

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
ZONA ATLÁNTICA



Educación Superior en Contextos de Encierro:
Factores que Influyen en el desempeño laboral de los
Recursos Humanos. Período 2017- 2019. Viedma

LICENCIATURA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Presentado por: PALLERO, Yesica

Dirigida Por: Mag: María Fernanda SANCHEZ

VIEDMA, RÍO NEGRO 2019

Dedicatoria:

Dedico este trabajo de investigación a mi esposo Elvio Osvaldo Tellería, quien me acompañó desde el primer día que le dije quiero estudiar mi secundario de adulto, luego el tramo técnico y siguió ahí acompañándome y por último la profesionalización de grado, Gracias amor por todo este tiempo que te saque y dedique al estudio.

A mi hijo Matias N, Telleria que me acompañó estos años sin poner peros por las horas que no compartía con él, y se las dedicaba al estudio, a vos mi amor mi orgullo y mi guía, te amo y solo deseo que veas que el sacrificio de mamá, es para que veas que si yo pude vos también, te amo.

A mis padres ejes de mi ser, educación y valores, gracias mamita Vilma E, FREDES y a mi papito Hilario A, PALLERO que este 2019 me dejó, pero sus valores permanecen intactos en mi ser por siempre.

Agradecimientos

El presente trabajo investigativo se lo agradezco principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme las fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, Hilario Alberto Pallero quien antes de partir a su descanso eterno me dijo que estaba orgulloso de hasta donde había llegado, y Vilma Estela Fredes por su amor, trabajo y sacrificio en todos los años que me inculcaron el esfuerzo del trabajo para conseguir todo lo que uno anhela, ejemplos de mi vida, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A mis hermanas por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa.

A los profesores del Institutos de Educación Superior N° 40, donde inicie mis primeros pasos a la profesionalización, quienes alentaron mi crecimiento y acompañaron situaciones mejor y peores, haciendo mi crecimiento como persona cada año mejor.

A la Universidad Nacional Del Comahue por continuar este trayecto profesional y los profesores que me acompañaron estos años.

A mi Directora de Tesis María Fernanda SÁNCHEZ, quien ante la propuesta de que me acompañara en este proceso con mucho cariño, amor y dedicación acompaña a diario, gracias por tu ayuda, eternamente agradecida.

A mis compañeros de trabajo que aportaron todo su conocimiento en la labor del trabajo en contexto de encierro, ayudándome en las encuestas y entrevistas, gracias.

A mi amiga Analia Giottonini que aportó su sabiduría en Inglés y tradujo mi abstract, gracias.

Especial agradecimiento al Coordinador General el Sr. Hector RESSEL, quien con mucha amabilidad atendió mi solicitud a realizarle una entrevista donde abordamos todos los temas. También al coordinador de de Anexos, contexto de encierro, el Sr. Oscar IRENE, compañero de trabajo que aportó su conocimiento en el trabajo en el área como así también en el proceso de ingreso de los trabajadores, educadores.

También a las compañeras que respondieron a la solicitud de entrevista, acordando días y horarios disponiendo de su tiempo para aportar a mi trabajo de tesis, a la señora GARCÍA Mabel, profe de Matemática, Sra. POLIZZI Romina profe de sociologías quien nos dio una visión sociológica de la realidad del trabajo en contexto, un agradecimiento especial a la coordinadora general de educación en contexto de encierro del Ministerio de Educación y Recurso Humanos, Sra STRAHL Marcela.

Gracias a todos y cada uno por su aporte.

Dedicatoria:	2
Agradecimientos:	3
Resumen / Abstract:	7
Introducción:	9
Capítulo I.	12
1- Justificación	12
2-Problema de la Investigación	14
3. Objetivos:	17
Objetivo General:	18
Objetivo Específico:	18
4-Estado del Arte o Cuestión	18
5- Metodología	21
Capítulo II.	25
1-Marco Teórico	25
Capítulo III.	46
1-Análisis del entorno	46
Capítulo IV:	56
1- Actores del Contexto:	56
2-Cuerpo del Trabajo:	56
3-Trayectorias docentes en el contexto de encierro: experiencias de la Unidad Provincial N° 1 de Viedma.	59

Capítulo V:	69
1- Conclusiones y Recomendaciones:	69
Bibliografía:	76
Anexos:	78
1- Entrevistas.	78
Cuestionarios	104
2- Recorte Periodístico	112

Resumen / Abstract

El siguiente trabajo de investigación nos muestra de manera parcial el fenómeno de la educación en contexto de encierro y las problemáticas de los educadores en dicho contexto. La investigación se basa en los factores que influyen en el desempeño laboral del recurso humano, en un contexto tan dicotómico como la misma realidad.

En la Ley Orgánica de Educación y Derechos Humanos de la provincia de Río Negro en su artículo 84 en el ítem (f) garantiza la adecuada formación de docentes y su capacitación constante a cargo del estado, articulado que se evaluará a través de la colaboración de los profesionales al servicio de la docencia.

Es por ello, que consideramos que la diversidad en la oferta educativa; primaria, media y técnica o superior, como lo que la institución educativa CENT N° 40 aporta al contexto, sea de acuerdo a quien la recibe y al contexto que la rodea. Es decir, necesita del personal capacitado con herramientas de desempeño, como así también comprende los contenidos y métodos de la enseñanza, que sean éticos, lo cual implica considerar una educación en derechos humanos, en pedagogía, en sociales, derecho, seguridad, salud entre otras.

La información con la que se realizó el trabajo fue recabada bajo la investigación de tipo cuali-cuantitativa, con predominio en el enfoque cualitativo, reflejada en las entrevistas y encuestas, realizadas a los profesionales de los penales federal N° 12 y provincial N° 1, a fin de llegar a la conclusión sobre los factores que influyen en el desempeño laboral de los recursos humanos en la educación superior en contexto de encierro en la ciudad de Viedma (2017-2019). De ésta manera poder corroborar sí el articulado descrito en la normativa vigente del Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro se cumple en el contexto de privación de la libertad.

The following research work partially shows us the phenomenon of education in the context of confinement and the problems of educators in that context. The

research is based on the factors that influence the labor performance of human resources, in a context as dichotomous as reality itself.

In the Organic Law of Education and Human Rights of the province of Río Negro in its article 84 in item (f) guarantees the adequate training of teachers and their constant training by the state, articulated that will be evaluated through the collaboration of professionals at the service of teaching.

For this reason, we consider that diversity in the educational offer; primary, middle and technical or higher, such as what the educational institution CENT N° 40 contributes to the context, depending on who receives it and the context that surrounds it. That is to say, it needs trained personnel with performance tools, as well as it understands the contents and methods of teaching, which are ethical, which implies considering an education in human rights, in pedagogy, in social, law, security, health among others.

The information with which the work was carried out was gathered under a qualitative-quantitative investigation, reflected in the interviews and surveys, carried out with professionals from the federal No. 12 and provincial No. 1 prisons, in order to reach the conclusion on the factors that influence the labor performance of human resources in higher education in the context of confinement in the city of Viedma (2017-2019). In this way, being able to corroborate whether the articles described in the current regulations of the Ministry of Education and Human Rights of the Province of Río Negro are complied with in the context of deprivation of liberty.

Introducción:

El presente trabajo se encuadra en la disciplina de Recursos Humanos, abarcando las materias del Plan de Estudio en vigencia de la carrera Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos.

De acuerdo a los objetivos que se proponen en este trabajo consideramos a la educación un valor fundamental y un derecho de todo ser humano aún en contexto de encierro. Por ende es necesario contar con un equipo de trabajo capacitado y motivado para resolver eficaz y eficientemente las problemáticas que se presenten en dicho contexto.

Este proyecto se llevó a cabo a través de procesos metodológicos cuantitativos, con predominio del abordaje cualitativo, esta mirada más amplia del objeto de estudio posibilitó recuperar relatos sobre los procesos formativos, constituyéndose los trabajadores de la educación en colaboradores de la investigación. Como referencia teórica el Subsistema de Gestión del Desarrollo (Longo 2002)¹, el cual tiene como finalidad gestionar las relaciones que se establecen entre la organización y el cuerpo de profesionales al frente de la educación en dicho contexto, consolidando políticas y prácticas en el personal.

En la actualidad, la educación en contexto de encierro conforma un escenario altamente complejo. Los establecimientos educativos que funcionan en instituciones penitenciarias desarrollan sus actividades en un campo de tensiones permanente, generados no solo por la particularidad de su alumnado sino por un difícil contexto de funcionamiento en los que priman las cuestiones de seguridad, tal es la situación del Instituto de Formación Técnica N° 40, quien viene trabajando de 1983 formando técnicos con un fuerte enfoque en el desarrollo local de la ciudad de Viedma y su zona de influencia. Única institución de nivel técnico que actualmente tiene base en los anexos en contexto de privación de libertad de la ciudad de Viedma.

¹ Francisco Longo es especialista en gestión pública, recursos humanos y gobierno local. Antes de ser profesor en la ESADE, Longo trabajó para el Ayuntamiento de Barcelona y fue asesor de empresas públicas.

Por lo mismo y a fin de orientarnos en la temática referimos a estudios realizados en la materia; en éste caso la UNESCO², dice que “la particularidad de su alumnado y el difícil contexto de funcionamiento definen una situación surcada por múltiples variables que implican diversos niveles de abordaje” (1995, pág 54).

Por todo lo expuesto se propone la siguiente organización del texto de la tesis:

En el Capítulo I se desarrolla la justificación del tema, la relevancia del mismo y el planteamiento del problema de investigación que a modo de interrogantes posibilitaron guiar la misma. Se analiza el encuadre de las perspectivas metodológicas con las que se abordó el objeto de estudio, los objetivos por los cuales se llevó a cabo la investigación y la metodología, los sujetos participantes de la investigación, las técnicas e instrumentos utilizados. Además, se hace revisión de los trabajos y perspectivas que han abordado y desarrollado el tema.

En el Capítulo II se describen las perspectivas teóricas que sustentan el posterior análisis de los datos recabados en el desarrollo de la investigación.

En el Capítulo III se aborda el entorno donde se desarrolla la educación en contexto de encierro en la ciudad de Viedma, las normativas y formalidades necesarias para la creación de los espacios educativos. El CENT N° 40 y la propuesta educativa de nivel superior en contexto de encierro.

En el capítulo IV se describen las características principales de los actores del contexto de encierro en el marco de la educación pública superior. Se explican los datos obtenidos de las encuestas realizadas a fin de detectar los factores que influyen en el desempeño de los recursos humanos del CENT N° 40 y se describirán dos trayectorias docentes que desempeñan sus actividades laborales en el Penal N° 1 de Viedma.

Por último, en el Capítulo V se destacan los aspectos más significativos para comprender los resultados de la investigación. Se exponen también las conclusiones

² La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (**UNESCO**) es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Se fundó con la misión de contribuir a la paz y a la seguridad estrechando la colaboración internacional a través de la educación, la ciencia y la cultura.

finales del trabajo y se señalan algunas orientaciones acerca de los aspectos posibles para ser profundizados en futuras investigaciones.

Palabras claves: Educación - Cárceles – Derechos Humanos - Conocimiento-
Capacitación - Contexto - Ecuanimidad.

Capítulo I

En los siguientes apartados se desarrolla la justificación del tema, la relevancia del mismo y el planteamiento de algunas ideas que posibilitaron guiar la investigación. Se analiza el encuadre de las perspectivas metodológicas con las que se abordó el objeto de estudio, los objetivos por los cuales se llevó a cabo la investigación y la metodología, los sujetos participantes de la investigación, las técnicas e instrumentos utilizados. Además, se hace una revisión de los trabajos y perspectivas que han abordado y desarrollado el tema.

1. Justification

El tema del presente trabajo se enfoca en la Educación Superior en contexto de encierro, y específicamente en los factores que influyen en el desempeño laboral de los recursos humanos (2017-2019).

En el año 2011 el CENT N° 40 inicia el dictado de las ofertas académicas de nivel superior en el contexto de encierro, constituyéndose en el único instituto terciario de la región con ésta modalidad de enseñanza. Desde estos espacios, el cuerpo docente ha estado desarrollando sus experiencias académicas en un contexto que tiene ciertas particularidades y demanda del desarrollo de capacidades profesionales y de programas de capacitación específicos. Estos últimos son inexistentes en cuanto a política pública de capacitación de recursos humanos.

Esta experiencia, motivó el tema de ésta Tesis con el propósito de analizar los factores que afectan el desempeño de los profesionales cumpliendo su rol de Profesores dentro del Servicio Penitenciario.

Cabe aclarar que para el desarrollo del trabajo se tomó el período 2017-2019, se seleccionó este lapso de tiempo como referencia a los ocho años de trabajo dentro del contexto Penitenciario en la ciudad de Viedma, Prov. de Río Negro.

La Unidad Penitenciaria Federal N° 12 y el Penal N° 1 de Viedma se encuentran en las afueras de la ciudad, allí se hallan alojados más de 600 internos bajo las normativas penitenciaria, no todos los internos asisten al sector de

educación, aun así es un derecho que tienen todas las personas privadas de libertad, a acceder a la educación técnica en este caso.

Asimismo, la investigación apunta a la observación de las dimensiones que se desmenuzan de los objetivos específicos de la misma y pretende aportar conocimientos académicos al desarrollo de los Recursos Humanos del ámbito estatal, desde el saber profesional y las necesidades de dicho recurso. Así como también, contribuir a los decisores políticos del Ministerio de Educación y Derechos Humanos una herramienta que les posibilite conocer cuáles son las medidas que se deben tomar para mejorar el rendimiento y desempeño de los docentes para llevar adelante una tarea más calificada.

La intención es analizar los fenómenos problemáticos en relación a la capacitación de los recursos humanos que cumplen funciones docentes en el contexto de encierro, para suscitar cambios favorables a partir de las experiencias que aporten desde adentro de la organización y sea detectable en este estudio.

La historia y las políticas educativas en contextos de encierro han sido poco estudiadas por el campo académico de las Ciencias de la Educación, por eso constituye un área de vacancia (Frejtman y Herrera 2010; Bixio 2016; Mercado 2016). Sin embargo, desde los últimos quince años hasta ahora, se han producido importantes avances en el plano normativo y de políticas públicas, que se articulan con programas y acciones institucionales o políticas encarnadas por escuelas, universidades y organizaciones de la sociedad civil, que están orientadas a la ampliación de derechos y la inclusión social de las personas privadas de la libertad, ambulatoria y liberadas. Aun con estos estudios en la provincia de Río Negro las actividades pedagógicas en formación del cuerpo docente se cree que no se han considerado.

2. Problema de la Investigación

Este trabajo aborda a la mayor parte de la población privada de la libertad perteneciente a grupos sociales provenientes de sectores altamente desfavorecidos, cuyas condiciones de vida están enmarcadas en una cultura caracterizada por la pobreza, el desempleo, la violencia, las adicciones, etc., entre otros, esto se refleja en su bajo nivel cultural y educativo. Esta situación conlleva a los grupos docentes estar altamente capacitado para abordar estas problemáticas,

Esto supone un abordaje desde la educación orientado a este grupo, donde algunos alumnos presentan actitudes reactivas ante las noticias familiares, de las que están muy pendientes y que suelen influir en su asistencia a la escuela, determinando interrupciones o deserciones parciales o transitorias, e incluso estados de violencia latente. La inestabilidad emocional se manifiesta también en el aspecto cognitivo donde los factores de desinterés y falta de atención inciden en el proceso educativo, de lo que resulta que en muchos casos los alumnos no sostienen su escolaridad en el tiempo.

Es conocida la preocupación y buena disposición de los docentes que trabajan en estos ámbitos, tanto en relación al desempeño de su rol específico en el aula como a la atención y seguimiento de las dificultades y necesidades de sus alumnos.

La fuerza del vínculo que se establece en este contexto promueve el compromiso por parte de los docentes. Sin embargo, una carencia actual destacada es la falta de formación profesional que prepare al docente para su tarea en este ámbito, constituyendo un obstáculo que requiere ser abordado para llevar adelante propuestas y prácticas a fin de dar herramientas de forma constante para la articulación entre el saber y la propuesta educativa.

Por lo expuesto, para el desarrollo de la investigación se plantearon los siguientes interrogantes: ¿Cómo se relaciona la capacitación con la situación laboral en contexto? ¿Qué factores afectan el desempeño de los profesionales del CENT N° 40 al servicio docente en contexto de encierro, en los penales Federal y Provincial de la ciudad de Viedma?, ¿Cómo se aplica la legislación actual en relación a la capacitación de los profesionales docentes en contexto de encierro, especificada en el Art 84 Inc. f. de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación y DDHH? Así la

problemática planteada en el área de educación en contexto de encierro tiene que ver con la formación general desde la perspectiva de educación y la vinculada a las particularidades que adquiere el rol docente en este tipo de organizaciones, contemplando las medidas que realiza con respecto a la institución carcelaria, como así también las problemáticas y características particulares de la población privada de la libertad.

Por todo lo expuesto es que requiere apoyarse en lo descrito en el material “Problemas significativos que afectan la educación en establecimientos penitenciarios” del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de la Nación³, quien aporta lo siguiente:

Aspectos relacionados con la percepción del rol docente: Los docentes de escuelas en establecimientos penitenciarios presentan frecuentemente un alto compromiso con su tarea y una buena disposición ante la necesidad de adaptarse a las difíciles circunstancias que implica la enseñanza en estas instituciones. A las dificultades propias de la elevación del nivel de los aprendizajes, se suma la asunción de un rol de contención emocional que problematiza la configuración específica de su actividad. Un riesgo es que la exposición permanente a las situaciones conflictivas que presentan los alumnos, puede conducirlos a volcar más energía en la contención que en la tarea pedagógica.

En cuanto a los aspectos psicológicos del docente, es posible advertir el agotamiento y el desgaste por exposición permanente a condiciones adversas, miedo a los cambios y frustración inherente a las contradicciones propias de la educación en estos establecimientos.

Los educadores no sólo se encuentran interpelados a partir de los saberes específicamente escolares, sino también desde el posicionamiento frente a los dilemas de la época, a las condiciones en las que se inscribe nuestro sujeto y la

³ Documento elaborado en el marco del Seminario Virtual 2004, “Problemas significativos que afectan la educación en establecimientos penitenciarios” Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación Secretaría de Educación Subsecretaría de Equidad y Calidad Dirección Nacional de Gestión Curricular y Formación Docente Programa Nacional “Educación en Establecimientos Penitenciarios y de Minoridad”

escuela, a la función de la escuela en estos lugares. La recuperación de un sentimiento y una disposición frente al otro no como víctima sino como un ciudadano, para considerar su futura integración social. Se propone complementar los equipos de trabajo con la incorporación de un psicólogo para el acompañamiento de los docentes involucrados.

Hay que tener en cuenta que mientras hay docentes a quienes no les interesa trabajar en las cárceles y presentan resistencias, temores o prejuicios, hay otros que desean trabajar en estas escuelas, por considerarlo como una experiencia valiosa para su desarrollo profesional.

En algunas provincias la convocatoria de docentes se realiza de forma abierta y voluntaria, y éstos se inscriben en listados específicos y, siguiendo el listado de merituación de las juntas de clasificación y disciplina, se realiza la selección. Cuando se da el caso de no tener docentes, se ofrece el cargo en acto público, previa información de las características del proyecto y sus implicancias. El tema de los salarios también presenta diversidad: en algunas provincias ellos cobran igual remuneración que sus pares, no existiendo un reconocimiento salarial de las condiciones laborales particulares del sector, mientras que en otras jurisdicciones se reconocen complementos salariales en función del ambiente de riesgo.

La falta de normativa específica referida a las condiciones laborales y salariales está siendo puesta de manifiesto por diversos tipos de peticiones elevadas por los docentes en las provincias que carecen de estos elementos y que sin duda requieren también definiciones en relación con unificación de la gestión en el seno de la Educación de Jóvenes y Adultos. (pág. 08 a 10 2004).

3. Objetivos:

Objetivo General:

& Analizar los factores que afectan el desempeño de los profesionales dependiente del Instituto Superior CENT N° 40, cumpliendo su rol de Profesores dentro de los Servicios Penales en la ciudad de Viedma.

Objetivo Específico:

& Identificar las necesidades de conocimiento y/o capacitaciones de los profesionales al servicio de la educación superior terciaria dentro del contexto de encierro de la ciudad de Viedma.

& Determinar las Consecuencias de la ausencia de capacitación en el contexto laboral de los profesionales del CENT N° 40 que desarrollan tareas docentes en los penales de la ciudad de Viedma.

& Analizar la aplicación de la Legislación actual en relación a la capacitación de los profesionales docentes en contexto de encierro, especificada en el Art 84 Inc. f. de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación y DDHH.

4. Estado del Arte o de la Cuestión:

Investigaciones sobre formación de recursos humanos en educación superior en contexto de encierro en diversos ámbitos de aplicación han brindado aportes que sirven de antecedentes para el abordaje de la problemática a indagar

Los trabajos de tesis o de grados de capacitación en materia de contexto de encierro, muestra que en alguna de las instituciones que dictan clases intramuros se ve bifurcada por falencias de conocimiento en algunas cuestiones, de esta manera la influencia de la necesidad de capacitación que ejerce sobre el desconocimiento, y tratamiento de lo importante del trabajo, acarrea una sucesión en la problemática a la hora de desempeñar la tarea de la manera que corresponde, afectando la motivación, y satisfacción del trabajo, Licenciada Cynthia Bustelo en su tesis de doctorado en formación docente en contexto de encierro (2017).

Algunas de las experiencias que hallamos respecto es un reporte auto-bibliográfico de Cynthia Suarez, Daniel H, (2017), donde relatan las experiencia de la formación en dicho contexto desde un abordaje pedagógico, aportando que el proceso de trabajo en estos contexto es un proceso delicado y donde las características de los profesionales y los conocimientos adquiridos suelen no alcanzar para este trabajo.

También hace hincapié en reflexionar y priorizar la calidad de vida de la gente que trabaja en las organizaciones, ya que poco aporta un empleado frustrado, o que se presume frustración en el lugar donde se desempeña, por ende califica que un clima bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer que una organización sea exitosa. Por otra parte la problemática de los RRHH en las organizaciones educativas en contexto de encierro, vuelca una comprensión sobre la influencia que considera de importancia sobre el comportamiento humano dentro del espacio educativo y el rol del profesional docente frente a los alumnos privados de la libertad, estos comportamiento son impredecibles porque combina las necesidades en las personas, que deben complementarse para llevar a cabo la convivencia dentro de la organización y por otra parte, aquella focalizada en un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento

dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejor de la eficacia de la organización como lo describe la Profesora Abraham Laura M, (2004), en su tema sobre las aproximaciones en educación en contexto de encierro en el marco de las políticas del Mercosur.

Si bien en la provincia de Río Negro no se han creado políticas públicas sobre los educadores en contexto de encierro desde la Presidencia de la Nación y de la mano del ministro de educación Prof. Alberto Estanislao Sileoni⁴ se establecieron políticas claras para empoderar de conocimientos a los educadores intervinientes en dicho contexto, esta colección de libros está a disposición de las políticas provinciales, en su presentación está muy clara su finalidad:

Ponemos en sus manos los libros de la colección Pensar y hacer educación en contextos de encierro, elaborada con la finalidad de aportar elementos para la problematización de un tema escasamente abordado hasta el momento, en particular en el ámbito de la formación docente. Los materiales que integran la serie han sido elaborados para la utilización de quienes desean profundizar la cuestión así como para docentes y alumnos de diversas propuestas formativas. Esta publicación integra el conjunto de acciones que se vienen desarrollando desde hace una década en este Ministerio de Educación de la Nación; se inscribe en el marco normativo de la Ley de Educación Nacional N° 26.206 del año 2006, que incorpora la educación de las personas privadas de la libertad como una de las modalidades del sistema educativo, y en la Resolución N° 58 del Consejo Federal de Educación del año 2008, que aprueba la primera Especialización Docente de Nivel Superior en Educación en Contextos de Encierro. La decisión de atender las necesidades de las escuelas en cárceles, en institutos para adolescentes acusados de delito y en centros de tratamiento de adicciones es manifestación de una política educativa orientada a la restitución del derecho a la educación de todas las personas como aporte para la construcción de una sociedad más justa, basada en la inclusión con calidad y el

⁴ Prof. Alberto Sileoni (Buenos Aires, 23 de enero de 1952), es un político y educador argentino, que se desempeñó como Ministro de Educación de la Argentina entre 2009 y 2015 durante el gobierno de la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner. Se había desempeñado como Ministro de Educación de la Ciudad de Buenos Aires durante parte del gobierno de Jorge Tejerina, cargo al cual renunció. Fue Secretario de Educación y Viceministro de Educación.

fortalecimiento de las instituciones educativas. Por ello, el centro de la escena lo ocupan las escuelas y sus directivos, los docentes y sus alumnos, actores y protagonistas de acciones educativas contraculturales a la violencia del encierro, capaces de reducir sus efectos negativos, mientras generan proyectos de inclusión y desarrollo personal. En estos espacios la tarea de los directivos y de los docentes adquiere una relevancia particular. Lic. María Isabel Giacchino de Ribet Coordinadora Nacional Modalidad Educación en Contextos de Encierro. (2011 - Pág. 7)

5. Metodología de investigación utilizada:

La investigación pretende demostrar los factores que afectan el desempeño de los profesionales cumpliendo su rol de profesores dentro del Servicio Penal de Viedma y las necesidades de conocimiento y/o capacitaciones de los profesionales para dicho contexto, así como las consecuencias de la falta de capacitación en el contexto laboral intramuros.

La información obtenida se procesó para poder obtener los resultados que permitieron demostrar la relación que hay entre estas variables. Para ese fin se tomó como referencia teórica el Subsistema de Gestión del Desarrollo, (Longo, 2002) el cual tiene como finalidad estimular el crecimiento profesional de las personas, fomentando el aprendizaje y definiendo el itinerario de carrera, así mismo gestiona las relaciones que se establecen entre la organización y el cuerpo de profesionales al frente de la educación en dicho contexto, consolidando políticas y prácticas en el personal.

El desafío en ésta investigación, consistió en aprehender el fenómeno en estudio de la manera más amplia posible. Por esa razón, la decisión metodológica adoptada fue implementar una combinación de enfoques cuali-cuantitativos con predominio del abordaje cualitativo. El mismo permitió abordar el estudio de los sujetos desde una mirada holística que busca comprender los sentidos que los configuran; su propósito consiste en reconstruir la realidad tal como la observan los actores de un sistema social previamente definido. A menudo, esta perspectiva “se llama holística porque se precia de considerar el todo, sin reducirlo al estudio de sus partes” (Sampieri, 2006, p. 17). El método cuantitativo se implementó en forma exploratoria para complementar la investigación y de ésta manera añadir profundidad al análisis, Al respeto, el diseño de la investigación es exploratorio ya que se pretende dar una visión general de tipo aproximativo respecto a una determinada realidad en dicho contexto, este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, tanto a nivel provincial como nacional, dado por la muestra y el contexto.

En el presente trabajo, la población objeto/ estudio, la constituyen los profesores de Nivel Superior que se desempeñan en contexto de encierro del CENT N° 40. Y que se desempeñan en ambos complejos penitenciarios de la ciudad de Viedma. Cabe mencionar que para el trabajo de investigación se hizo hincapié en los relatos sobre los procesos formativos, constituyéndose los trabajadores de la educación en colaboradores de la investigación.

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en primera instancia fueron las encuestas, de ésta manera, en el inicio de la investigación se realizaron 7 encuestas⁵ a profesores del CENT N° 40 en contexto de encierro. El objetivo de esta etapa preliminar sirvió como marco exploratorio inicial y como fuente de conocimiento para describir a la población objeto de estudio. Al respecto, la investigación se estructuró según los criterios presentados por María Antonia Gallart (1993), en relación con las diferentes alternativas de integración de los métodos cuantitativos y cualitativos. A partir de un diagnóstico cuantitativo, se toman los datos estadísticos generales de la población de referencia; a través de un estudio cualitativo, se busca ahondar en las características del tema de estudio e intentar explicarlas.

Luego, se realizaron entrevistas abiertas a informantes claves, teniendo en cuenta que en la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998 Citado por Sampieri, 2016).

Cabe mencionar que de los profesores que respondieron la encuesta preliminar, se eligieron dos de ellos quienes se constituyeron en informantes claves en función de la trayectoria laboral educativa a quienes se les realizaron entrevistas abiertas a fin de profundizar sobre el tema objeto de estudio. Las *entrevistas abiertas* se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido de los ítems). (Hernández Sampieri, 2006)

⁵ Ver cuestionario en el Anexo

Terminado el trabajo de recolección de información, la misma fue analizada sistemáticamente con el respaldo de la teoría social desarrollada en el marco teórico, mediante la utilización de perspectivas conceptuales pertinentes para cada punto.

Las ideas, sus concepciones, significados y posibilidades, fueron plasmados en el análisis de cada relato de experiencia vivido por quienes pertenecen a dicho contexto, donde se evidenció la experiencia del encierro con la experiencia de formación.

En tanto que se trabajó desde un enfoque que contempla al investigador como parte del propio proceso de investigación, se entiende que, en el mismo, también se pone en juego el lugar de la investigadora, especialmente con los relatos de los entrevistados. Es por esto que nunca debe olvidarse de quién es y por qué está en el contexto, para lo que deberá utilizar una postura reflexiva y procurar, lo mejor posible, minimizar la influencia que sobre los participantes y el ambiente pudieran ejercer sus creencias, fundamentos o experiencias de vida asociadas con el problema de estudio (Grinnell, citado en Sampieri, 2006). Debe destacarse que, en este trabajo, la investigadora es integrante de la comunidad educativa del CENT N° 40 en contexto de encierro, por lo tanto, la elección de este abordaje cualitativo le permite privilegiar aquellas técnicas de investigación que proponen intercambios entre quien investiga y el sujeto investigado (objeto de estudio); intercambios que toman en cuenta el papel de la subjetividad en el proceso de conocimiento y, sobre todo, el hecho de que la información que se produce en ese intercambio es, antes que nada, una coproducción de saberes. Esto supone dejar de lado la perspectiva que puso al investigador en un lugar neutral y reconocerlo en la escena del trabajo de campo, en la conciencia de que su presencia altera el orden y cotidianidad de la realidad observada, como también de que su estatus es interpretado por los sujetos sociales, los cuales se desempeñarán en consecuencia. Ante este panorama, entonces, la manera de tratar la subjetividad es la toma de conciencia, por parte del investigador, de la existencia de lo que Gastón Bachelard (1999) y Pierre Bourdieu (1975) han denominado “obstáculos epistemológicos”, lo cual implica pasar del conocimiento del sentido común al de tipo reflexivo-científico que desnaturalice las explicaciones obvias. Los obstáculos a superar en el conocimiento de lo social son las percepciones

del sentido común, el lenguaje común y las nociones comunes (Batthyany y Cabrera, 2011). Bachelard y Bourdieu proponen, entonces, la noción de ruptura epistemológica, esto es el reconocimiento de los obstáculos que genera el conocimiento social, y también la aplicación de las técnicas de ruptura, que evitan la tendencia a no cuestionarse a fondo conceptos a priori dados por obvios en la cotidianidad.

Capítulo II

En el siguiente capítulo se describen las perspectivas teóricas que sustentan el posterior análisis de los datos recabados en el desarrollo de la investigación.

1. Marco Teórico

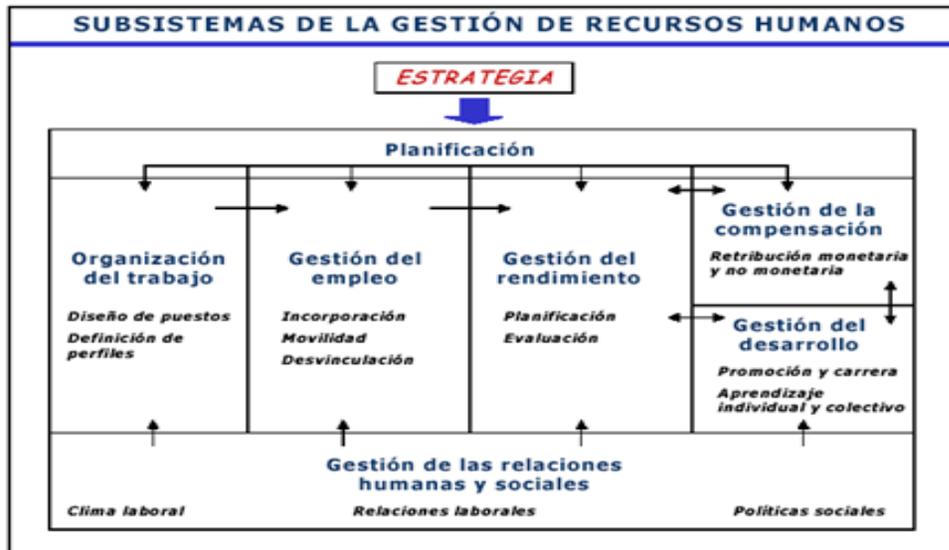
Para el desarrollo de esta investigación se tendrán en cuentas las perspectivas teóricas que abordan la Gestión del Desarrollo del autor Francisco LONGO en su modelo integrado donde representa las cualidades del recurso humano donde muestra una visión panorámica. Como se ve en la imagen abajo:



Francisco Longo ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública
Barcelona, abril 2002

El mismo autor presenta un modelo de subsistema de recursos humanos que ahonda en todas y cada una de los componentes de una organización. Los denomina subsistemas, y va desde la planificación estratégica siendo esta la puerta de entrada a la organización, ahora si bien describe más subsistemas interrelacionados se profundizará en el de Gestión del Desarrollo, lo que promueve la promoción y carrera como así también el aprendizaje individual y colectivo. Este subsistema permite estimular el crecimiento profesional de las personas que trabajan dentro del contexto como educadores, dentro de los puntos críticos en los que dicho autor hace hincapié se encuentra la eficacia de las políticas en la promoción de carrera, y la calidad de la formación que son promovida y provienen de la organización en este

caso del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, como así también del Instituto Superior CENT N° 40.



El autor dice que “la formación apoya el desarrollo de los aprendizajes colectivos...” (Longo 2002)

El autor nos refiere que

No resulta difícil, en efecto, percibir la necesidad de disponer de algún sistema de ER (evaluación de rendimiento) para poder diseñar e implementar con éxito políticas y prácticas de:

- Retribución, especialmente cuando ésta tiene un carácter variable, ya se trate de incentivos a corto o largo plazo, o de mecanismos de progresión salarial u otras prácticas similares.
- Promoción, siempre que se pretende desvincular ésta de la antigüedad o de la constatación de méritos puramente formales.
- Formación, cuando se intenta fundamentarla en un diagnóstico real de las necesidades de desarrollar determinadas competencias.
- Otras políticas y prácticas de personal, en campos como la planificación de efectivos, la gestión de excedentes, las políticas disciplinarias, etc. (2006, Pág. 129)

Este subsistema se relaciona con otros tres subsistemas que hacen de soporte trabajando articuladamente como es la gestión del empleo donde se dan los flujos de movimientos de las personas dentro de la organización, así mismo mantiene una relación estrecha con la gestión del rendimiento desde donde recibe información

imprescindible para definir las necesidades de aprendizaje como oportunidades de promoción y por último pero no menos importante se relaciona con la políticas de compensación, en lo que respecta con los mecanismos de progresión salarial, ligados a los diseños de carrera. Se debe tener en cuenta que este subsistema engloba dos áreas básicas que son las políticas de promoción y carrera y las políticas de formación. Luego el autor define los puntos críticos, es decir la no concepción de ellos, llevaría a la organización a procesos de desorganización y problemas producto del desconocimiento o la disconformidad del recurso humano.

Eficacia de las políticas de promoción: Las personas ven, en general, satisfechas en la organización sus expectativas razonables de promoción.

Haciendo referencia a los planes de carrera, luego nos habla el autor de

Calidad del diseño de carreras: donde Los criterios y mecanismos de promoción vinculan el rendimiento, el potencial y el desarrollo de competencias.

Continúa con una de las fases más importante en el plano laboral de los trabajadores en dependencia que es la:

Calidad de la formación: Las personas reciben de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento y para apoyar su crecimiento profesional. La formación apoya el desarrollo de aprendizajes colectivos, que consolidan avances en la capacidad organizativa para enfrentar los problemas.

Y por último refiere específicamente sobre la gestión de la formación y dice que:

Gestión de la formación: La formación se basa en diagnósticos fiables de necesidades. La inversión en formación se realiza mediante planes basados en el diagnóstico de necesidades y diseñados para apoyar prioridades claras de la organización. (2002, Pág. 39)

Además se tendrá en cuenta los conceptos desarrollados por Simon L. Dolan⁶, que refiere a que la formación y el desarrollo del empleado es un conjunto de

⁶ Simon DOLAN, catedrático de la universidad Ramon LLull en Dirección de Recursos Humanos y profesor en Esade Business School. 2018. Biografía.

actividades que mejoran el rendimiento presente o futuro, aumentando las capacidades. Dolan y Otros; nos dicen que:

Los programas de formación y desarrollo están diseñados para abordar una (o una combinación) de estas preguntas, en ocasiones se tratan como si fueran dos conceptos separados. En este caso, formación se refiere habitualmente a la mejora de las habilidades que se necesitan para rendir mejor en el puesto de trabajo actual, y desarrollo a la mejora de los conocimientos de trabajo de cara al futuro. Normalmente, la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización. Por ello, con frecuencia, el desarrollo también se vincula con la carrera de la persona (con esta acepción será estudiado en el capítulo siguiente). En cualquier caso, ambos enfoques tienen que ver con la mejora de la capacidad del empleado para rendir. Debido a que muchos programas sirven para mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes, tanto para el trabajo actual como para el futuro, en este capítulo se tratarán la formación y el desarrollo conjuntamente. Desde el punto de vista de la organización, la formación y desarrollo consisten en aportar experiencias de aprendizaje, con el fin de mejorar el rendimiento individual mediante cambios en los conocimientos, habilidades y actitudes (2007, Cap.7 Pág. 167).

La finalidad e importancia de la formación y el desarrollo es eliminar las deficiencias de rendimiento, estas formaciones o desarrollo hacen que el nivel de compromiso de los empleados sea más armonioso y productivo, se debe tener en cuenta que cuando una organización como ésta, donde el desarrollo educativo se da dentro de otra institución donde se confrontan dos realidades, una que se maneja de modo transversal y otra de forma vertical, dado la tesitura de los rangos.

Haciendo una referencia histórica se citan estudios que se han realizado a diversas instituciones donde han sido largamente estudiado, el proceso en el conocimiento y el aporte al trabajo y se debe decir que comenzaron con los estudios

realizados en la planta Hawthorne de Western Electric, en Chicago, realizado por Elton Mayo⁷ en los trabajos de dicho autor

Exponente del movimiento de las relaciones humanas, destacan una serie de variables psicológicas que requieren urgente atención por parte de los gerentes: motivación, satisfacción, frustración, y liderazgo, la misma que había ignorado la administración científica de Taylor y Fayol. Por ello, se revela la trascendencia de factores como la moral y el clima psicológico imperantes en la empresa. (2006, Cap. 5)

Más recientemente, se puntualiza que las organizaciones son sistemas sociales, compuestos por subsistemas en permanente interacción entre sí y con el entorno. El subsistema psicosocial, de donde surgen las actitudes, las aspiraciones, motivaciones y valores que rigen a los integrantes de la organización.

La Ley 26.206⁸ de Educación Nacional supuso un espíritu de inclusión, reparación política y ampliación de derechos, al contemplar el acceso y ejercicio del derecho a la educación pública. En ella se obliga al Estado a garantizar la oferta educativa desde su sistema educativo común. En lo que concierne directamente a la educación en contextos de encierro, significa un avance, ya que pone al Estado educativo por encima del Estado punitivo en la garantía de este derecho.

La Ley de Educación del Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro⁹, dispone:

CAPÍTULO VI: MODALIDAD DE EDUCACIÓN EN CONTEXTO DE PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD Artículo 77.- La Modalidad de Educación en Contextos de Privación de la Libertad es aquella que garantiza el derecho social a la educación a personas en situación de encierro o privadas de su libertad, tanto en la Educación Primaria como Secundaria y Superior, en sus diversas modalidades.
Artículo 78.- El ejercicio de este derecho no admite limitación ni discriminación

⁷ George Elton Mayo (1880-1949), fue un gran psicólogo y sociólogo del siglo XX, sus teorías y experimentos aportaron una visión más humana a las organizaciones y al trabajo. Elton Mayo es conocido por sus famosos experimentos de Hawthorne, en ellos se descubrió el importante y decisivo peso que tiene el valor humano en un puesto de trabajo.

⁸ Ley de Educación Nacional. La Ley de Educación Nacional (Nº 26.206) fue sancionada el 14 de diciembre del 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.

⁹ Ley Orgánica de Educación del Ministerio de Educación y Derechos Humanos del 2012.

alguna vinculada a la situación de encierro, y es puesto en conocimiento de todos los sujetos privados de libertad, en forma fehaciente, desde el momento de su ingreso a la institución. Artículo 79.- Esta modalidad incluye a quienes están involucrados en procesos judiciales, en carácter de procesados o condenados, y se encuentran alojados en instituciones de encierro. Así también a todos los niños, niñas y adolescentes que se encuentran en Instituciones de régimen cerrado de acuerdo al art. 19° de la ley nacional n° 26061...

Artículo 84.- Son objetivos de esta modalidad: a) Garantizar el cumplimiento de la escolaridad obligatoria a todas las personas privadas de libertad dentro de las instituciones de encierro o fuera de ellas cuando las condiciones de detención lo permitieran. b) Favorecer el acceso en la Educación Superior. c) Asegurar alternativas de educación no formal y apoyar las iniciativas educativas que formulen los sujetos privados de libertad. d) Desarrollar propuestas destinadas a estimular la creación artística y la participación en diferentes manifestaciones culturales, así como en actividades de educación física y deportiva. e) Brindar información permanente sobre las ofertas educativas y culturales existentes. f) Garantizar la adecuada formación de docentes y su capacitación constante a cargo del Estado. (2012- Pág. 33)

De acuerdo en lo planteado en la Ley de Ministerio de Educación y DDHH, se debería garantizar la formación de forma continua del cuerpo docente en los profesionales en educación superior.

La educación en contextos de encierro se desarrolla en un “campo de tensiones” (Frejtman y Herrera, 2010:20). Es decir que se construye en la intersección de ciertas paradojas sociales y educativas, de contradicciones que conviven en ese contexto, entre lo punible y la educación, entre premios y derechos. Esta tensión no hace más que seguir abonando una fricción que necesita de nuevas palabras nuevos aportes nuevas acciones, que permitan acercarnos a las múltiples realidades de la cárcel. Es necesario dejar de manifiesto que aún, tratándose de un entorno adverso para la educación, las cárceles están obligadas a promover el pleno desarrollo de la personalidad de quienes las habitan y contribuir a la inclusión social y autonomía de la persona privada de su libertad. La lógica “resocializadora” propia

de la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, podemos decir que se emparenta con el discurso educativo hegemónico de la cárcel, la seguridad y la disciplina.

La educación en contextos de encierro convive y se constituye entonces en el cruce de dos lógicas contrapuestas: la lógica del derecho a la educación y la lógica punitiva-premial (Daroqui, 2006).

Ley 24.660 Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad¹⁰, en sus artículos sanciona:

ARTÍCULO 2° — El condenado podrá ejercer todos los derechos no afectados por la condena o por la ley y las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten y cumplirá con todos los deberes que su situación le permita y con todas las obligaciones que su condición legalmente le impone. ARTÍCULO 133. — Derecho a la educación. Todas las personas privadas de su libertad tienen derecho a la educación pública. El Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad indelegable de proveer prioritariamente a una educación integral, permanente y de calidad para todas las personas privadas de su libertad en sus jurisdicciones, garantizando la igualdad y gratuidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones no gubernamentales y de las familias. (1996 - Pag. 1, Pag. 25)

Como se desprende de la ley de privación de libertad la educación técnica es un derecho que poseen y por el cual cada profesional que esté afectado a la educación en dicho contexto deberá tener pleno conocimiento de dicha normativa, de los progresos de crecimiento del interno privado de la libertad.

Oscar Blake¹¹ (1997) propone el abordaje la capacitación organizacional desde cuatro ángulos que facilitan el dimensionamiento de su impacto en toda organización. Por un lado, reconoce en ella la manifestación particular del fenómeno

¹⁰ LEY DE EJECUCIÓN DE LA PENA PRIVATIVA DE LA LIBERTAD, Sancionada: Junio 19 de 1996. Promulgada: Julio 8 de 1996. El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley.

¹¹ BLAKE Oscar J, La capacitación un recurso dinamizador de las Organizaciones, Buenos Aires : Macchi, 1997. Procura plantear un panorama general de las características que adquiere el proceso educativo cuando es instalado en el contexto de las empresas. Permite entender el problema que significa aprender en un contexto empresarial, sus manifestaciones y los cursos de acción a tomar para resolverlo.

educativo pero advierte cuatro particularidades que la distinguen del proceso de educación formal: Utilidad, Decisión, Tiempo, Oportunidad y Compromiso con el resultado. Seguidamente, aborda la capacitación organizacional como herramienta de gestión e introduce la distinción Conocimientos - Habilidades – Actitudes como una clasificación útil que permite ordenar la actividad. Otro de los ángulos desde los que aborda la capacitación organizacional es el de la facultad de ésta como Instrumento de los Procesos de Cambio, no sin reconocer los fantasmas que la circundan: El comportamiento frente a lo desconocido, la amenaza y la autoridad, y la modificación de los sistemas, acto que conlleva mucho de lo que realizamos a diario.

Finalmente, Blake resalta la importancia de la capacitación organizacional como oportunidad para el desarrollo de personas.

Ernesto Gore¹² expresa

Las organizaciones son una respuesta a la necesidad de realizar acciones y decisiones que no pueden ser llevadas a cabo en forma individual. Si las organizaciones son una respuesta, ésta debe validarse contra la realidad que presenta la necesidad. Afirma entonces que cada organización es una teoría de la acción, que es al mismo tiempo, orientación y producto de la acción de sus miembros. (1996 Pág. 90)

Y sobre la capacitación alega que es potencialmente un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades

¹² Ernesto Gore es Licenciado en Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, Master of Science de la Universidad de Oregon (USA) y Doctor en Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Es profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad de San Andrés donde actualmente dicta los cursos Comportamiento en la Organización, en grado. Se desempeñó como docente en la Universidad de Buenos Aires y ha sido profesor visitante en Harvard Graduate School of Education, en el ESCP Europe de París, en el IESA de Venezuela y en el EGADE de México. El profesor Gore está ligado a la Universidad de San Andrés desde su fundación. Ha dirigido el Departamento académico al que pertenece por nueve años y fundó el Centro de Educación Empresaria de la Universidad que dirigió por más de 10 años. En 2007 creó la Maestría en Estudios Organizacionales.

Ha desarrollado buena parte de su actividad ligado a la capacitación empresarial que es su campo de práctica y de investigación. Sus libros sobre este tema suelen ser de referencia en Argentina y en América Latina.

Actualmente está trabajando en diferentes proyectos de investigación y consultoría sobre el papel de las redes de aprendizaje e innovación en las organizaciones.

del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a estas necesidades. (Gore, 1996 Pág. 90).

Por su parte la autora Mercedes IACOVIELLO¹³ refiere a

La capacitación y desarrollo “la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos incluye toda actividad orientada a aumentar las capacidades y el potencial del individuo, de modo de mejorar el desempeño actual y futuro” (2002, Pág. 38)

Tomando esta reflexión que hace la autora se desprende que el incentivo del personal se puede dar en concordancia con la educación del recurso humano, en fin de llegar a un desarrollo de las personas que se desempeñan en la organización, la misma también hace referencia a la carrera de los trabajadores y la describe de la siguiente manera

Sucesión de experiencias de trabajo a lo largo del tiempo, a partir de los cuales se incorporan nuevos conocimientos, habilidades y actitudes. (2002. Pág, 38)

A través de la planificación de carrera se pueden capacitar y desarrollar los recursos humanos logrando con esto la capacidad de acción y de enfrentar situaciones dentro del contexto de encierro.

Así mismo la autora también en un apartado de su módulo número dos habla de las competencias del individuo trabajador en la organización, hablado de un sistema articulado entre las competencias el desarrollo y crecimiento, M. Iacoviello define competencias

Son las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el proceso de capacitación, pasibles de ser transferidas y aplicadas a la actividad profesional o al puesto de trabajo y visualizadas en términos de sistemas articulados (2002, Pág. 126)

La misma autora refiere a la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, son medios que fortalecen las capacidades de los individuos que están incorporados en la organización, y en el texto aporta,

¹³ MERCEDES IACOVIELLO, Economista por la Universidad de Buenos Aires, Bachiller en Derecho por la misma universidad, Graduada del Programa de Formación de Administradores Gubernamentales del INAP de Argentina y Magíster en Gestión de Recursos Humanos por la Universidad de Illinois.

La Capacitación y Desarrollo de recursos humanos incluye toda actividad orientada a aumentar las capacidades y el potencial del individuo, de modo de mejorar su desempeño actual y futuro (1995. Pág.13)

Por todo esto se puede utilizar como unidad de medida sobre el diagnóstico de las necesidades que presenta la organización del CENT N° 40 en contexto de encierro como así también del personal que se desempeña en la actividad de educar.

Cuando se refiere a las competencias, se hace referencia al material de la escritora Martha ALLES¹⁴, quien dice que se utiliza en distintos ámbitos y con diversos significados lo que se relaciona con la OIT¹⁵ la cual impulsa una serie de programas tendientes a lograr certificaciones en competencias laborales de las personas que no poseen un título que les permita certificar sus conocimientos y especialidades, debemos de tener en cuenta que cuando se refiere a competencias laborales su atención se fija en el individuo que pertenece a la organización, toda competencia acarrea aquellos logros por motivación sobre el crecimiento en la carrera de todo trabajador, la autora dice

Tanto los conocimientos como las competencias son necesarios para realizar cualquier tipo de trabajo. Sin embargo, la relación entre ellos es diferente. Los conocimientos constituyen la base del desempeño; sin los conocimientos necesarios no será posible llevar adelante el puesto o la tarea asignada. No obstante, el desempeño exitoso se obtiene a partir de poseer las competencias necesarias para dicha función. Las competencias difieren según la especialidad y el nivel de los colaboradores dentro de la organización. Para definir un modelo de competencias se parte, en todos los casos, de la información estratégica de la organización: su misión y visión, y todo el material disponible en relación con la estrategia. Este punto de partida puede darse en función de la información disponible o bien redefiniendo todos estos aspectos, para asegurarse de que se trabajará con información actualizada. (Cap, 6 Pág. 229)

¹⁴ ALLES Martha, Doctora por la universidad de Buenos Aires, área administración y contadora pública nacional, es consultora internacional de gestión de competencias.

¹⁵ Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Por su parte el autor Idalberto CHIAVENATO refiere al recurso humano de la siguiente manera,

La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de recursos humanos para describir a las personas que trabajan en las organizaciones. Por otro lado, el efecto que tienen sobre la vida y la calidad de vida de las personas es enorme y perdurable. La razón es sencilla: las personas nacen, crecen, viven, se educan, trabajan y se divierten dentro de ellas. Las organizaciones, cualesquiera que sean sus objetivos (lucrativos, educativos, religiosos, políticos, sociales, filantrópicos, económicos, etc.), atrapan como tentáculos a las personas, que al mismo tiempo se vuelven cada vez más dependientes de la actividad organizacional. A medida que las organizaciones crecen y se multiplican requieren un mayor número de personas y aumenta la complejidad de los recursos necesarios para su supervivencia y crecimiento. Los recursos constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además, las personas son extremadamente distintas entre sí, por lo que constituyen un recurso muy diversificado debido a las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad la palabra recurso representa un concepto demasiado restringido como para abarcar a las personas, puesto que son más que un recurso, son copartícipes de la organización. (2006 - Pág. 1 a 4)

Dentro del mismo libro el autor hace referencia al enfoque sistémico y situacional de la administración y el trabajo en las organizaciones estas ideas las extrae de dos escritores como McGregor¹⁶ y Likert quienes aportan:

Que están muy enfocadas al comportamiento organizacional, al tratar de comparar el estilo tradicional de administración con el estilo moderno basado en la

¹⁶ Douglas McGregor, importante economista y respetable profesor de la escuela de Gestión de Relaciones Humanas de Estados Unidos.

comprensión de los conceptos conductuales y motivacionales. Los conductistas estudian la organización bajo el prisma de un sistema de intercambios de alicientes y contribuciones dentro de una compleja red de decisiones. Los subsistemas que forman una organización están interconectados e interrelacionados, en cuanto el suprasistema ambiental interactúa con los subsistemas y con la organización como un todo. La perspectiva situacional destaca que las características ambientales son las que condicionan las características de las organizaciones. Los sistemas culturales, políticos, económicos, etc., afectan intensa y continuamente a las organizaciones, al mismo tiempo que se encuentran en el sistema de administración de recursos humanos. Las características organizacionales sólo se pueden atender por medio del análisis de las características ambientales, a las que tratan de adecuarse. La teoría de la contingencia es básicamente situacional, circunstancial y condicional: ni en las organizaciones ni en su administración existe nada absoluto. Todo es relativo. La manera en que se administre una organización difiere en el tiempo y en el espacio (ambiente). (2006. Parte II, Pág. 109)

Tomando las palabras de estos escritores con respecto a la organización en estudio, se hará hincapié en las características que condicionan a esta organización la que se desempeña y trabaja dentro de otra, es decir el Instituto Superior de Educación Técnica en el interior del servicio penitenciario, con dos formatos diferentes de direccionalidad, es aquí donde se compara lo que dice el texto sobre la interacción dinámica de la convivencia entre estas dos organizaciones, en una se destaca la complejidad del contexto propio de la organización y en otra su formato interactivo, ambas comparten un espacio, horas y personal que conforman el cuerpo de trabajo, pero también ambas partes se dimensionan de manera diferente en su comportamiento, la parte educativa hace al aspecto y proceso de crecimiento técnico, mientras que la parte penitenciaria hace a la penalidad y progreso disciplinario del mismo contexto.

El mismo autor en otro escrito habla sobre el entrenamiento y desarrollo personal exponiendo que

Desde el nacimiento hasta la muerte el ser humano vive en una constante interacción con su ambiente, recibiendo y ejerciendo influencias, en sus relaciones con él. (2006. Cap. 4, Pág. 118)

La interacción que se plantea entre las personas y la organización penal, los individuos que allí purgan su pena, conjuntamente con el personal que acompaña dicho proceso y el personal docente que se introduce a diario en dicho contexto.

También alude que,

La educación profesional es la educación, institucionalizada o no, tendiente a la preparación del hombre para la vida profesional, comprende tres etapas, interdependientes pero perfectamente diferenciadas: - Formación Profesional: es la educación profesional que prepara al hombre para una profesión. - Perfeccionamiento o Desarrollo Profesional: es la educación profesional que perfecciona al hombre para una carrera dentro de una profesión. - Entrenamiento: es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o profesión. El desarrollo profesional es la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional, en determinada carrera en la empresa o para que se vuelva más eficiente y productivo en su cargo. Sus objetivos son menos amplios que lo de la formación, y se sitúan a mediano plazo, buscando proporcionar al hombre aquellos conocimientos que trascienden lo que se exige en el cargo actual, preparándolo para que asuma funciones más complejas y numerosas. (2006. Cap. 4, Pág. 120)

Desprendiéndose de los aportes de Chiavenato se hace referencias al proceso de crecimiento en la carrera en la institución de educación en contexto de privación de la libertad, cada uno de los trabajadores en esta disciplina aportan sus conocimientos al alumnado y llevan así la tarea de educar en dicho contexto, el proceso de educación profesional o lo que se denomina un acompañamiento de conocimientos en la tarea, acto que los autores antes descritos aportan diferentes visiones sobre una misma línea, la de promover el conocimiento dentro de la organización para ser funcional a la tarea y por ende poseer todas las capacidades que esta conlleva, arrastrando una capacitación constante.

En el escrito de la CLAD¹⁷ se ha elaborado un nuevo documento estratégico para Iberoamérica con miras a promover la implementación de la gestión por competencias en las administraciones públicas, esta Guía busca ser un instrumento de referencia para los países de Iberoamérica que les ayude a mejorar la gestión del talento organizacional en las instituciones del Estado para conseguir el máximo ajuste de intereses y capacidades entre las personas y su organización. Asimismo, ofrece una serie de definiciones, aplicaciones e instrumentos para la gestión de competencias. En la misma describe que,

La educación y formación de las competencias entiende, tal como se asume en este documento, que las competencias se expresan en la acción. Como en la estructura de un iceberg, en que la parte invisible es mucho más densa, voluminosa y sostiene la parte visible; en cada acción o comportamiento que emerge de las personas subyace un sustrato integrado que lo conforman los valores que han adquirido en su trayectoria vital -saber ser-, los conocimientos que han incorporado -saber saber-, las destrezas y habilidades que han desarrollado -saber hacer- y la empatía, saber relacional e inteligencia emocional -saber convivir- (UNESCO, 1997). De tal modo, el desempeño de los servidores públicos se expresa en comportamientos a los que se puede objetivar, medir, mejorar, acompañar, desarrollar. Conocerlos permite la selección de las personas, la mejor asignación de estas a los puestos de trabajo y la creación sostenida, por esta razón, de mejor y mayor valor público. (2016 -Pág. 6)

En el mismo texto se señala lo que denomina competencias transversales y aclara lo siguiente:

Dan cuenta de la responsabilidad en el autodesarrollo, la aplicación de los protocolos, normas, lenguajes, lógicas de proceso y de decisión del sector público; así como el compromiso con el servicio público que implica la conciencia de sus impactos; la capacidad relacional y la integridad institucional. (2016. Pág. 21)

En el siguiente cuadro que refiere cada uno de los aspectos que hacen a las competencias.

¹⁷ Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016.

<p><u>Aprendizaje</u> <u>continuo</u></p>	<p>Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la eficacia de sus prácticas laborales y su visión del contexto.</p> <ul style="list-style-type: none">● Se ocupa de subsanar su propio déficit de información de base sobre normas, reglamentos y decisiones que afectan su ámbito de trabajo.● Denota interés en mantener sus competencias actualizadas en función de los cambios en los procedimientos, las metodologías, los sistemas operativos, los soportes tecnológicos; por la vía de consulta o a través de entornos formativos.● Gestiona sus propias fuentes de información o/y participa de oportunidades de encuentros informativos.● Demanda participación en acciones informativas y formativas destinadas a su colectivo profesional, así como en el análisis de boletines o informes expertos o académicos vinculados de algún modo a su entorno de trabajo.● Muestra receptividad hacia la aplicación de innovaciones que mejoran su desempeño en el trabajo propio o del equipo.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ●Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.
<p><u>Compromiso con el servicio público</u></p>	<p>Desempeñarse proactivamente en el marco de los valores, misión y objetivos de la organización y de su colectivo profesional. Evidencia su conciencia sobre el impacto público de las actuaciones de la administración.</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Expresa con su actuación, como propios, los valores, políticas y objetivos del sector público y la imagen de su organización en particular. ●Muestra responsabilidad y conciencia del impacto público del desempeño individual y de la organización de pertenencia. ●Mantiene en reserva frente al público, usuarios y terceros los problemas, y conflictos internos de su organización. ●Sostiene las decisiones y actos administrativos adoptados por su organización y afronta sus efectos. ●Otorga un trato de calidad a otras áreas e integrantes de la organización concretando aportes pertinentes a los procesos y resultados buscados. ●Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.

Desarrollo de las relaciones interpersonales

Desempeñarse con disposición activa hacia otros, esperable de los servidores públicos al servicio de los mejores resultados para su organización, evitando el aislamiento y el “secretismo”, proporcionando un trato igualitario, que además impida las desventajas de ciudadanos que integran minorías vulnerables.

- Considera las perspectivas de terceros como insumo para elaborar diagnósticos y decisiones (jefes, integrantes del equipo, usuarios).

- Aporta a la comprensión de perspectivas diversas, a la resolución de diferencias de opinión, de valoración, de jerarquización de cuestiones pendientes.

- Informa fundamentación, argumentación, jerarquización de los actos propios, los de su organización y los que le sean consultados.

- Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, en terminología que pueda ser comprendida por los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales. Activa, difunde, pone a disposición para uso de colegas y ciudadanos toda la información de carácter público.

- Aporta a la calidad del clima

	<p>organizacional, evitando agresiones o desniveles emocionales ante problemas o conflictos.</p>
<p><u>Integridad institucional</u></p>	<p>Obrar con la rectitud y probidad consistentes con los valores organizacionales, haciendo uso responsable y transparente de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proporciona información oportuna, veraz, objetiva y basada en hechos. Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y el servicio de la entidad en la que se desempeña. ● Mantiene la confidencialidad de los asuntos propios o ajenos y no obtiene beneficio personal derivado del manejo de información. ● Preserva la razonabilidad, integridad, formalidad, validez, conservación e inteligibilidad y transparencia de los actos administrativos en los que participa. ● Actúa con transparencia y ética en el marco de la normativa vigente que regula el funcionamiento de la Administración Pública, su organización y su contrato de empleo. ● Resguarda los activos y utiliza los recursos en las condiciones de funcionamiento y prestación, en que le fueron entregados.

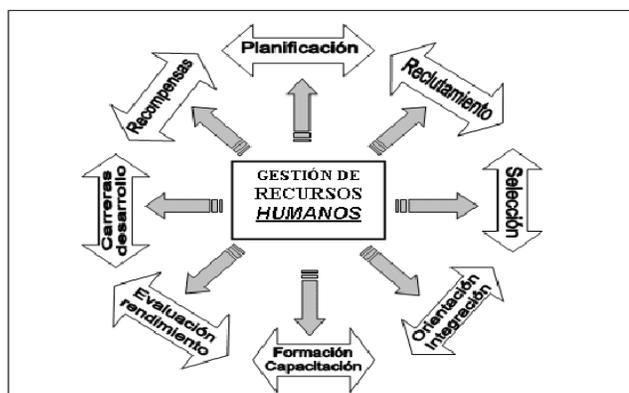
Y por último refiere a la gestión del desarrollo de las personas y lo define de la siguiente manera:

<p><u>Gestión del desarrollo de las personas</u></p>	<p>Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar los rendimientos destacados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identifica las competencias de los colaboradores, las evalúa e impulsa activamente su desarrollo y su aplicación a las tareas asignadas a personas y equipos. ● Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas. ● Asume una función pedagógica para instalar las mejores prácticas y desempeños. ● Brinda al personal autonomía y poder de decisión preservando la equidad interna. ● Activa su propio desarrollo, se capacita y actualiza sus competencias y estrategias directivas.
--	---

Por otra parte el Proceso de Gestión o de Dirección de Recursos Humanos (DRH). Disciplina que ha sido definida por varios autores y desde varios puntos de vista, donde todos coinciden en la idea de que es la encargada de gestionar al "Recurso Humano" en la organización. Por esto se tomará el concepto de García y Casanueva (1999)¹⁸ los cuales plantean que la GRH es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que estos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y

¹⁸ Julio García del Junco , Cristobal Casanueva Rocha, autores de las prácticas de la gestión de recursos humanos, políticas, reclutamiento, e integración del recurso.

que la empresa consiga sus objetivos. Estas grandes prácticas y políticas deben basarse en los grandes planteamientos de la organización a largo plazo, en su planificación estratégica. Estos autores analizan este conjunto de prácticas y políticas como un proceso compuesto por una serie de fases o pasos, los cuales profundizan en el siguiente cuadro.



Prácticas de la gestión de recursos humanos, políticas, reclutamiento, e integración del recurso.

Describe a la Planificación de los Recursos Humanos como el proceso que intenta asegurar que la organización va a contar con los RRHH necesarios tanto en cantidad como en habilidades, comportamientos y valores requeridos, en los puestos adecuados y en el momento preciso, de forma que se puedan alcanzar los objetivos generales de la organización. También así el Reclutamiento: mediante este proceso se intenta localizar, identificar y atraer suficientes solicitudes de empleo capacitados para ser seleccionados. También refiere al proceso de Selección: el cual consiste en el examen de los solicitantes de empleo para contratar a los candidatos más apropiados, para el área de trabajo o puesto correspondiente. Este punto dentro de la organización de educación en contexto de encierro es sumamente importante y es la Orientación e integración del personal: la que conlleva al proceso de introducción de un nuevo empleado en supuesto y en el área, en este caso intramuros. Este es el punto de focalización: la formación y capacitación, proceso más que importante de trasmisión y de transformación de las capacidades, comportamientos y valores de los RRHH de educadores en contexto de encierro.

Continúa, la Evaluación del rendimiento: donde se lleva a cabo la medida de los resultados y del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo, es decir en las áreas intramuros del Servicio Penitenciario N° 1. Este desemboca fundamentalmente en el crecimiento de los recursos humanos que es el Desarrollo de la carrera: donde la gestión de la secuencia de puestos y cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional se ve en crecimiento dado al alcance de su reconocimiento, de sus capacitaciones, de la gradualidad de los años y las capacidades desempeñadas en dicho cargo. Por ende este desarrollo de carrera trae aparejado los salarios y recompensas: que son el conjunto de compensaciones y beneficios que obtienen los empleados a cambio de su trabajo que, de una u otra forma, son necesarias para desarrollar una estrategia de RRHH, como así también incentiva al recurso humano a generar más y mejores formas de trabajo.

Capítulo III

En el siguiente apartado se aborda el entorno donde se desarrolla la educación en contexto de encierro en la ciudad de Viedma, las normativas y formalidades necesarias para la creación de los espacios educativos. El CENT N° 40 y la propuesta educativa de nivel superior en contexto de encierro.

1. Análisis del entorno

La actual Modalidad Educación en Contextos de Encierro ha pasado, por diferentes etapas, por ejemplo no contaba con normativa regulatoria específica hasta 2006, es decir que ante la falta de la regulación en los años anteriores solo se desprendía de una línea de trabajo dentro de la regulación de la ley de educación en cada establecimiento penitenciario, quienes permitieron acceder a la educación entre muros, luego de un trabajo arduo para promover la educación superior en dichos contextos de encierro. En el informe de la modalidad en contexto de encierro llevado a cabo por el Ministerio de Educación de la Nación en un periodo entre el 2003 y el 2015 hace referencia a lo siguiente:

2004 a 2006, se constituyó el PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS. Al poco tiempo, por indicación del Sr Ministro, se incorporó la atención educativa de los adolescentes y jóvenes menores de 18 años en conflicto con la ley penal, por lo cual la denominación pasó a ser PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS Y DE MINORIDAD. Este nombre no satisfizo, por lo cual, posteriormente, cuando se incorporó la población alojada en centros de tratamiento de adicciones, tomó el nombre de PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN EN CONTEXTOS DE ENCIERRO. El objetivo del Programa esta etapa fue instalar el problema educativo del sector en las agendas políticas a fin de poder desarrollar acciones transformadoras.

A fines de 2006 se sanciona la Ley de Educación Nacional N° 26.206 (LEN) que, entre sus muchas disposiciones, constituye la MODALIDAD EDUCACIÓN PARA PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD. 2007 a 2011, en

cumplimiento de las prescripciones de la Ley 26.206 de Educación Nacional, Título II Capítulo XII, en 2007 se creó en la estructura del Ministerio de Educación de la Nación, la COORDINACIÓN DE MODALIDAD EDUCACIÓN EN CONTEXTOS DE ENCIERRO. El objetivo central fue implementar la LEN mediante la constitución de la identidad de la Modalidad en el ámbito federal y la generación de la normativa necesaria para cumplir con los objetivos que marca la LEN. (2003, Pág. 3)

En Viedma, Río Negro, surge el acuerdo Proyecto de Extensión – Anexos, entre los servicios penitenciarios y el Instituto CENT N° 40, este se llevó a cabo en primera instancia en la unidad penal N.º 12, la cual es Servicio Penitenciario Federal, del año 2012, y fue la primera extensión, luego se aplicó al penal N.º 1 del Servicio Penitenciario Provincial, promoviendo la educación y formación técnico profesional en contexto de encierro, así mismo contribuye a la construcción del futuro del sujeto social y profesional con posibilidades ciertas de re-vinculación en la sociedad. Los Objetivos que se plasman son brindar a las personas privadas de la libertad la oportunidad de realizar estudios de nivel superior en el lugar de detención, facilitando la adquisición de conocimientos, procurando el acercamiento a la realidad del mundo de trabajo, y teniendo en cuenta las circunstancias especiales del contexto de encierro.

El acta acuerdo para la educación en contexto de encierro se llevó a cabo en marzo del 2012 entre la Colonia Penal N.º 12 del Servicio Penitenciario Federal y el CENT N.º 40, dependiente del Ministerio de Educación de Río Negro. Este acta se desprende de la Ley de Ejecución Penal Privativa de Libertad N.º 24660, que en su artículo 133 capítulo VIII refiere sobre educación:

Que desde su ingreso se asegurará al interno el ejercicio de su derecho de aprender, mantener, fomentar y mejorar su educación e instrucción, mientras que en su artículo 134 dice que la enseñanza será preponderantemente formativa, procurando que el interno comprenda sus deberes y las normas que regulan la convivencia en la sociedad. A sí mismo en su artículo 137 señala que se fomentará el interés del interno por el estudio, brindándole la posibilidad de acceder a servicios educativos en los distintos niveles del sistema.

Al igual que la ley de Educación Nacional N.º 26206,

Que en su artículo sexto dice que el personal docente que ingrese al establecimiento penitenciario deberá ajustarse al instructivo docente en la resolución N.º 280 de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal.

La normativa de acta federal encierra para sí cuestiones del funcionamiento interno, respetar los horarios estipulados, ingresar a la institución equipado de guardapolvo blanco, evitando la utilización de artículos de valor, el ingreso será luego de la inspección del bolsos y carteras, el debido ingreso será posible solo si este se encuentra en los registros de la institución, aportado por el CENT N° 40, con nombre y apellido, numero de documento, solo podrán ingresar y permanecer dentro del servicio cuando se está autorizado y en los rangos horarios de actividad escolar.

Dentro de la ley N.º 26206, la relación entre el docente y los internos será regida por los parámetros pedagógicos establecidos por la reglamentación vigentes en las jurisdicciones educativas.

Para profundizar sobre las normativas y las formalidades del contexto y de la implementación de carreras en las unidades penales de la ciudad de Viedma se realizaron dos entrevistas: al Coordinador General del CENT N° 40 Prof. Hector RESSEL y al Coordinador de contexto de encierro Lic. Oscar IRENE.¹⁹

Consultado el Prof. Héctor Ressel sobre cómo se inició el proyecto de educación en contexto de encierro comentó que:

se comenzó a instrumentar la educación en nivel superior, en primera instancia en el anexo de la unidad penal 12, que eso fue a partir de fines del año 2011, se comenzó con una experiencia de manera semipresencial con tutorías, y ya a partir del año 2012 se firmó el convenio en primer lugar con el área de educación, unidad penal n° 12, ese convenio después fue ratificado a nivel de servicio penitenciario federal a nivel nacional, por el ministerio de educación o por el consejo de educación de la provincia de Río Negro, con posterioridad a eso se hizo lo propio a nivel del anexo de la unidad penal n° 1 del servicio penitenciario provincial, con mucho menos cuestiones burocráticas debido a que a pertenecer a un

¹⁹ Entrevistas realizadas en forma personal durante el año 2019.-
Se usará cursiva para resaltar las palabras de los entrevistados.

organismo del ámbito provincial fue mucho más fácil digamos en esos términos acordar, bueno desde ahí que estamos con este servicio que brindamos a la personas privadas de la libertad, como un derecho que los asiste a la educación y la formación en nivel superior.

Luego se prosiguió con consultas tendientes a conocer más y mejor la funcionalidad del sistema intramuros y la complejidad de la educación, su capacitaciones y demás necesidades del personal a su cargo y prestando funciones en un espacio más que particular y riguroso.

A continuación, y teniendo como referencia las respuestas de las encuestas obtenidas con anterioridad, se consultó si dado que en la capital de la provincia se provee educación intramuros desde el año 2012, se ha capacitado a los docentes respecto a las condiciones de trabajo, ante la consulta el coordinador general respondió:

Cómo es un contexto bastante particular y dependiendo de qué unidad penal se trata se garantiza no en su totalidad,(...), esto que vos estás consultando que tiene que ver con la capacitación de los docentes, no existe un programa oficial de parte del ministerio de educación en el sentido de posibilitar en los profesionales que trabajan en el contexto de encierro la adquisición de habilidades y conocimientos están específicamente vinculadas con la especificidad que tiene ese tipo de trabajo, quizás como institución también estamos en falta, si bien hemos instrumentado este último tiempo alguna acción, tenemos que pensar y repensar de qué manera podemos generar espacios que nos garanticen a nosotros como institución que nuestros docentes que le ponen mucho esfuerzo, dedicación y vocación en contexto de encierro se vean acompañados y respaldados por este tipo de herramientas que al menos desde el punto de vista moral y de conocimiento los anima a seguir poniendo el cuerpo de alguna manera en ese contexto no es fácil, porque las personas que están en situación de privación de la libertad han tenido una historia o varias historias de vida que lo han derivado a ese espacio en ese contexto esa realidad y muchas veces los docentes comparten ese espacio que se hace importante para los internos, donde exteriorizan sus situaciones, entonces el docente tiene que tener una preparación, para no llevarse toda esa carga emocional y energética que tiene que

mantener una objetividad en la función, digamos sin dejar de atender a veces a las cuestiones que por ejemplo uno prepara una clase o piensa desarrollar una carga horaria, y se plantean situaciones que bueno que derivan en que a veces hay que escuchar animar o una serie de cosas que hacen a la humanidad del procesos de enseñanza y aprendizaje, eso es sin duda algo que nosotros como institución, más allá que desde las autoridades educativas del ministerio de la áreas específicas se puede llegar a plantear una actividad de formación o capacitación que hubo un intento este año pero por motivos que tenían que ver con con que tiene que estar declarado de interés educativo desde el ministerio de educación y finalmente quedó en stand by hasta el ciclo lectivo que vamos a iniciar en el 2020, independientemente de eso nosotros como institución y a raíz de esta experiencia que tuvimos este año, también se planteó la necesidad de tener espacios formativos, de encuentros de reflexión y demás para el contexto que nosotros manejamos es el de nivel superior que tiene sus particularidades dentro del contexto de encierro no es lo mismo el nivel primario que el secundario al nivel superior, donde hay otro nivel de exigencia por lo cual hay que trabajar con más nivel para los que los estudiantes que llegan a nivel superior vengan con una trayectoria que le permita, digamos, enfrentar el desafío de la educación superior y que después posteriormente también hay algunas experiencias de alumnos, estudiantes, egresados que han continuado su formación en la universidad, por ello digamos uno puede demostrar fácticamente que de alguna manera también ese transitar en nivel superior en contexto de encierro en una tecnicatura despierta en las personas el interés y la motivación para seguir desafiando en la formación mientras esté privado de la libertad.

Ante todo lo expuesto en la entrevista por el profesional al frente del CENT N° 40, se abre una brecha de necesidades de implementar procesos de acceso al conocimiento, que se puedan promover, y fomentar, sobre áreas específicas para los profesionales que trabajan en dicho contexto de privación de la libertad, la preparación para afrontar dicha tarea ya que hoy en día es prácticamente nula, según lo que se puede inferir de los dichos de ambos coordinadores del CENT N° 40, como

así también lo que se desprende de las encuestas realizados a todo el personal que se desempeña en el área de educación intramuros.

La segunda de las entrevistas se llevó a cabo en el CENT N° 40, al Coordinador de Contexto de Encierro el Lic. Oscar Irene, quien posibilitó ampliar la contextualización del trabajo en contexto de encierro, también cuenta su experiencia, su vivencia y su conocimiento. Su labor se inició por el 2012 con un seguimiento de tutorías. De su relato se manifiesta que:

En un principio y ante la designación de profesores algunos de ellos tuvieron una lucha interna entre la perspectiva de la educación y el prejuicio, como así también el miedo al ingreso y encontrarse con una realidad totalmente diferente a lo planteado en el aula extramuros, ahora en el intramuros o el encierro (cárceles), la seguridad, la complejidad del lugar, los miedos propios del desconocimiento, la enfermedades endémicas como el HIV, la tuberculosis, el hepatitis, etc.

Todas esas situaciones se contraponen a la hora de tomar horas cátedras, en los contextos de encierro. Continúa en su relato:

El cierre de las rejas detrás del pasar de cada docente estremece y hiela la sangre, también el no saber del comportamiento de los individuos privados de la libertad, tengamos en cuenta que el desconocimiento y las opiniones de la sociedad sobre las personas y sus comportamientos, a menudo hacen de una realidad que es de temer, por lo que algunos profesionales piensan dos veces antes de tomar horas en dichas instituciones.

El mencionado profesional refiere que *algunas de las falencias* según su conocimiento y tiempo transcurrido en las instituciones educativas en contexto de encierro:

Son capacitaciones específicas en materias como seguridad, salud, leyes, sociología, psicología, etc. que son lineamientos según su parecer para afrontar todas estas situaciones diarias que transcurren donde cada profesional se convierte en profesionales de estas disciplinas.

Se debe tener en cuenta que trabajar en contexto de encierro es un desafío según la experiencia de los encuestados y entrevistados. Al respecto, el Coordinador Irene manifestó que:

La experiencia nunca alcanza, siempre se presentan situaciones nuevas, se trata de conocer a cada estudiante, de atender a la diversidad. De construir, pensar y vincular a partir de lo que se trabaja, de sacar una conclusión de cada clase. Debemos tener en cuenta que son sujetos de derechos pero éstos no se cumplen, son ciudadanos pero nadie se acuerda, son personas pero “la gente” les niega esa condición.

De sus dichos se pueden inferir conclusiones de escritores y conocedores de la educación en contexto de encierro, donde cuentan que hombres y mujeres privados de su libertad terminan cosificados, silenciados, convertidos en lastre, en la mugre que se debe esconder debajo de la alfombra carcelaria. En definitiva, quedan invisibilizados, borrados del conjunto social, sin posibilidades reales de re-encauzar sus vidas y volver a empezar.

En un contexto tan sombrío y desalentador, la educación pública debe ser entendida, no sólo como el *ejercicio de un derecho humano que apunte al desarrollo integral de la persona*, sino también como la herramienta que les permita volver a ser, enfrentarse a la realidad y a los otros, estos otros son la sociedad y todo su crecimiento al que las personas privadas desconocen. Al respecto, Irene agrega que *son personas con voz, con opiniones propias, con espíritu crítico, es decir, personas visibles.*

Considerando todo lo dicho por el coordinador Irene, se puede decir que este empoderamiento en la educación se consigue capacitando al personal en derechos para sí y para los demás.

Siguiendo con las entrevista de los coordinadores perteneciente al Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro, se entrevistó a la Coordinadora General de Educación en contexto de encierro de la Provincia de Río Negro la Sra. Docente Marcela STRAL, Directora del Área de educación en Contexto de Encierro, de dicha entrevista se desprende que aunque la institución terciaria CENT N° 40 no pertenece a su ámbito por la naturaleza en la que se creó el

convenio de prestación de educación terciaria en las instituciones carcelarias de la ciudad de Viedma, no se han podido articular algunas actividades que promueven la capacitación y la regulación de la actividad como así también un protocolo de seguridad para los trabajadores en dicho contexto. De sus declaraciones se destacan datos como:

la coordinación abarca a primaria y nivel medio de las escuelas intramuros, mientras que la institución terciaria no pertenece al encuadre de esta área, dado que el convenio de educación técnica se realizó entre la Institución técnica N° 40, el ministerio de Educación y DDHH y el Ministerio de Seguridad, siendo previo a la conformación de esta área de coordinación, lo que no significa que hemos realizado reuniones con el coordinador del CENT N° 40 para nuclearlo, si debo decir que no hemos conseguido respuestas alguna, considero que su postura es reticente a pertenecer a un área que coordina por ejemplo reuniones de trabajos con los profesionales que se desempeñan en dicho contexto. El año pasado realizamos un ateneo donde participaron los docentes de todas las instituciones intramuros y se hizo extensivo la invitación al CENT N° 40 y solo fue una profesora porque me dijo que se enteró por otro compañero de secundaria, que el coordinador no había compartido la posibilidad de que todos tuvieran conocimiento de cómo abordar temáticas de todo tipo, en ese ateneo se vieron temas específicos de cómo intervenir, los protocolos, las normativas, etc, con una duración de horas cátedras, la verdad que considero una pena que no hayan podido ser parte, espero que podamos darlos nuevamente, aunque sea desde la virtualidad.

Ante lo expuesto se le consultó sobre la posibilidad de hacer reuniones a fin de que cada trabajador tenga un lugar donde expresarse y compartir sus experiencias, su respuesta fue:

sí me parece que es una buena forma de contenerse y acompañarse incluso si necesitan que asistamos no hay problema, al contrario, también se podría plantear como horas institucionales que se deben dar en el momento que se lo solicita.

Consultada sobre si llevan adelante alguna forma de asesoramiento ante necesidades como las planteadas por los docentes de esta institución tanto en las entrevistas como en las encuestas y su respuesta fue:

desde ya podemos ir, llevarles material darle charlas, y acompañarlos en la tarea, convengamos que no es una tarea fácil, que es un medio de trabajo hostil y que el que no trabajó o trabaja allí no sabe cómo moverse y desempeñarse, más allá que un libro no te prepara pero te muchas herramientas ni hablar de las historias de otros que hacen a que ante la posibilidad de que te pasa tenes una referencia, acá hay que cuidarnos entre todos, nosotros como área que nuclea a los docentes es estos contextos estamos pensando el solicitar el trabajo de riesgo, de hacer el reclamo, para eso debemos tener experiencias por las que han pasado los docentes, yo no escapo de la realidad yo trabaje en contexto de encierro, incluso te cuento un episodio cuando pasó lo de una enfermedad como la tuberculosis nosotros decidimos cortar el dictado de clases por resguardo a los docentes, se lo comuniqué al coordinador del CENT N° 40 y su respuesta fue que eran enfermedades endémicas que nada pasaba, se lo tuve que informar a la Ministro en ese momento , que el profesional de la salud estaba contagiado y los profesores de terciaria seguían concurriendo y fue la plana mayor la que cortó el ingreso al penal, considero que el hecho de auto nuclearse y no tener control de algunos procederes es que hacen del trabajo aún más riesgoso.

Ante la consulta sobre las posibilidades de capacitaciones específicas en el desempeño de los trabajadores en contexto de encierro, respondió:

sí por supuesto mira yo realice el postítulo en educación en contexto de encierro y los ateneos que te conté anteriormente los formule de estos materiales que por cierto enriquecen al docente frente al aula, sobre las herramientas que debemos tener, porque como ya dije es un contexto duro para todos, ojala lo podamos volver a replicar, para todos, y que todos puedan participar.

Volviendo a lo descrito por la coordinadora y en respuesta a las inquietudes sobre las situaciones de peligrosidad que tanto ella como la profesora García²⁰ en las diferentes entrevistas remarcaron, por ejemplo ante un motín, que deben hacer los profesores ya que no hay un protocolo de acción, la coordinadora relata;

²⁰ Prof; Mabel GARCIA, profesora de matemáticas, estadística, de educación en contexto de encierro del CENT N° 40, Unidad Penal Penitenciaria N° 1.

hay un protocolo que se realizó conjuntamente con UNTER, todas las supervisiones y los distintos penales sobre ítems del protocolo de trabajo para contexto de encierro y para saber cómo actuar y cómo posicionarse ante una situación de tanto estrés y nervios, por ello es que estamos formando un proceso de capacitación en otro ateneo que queremos que sea de una duración de 3 meses como mínimo para que todos tengan herramientas, este protocolo está a disposición y se los envió todos los diciembre al CENT N° 40, y deberían bajarlos a los profesores. Y continuó, este protocolo se realizó en principio como borrador, que llevo armarlo cinco meses de evaluaciones, discusiones, cambios y demás dado que se realizó conjuntamente con UNTER, las distintas supervisiones y los servicios penitenciarios sobre ítems de trabajo, como las normas, como trabajar en contexto de encierro, la comunicación y demás.

A través de las palabras de quienes toman decisiones sobre la aplicación de las normativas y las formalidades del contexto y de la implementación de carreras en las unidades penales de la ciudad de Viedma, se pudo dar cuenta en éste apartado de las políticas sobre capacitación y articulación entre los niveles educativos en la enseñanza en contexto de encierro.

Capítulo IV:

En los siguientes apartados se describirán las características principales de los actores del contexto de encierro en el marco de la educación pública superior. Se describirán los datos obtenidos de las encuestas realizadas a fin de detectar los factores que influyen en el desempeño de los recursos humanos del CENT N° 40 y se describirán dos trayectorias docentes que desempeñan sus actividades laborales en el Penal N° 1 de Viedma.

1. Actores Del Contexto:

En educación de contexto de encierro, se pueden mencionar actores directos y actores indirectos, y se los pueden describir de la siguiente manera, la comunidad educativa, dividida en tres: el Servicio Penitenciario, los docentes y el alumnado, estos son los actores directos, mientras que los indirectos son la familia del interno y el poder judicial.

El Servicio Penitenciario, como primer actor, es una institución con reglas propias, con su propia concepción del individuo privado de la libertad, los condicionamientos propios de la actividad escolar, la tipología de la seguridad, si es de mediana, máxima o régimen abierto, también influencia en las actividades escolares. Su régimen se plasma en las personas privadas de la libertad, 24 por 24 hs. El servicio penitenciario toma la educación como un privilegio que ellos les aportan a los internos, desconociendo u obviando que es un derecho adquirido. El actor intermedio, el cuerpo docente, tiene como regla principal conocer, respetar y comprender las normativas del servicio penitenciario. Debe contar de forma fundamental con una preparación para dicho contexto aunque no siempre está la posibilidad de formación permanente y específica para desempeñarse en dicho ámbito. Se debe tener presente que los docente que promulguen algún tipo de prejuicio para este contexto no podrán adaptarse al trabajo, dado que en muchas oportunidades el docente se transforma en agente contenedor de situaciones personales de los alumnos (internos), tener el conocimiento pleno de que como agente de educación el trabajo conlleva un riesgo bajo, pero riesgo al fin, en este

caso se puede decir que es fundamental lo que se denomina vocación de función. Y el tercer actor, el alumnado, quienes manifiestan graves falta de continuidad en la escolaridad, son provenientes de situaciones económicas desfavorables, individuos que rompen las normas y que en el contexto de encierro deben adaptarse a las reglas del servicio penitenciario, lo que conlleva a la desconfianza sobre la actividad escolar y todas sus normativas. Sin embargo, esto no significa que con el transcurso del tiempo los internos penitenciarios, reclusos, alumnos para el área escolar se relajen y entrelazan relaciones naturales del rol de cada uno dentro del aula.

Un aspecto de gran importancia en la actividad escolar en dichos contextos donde estos actores conviven e interactúan dinámicamente es la capacitación y las calificaciones del uso del personal de dichas instrucciones. Estas varían considerablemente desde la capacitación especializada hasta la ausencia de ella. Una capacitación general del personal del sector de educación en las prisiones no siempre es especializada en actividades de seguridad, asistencia social o enseñanza en contenido áulicos, sino también del proceso de crecimiento, responsabilidad, empatía, procesos propios de encierro, entre otros, aunque en muchas ocasiones se debate respecto de si es preferible que los maestros sean miembros del servicio de la prisión o de un servicio de enseñanza, ya que se considera que pertenecer al servicio es acónimo de conocer la dinámica del encierro. Se piensa que su juicio profesional puede ser más independiente si el docente depende de una organización cuyo único propósito es la enseñanza, por ello en las instituciones penitenciarias de la provincia de Río Negro, como de la Nación Argentina los educadores provienen de los ministerios de educación de cada provincia, desprendiendo de esta manera al servicio penitenciario de la educación de los internos. Por lo expuesto, la necesidad de una capacitación especial, independientemente de la procedencia de los maestros, es una postura constante en los docentes que se desempeñan en el contexto de encierro. Refiriéndose a esto es que la Directora de la Tecnicatura de Educación Social de la Universidad Nacional de Cuyo, Noelia De La Reta dice²¹ “La capacitación tiene como finalidad profundizar contenidos conceptuales, para incorporar nuevas

²¹ Noelia de la Reta. Coordinadora de Extensión en Facultad de Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Cuyo

perspectivas y estrategias, y otorgar herramientas a través de la educación para trabajar la diversidad ante la adversidad, promoviendo desde el rol profesional, la educación y el vínculo para la posterior reinserción social”²² (2018).

Al respecto, se debe tener en cuenta que los maestros y profesores de los establecimientos correccionales deben tener conocimientos generales de administración de la enseñanza correccional, enseñanza especial, formación profesional y enseñanzas secundarias como derecho, defensa, psicología, etc. Cabe observar que ello va más allá de la capacitación de los maestros de escuela o los profesores de adultos en general. Por otra parte, Paola Tapia una docente del complejo penal de Ezeiza²³ se refiere al respecto:

“No existen docentes especializados en dar clases en contexto de encierro. Uno lo aprende con el tiempo, con la experiencia y estos cursos ayudan para que uno se forme mejor. Son herramientas que suman a nuestro conocimiento”,(2018).

Desde el punto de vista del crecimiento en la carrera y capacitación, una parte importante es el cuerpo de profesores que se desempeñan en contexto de encierro. Al respecto, se hará hincapié en el cuadro de Longo del modelo de sistemas integral (2002) el cual fue adaptado.

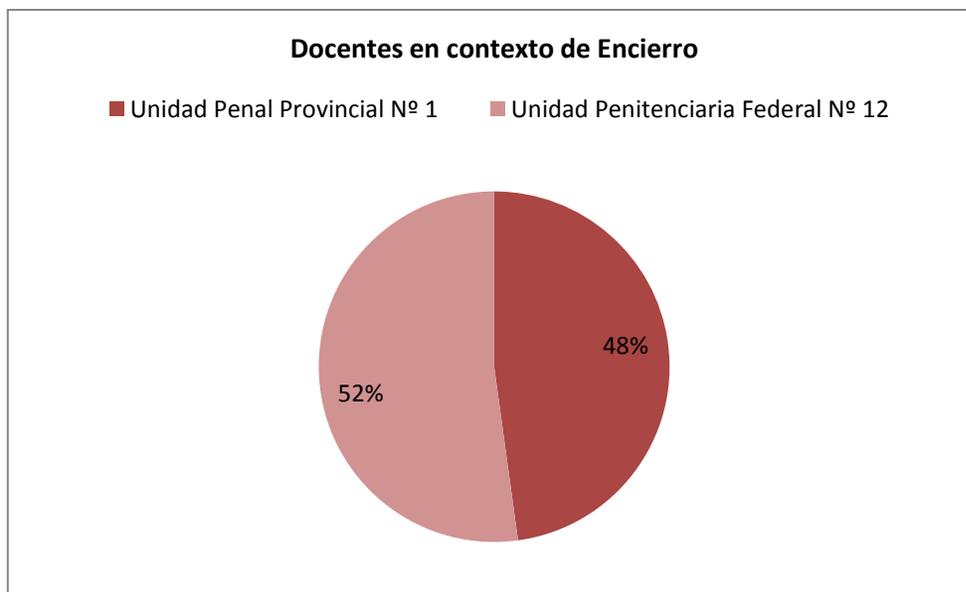
²² “Educación en contextos de encierros”, curso gratuito que ofrece la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cuyo, 18 de noviembre de 2018

²³ Paola Tapia, estudiante de la Tecnicatura de Educación Especial de la UNCuyo. (<https://www.elsol.com.ar/educadores-se-forman-para-dar-clases-a-personas-en-contexto-de-encierro>)

2. La educación en contexto de encierro: factores que influyen en el desempeño de los recursos humanos en el CENT N° 40.

El objetivo principal de esta investigación es identificar los factores que influyen en el desempeño de los recursos humanos en educación en contexto de encierro, y las problemáticas que le atribuyen a la educación superior de los sujetos que participan en programas educativos de centros penitenciarios, considerando que estos anexos funcionan al interior de los Centros de Detención Preventiva del Servicio Penitenciario Provincial y Federal, en éste caso, de la Ciudad de Viedma, Provincia de Río Negro. Para poder llevar a cabo esta indagación, se realizaron siete encuestas a profesionales que cumplen funciones de docencia en educación terciaria en contexto de encierro en las dos unidades carcelarias de Viedma las cuales permitieron una primera aproximación al tema y posibilitaron la caracterización de la población objeto de estudio. Además, se realizaron cinco entrevistas abiertas de las cuales 4 fueron a integrantes del CENT 40 en contexto de encierro que nos permitieron conocer y profundizar en las historias del trabajo en dicho contexto.

En el cuadro se puede ver el total de profesores que se desempeñan en la educación terciaria en contexto de encierro en Viedma, como así también, los que trabajan en la Unidad Federal N° 12 (UPF) y la totalidad de los que se desempeñan en la Unidad Penal N° 1 (UPP)



De las encuestas realizadas se pudieron extraer los siguientes resultados: de un total de 7 profesionales que declararon ser todos profesores, aunque con niveles de preparación diferentes que se dividieron en: 33% técnicos, 66,7% licenciados y/o universitarios entre los que se destacan un 17% contadores públicos. Esto nos deja un gran espectro de profesionales al servicio de la docencia en contexto de encierro.

En relación al tiempo que llevan trabajando en dicho contexto cuentan con antigüedad que van desde 1 año en la labor hasta 11 años, en la consulta siguiente se les preguntó después de cuanto tiempo de estar en ese trabajo habían recibido capacitación acorde y adecuada a la tarea que desempeñan, y las respuestas fueron prácticamente contundentes: un 50% respondió esporádica, el 33,3% nunca, y el 16,7% dentro del primer año, en este punto de quiebre en la información se manifiesta que lo trabajadores concuerdan en que la formación en el plano laboral no se ha correspondido con las necesidades que ellos consideran que adolecen, y que está descrita en el art. 84° de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación y Derechos Humanos:

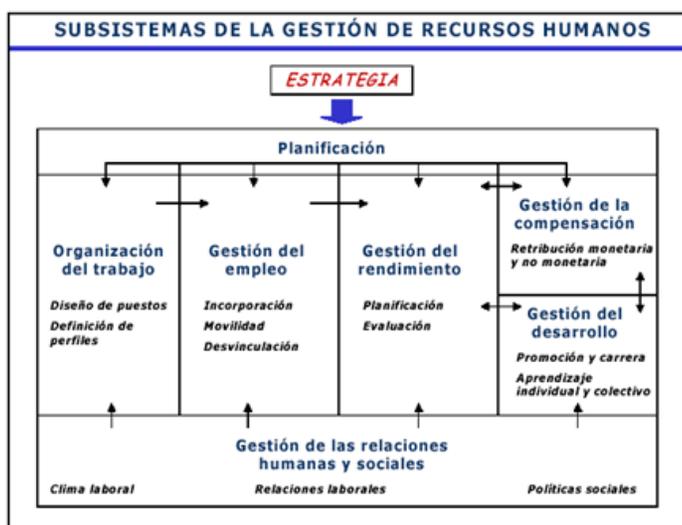
Artículo 84.- f) Garantizar la adecuada formación de docentes y su capacitación constante a cargo del Estado. (pag 34. 2012)



Cuadro 2, porcentaje de las capacitaciones en contexto de encierro.

Luego en la consulta siguiente, cuando se les consultó si recuerdan en qué ámbito habían sido capacitados, otra vez las respuestas resultaron contundentes, un 16,7% dijo que había recibido capacitación en el Instituto Superior de Educación Técnica N° 40, aunque se aclara que no se contempló al contexto de encierro en dicha capacitación, otro 16,7% resultó capacitado de forma online, otro 16,7% declara que nunca recibió formación, y por último y considerándolo como el más importante, un 50% no había recibido ningún tipo de capacitación.

Luego en la pregunta sobre si tienen conocimiento de la ley orgánica en su ítems sobre las garantías de formación permanente las respuestas fueron un 66,7% no conoce la ley y su articulado mientras que un 33,3% dice conocer la normativa, luego en otra de las consultas y refiriéndonos a lo que escribe el autor Francisco Longo sobre la gestión del desarrollo y la promoción y carrera y lo que acarrea el aprendizaje individual y colectivo, los encuestados dicen en un 83,3 % desconocen algún estudio de rendimiento sobre su tarea como profesor y un 16,7 asegura que se evalúa el rendimiento de los trabajadores en contexto de encierro, siguiendo con lo que presenta el subsistema de (F. longo),



Al respecto, se puede apreciar en el cuadro que la Gestión del Rendimiento tiene directa relación con la Gestión de la Compensación, ya que encuadra las retribuciones por la labor de la actividad llevada adelante, como así también con la Gestión del Desarrollo, que refiere a la promoción y carrera, aprendizaje individual y

colectivo, este sub-sistema engloba todo el crecimiento que un trabajador espera dentro de la organización donde se desempeña. Por ello se consultó a los encuestados si hay promoción o crecimiento en la carrera y las respuestas fueron un 50% dijo que no, mientras que un 16,7 % dice que sí y un 33,3% refirió que tal vez. En cuanto a la pregunta sobre si el Ministerio de Educación y DDHH de la Provincia de Río Negro, o el Instituto CENT N° 40, al que prestan servicio evalúa su crecimiento profesional, las respuestas se dividieron en un 50% que consideran que tal vez y el otro 50% aseguro que no. Así, se puede interpretar que la mitad de los profesionales al servicio de la educación considera que su trabajo no es valorado, en consecuencia, si el crecimiento no es reconocido el ingreso económico no se refleja y por ende no hay carrera laboral.

Ahora bien, consultados a fin de las necesidades que ellos consideran para dicho contexto, refirieron que capacitación, mejor infraestructura, mayor presupuesto, mejora en los materiales de trabajo entre otras, son las necesidades que visualizan, y proponen que el fin es contar con un lugar físico y profesionalismo, donde llevar adelante la actividad de educar, al contexto que se engloba en los complejos penitenciarios.

Otra de las consultas fue sobre si se encuentran satisfechos con su crecimiento profesional un 16,7% dijo que tal vez, un 16,7% considera que no y un 66,7% dijo que, alegando que el lugar donde se desempeña lo complace como profesional e enriquece su labor profesional y social considera que sí hace a su crecimiento, en lo profesional.

La siguiente pregunta, sobre si habían recibido alguna capacitación durante este tiempo, resultó ser que los que contestaron dijeron haber recibido capacitación que nada tenía que ver con el contexto de encierro y que su desarrollo era incompatible con las prácticas y los recursos con los que cuenta en dicha área de educación.

Como se puede apreciar, en las respuestas consideradas, cada uno de los agentes o el recurso humano operante en la institución tiene muy en claro que una de las falencias más objetable es la necesidad de conocimiento específico en el contexto de privación de la libertad.

3. Trayectorias docentes en el contexto de encierro: experiencias de la Unidad Provincial N° 1 de Viedma

Para el desarrollo del trabajo, también se realizaron entrevistas²⁴(entrevistas abiertas), las cuales, como se especificó anteriormente, tienen un enfoque cualitativo, a fin de analizar factores que afecten el desempeño de los profesionales frente al aula.

Las entrevistas²⁵ se realizaron dentro del método abierto si bien se estructuró en preguntas previamente formuladas a fin de conocer con exactitud lo que necesitábamos saber sobre el cumplimiento del artículo n° 84 de la ley orgánica del Ministerio de Educación, la cual posibilitó la repregunta como así también enriquecer el conocimiento que pueden aportar los entrevistados que se desempeñan en contexto de encierro.

Para la descripción de las trayectorias docentes en el contexto de encierro se seleccionaron a dos profesionales docentes que se desempeñan en el Penal N° 1 de Viedma, dado que sus trayectorias se iniciaron desde los comienzos de la educación dentro del contexto de privación de la libertad, esto denota sus capacidades de comprensión a las diferentes realidades, son aquellas docentes a las que les prima el trabajo, el compromiso por la elaboración de proyectos para promover la educación como derecho en un contexto tan hostil, y privativo de este último. Por ello sus palabras posibilitaron reconstruir las experiencias transitadas.

La primera de las entrevistas, la realicé a la señora Prof. Mabel GARCÍA quien es Técnica en Estadística, la cual está al frente de la cátedra de matemática, materia que se dicta en el primer año y estadística en tercer año, al momento de consultarle los años que hace que trabaja en contexto de encierro la misma respondió que,

²⁴Se usará cursiva para resaltar las palabras de los entrevistados.

²⁵ Una entrevista abierta es una técnica cualitativa de investigación en la cual se propicia una conversación no estructurada entre una persona que entrevista y un entrevistado. ... Este tipo de entrevista se desarrolla libremente, lo cual no quiere decir que sea una conversación completamente a la deriva.<https://www.lifeder.com/entrevista-abierta/>

Hace 13 años que trabajo en contexto de encierro, en un primer momento trabajé para nivel medio, luego ingresé al nivel superior, es decir en el Instituto de Formación Superior, CENT N° 40,

Donde lleva 4 años (entrevista 2020), ante la consulta de cómo se trabaja en el contexto de encierro, ella dice: *Que es un lugar donde le gusta trabajar y que los alumnos la tratan con mucho respeto y solidaridad dado que es una docente de 70 años, que ha aprendido a trabajar con los diferentes climas dentro del aula.*

Cuando hablamos de clima, nos referimos a los cambios de los humores de las personas, de las problemáticas de estas, que inevitablemente se llevan al aula, entre ellos también los problemas de convivencias, etc.,

Todo esto ha hecho de esta docente una formación que se desprende de la experiencia, pero al momento de consultarle si ha tenido capacitación dado su actividad en contexto de encierro, y la respuesta fue:

La capacitación es mínima, es cuando nos juntamos en el sede del CENT N° 40, donde se comunica que tenemos reunión pero nada específico a la actividad que prestamos, en el último llamado a reunión era un curso de uso de las tecnologías, actividad que no es apta para el lugar donde me desempeño, si bien las tecnologías hoy mueven el mundo, en los penales esa actividad está muy lejos de poder ser utilizadas,.

Ante esta respuesta le consulte cómo ha aprendido a sobrellevar las problemáticas que se dan en el lugar, y su respuesta fue: *he aprendido a manejar las problemáticas apoyándome en otras compañeras, pero que no puede decir que puede apoyarse en capacitaciones sino todo lo contrario,*

en este caso el trabajo en equipo es la mejor forma de sobrellevar las falencias en capacitación, a menudo las problemáticas de los internos, a los que yo llamo alumnos, sin importar sus condenas, yo soy docente, no jueza, voy a educar no a juzgar, en muchas oportunidades debo manejar algunas situaciones como la angustia, porque ellos tienen familias, penas problemas como todos.

Debido a lo expuesto por esta docente hago propicio el momento para mostrar la falencia que ella describe de la necesidad de volcar situaciones de angustia o pena que a menudo se llevan al hogar y que no se vuelcan en otros ámbitos, que considera

necesarios para encauzar estas cargas, y que como vi en su mirada en oportunidades la ahoga. Es aquí donde concuerdan tanto el coordinador general del CENT N° 40 como el coordinador de anexos (ver Capítulo III): la capacitación psicológica es una forma de preparar al personal ante las problemáticas de los internos que a menudo ven a los docentes como sostén de sus dolencias, dolencias que los docentes acarrearán a sus hogares. Al respecto, le consulté a Mabel si cree que está preparada psicológicamente para abordar la realidad del contexto de privación de la libertad y su respuesta fue: *si me preguntas si estoy preparada psicológicamente, probablemente no pero tengo la capacidad de adaptarme y de ponerme en el lugar del otro.*

De esto se desprende otra de las necesidades planteadas por los coordinadores del CENT N° 40 (ver Capítulo III) que es el encuadre pedagógico en la docencia en contexto de encierro, actividad que en Viedma no se ha desarrollado en los últimos años en forma presencial, si bien se encuentran propuestas de capacitación a distancia pero con costos muy altos para los trabajadores docentes que solo tienen un trabajo de horas cátedras, este es un problema que también se desprende del Ministerio de Educación y DDHH, quién no promueve la capacitación pedagógica para todo el estrato profesional al frente del aula en diferentes actividades educativas, como secundarias y terciarios donde se desempeñan mayoritariamente profesionales como abogados, contadores, psicólogos, etc. al servicio de la docencia.

Siguiendo con la entrevista a Mabel, la consulta fue sobre la necesidad de preparación, a lo que me respondió que, si bien ella se siente bien trabajando en dicho contexto considera que

Sería bueno promover la capacitación dado que el contexto acarrea algunas problemáticas como la necesidad de saber sobre las normativas legales, derechos de las personas, derechos del trabajador en dicho contexto.

Ante todo lo expuesto por estos profesionales no se ha generado ámbitos de conocimientos donde se despliegan no sólo el vuelco de las experiencias vividas sino de cómo se puede mejorar las formas de trabajo y de conocimientos, etc.

La siguiente entrevista fue realizada a la Sra., Romina POLIZZI quien se desempeña como profesional al servicio de la educación en contexto de encierro

dependiente del CENT N° 40 desde hace 9 años, en la materia de sociología que se dicta en el primer cuatrimestre del primer año, de la Tecnicatura Superior en Gestión y Administración de Empresas, ante la consulta sobre su experiencia en el desarrollo de la actividad en educación intramuros me respondió,

Desde lo personal he pasado por diferentes momentos, por un lado cuando uno ingresa al establecimiento claramente se siente la dureza del lugar, las rejas, los olores, los uniformados, sus armas, los rostros duros, lo lúgubre que presenta el espacio físico. Pero, cuando se llega al " aula", allí se encuentra con lo habitual de un espacio de aprendizaje: bancos mirando hacia un pizarrón, un escritorio, tizas, borrador. Uno ahí se encuentra con ALUMNOS. En ese sentido, dar clases en contexto de encierro se hace similar a cualquier otro espacio educativo, pero también considero que es una mera abstracción, creo que en el recorrido pedagógico que cada uno pueda hacer, nunca es sin el contexto, sin la realidad del "para quienes.

Siguiendo con la entrevista se le consulto en relación al acompañamiento entre la institución que la nuclea y la actividad que desarrolla y me respondió que *hay acompañamiento desde lo institucional, desde lo académico, no así, en la especificidad del contexto en donde desarrollamos nuestra tarea.* Viendo la oportunidad hice propicio el momento para preguntar sobre la capacitación en su labor, a lo que respondió:

En lo personal no he contado con ninguna capacitación específica a la educación en contexto de encierro. Solo la primera vez que iba a ingresar, tuvimos una reunión, donde se nos transmitieron algunas reglas y cuestiones a tener en cuenta desde la seguridad planteada desde el servicio penitenciario. Considero muy importante pensar en espacios de capacitación específicas en la temática, insisto en el concepto que planteé inicialmente, la educación no es por fuera del contexto de la realidad que rodea a un aula y del con quienes nos encontramos.

La consulta fue ¿si se promovieran reuniones entre los colegas sería una forma de ayuda al trabajo en contexto? como así también la posibilidad de descargar tensiones provenientes del proceso de ingreso permanencia y salida de un contexto tan duro, su respuesta fue

Considero que sería valioso poder tener reuniones entre los docentes, para intercambiar ideas, pareceres, diferentes situaciones que se dan en el espacio del aula, de la institución penitenciaria, como una forma de acompañar, de acompañarnos e enriquecer la tarea cotidiana. Hemos realizado algunas reuniones, en general, informativas. Desde la informalidad en espacios que compartimos de espera, entre los docentes, se dan algunos intercambios y se comparten cuestiones cotidianas, pero eso queda en conversaciones de " pasillo", no tienen carácter institucional.

Consultada sobre si le gustaría tener una capacitación específica en relación con la educación en privación de libertad, su conclusión fue:

Me gustaría tener capacitación específica en relación a la educación dentro de este contexto, cuestiones específicas a tener en cuenta para el armado de la clase, la pedagogía a utilizar... estas cuestiones siempre las hemos manejado a nuestro propio criterio y experiencia. No sé si afecta directamente, no tener espacios de capacitación, si estoy segura que enriquecería nuestra tarea y nuestra mirada. Tener más capacitaciones sería valioso en la adquisición de herramientas. Todo aprendizaje, intercambio, reflexión, genera un aprendizaje que indefectiblemente enriquece nuestra tarea.

A la consulta desde su lugar como trabajadora en un contexto que a menudo es cruento y poco visibilizado mencionó:

A modo de propuesta y que no necesitaría tanto recurso, podría ser realizar reuniones periódicas entre los docentes y compartir allí herramientas. En algún momento propuse pensar un espacio específico de capacitación e intercambio, a lo mejor llevado adelante entre los mismos docentes, en pos de generar encuentros que posibiliten la reflexión y también un espacio en donde poner pareceres y sentires que aliviaran al momento de dar clases en un contexto duro y oscuro como son las cárceles. Ante esta propuesta fui tratada de " Blandita".

Dentro de lo destacado en las palabras de la profesora Romina, se manifiesta la necesidad de lograr momentos de reflexión entre los profesionales que se desempeñan en estos contextos, en las respuesta de la profesional se pueden visualizar los intentos de persuasión ante la demanda de reuniones esporádicas a fin

de compartir experiencias. Cabe destacar que la misma hace énfasis en muchas de sus respuestas en que la capacitación reflejaría una herramienta que aportaría elementos al momento de desempeñarse en contexto de privación de la libertad teniendo en cuenta la complejidad de este medio y del todo que lo rodea.

De las entrevistas realizadas y sacando los aspectos más ricos de cada una de las respuestas se destacan algunos puntos de relación entre los entrevistados, profesionales al servicio de la educación en privación de la libertad, uno de los puntos es la necesidad de capacitación como herramienta a la funcionalidad de la tarea, el otro punto tiene que ver con las reuniones esporádicas donde se podrían exponer situaciones vividas en tal contexto y entre los trabajadores buscar elementos para solucionar problemáticas o sobrellevar los momentos duros en la jornadas de trabajo. Ambas docente concuerdan en que esta modalidad haría las jornadas laborales más llevaderas, desde estas similitudes en las respuestas se aboga una imperiosa implementación de un procedimiento tan fácil, económico y de implementación y puesta en práctica sencilla para quienes solicitan o participan de estas reuniones esporádicas a las que se podría invitar a profesionales como abogados, psicólogos, médicos, epidemiólogos y demás profesionales que den charlas. Algunos conocimientos que de las entrevistas se desprenden tienen que ver con la necesidad de capacitación en áreas específicas, se podrían abordar temas como la seguridad, la pena y ejecución, las enfermedades, como así también las cargas sociales que tiene los alumnos y que a menudo son carga que se plasman en el aula que se hacen inmanejables para el docente frente a la hora cátedra.

Capítulo V:

1. Conclusiones y Recomendaciones:

En este apartado y ya vislumbrando el final del proceso de investigación se comienza por dar respuesta al objetivo general que encierra el proceso de:

Analizar los factores que afectan el desempeño de los profesionales dependiente del Instituto Superior CENT N° 40, cumpliendo su rol de Profesores dentro de los Servicios Penales en la ciudad de Viedma.

De la información recabada a través de las encuestas y entrevistas a los profesionales al servicio docente en contexto de encierro como así también a los coordinadores del CENT N° 40, y a la Coordinadora general de contexto de encierro, quien está al frente de la coordinación del área específica dentro del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, se puede concluir que existen factores relacionados al contexto laboral propio de las cárceles y factores relacionados a las prácticas docentes:

Factores relacionados al contexto laboral:

- Desde el punto de vista del contexto propio donde se lleva a cabo el dictado de las clases, las enfermedades endémicas son condicionantes de la actividad, los espacios reducidos, la falta de buenas condiciones de higiene y salubridad para los docentes, como así también las problemáticas ya existentes de ejercer una actividad que promueve la libertad de pensamiento para los alumnos, como el alcance de herramientas que a lo largo del tiempo dan un tono de inseguridad para quienes siguen considerando las cárceles lugares de castigo y no de reinserción..

- Los actos de violencia entre el personal penitenciario y el alumnado, la violencia entre los alumnos propios de la convivencia del contexto cruento al que nos referimos, los malestares prominentes de las atenciones médicas y demás que hacen a la violencia latente a la que el docente debe saber cómo manejarla.

Factores relacionados a la práctica docente:

- Los factores que predominan en un principio en su rol como docentes dentro del servicio penal, como los prejuicios, miedos, incomprensión de algunas acciones,

- A las dificultades propias de la elevación del nivel de los aprendizajes, se suma la asunción de un rol de contención emocional que problematiza la configuración específica de su actividad. Un riesgo es que la exposición permanente a las situaciones conflictivas que presentan los alumnos, puede conducirlos a volcar más energía en la contención que en la tarea pedagógica.

- Otro de los factores es el agotamiento y el desgaste por exposición permanente a condiciones adversas, cambios conductuales, frustración inherente a las contradicciones propias de la educación en estos establecimientos. Los educadores no sólo se encuentran interpelados a partir de los saberes específicamente escolares, sino también desde el posicionamiento frente a los dilemas de la época, a las condiciones en las que se inscribe nuestro sujeto y la escuela, a la función de la escuela en estos lugares. La recuperación de un sentimiento y una disposición frente al otro no como víctima sino como un ciudadano, para considerar su futura integración social.

Debemos tener en cuenta que los educadores son solo eso, no jueces ni verdugos de las situaciones de vida de los individuos, sino proveedores de buenas ideas y también que la educación en contexto de encierro tiene muy pocos años, si bien se ha comenzado por el año 2003 con dictados de clases, esas experiencias eran extramuros, como lo ha hecho la UBA, y otras instituciones nacionales, por otro parte la Provincia de Rio Negro es la primera institución y la única que dicta una carrera técnica en contexto de encierro y afrontado toda la problemática que acarrea el sistema.

A partir de lo expuesto anteriormente, debemos tener muy presente que los docentes de escuelas en establecimientos penitenciarios presentan frecuentemente un alto compromiso con su tarea y una buena disposición ante la necesidad de adaptarse a las difíciles circunstancias que implica la enseñanza en estas instituciones. Es en este contexto que el modelo integrado de F. Longo es claro sobre el proceso de estrategia y la vinculación del contexto interno con el externo, relacionando las personas con el resultado de un todo que fusiona el lugar de trabajo y el recurso

humano, preponderando la funcionalidad de la organización. Del mismo autor hacemos énfasis en el cuadro de los subsistemas de la gestión de recursos humanos donde muestra que una organización está plasmada sobre el recurso humanos que la integra, desde el ingreso hasta la salida del individuo dentro de dicha organización, es aquí donde hacemos hincapié en tres de los subsistemas que hacen de esta organización (CENT N° 40), que es la Gestión del Desarrollo en primer lugar, donde se destaca la promoción y carrera como así también el aprendizaje individual y colectivo, seguido por la Gestión del Rendimiento que se ocupa de la planificación y la evaluación y por último la Gestión de la Compensación que refiere a la retribución. Todo esto data en las entrevistas y las encuestas en la que todos y cada uno concordaron que no se realizan evaluación e informes del trabajo docentes, por ende se desconoce las necesidades específicas del contexto.

Siguiendo con las conclusiones, los objetivos específicos posibilitaron guiar el análisis y desmembrar las siguientes cuestiones.

❖ Identificar las necesidades de conocimiento y/o capacitaciones de los profesionales del CENT N° 40 que desarrollan tareas docentes en los penales de la ciudad de Viedma.

Ante todo lo expuesto en las líneas anteriores y la complejidad y falta de compromiso de la institución a conformar y/o solicitar capacitaciones para el ejido profesional, podemos decir que se identificó algunas necesidades de los trabajadores en dicho contexto, estas necesidad de capacitaciones que no han sido promovidos o solicitados por la institución para abordarse antes las expresas solicitudes de los profesores, es decir, una necesidad de aprendizaje mutuo y en conjunto con los demás profesores, que describe F. Longo en su Subsistema, como así también la autora M. Iacoviello refiere a que la capacitación y el desarrollo incluye toda actividad orienta a aumentar las capacidades y el potencial del individuo, también poder afrontar las situaciones de vida, que se dan a diario, por un lado el desconocimiento de cómo será la manera de dictar la cátedra, los personajes a los que el profesor se enfrenta y como llegar a su interés dado el rigor del lugar y el contexto que lo rodea, (rejas, personal penitenciario, internos que no se conocen o no perteneces al aula, etc).

De los datos recabados se desprenden que las necesidades de capacitación para los profesores del CENT 40 en contexto de encierro tienen que ver con el desconocimiento de cómo actuar ante una situación de motín, ¿cuáles son los procedimientos a seguir?, ¿cómo se evacua al personal docente?, ¿quiénes evacuan?, ¿qué debe hacer el personal docente?, si es retenido ¿cómo actuar?, ¿qué posición tomar? y además éstas cuestiones influyen en los aspectos o perfiles que se deben tener en cuenta para el desempeño en dicho contexto.

Los coordinadores del CENT N° 40 en las entrevistas mencionaron como un proceso de capacitación el momento de inicio de la actividad docente, donde se les explica cuál es el rol del docente y el del alumno en el aula, y cómo manejarse dentro de las instituciones penitenciaria, que abarcan unos 15 minutos de charla al momento de tomar las horas, luego en el proceso de adaptación el profesor lo hace en el diario y la experiencia, como lo refiere M, Iacoviello. Por lo mismo al momento de identificar las necesidades de conocimiento los encuestados describieron que en el tiempo que tienen trabajando en dicho contexto han recibido poco y nada de capacitación, es decir que dentro del primer año un 16% tuvo capacitación respecto a su actividad en el contexto, mientras que en un 33,3% nunca había recibido algún tipo de capacitación, lo que deja una ventana muy amplia de desconocimientos específicos, y un 50% remarcó que su capacitación fue esporádica, lo que si bien promueve un movimiento más acorde a las necesidades del contexto no hace a una herramienta más adecuada a las situaciones que se viven en dicho lugar.

❖ Analizar la aplicación de la Legislación actual en relación a la capacitación de los profesionales, especificada en el Art 84 Inc. f. de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación y DDHH.

Teniendo presente que en cada paso de este trabajo se trató de identificar la problemática de la ausencia de promoción de capacitaciones para los profesionales educando en contexto de encierro es que se consultó a los entrevistados si conocían el artículo de la Ley orgánica del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, más específicamente el Art 84 inciso F, donde se promueve la capacitación continua, en

las entrevista a la coordinadora del área específica de educación en contexto de encierro (Ver Capítulo III), la misma aporta información de que se mantienen los estándares de capacitaciones continuas, pero que el Instituto (CENT N°40) al no pertenecer a dicha área (pertenece a educación superior), los trabajadores de esta institución se pierden las capacitaciones formuladas en el Ministerio de Educación y DDHH. Tal es el caso, que en la actualidad hay un protocolo de acción que hace una forma de capacitación en algunas áreas, esto si bien se envía a todas las instituciones cada año y también las invitaciones de las capacitaciones, muchas veces los coordinadores no lo comunican al cuerpo de profesores pertenecientes al CENT N° 40, haciendo que estos se encuentren en total desconocimiento y posibilidad de acceso a las capacitaciones. . Siguiendo con el relato de la coordinadora, es interesante resaltar que su área conjuntamente con las autoridades penitenciarias y las áreas de educación de toda la Provincia redactaron el protocolo de procedimiento mencionado anteriormente, también en la entrevista comenta que el mismo está todos los años a disposición de la institución educativa (CENT N° 40) dado que ella misma lo envía al correo del coordinador general de dicha institución. Además comenta que han realizado cursos de capacitación abiertos a los que fue invitado el coordinador de contexto y todo el plantel de docentes de contexto de encierro del CENT N° 40 y no concurrieron.

Por todo lo expuesto es que se considera que el artículo de la Ley orgánica de Educación de la Prov. de Rio Negro, se cumple a través del área específica de educación en contexto de encierro. Por ende consideramos que lo descripto por la CLAD se ve representado en el procesos de implementación del artículo 84 inc. F.

❖ Determinar las Consecuencias de la ausencia de capacitación en el contexto laboral de los profesionales del CENT N° 40 que desarrollan tareas docentes en los penales de la ciudad de Viedma.

En este contexto y ante lo planteado por los profesionales durante las encuestas y entrevistas, es que vemos las consecuencias que acarrea la problemática que son: el ausentismo, la solicitud de licencias indeterminadas, la falencias en producción de

materiales, la disposición de la coordinación ante las problemáticas, como así también la renuncia a la cátedra.

Tanto los agentes entrevistados, como el Coordinador general del CENT N° 40 coinciden que es de necesidad plasmar actividades de capacitación para abordar toda estas consecuencias, a su vez el mismo considera que no son de complejidad solicitarlas sino que es a merced de los tiempos, que las necesidades de capacitación pasan, por ejemplo, de pedagogía o de herramientas como derecho, seguridad y salud. La misma opinión se pudo observar en el Coordinador de contexto de encierro, sin embargo cuando se le ha solicitado o propuesto algunas alternativas, como la de una de las entrevistadas, la posibilidad de hacer charlas que ayuden a sobrellevar el trabajo en este lugar de contexto de peligro latente, no accedió y por el contrario ni le dio lugar a la propuesta, ella admite que le dijo que “*no fuera tan blandita*”.

En otra de las entrevista una de las profesoras propuso la implementación de un protocolo de seguridad, como por ejemplo, en caso de una revuelta dentro del penal ¿cómo los movilizan?, ¿cómo los sacan a resguardo?, ¿qué actitud tomar ante el acto agresivo de un alumno?, ¿a quién informo?, ¿cuáles son las medidas a seguir? Otro docente en la encuesta al momento de proponer desde su lugar un proceso de capacitación considero oportuno el conocimiento sobre las políticas de las estructuras del servicio penal, acción que no tuvo respuesta.

Habiendo rescatado todo esto podemos decir que el todo concuerda en una necesidad de capacitación y adquisición de conocimiento amplio, sobre problemáticas tales como, normativas legales, protocolos de seguridad, salud, dado que como dice Chiavenato las personas nacen crecen, viven, se educan y trabajan en las organizaciones (2006. Parte II, Pag. 109), también, psicología, epidemiología, socio cultura, seguridad e higiene, derechos del individuo, privado de libertad, del profesional y del personal penitenciario. Estos son algunas de las necesidades de capacitación que se vislumbra en el campo de la educación en contexto de encierro.

El abordaje de estos núcleos básicos complementará la formación inicial del docente para quienes se desempeñan en establecimientos penitenciarios, ampliando sus conocimientos y fortaleciendo su práctica, lo que incidirá en la profesionalización

de su quehacer y posicionaría positivamente el lugar de la educación en las organizaciones penales.

En conclusión, se debe tener en cuenta que se está ante una institución inserta en otra, donde una es de reglamentación estricta y de forma vertical, dicho de esta manera, la institución penitenciaria se regula por una escala piramidal de rangos sumamente estricta, mientras que la otra institución es la educación, órgano de normativas más horizontal donde cada integrante es partícipe de la implementación de conocimientos, y que irrumpe y promueve la igualdad entre individuos. Acto que a menudo es incompatible con las ideologías penitenciarias, porque como ya se dijo, las cárceles siguen considerándose lugares de castigos y no de procesos de reinserción.

Por todo lo expuesto y considerando que este trabajo trata de visualizar la problemática en el proceso laboral en esta institución, y viendo los resultados obtenidos de lo expuesto por los encuestados y entrevistados, la ausencia de capacitación acarrea decisiones que en muchos casos lleva al abandono del trabajo de los docentes o profesionales al servicio de la docencia. Es aquí donde el propósito de una buena capacitación y acompañamiento en el recorrido del trabajo en la organización, como lo dice Garcia Junco y Casanueva Rocha, dado que se hace más que necesaria y cuasi comprometida con la función del proceso de trabajo y del profesional al frente de las cátedras, es aquí donde el punto de partida a que las instituciones revean los aspectos de la capacitación, actividad que debe ser estudiada y evaluada contemplando las formas de programar trabajos de conocimientos que deberán realizar las áreas pertinente a dicho contexto del Ministerio de Educación.

Finalmente, el hecho de hacer visible la necesidad de capacitar a los trabajadores en este contexto, no me habilita como investigadora y expositora de la situación a planificar y promover un programa de capacitación.

Es por eso que a partir del desarrollo del tema de estudio de la tesis se abren nuevas posibilidades de seguir indagando para posibles investigaciones futuras.

Bibliografía:

&- ALLES Martha, Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Volumen 1, 2000.

& -Bachelard, Gaston. (1999). La formación del espíritu científico. México D. F.: Siglo XXI.

&- Bourdieu, P. & Passeron, C. (1975). El Oficio de Sociólogo. Buenos Aires: Siglo XXI.

&- Douglas McGregor, importante economista y respetable profesor de la escuela de Gestión de Relaciones Humanas de Estados Unidos.

Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad Ley 24.660, Sancionada: Junio 19 de 1996. Promulgada: Julio 8 de 1996.

&- Elton Mayo, estudió en la fábrica Hawthorne de Western Electric, en Chicago.

&- Francisco LONGO, Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil, 2002.

&- Francisco LONGO, Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. 2005.

&- Gallart, Maria A. (1993) La integración de métodos y la metodología cualitativa. En métodos cualitativos II. La práctica de la investigación. Centro editor de América Latina.

&- Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016.

Idalberto CHIAVENATO, Introducción a la Teoría General de Administración, Cap 5, 2006.

&- Hernández Sampieri Roberto, Metodología de la investigación 5ta Edición.

&- Idalberto CHIAVENATO, Administración de RRHH, El Capital Humano de las Organizaciones. Octava edición 2007.

&- Idalberto CHIAVENATO, Administración de Recursos Humanos, Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos, Cap. 13. 2007

&- Julio García del Junco, Cristóbal Casanueva Rocha, autores de las prácticas de la gestión de recursos humanos, políticas, reclutamiento, e integración del recurso. (1999)

&- Ley 26.206 de Educación Nacional.

&- Ley Orgánica de Educación del Ministerio de Educación y Derechos Humanos del 2012.

&- Mercedes IACOBELLO, INAP Argentina.

&- Simón L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler, La Gestión de los Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. 3ª edición, 2007

Anexos:

Entrevistas:

La Siguiente entrevista se realizó al señor Coordinador General del Instituto de Formación Técnica Profesional, Prof: RESSEL Hector.

Comenzamos con un cordial saludo y planteamos la necesidad de saber sobre su labor en el instituto, el personal a cargo y las necesidades en los anexos educacionales en contexto de encierro.

Preguntas y respuestas de Profesor y la Entrevistadora.

Y: cuántos años hace que está a cargo del instituto?

H: bueno estoy a cargo del cent n° 40 desde el 2009, desde febrero del 2009.

Y: y se hace cargo del instituto como así también de los anexos.

H: también a partir de que se comenzó a instrumentar la educación en nivel superior, en primera instancia en el anexo de la unidad penal 12, que eso fue a partir de fines del año 2011, se comenzó con una experiencia de manera semipresencial con tutorías, y ya a partir del año 2012 se firmó el convenio en primer lugar con el área de educación, unidad penal n° 12, ese convenio después fue ratificado a nivel de servicio penitenciario federal a nivel nacional, por el ministerio de educación o por el consejo de educación de la provincia de Río Negro, con posterioridad a eso se hizo lo propio a nivel del anexo de la unidad penal n° 1 del servicio penitenciario provincial, con mucho menos cuestiones burocráticas debido a que a pertenecer a un organismo del ámbito provincial fue mucho más fácil digamos en esos términos acordar, bueno desde ahí que estamos con este servicio que brindamos a la personas privadas de la libertad, como un derecho que los asiste a la educación y la formación en nivel superior.

Y: la idea de generar la educación en contexto de encierro surgió desde el instituto por una necesidad o plantearon alguna necesidad desde el afuera?

H: Si, cuando yo me hago cargo de la institución ya se venía trabajando en una articulación con la unidad penal federal, y también había habido alguna charlas

con la unidad penal provincial que fue más relegada habida cuenta que el área de educación de la unidad penal n° 1 era muy incipiente, entonces es como que el espacio que había establecido no era suficiente como para que nosotros fuéramos a brindar ese tipo de educación, con la unidad penal n° 12 se había venido trabajando con aquellos internos que tenían salidas transitorias por estudio, ya veníamos experimentando la presencia física en la institución de alumnos que en el horario de cursado en su sede central tienen autorizadas las salidas por estudio y el seguimiento por parte del área de educación del servicio penitenciario federal por lo tanto en ese vínculo se fue gestando la posibilidad de la instrumentación de manera presencial en el ámbito físico del servicio penitenciario, de la UPF N° 12 cosa que se fue concretando, en un principio en una manera más parcial, y después se concretó más efectivamente.

Y: la educación en contexto de encierro se desprende desde la Ley Orgánica de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro, o después entro en curso el artículo en dicha norma?

H: la modificación de la ley orgánica de educación fue posterior al inicio nuestro en por lo menos en la unidad 12 y fue cuasi simultánea con la nueva ley orgánica vigente en la provincia

Y: el ministerio de educación en su ley orgánica en su capítulo VI regula la modalidad en contexto de privación de la libertad, esta va desde el artículo 77 al 84. y este habla sobre las garantías, la no limitación, ni discriminación, las garantías de infraestructuras edilicias equipamientos entre otros, pero en su artículo 84 en el ítems (f) textuales palabras dice “Garantizar la adecuada formación de Docentes y su Capacitación constante a cargo del estado” ¿considera que se lleva a cabo la implementación en educación en contexto de encierro?

H: bueno, como es un contexto bastante particular y dependiendo de qué unidad penal se trata se garantiza no en su totalidad, si no hay acciones concretas que cumplimentan de manera parcial lo prescripto por esta normativa que vos me estas mencionando, de hecho hay muchísimo para trabajar y para seguir articulando, digamos si nos planteásemos de aquí hacía en futuro el cumplimiento pleno del articulado de la ley, si vos me decís se cumple, sí, pero no se cumple plenamente,

digamos como un cumplimiento parcial, estamos como a mitad del río en esto porque, en primer lugar las garantías hacia los internos que tienen derecho a acceder a la educación en contexto de encierro estas dadas plenamente si tienen toda la infraestructura en condición y todos los elementos para hacerlo, en la práctica cotidiana a veces nos encontramos con impedimentos para el acceso de materiales pedagógicos, equipamientos de tecnologías para poder brindar una mejor educación, digamos que la ley nos marca un rumbo una intención pero en la práctica y en la acción no se cumple plenamente, en incluso esto que vos estás consultando que tiene que ver con la capacitación de los docentes, no existe un programa oficial de parte del ministerio de educación en el sentido de posibilitar en los profesionales que trabajan en el contexto de encierro la adquisición de habilidades y conocimientos están específicamente vinculadas con la especificidad que tiene ese tipo de trabajo, quizás como institución también estamos en falta, si bien hemos instrumentado este último tiempo alguna acción, tenemos que pensar y repensar de qué manera podemos generar espacios que nos garanticen a nosotros como institución que nuestros docentes que le ponen mucho esfuerzo, dedicación y vocación en contexto de encierro se vean acompañados y respaldados por este tipo de herramientas que al menos desde el punto de vista moral y de conocimiento los anima a seguir poniendo el cuerpo de alguna manera en ese contexto no es fácil, porque las personas que están en situación de privación de la libertad han tenido una historia o varias historias de vida que lo han derivado a ese espacio en ese contexto esa realidad y muchas veces los docentes comparten ese espacio que se hace importante para los internos, donde exteriorizan sus situaciones, entonces el docente tiene que tener una preparación, para no llevarse toda esa carga emocional y energética que tiene que mantener una objetividad en la función, digamos sin dejar de atender a veces a las cuestiones a que por ejemplo uno prepara una clase o piensa desarrollar una carga horaria, y se plantean situaciones que bueno que derivan en que a veces hay que escuchar animar o una serie de cosas que hacen a la humanidad del procesos de enseñanza y aprendizaje, eso es sin duda algo que nosotros como institución, más allá que desde las autoridades educativas del ministerio de la áreas específicas se puede llegar a plantear una actividad de formación o capacitación que hubo un intento este año pero

por motivos que tenían que ver con que tiene que estar declarado de interés educativo desde el ministerio de educación y finalmente quedó en standby hasta el ciclo lectivo que vamos a iniciar en el 2020, independientemente de eso nosotros como institución y a raíz de esta experiencia que tuvimos este año, también se planteó la necesidad de tener espacios formativos, de encuentros de reflexión y demás para el contexto que nosotros manejamos es el de nivel superior que tiene sus particularidades dentro del contexto de encierro no es lo mismo el nivel primario que el secundario al nivel superior, donde hay otro nivel de exigencia por lo cual hay que trabajar con más nivel para los que los estudiantes que llegan a nivel superior vengan con una trayectoria que le permita digamos enfrentar el desafío de la educación superior y que después posteriormente también hay algunas experiencias de alumnos, estudiantes, egresados que han continuado su formación en la universidad, por ello digamos uno puede demostrar fácticamente que de alguna manera también ese transitar en nivel superior en contexto de encierro en una tecnicatura despierta en las personas el interés y la motivación para seguir desafiando en la formación mientras esté privado de la libertad.

Y: cree que el hecho de que no exista una área de educación en contexto de encierro en educación superior se ve de alguna manera perjudica la bajada de capacitaciones para los profesionales.

H: probablemente, aunque bueno quizás si hubiese una mirada que interprete adecuadamente las características y las particularidades de la educación superior no debería suceder eso, si el área que atiende el contexto de encierro podría simplemente pensarlo y acercarse. También es cierto que somos la única institución pública dependiente del ministerio de educación, que estamos brindando este servicio en las unidades penal del territorio de la provincia, después puede haber universidades pero tiene otras particularidades, sin duda que sería deseable, que por lo menos si no hay una área específica que el área que esta nos integre más, esto se desprende del paradigma de que la educación obligatoria termina en el nivel medio y el nivel superior es optativo, y es más ese paradigma nos perjudica, y uso la palabra perjudica o de alguna manera restringe a que se tenga relevancia la educación superior.

Y: los trabajadores en contexto de encierro o los profesionales al servicio de la docencia, le has solicitado alguna vez alguna capacitación o algún conocimiento específico, cuando ingresaron o se mantuvieron durante un periodo corto en dicho contexto.

H: bueno cuando nosotros iniciamos en las unidades penales este desafío tuvimos con la gente del servicio penitenciario federal, reuniones con los docente que habían sido seleccionados para trabajar en ese contexto, porque también es cierto que el docente, trabajador, profesional, o como en el caso nuestro muchas veces ocurre que quienes ejercen los cargos docentes son personas que no son docentes de carrera sino que lo son por vocación, presentando sus proyectos, los concursaron, etc., y son designados como docentes, en ese contexto tuvieron una, no sé si llamarla capacitación pero sí una charla de cómo manejarse dentro del contexto, porque nuestros protocolos son diferentes, dado que somos una institución dentro de otra institución tanto a nivel del penal federal como el provincial, con las características con el penal federal son mucho más duras las normativas es una organismo de muchos más años con reglas nacionales, por ahí en el provincial el vínculo es más cercano, más proactivo y más propicio para desarrollar determinados proyectos, etc. se tuvo esa charla con los docentes y luego con cada docente por esta cuestión que hay docentes que inician, emigran y se van incorporando nuevos docentes, pero bueno tenemos un déficit en eso, si sin duda sería un momento propicio que dentro de los encuentros que tenemos previstos para el 2020 el contexto de encierro esté integrado con alguna actividad específica que tienda a mejorar y a superar y a fortalecer lo que se ha venido desarrollando que es mucho, digamos que no cualquier persona está dispuesta a trabajar es ese contexto.

Y: tiene conocimiento de que algún profesional de haya sentido sobrepasado por alguna situación y debió renunciar por eso.

H: en general no y en particular tampoco los docentes que por ahí han dejado de trabajar en el contexto, lo han hecho porque le ha surgido una mejor oportunidad y como todo trabajo optaron por dejar el trabajo en ese contexto. No a habido mayormente problema sino que siempre se destaca el buen ambiente y el respeto que los internos tienen para con los docentes y se trabaja muy bien, más allá de los

propios conflictos que se pueden vivir internamente producto del comportamiento de los internos que son propios del sistema, y que a veces ocasionan cierre de tránsito, suspensión de actividades por cuestiones de seguridad, etc. Más allá de eso no, al contrario hemos tenido decentes que tenían dudas al inicio de ser profesionales que trabajen en ese contexto y hoy al contrario reconocen que trabajan muy bien allí y se da una sinergia propositiva para contribuir en el futuro con el objetivo, de que las personas que transitan ese periodo de tiempo más o menos largo pueda replantearse su concepto de vida y estén en condiciones mejores para insertarse socialmente una vez que les toque transitar la libertad nuevamente.

Y: Consideramos como institución encontrar la posibilidad de que a corto mediano o largo plazo se pueda hacer una capacitación como la que se realizó en roca sobre una capacitación específica en educación en contexto de encierro

H: un postítulo, quizás es posible, digamos si todo es posible en la medida que le encontremos la vuelta de como poder instrumentarse, nosotros al ser una institución, un instituto técnico superior o de formación técnica de nivel superior y no estar o no ser una institución de formación docente, que tendríamos que articularlo con una institución de formación docente, de hecho hace muy poco tiempo atrás culminamos una actividad que la articulamos con el instituto de formación docente continua n° 25, que es el instituto más conocido como el instituto de educación física, probablemente si este abonamos esa idea y la enriquecemos y la proponemos probablemente lo podríamos hacer, porque bueno sería no solo para esta institución sino que hay una gran cantidad de docentes de todos los niveles que por ahí podríamos hacer una abordaje de esa necesidad a través de una articulación que es perfectamente posible con el instituto de formación docente local y llevarlo adelante, eso le daría también a los docentes una mejor perspectiva al desarrollo profesional sin duda, quizás nosotros solo como institución podemos hacer algún tipo de curso interno siempre si lo articulamos con institutos que tienen la especificidad de la formación docente, va hacer más posible, si si lo considero que se puede llevar adelante y que podamos plantearnos objetivos para el 2020, y bueno quedaría desarrollar este proyecto curricular de la formación del postítulo es una buena idea la que surge de esta charla.

Y: trabajando yo en este contexto y conociendo un poco el panorama de cómo se trabaja tiene usted conocimiento de las necesidades específicas de capacitación que aborden temáticas específicas sobre el contexto.

H: y se podría trabajar en algunas cuestiones que tengan que ver con la psicología, la pedagogía, la didáctica, y desde lo que sería la sociología para poder entender y comprender el estado de ánimo y a veces el pensamiento del estado de ánimo de las personas con las que trabajamos, dado que tenemos que tener una empatía para poder ponerse en el lugar de él y poder entenderlo pero quizás desde esa disciplina podamos estar en mejores condiciones de entender y comprender y de encauzar el acto educativo y el acto formativo sin dejar de tener en cuenta el ambiente en el que los docentes nos movemos por allí serian tres elementos que me surgen ahora que por ahí tendríamos que trabajar .

Y: bueno agradezco su tiempo.

Entrevista al Responsable de los RRHH de los profesionales en contexto de privación de la libertad:

IRENE Oscar Antonio, Licenciado en Ciencias Políticas con Orientación en Políticas Públicas de la Universidad Nacional del Comahue, quien es el coordinador en educación en contexto de encierro del anexo en la Unidad Penal Federal N°. 12 y la Unidad Penitenciaria Provincial de la ciudad de Viedma.

Se comenzó con el saludo, presentación y explicación de la necesidad de conocer los sobre los perfiles y posibles necesidades de los profesionales, sus actividades y capacitaciones dictadas en dicha institución.

Oscar: hay muchos profesionales que trabajan en este contexto, desde hace ya 10, 15 o hasta 20 años y se fueron haciendo de herramientas pedagógicas, llegando al aula, con ensayo/ error, nación propone crear una especialización docente, este posgrado, con tres cortes en distintas provincias, una fue esta, lo que financiaba nación eran los recursos para los docentes, pero que eran especialistas de contexto de encierro, en roca y se utilizó el recurso humano de la zona.

Yesica: no venían docentes especializados a dar los contenidos?

Oscar: no, no, si venían abocados con los contenidos de la estructura de diseño curricular de la resolución nacional sustentada en la bibliografía, que parte de la bibliografía, obvio se vieron algunas falencias dado que sólo se dictaba la parte práctica y faltaba la parte pedagógica. Yo comencé a trabajar en contexto de encierro en el 2008 en el nivel secundario, obviamente para una carrera de nivel medio y primario no tiene inconvenientes solo el cambio geográfico, no difiere mucho sola una vez que llegas a la escuela que pasa los distintos niveles de seguridad, es una escuela común, primario y secundario no tienen las prácticas profesionalizante, que están metidas en el diseño curricular del cent n° 40, ahí se presenta un inconveniente, porque debimos adaptar el diseño curricular al contexto, porque en el cent a los alumnos se los manda a distintos organismos a hacer la prácticas en este contexto no se puede.

Sobre la especialización en Viedma hay recibidos unos 6 profesionales, de esta se desprende en la posibilidad de armar una capacitación docente pero por falta de tiempo para ver y elegir la bibliografía ver los módulos que se pueden dictar en un tiempo corto, dado que tampoco se puede extender mucho porque los docentes paralelamente trabajan y tienen responsabilidades.

Yesica: cuando ustedes se capacitaron cuánto tiempo duró la capacitación?

Oscar: duró 2 años casi tres, dos años formales de formación con clases intensivas mensuales y una plataforma que te lleva a tener una dinámica continuamente al aula, implementación del material, presentación de trabajos, participar en el foro virtual, completaban las horas en la plataforma, así se había armado porque, cada uno de nosotros los docentes trabajamos, tenemos nuestras responsabilidades con una estructura laboral de lunes a viernes, así que íbamos para roca una vez por mes, pero no se perdió la dinámica porque estábamos conectados de forma virtual.

Yesica: es un pos-grado?

Oscar: si, es una especialización de educación en contexto de encierro, de nivel superior, luego vino el periodo de la tesina de entrega en un tiempo, alrededor de septiembre del 2015 nos recibimos, era un trabajo de investigación que tengo relevancia científica. Los costos de esta capacitación representaban afrontar cada uno de nosotros el total de los gastos, de traslado, y viáticos.

Yesica: Esto vos lo podes poner en práctica? ¿Lo podes transmitir?

Óscar: Haber..... el contexto de encierro tiene ciertas particularidades bastantes específicas que tienen que ver con el funcionamiento porque, la escuela como la conocemos, está en un terreno que no es el de ella entonces tenes que pelear con un sistema que es de seguridad penitenciaria, que toma como una invasión, primero una invasión a la institución esa, porque hay reglas y pautas culturales propias del servicio penitenciario que obviamente no quiere que los docentes se enteren de estas prácticas, entonces siempre las escuelas son lugares

refuncionalización, o adaptados primero, segundo vos pensas que vas a tener el 100% por ciento de asistencia y no lo tienes. En cuestiones pedagógicas cada docente que se presenta a concursar y pasan la etapa de concurso, entrega el proyecto de trabajo, defensa, yo los llevo, una vez que lo designamos y tengo una charla, porque hay ciertos prejuicios de las cárceles y son tan marginalizadas por los programa de televisión, esos son los extremos y los extremos no son buenos, de alguna forma la ficción que pasan por la tele no pasan, si bien en el área de educación por lo menos y los preparó para un contexto totalmente diferente, cuando vos tenes que plantear las prácticas pedagógicas, acá son normales una clase con proyector, entrar ciertos materiales (diario, revistas, etc.).

Yesica: Ósea se tienen que adaptar a la cultura penitenciaria?

Oscar: la realidad, haber, la dominante es la cultura de la institución penitenciaria, nosotros dependemos de las reglas de ellos para poder ingresar con nuestras prácticas pedagógicas. Ellos sí nos brindan el espacio y nos llaman a los alumnos, pero después de estar funcionando te tenes que ir adaptando, con el slogan por seguridad no podes entrar esto, un año te prohíben entrar una notebook y al año siguiente te prohíben un pendrive y así, depende de quienes son los que dirigen, los distintos feudos, porque tenes seguridad interna, el director, la gente de educación, tenes que pasar por ese abanico de gente que es consejo de seguridad, quedas ala buena de dios de la gente que dirige los penales.

Yesica: Vos que consideras que es lo fundamental para plantearle a la gente que vos llevas a trabajar ahí adentro?

Oscar: La seguridad a la que tienen que adaptarse.

Yesica: No, sobre las medidas de seguridad sino la adaptación de la persona?

Oscar: Del docente..... Bueno al docente lo tenes que preparar no puede ingresar, no puede establecer un vínculo docente-alumnos nada más, no puede ingresar con celular, llaves, ni elementos de valor, no puede hacer favores a los internos como sacar o comprar cosas, son pautas muy rígidas que tienen que ver con

la seguridad, por ejemplo no se puede acceder a una línea de internet, haber es imposible dar informática si no se conoce por lo menos la nube, entonces todo estas cuestiones va deteriorando, he inclusive, en las unidades penitenciarias, la relación es bastante tensa, porque los alumnos cuando van avanzando dentro de la carrera de administración están cuestionando al propio sistema, porque de hecho hacemos un alumno crítico del mundo, por ejemplo cuando vos le das derecho laboral empiezan a cuestionar ciertas cosas, también cuando le das la otra rama del derecho siempre se interesan por la situación personal de cada uno y por ahí terminas dando civil y penal, por ello entran a cuestionar el mismo sistema, sobre la progresividad penitenciaria, en lo que es tratamiento primero estamos muy lejos de ser cárceles sanas, las cárceles no pueden garantizar, un buen lugar limpio, una buena salud, una buena alimentación, y una buena educación, tratamos nosotros de llegar y cubrir la demanda pero a veces no desarrollamos las cátedras al ciento por ciento porque, por que los distintos inconvenientes que tenemos por ejemplo hay cortes de tránsito, que el corte de tránsito? no permite el acceso o se suspenden por cualquier lío interno, que nunca te dicen que paso y te sacan del penal o no te dejan entrar entonces, son clases que vos vas perdiendo, de alguna forma tenes que ir priorizando contenido sobre los contenidos, es decir el diseño curricular a veces de un programa no se puede desarrollar, y te conformas con desarrollar los contenidos mínimos.

Yesica: Lo que yo te pregunto las personas que vos llevas a trabajar, los empleados, los docentes, tienen alguna característica especial, un perfil especial? ¿Y haces algún tipo de consulta psicológica antes, como para saber si están con posibilidades de adaptarse a esa situación?

Óscar: Haber vos cuando tenes ciertas charlas, ya cuando vos públicas las páginas sobre el concurso, lo publicas con el lugar, primero eso, entonces ya están sabiendo que esa cátedra se va a dictar en contexto de encierro.

Yesica: sí pero por ahí muchas veces, decís si voy allá y cuando llegas no es lo que imaginabas?

Oscar: por eso el concurso a vos te otorga ciertos postulantes, no es que se presenta uno solo se presenta varios, después tenes la entrevista personal, hay gente como que la tenes que llevar, para que conozca el lugar y sepa que cuando él quiere salir tiene la libertad de salir, primero los ruidos son atípicos como son los chapones, los golpes los pasadores, algunos hábitos que tienen los penitenciarios por ejemplo golpear las rejas, eso significa que es reintegro, entonces todas estas cuestiones las vamos aprendiendo, los preparas, vas a un lugar que no es una escuela común, dentro de la franja horaria que tenés destinada vos entras y salís cuando quieres.

Yesica: En cuanto a una capacitación para los docentes, cuáles serían los puntos básicos o lo que vos crees que necesitan específicamente para trabajar?

Oscar: Primero prepara el perfil, cuales perfiles necesitamos.

Yesica: el instituto cuenta con perfiles determinado en alguna resolución o se basa con el perfil del cent 40, en sí sin hacer hincapié en el contexto de encierro?

Óscar: Haber nosotros respondimos la demanda, con los recursos que teníamos en ese momento, esto nació con una tutoría, aramos un proyecto que lo realizó el equipo directivo y se mandó a nivel superior, en un principio fueron 5 horas.

Igual en la capacitación tenes que buscar cuales es el perfil determinado del docente que tiene que ver con la tarea dentro del contexto de los penales, segundo las prácticas pedagógicas no son las mismas como comúnmente se dan a diario en otros contextos, porque las tenes que ir adaptando, las prácticas se las tiene que abordar y adaptar al lugar, ni siquiera se puede entrar, material o elementos para hacer una encuesta, porque no pueden transitar, después hacerle conocer la legislación jurídica, el tratamiento de progresividad penitenciario, hacerle conocer la ley de estímulo educativo, y por ahí los profes de derecho que sean más amplio en los contenidos, que deja una ventana abierta para cualquier introspección de los alumnos, y tenes que ver que te vas a encontrar con patologías o enfermedades que son endémicas como la miopía, sífilis, HIV, tuberculosis, también un seminario que

tenga que ver con la salud con respecto de la comunidad docente y el contacto con los alumnos, porque son enfermedades que están en las cárceles, la falta de medicación en los penales hace a la problemática y al estado público.

Los docentes deben conocer trabajo, normativa, salud, cultura, valores perdidos, inserción laboral futura, derechos humanos, dañados o lesionados cometidos hacia un tercero, un docente debe tener todos esos puntos, y psicología dado que a veces el docente es la oreja de los alumnos.

Yesica: Claro la formación pedagógica a la que haces referencia son la psicología, sociología.

Oscar: Si son las grandes áreas porque tiene que ser completo, porque se va a encontrar con personas que están privadas de la libertad.

Yesica: Esto es para los docentes para poder asumir la responsabilidad?

Oscar: sí, para afrontar los distintos actividades y diferentes aspectos que se presenta el contexto.

Muchas GRACIAS.

La siguiente entrevista la realice a la Docente, STRAHL Marcela quien es este momento se encuentra como Coordinadora Del Área de Educación en Contexto de Encierro de Ministerio de Educación y Derechos Humanos, quien nuclea a la educación primaria y secundaria que se dictan en los penales de Prov. de Río Negro, las cuales son un total de 5 penales provinciales y dos penales federales.

Y: Marcela te consulto por que las instituciones terciarias no están bajo la órbita de tu área de educación en contexto de encierro?

M: Mira esta coordinación nuclea a primaria y nivel medio de las escuelas intramuros, mientras que la institución terciaria no pertenece al encuadre de esta área, dado que el convenio de educación técnica se realizó entre la institución técnica N° 40, el ministerio de Educación y DDHH y el Ministerio de Seguridad, siendo previo a la conformación de esta área de coordinación, lo que no significa que hemos realizado reuniones con el coordinador del CENT N° 40 para nuclearlo, si debo decir que no hemos conseguido respuestas alguna, considero que su postura es reticente a pertenecer a un área que coordina por ejemplo reuniones de trabajos con los profesionales que se desempeñan en dicho contexto.

Y: Sabes por qué no acceden a capacitaciones los educadores en contexto de encierro?

M: El año pasado realizamos un ateneo donde participaron los docentes de todas las instituciones intramuros y se hizo extensivo la invitación al CENT N° 40 y solo fue una profesora porque me dijo que se enteró por otro compañero de secundaria que el coordinador no había compartido la posibilidad de que todos tuvieran conocimiento de cómo abordar temáticas de todo tipo, en ese ateneo se vieron temas específicos de cómo intervenir, los protocolos, las normativas , etc, con una duración de horas cátedras, la verdad que considero una pena que no hayan podido ser parte, espero que podamos darlos nuevamente, aunque sea desde la virtualidad.

Y: Por qué crees que no se nos da la oportunidad de ser parte de estos ateneo que dicta su área?

M: Como te dije antes creo que no se quiere pertenecer a un espacio donde se nucleen actividades y mejoras para todos los educadores que arriesgan su vida en estos contextos, no sé cómo será el acompañamiento de su coordinador, pero yo como docente de muchos años en educación en privación de la libertad, se a lo que mis compañeros se enfrentan a diario, por ello hacemos énfasis en buscar alternativas para que lean y firmen un protocolo de seguridad que se conformó con diferentes áreas y llevo algún tiempo en conformarlo y ponerlo en práctica.

Y: Por lo evaluado y de conocimiento sé que los profesionales del CENT n^a 40 desconocen ese protocolo como se le puede hacer llegar?

M: Mira el protocolo que se realizó conjuntamente con UNTER, todas las supervisiones y los distintos penales sobre ítems del protocolo de trabajo para contexto de encierro y para saber cómo actuar y cómo posicionarse ante una situación de tanto estrés y nervios, por ello es que estamos formando un proceso de capacitación en otro ateneo que queremos que sea de una duración de 3 meses como mínimo para que todos tengan herramientas, este protocolo está a disposición y se los envió todos los diciembres al CENT N^o 40, y deberían bajarlos a los profesores.

Y: Le consulte específicamente sobre el protocolo al que hacía referencia a lo que me respondió?

M: este protocolo se realizó en principio como borrador que llevo armarlo 5 meses de evaluaciones, discusiones, cambios y demás dado que se realizó conjuntamente con UNTER, las distintas supervisiones y los servicios penitenciarios sobre ítems de trabajo, como las normas, como trabajar en contexto de encierro, la comunicación y demás.

Y: Partiendo del desconocimiento de la existencia de este protocolo te consulto lo que planteo otra entrevistada profesora de las dos instituciones penal en

Viedma elle solicitó la posibilidad de hacer reuniones donde cada trabajador tenga un lugar donde expresarse y compartir sus experiencia crees que serían de ayuda?

M: Sí me parece que es una buena forma de contenerse y acompañarse incluso si necesitan que asistamos no hay problema al contrario, también se podría plantear como horas institucionales que se deben dar en el momento que se lo solicita,

Y: llevaban adelante alguna forma de asesoramiento ante necesidades como las planteadas por los docentes de esta institución tanto en las entrevistas como en las encuestas?

M: Desde ya podemos ir, llevarles material darle charlas, y acompañarlos en la tarea, convengamos que no es una tarea fácil, que es un medio de trabajo hostil y que el que no trabajó o trabaja allí no sabe cómo moverse y desempeñarse, más allá que un libro no te prepara pero te muchas herramientas ni hablar de las historias de otros que hacen a que ante la posibilidad de que te pasa tenes una referencia, acá hay que cuidarnos entre todos, nosotros como área que nuclea a los docentes es estos contextos estamos pensando el solicitar el trabajo de riesgo, de hacer el reclamo, para eso debemos tener experiencias por las que han pasado los docentes, yo no escapo de la realidad yo trabaje en contexto de encierro, incluso te cuento un episodio cuando pasó lo de una enfermedad como la tuberculosis nosotros decidimos cortar el dictado de clases por resguardo a los docentes, se lo comuniqué al coordinador del CENT N° 40 y su respuesta fue que eran enfermedades endémicas que nada pasaba, se lo tuve que informar a la Ministro en ese momento , que el profesional de la salud estaba contagiado y los profesores de terciaria seguían concurriendo y fue la plana mayor la que cortó el ingreso al penal, considero que el hecho de auto nuclearse y no tener control de algunos procederes con este es que hacen del trabajo aún más riesgoso.

Y: Le consulte que posibilidad de capacitaciones específica sobre el desempeño de lo trabajadores en contexto de encierro, se podían dar a mediano lapso?

M: sí por supuesto mira yo realice el postítulo en educación en contexto de encierro y los ateneos que te conté anteriormente los formule de estos materiales que por cierto enriquecen al docente frente al aula, sobre las herramientas que debemos tener, porque como ya dije es un contexto duro para todos, ojala lo podamos volver a replicar, para todos, y que todos puedan participar.

Y: Para realizar estas capacitaciones se necesitan muchos recursos tanto económicos y humanos, para que no se puedan realizar?

M: No, no tanto, solo ganas de hacer por uno y por los que están en el campo de batalla, sacar de lo aprendido en el postítulo y volcarlo en los que no pudieron acceder en ese momento, acá somos 3 o 4 los profes que lo realizamos entre esos el coordinador Antonio Irene, pero no volcado sus conocimiento para realizar encuadres pedagógicos para los profes, que por cierto no es nada difícil, solo como te dije ganas y compromiso.

Y: Que necesitan proponer el cuerpo de profes para solicitar capacitación?

M: Mira el hecho de que los profesionales que trabajan en contexto dependiente del cent 40 soliciten una charla de cómo nos manejamos y cómo poder ayudarlos y unirnos a trabajar en conjunto, para capacitaciones, para solicitar el trabajo riesgoso, y todo lo que conlleva como así también la representatividad en las mesas de discusión. Pero deben saber que tiene que solicitarlo nada más.

Finalizada la entrevista agradezco tu tiempo y aporte muchas gracias.

Esta entrevista se realizó a la Profesora GARCÍA Mabel quien es Técnica en Estadística, y que se desempeña en educación en contexto de encierro en el Penal N° 1 de la ciudad de Viedma, desde hace 13 años y como docente del Instituto Superior CENT N° 40 hace 4 años.

Y: Cuántos años hace que trabajas en contexto de encierro?

M: desde el secundario hasta ahora hace 13 años, contando que los últimos 4 años me he desempeñado en el CENT N° 40.

Y: En qué materias te desempeñas en el contexto de privación de la libertad?

M: Yo doy estadística, matemática y matemática financiera, es decir, materias exactas, que es lo que mi título me abala a dictar.

Y: Cómo te adaptaste al contexto de encierro?

M: Yo personalmente no he tenido problemas trabajando durante estos años que no son pocos, he sabido adaptarme muy bien a la situación que se viven las personas privadas de la libertad.

Y: Alguna vez te has visto en alguna situación de riesgo?

M: Si una sola vez en secundario, fueron a retirar a un alumno para llevarlo aislamiento y se suscitó una situación no muy agradable, pero nos apoyamos con otra docente que estaba dando clases en el aula de al lado.

Y: Ante esta situación, crees que te falta capacitación como docente, para manejarte ante estas problemáticas:

M: Pienso que lo mio es personal porque tengo la capacidad para poder ponerme en el lugar del otro, entonces no tengo mayor problema en adaptarme, no se si estoy preparada psicológicamente pero tengo la virtud de ponerme en el lugar de la persona.

Y: Crees que las instalaciones son aptas?

M: Hoy creo que estamos mejor, pero a ser sincera en un tiempo atrás no, no teníamos aulas, y dictamos clases en la biblioteca, pero las condiciones de higiene y aseo, en oportunidades era tanto el hedor que llegábamos descompuestos, otra cosa también es que en la biblioteca hay mingitorios donde los alumnos que asisten es esos lugares orinan en el lugar, es decir nada de higiénico, como de respeto dado que en su mayoría somos mujeres los que damos clases en ese contexto, obvio no nuestros alumnos, pero es un lugar común donde también asisten internos que no van a clases con nosotros.

Y: En estos años de trabajo en dicho lugar haz tenido algún tipo de capacitación?

M: no la capacitación es mínima, solo es cuando con comunicación que tenemos reunión pero nada más, no hay capacitaciones específica sobre el contexto en el que me desempeño

Y: Crees que necesitas alguna capacitación específica en alguna área, en la que digas aquí tengo desconocimiento?

M: Creo que estaría bueno que nos den alguna capacitación, no solo en nuestro contexto, pero aquí creo que es una necesidad que denota necesidad de capacitación en la actividad específica.

Y: Crees que las capacitaciones que se dictan son funcional a la tarea?

M: Y mira algunas si y otras no, informática por ejemplo, es imposible volcar los cursos dictados a los docentes en trabajos en línea dado que los penales tienen elementos obsoletos y no hay posibilidad de usar internet, es decir están impedidos del uso internet en contexto de encierro.

Y: Crees que es una barrera a la hora de trabajar para los docentes, no poder utilizar medios como los antes descritos, u otros medios para dictar las cátedras?

M: En las que yo doy po tengo barreras porque es pizarrón tiza o fibrones, pero a algunas materias si veo que se le complejiza a la hora de trabajo.

Y: En qué crees que es necesario capacitar a los profesionales al frente de la docencia?

M: Mira creo que en pedagogía, en derecho, mira con respecto a esto los internos saben mucho más que muchos de nosotros, en seguridad e higiene, la salud y el encierro, sobre las enfermedades que nos encontramos en los penales, creo que serían herramientas fundamentales, creo que hay un desconocimiento terrible sobre las enfermedades, no tenemos cómo prevenirnos sobre las enfermedades denominadas endémicas, en las que no se nos provee información ni elementos de higiene, otra necesidad que veo es tener conocimiento sobre la problemática social, dado que a menudo los docentes somos en mucha oportunidad de psicólogos, más allá de que sean personas que están transitando una condena por haber cometido un delito, pero yo no soy jueza, yo voy a educar, a llevar mi granito de arena o de agua como lo veas, creo que hay necesidades de capacitación que abordan una problemática generalizada, tampoco hemos tenido una capacitación sobre protocolo de seguridad, de cómo abordar por ejemplo un situación de toma de rehenes como manejarse, como hablarle, cómo moverse qué hacer, cosa que deberíamos saber dado que trabajamos en un lugar donde cuando llegan las fiestas o fechas importantes se comienza a manifestar la necesidad de estar en familia y se torna un ambiente más hostil, a eso me refiero a la preparación, o capacitación, en el caso de seguridad de higiene no e visto por ejemplo matafuegos, yo no sabría cómo reaccionar antes un incendio, otra capacitación que estaría bueno es que nos den RCP dentro del contexto con los alumnos, ellos también deben saber salvar a una persona a una docente mayor como yo por ejemplo.

Y: Sabes a quien le corresponde solicitar al Ministerio de Educación y Derechos Humanos capacitaciones para los docentes en contexto de encierro?

M: Mira en estos 4 años en los que estoy yo trabajando en el CENT N° 40 no se ha solicitado capacitación por lo que yo sé y he consultado, si bien he aprendido

mucho trabajando en el contexto creo que necesitamos lo que te decía anteriormente, si bien trato de ayudarlos a través de consejos pero bueno sé que necesitamos capacitarnos, y puedo decir ampliamente que el fin es poder abordar diferentes situaciones, y así lograr hacer del otro una mejor persona, es que ese es el fin de todo docente.

Y: Crees que en caso de haber algún tipo de capacitación enfocado en contexto de encierro, es conveniente que sea dictado y evaluado por gente que sabe del sistema y las formas de trabajar en dicho contexto?

M: Sí, por supuesto, mira te voy a contar lo ocurrido en la última capacitación que realizó el CENT N° 40, la capacitación constaba en trabajos en plataformas de internet, primero como ya te dije no es un elemento que utilicemos en contexto de privación de la libertad dado que no hay ni computadoras, ni internet, ni autorización, bien habiendo aclarado esto, y aclarando algo más, que no se tomó en cuenta a los educadores intramuros, fui a la capacitación y cuando mis compañeros decían que no se podía aplicar su desconocimiento absoluto de cómo es el régimen de encierro, nos decía y repetía que se comprometía de forma personal que antes de fin de año tuviéramos internet en el penal, tuvo que salir a aclarar el coordinador general que de hecho eso es imposible por el propio régimen de seguridad, los materiales y los convenios de educación intramuros, es por esto que considero que para ser capacitados, y como es multidisciplinario el tema de las necesidades, tienen que ser personas que conozcan y sepan cómo se desenvuelve la actividad allí.

Y: Consideras que se hacen evaluaciones esporádicamente, o constantemente?

M: En el penal no, no hay seguimiento, nunca lo note, nunca fueron a mi aula a ver como trabajaba con los alumnos, si doy las clases, si se trabaja, en mi caso soy una profesional preocupada y preparo los temas y los doy responsablemente, pero creo que sería muy importante que se realicen seguimiento de las labores, y así hacer informes donde te califican y que va al legajo de mi trabajo, en mi legajo no hay ningún informe como docente, como si se hace en otros niveles.

Y: Supe que se realizan talleres sobre educación en contexto de encierro, ustedes como docentes son invitados y asisten a esos congresos?

M: No, no se nos informa, ni he participado nunca en un congreso de esos, a los cuales me encantaría participar para compartir experiencias, si tengo conocimiento de mis compañeras en alguna oportunidad han asistido, pero hasta que no se hagan extensivos a todos los trabajadores y que el egoísmo de unos pocos no lo haga colectivo así estamos. El hecho de compartir experiencias creo que es una forma de capacitación, al compartir con el otro.

La siguiente entrevista fue realizada a la Sra. Romina Daniela Polizzi. De profesión Psicóloga Social, quien trabaja en contexto de encierro desde hace 9 años, comenzó en el año 2012. Desde el inicio de la tecnicatura en el Penal nro. 1 y la Unidad Nro.12.

Y: Cómo es trabajar en contexto de encierro.

R: Desde lo personal he pasado por diferentes momentos, por un lado cuando uno ingresa al establecimiento claramente se siente la dureza del lugar, las rejas, los olores, los uniformados, sus armas, los rostros duros, lo lumbre que presenta el espacio físico. Pero, cuando se llega al " aula", allí se encuentra con lo habitual de un espacio de aprendizaje: bancos mirando hacia un pizarrón, un escritorio, tizas, borrador. Uno ahí se encuentra con ALUMNOS. En ese sentido, dar clases en contexto de encierro se hace similar a cualquier otro espacio educativo, pero también considero que es una mera abstracción, creo que en el recorrido pedagógico que cada uno pueda hacer nunca es sin el contexto, sin la realidad del "para quienes".

Y: Que piensas sobre la educación en contexto de encierro?

R: Pienso en la educación como un espacio de libertad, dentro de un contexto que controla los cuerpos.

Y: Que sentís cuando salís del contexto de encierro?

R: Cuando me retiro de la organización siempre siento una pesadez en el cuerpo, una sensación extraña, pese a los años, nunca me es liviano cuando me retiro.

Y: Has vivido momentos de Tensión?

R: La cárcel es un contexto hostil. En el transcurso de los años he atravesado algunas situaciones que me han generado tensión: peleas, el accionar de los guardias. Situaciones que las he visto, para mi tolerancia, muy violentas. Es importante que aclare que no es lo habitual, han sido solo momentos excepcionales que se han dado a lo largo de los años.

Y: Consideras que tienen acompañamiento en dicho trabajo?

R: considero que hay acompañamiento desde lo institucional, desde lo académico, no así, en la especificidad del contexto en donde desarrollamos nuestra tarea.

Y: Has sido capacitada para trabajar en contexto de encierro?

R: En lo personal no he contado con ninguna capacitación específica a la educación en contexto de encierro. Solo la primera vez que iba a ingresar, tuvimos una reunión, donde se nos transmitieron algunas reglas y cuestiones a tener en cuenta desde la seguridad planteada desde el servicio penitenciario.

Y: Consideras importante ser capacitados para trabajar en dicho lugar?

R: Considero muy importante pensar en espacios de capacitación específicas en la temática, insisto en el concepto que planteé inicialmente, la educación no es por fuera del contexto de la realidad que rodea a un aula y del con quienes nos encontramos.

Y: Crees de mucho valor la contención de los compañeros que se desempeñan en este contexto?

R: Considero que sería valioso poder tener reuniones entre los docentes, para intercambiar ideas, pareceres, diferentes situaciones que se dan en el espacio del aula, de la institución penitenciaria, como una forma de acompañar, de acompañarnos e enriquecer la tarea cotidiana. Hemos realizado algunas reuniones, en general, informativas. Desde la informalidad en espacios que compartimos de espera, entre los docentes, se dan algunos intercambios y se comparten cuestiones cotidianas, pero eso queda en conversaciones de " pasillo", no tienen carácter institucional.

Y: Qué tipo de capacitaciones te gustaría que abordaran para mejorar la actividad?

R: Me gustaría tener capacitación específica en relación a la educación dentro de este contexto, cuestiones específicas a tener en cuenta para el armado de la clase, la pedagogía a utilizar... estas cuestiones siempre las hemos manejado a nuestro propio criterio y experiencia.

Y: crees que afecta directamente en el trabajo?

R: No sé si afecta directamente, no tener espacios de capacitación, si estoy segura que enriquecería nuestra tarea y nuestra mirada.

Y: sabes por qué no se realizan capacitaciones específicas en contexto de encierro?

R: No sabría especificar por qué no se realizan espacios de capacitación específicas, si tiene que ver con el interés de directivos, docentes, falta de recursos materiales o humanos. Desconozco la respuesta. Es dable mencionar que existen capacitaciones, cursos, posgrados, específicas en contexto de encierro, dictado por diferentes organismos educativos, a los cuales los docentes tenemos acceso. En general son espacios pagos y queda solo a interés personal de quienes desarrollamos la tarea de enseñar dentro del contexto de encierro.

Y: Conoces el artículo de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación y Derechos Humanos?

R: Estoy informada en relación a las leyes y la obligatoriedad de la capacitación continua desde el CENT. N° 40, se hacen espacios de capacitación y trabajo, donde se trabajan temas transversales a todos los docentes de la institución, en síntesis, se realizan espacios de capacitación, nunca en la especificidad de la educación en contexto de encierro.

Y: Crees que se podría solicitar capacitación específica en contexto de encierro el Instituto?

R: Entiendo que las capacitaciones pudieran ser solicitadas por cualquiera de las partes, a propuesta de docentes, coordinadores y directivos. por supuesto que esto

se concrete depende de aquellos que tienen mayor responsabilidad y capacidad de gestión.

Y: Consideras que te daría más herramientas tener capacitación en la materia del contexto y la seguridad?

R: Tener más capacitaciones sería valioso en la adquisición de herramientas. Todo aprendizaje, intercambio, reflexión, genera un aprendizaje que indefectiblemente enriquece nuestra tarea.

Y: Sabes o tienes conocimiento si se da capacitación en otras provincias.

R: Desconozco si la falta de capacitación se da a nivel nacional o provincial. Si puedo dar cuenta de la situación local.

Y: Qué propondrías para mejorar la actividad?

R: A modo de propuesta y que no necesitaría tanto recurso, podría ser realizar reuniones periódicas entre los docentes y compartir allí herramientas. En algún momento propuse pensar un espacio específico de capacitación e intercambio, a lo mejor llevado adelante entre los mismos docentes, en pos de generar encuentros que posibiliten la reflexión y también un espacio en donde poner pareceres y sentires que aliviaran dar clases en un contexto duro y oscuro como son las cárceles. Fui tratada de "Blandita". No voy a especificar por quien. Pero no volví a insistir con la propuesta.

Y: Conoces si hay seguimiento en la carrera de los docentes y evaluaciones sobre el desempeño, como así también informes a tu legajo?

R: Desconozco lo del seguimiento de carrera al servicio de la docencia. Considero que, pese a las dificultades, hay promoción y crecimiento que cada uno ha ido aportando en diferentes espacios, de clase, de encuentros y de encuentros informales también.

Gracias Romina por tu aporte y colaboración.

Cuestionarios

Los cuestionarios que se detallan a continuación se realizaron a los profesionales al servicio de educación en contexto de encierro en donde se dictan cátedras de la tecnicatura superior en administración de empresa coordinadas por el instituto superior n° 40, el campo de trabajo se desplegó dentro de las instituciones penitenciarias provincial y federal de la ciudad de Viedma Provincia de Río Negro, ambas dentro del territorio provincial, estas se realizaron en el año 2019, siguiendo con la línea de investigación sobre los factores que influyen en el desempeño de los profesionales que se desempeñan como profesores en dicha instituciones.

En los mismos se verá detallado el pensar de los profesionales que dedican sus horas de trabajo en un contexto tan complejo por sus reglas como por quienes comparten días y horas.

En el mismo se verá reflejado el punto principal que es la capacitación para dicho contexto cuantas veces han recibido actividad respecto al área, como se adaptaron al contexto de encierro, que tipo de carrera poseen en dicho trabajo y el reconocimiento, es decir todo aquello que conlleva a un crecimiento en la carrera y aporte de conocimientos con herramientas aptas para dicho contexto, por todo lo expuesto veremos a continuación las encuestas individuales y por cada consulta los diagramas en forma global de las respuestas.

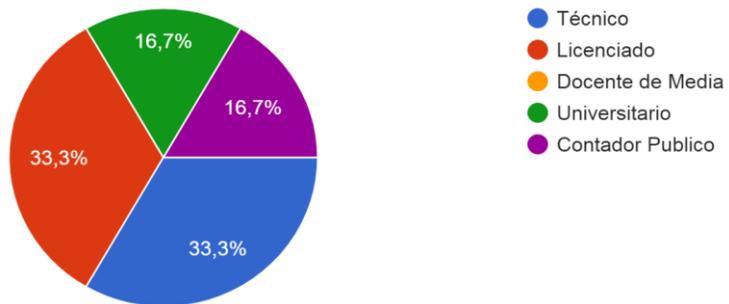
Dentro de la estructura del Instituto Superior de Educación Técnica, A que Área pertenece?

6 respuestas



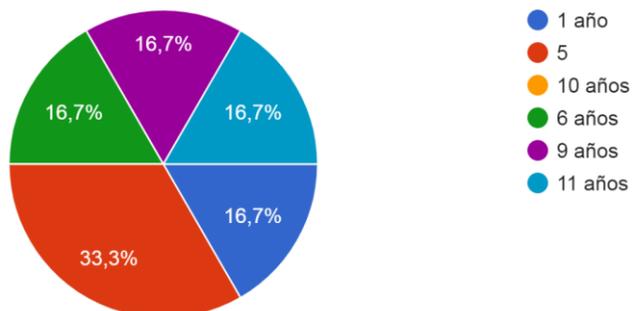
Cuales son sus niveles de preparación - Estudios?

6 respuestas



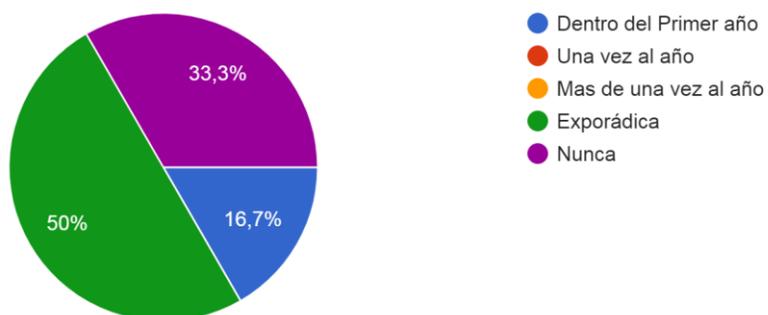
Cuantos años tiene usted, prestando servicios en dicho establecimiento, (CENT N° 40)?

6 respuestas



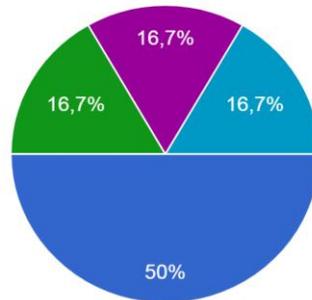
Después de Cuanto tiempo en el puesto recibió capacitación adecuada a su tarea?

6 respuestas



Recuerda en que ámbito fue capacitado?

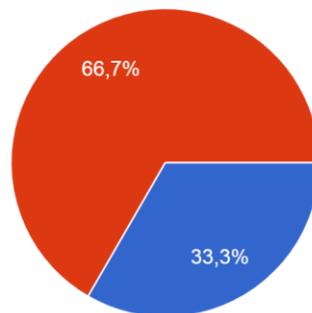
6 respuestas



- Instituto CENT N° 40
- En Otra Institucion
- En contexto de encierro
- online
- nunca
- Ninguno

Conoce la Ley de educación del M. de E y DDHH. de la Provincia de Río Negro y los artículos que refieren a su trabajo y capacitación permanente?

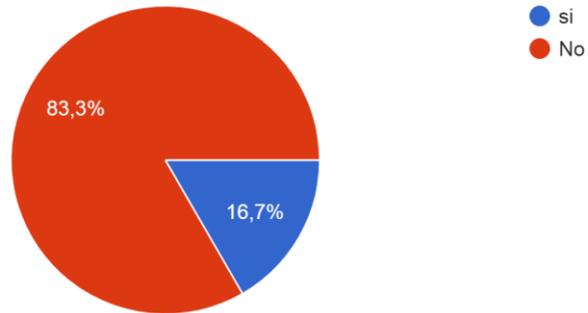
6 respuestas



- Si
- No

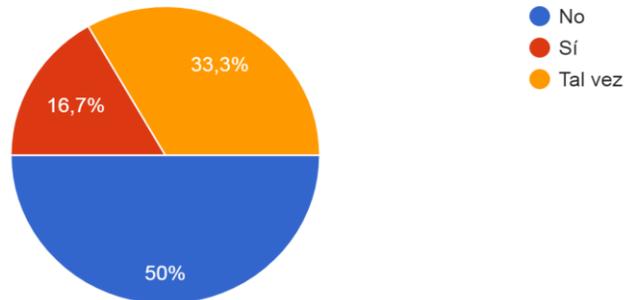
Conoce usted algún tipo de estudio previo sobre el rendimiento de los profesores?

6 respuestas



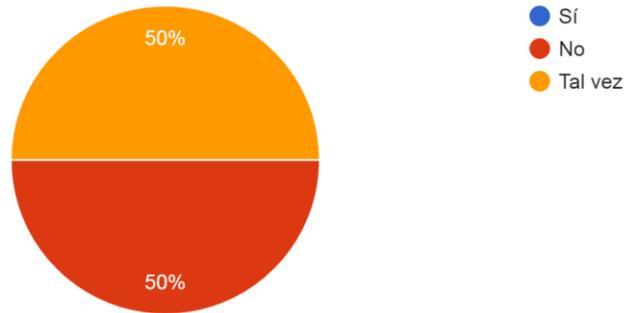
Hay oportunidades de Promoción o Crecimiento de carrera?

6 respuestas



Conoce usted si desde el Ministerios de Educación y Derechos Humanos o del Instituto se evalúa el crecimiento profesional?

6 respuestas



Puede usted expresar cuáles considera que son las necesidades con respecto a su trabajo en contexto de encierro? 6 respuestas

Copias de material para alumnos, facilitar ingreso de tecnología para dar clases y algún mecanismo de intervención para facilitar el acceso de alumnos a carrera y clases

1) de proceso; por ejemplo qué hacer cuando hay que evacuar, o si toman rehenes, o si me toman de rehenes

2) entender las motivaciones de los reclusos, porque vienen a estudiar, y no que me las cuenten ellos mismos.

3) qué aspectos se tienen que tener en cuenta para éste contexto en particular, por ej: la relación con los encargados

Incentivar a los alumnos al estudio y no a los cursos

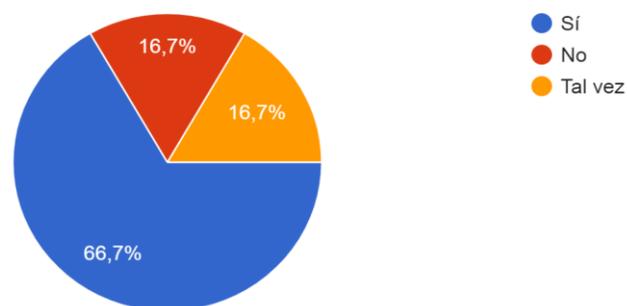
Ninguna

Me parece que se necesitaría mayor presupuesto para infraestructura y condiciones de trabajo

Capacitation

Usted se encuentra satisfecho con los procesos de Progresión laboral?

6 respuestas



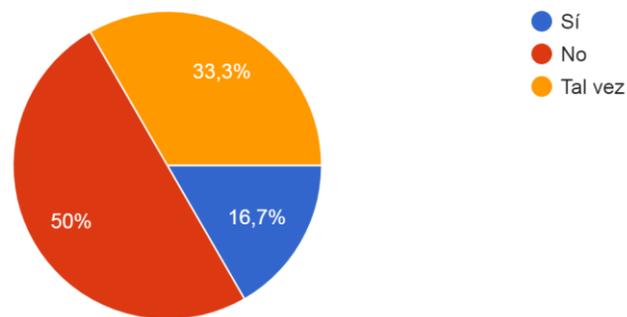
Cuál fue su última Capacitación, tuvo que ver con el lugar donde desempeña su trabajo? 4 respuestas

Aplicaciones web para dar clases. En contexto de encierro es muy difícil implementarlas.

En términos generales se podría desarrollar pero es un proceso a largo plazo
Durante el mes de noviembre
Nunca

Esta logro satisfacer sus necesidades, concierne a la tarea que desempeña?

6 respuestas



Desea aportar algo más?6 respuestas

No

Me gustaría que los estudiantes tengan la posibilidad de investigar por cuenta propia ciertos temas del programa.

Técnicamente se puede conseguir: los TIC de la UP deberían saber cómo "capar" internet para que los reclusos naveguen por ciertas páginas web o busquen material de cierta temática, mientras no puedan usar otras.

Buscar alternativas institucionales para que el alumno progrese una vez recibido, dando posibilidad laboral

Considero que la estructura actual está muy politizada y todos los cargos a los que se aspiran no son por méritos propios. Debería jerarquizar la profesión

Si deseo que se considere el 2 por 1 cómo las fuerzas

Recorte Periodístico



Instituto Superior De Formación Técnica Profesional
Viedma – Río Negro

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2013

Publicado:25/10/2013

EDUCACIÓN LANZÓ UNA TECNICATURA EN ADMINISTRACIÓN PARA INTERNOS DEL PENAL 1 DE VIEDMA

El secretario de Educación de Río Negro, Aldo Spessot, acompañado por el subsecretario de Seguridad y Justicia, Daniel Barié; el director General del Servicio Penitenciario Provincial, Gustavo Ferraiuolo; y la directora de Educación Superior y Formación Docente, Mónica Silva, presentaron hoy la Tecnicatura Superior en Administración, con orientación en Gestión del Estado y PYMES, que cursarán internos del Penal N° 1 de la ciudad de Viedma.



La carrera de nivel Superior tiene por objetivo que el Estado provincial garantice el derecho a la educación de aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad y, de esta forma, cumplir con legislaciones nacionales como la N° 26.206, la 24.660 sobre ejecución de la pena privativa de libertad y la 26.695 de Educación en Contextos de Encierro.

"Felicitaciones a todos los chicos, por emprender este camino en la educación. Nuestra nueva Ley orgánica habla del derecho social a la educación, que tiene que estar para todos porque creemos realmente que muchas vidas y muchos destinos se definen por las condiciones", sostuvo Spessot en su discurso.

Además, agregó: "Es un orgullo porque ha crecido la matrícula en todas las escuelas primarias y secundarias de todos los penales y ahora, con mucho orgullo también, decimos que abrimos una Tecnicatura terciaria para que tengan más herramientas para enfrentar la vida".

Finalmente, hizo un pedido a los estudiantes del Penal: "Como un acto de solidaridad para los otros compañeros, les pido que hablen con ellos y que se enganchen con la propuesta educativa; que estudien, que estando acá aprovechen la oportunidad para poder tomar otras decisiones que ustedes quieran, en cuanto a sus destinos personales".

Anteriormente, Barié agradeció la oportunidad que, en conjunto, se ofrece a los internos del Penal de Viedma. "Siempre decimos que los internos solamente tienen privado un solo derecho, que es la libertad ambulatoria. Debemos, como Estado, garantizar todos los derechos, entre ellos la formación y la educación,

fundamentalmente para la reinserción social a posteriori de que egresen en el establecimiento".

El funcionario sostuvo que "es la primera vez, dentro de este establecimiento penal, se dicta una Tecnicatura superior y que tiene que ver con la administración de PyMES, con el aditivo de lo que significan en la economía; son las que más empleo generan, por lo cual este momento es fundacional".

El Ministerio de Educación y Derechos Humanos y la Secretaría de Seguridad, dependiente del Ministerio de Gobierno, apuntan a una verdadera reinserción social de los internos alojados en dicho establecimiento penitenciario de la provincia.

La gestión académica estará a cargo de la Dirección de Educación Superior, a través del Centro Educativo de Nivel Terciario N° 40.

Hasta el momento, se inscribieron 14 internos para iniciar la carrera, con estudios secundarios completos, cuya gran mayoría culminó la Secundaria en el mismo penal.