



5  
24  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

“ MODELO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN  
Y ADIESTRAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS  
PENITENCIARIOS DE ISLAS MARIAS PARA UNA  
REAL Y EFICIENTE REHABILITACIÓN Y READAPTACIÓN  
SOCIAL DE LOS REOS”.

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

ARTURO ARRIAGA FLORES

ASESOR DEL SEMINARIO:

L.A. MIGUEL YUNES TORVAY CARRANZA

MÉXICO, D.F.

1996





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**"MODELO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION Y  
ADiestRAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS  
PENITENCIARIOS DE LAS ISLAS MARIAS PARA UNA  
REAL Y EFICIENTE REHABILITACION Y  
READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS".**

**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA**

**QUE PARA OBTENER EL**

**TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA**

**ARTURO ARRIAGA FLORES**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A DON MIGUEL YUNES TORVAY CARRANZA,**  
*como un reconocimiento a su gran trayectoria profesional.*  
*Por saber ser un gran profesionalista y un gran amigo.*  
*Gracias, señor.*

*A mis señores padres:*  
**JOAQUIN ARRIAGA GARCIA Y**  
**LUCIA FLORES HERNANDEZ,**  
*con el gran amor que les profeso.*

*A mis hermanos:*  
**GERMAN, JESUS, ROBERTO, JOSEFINA, AGUSTIN,**  
**JOAQUIN, GRACIELA Y JAVIER,** *por que en todo momento*  
*exista la unión entre nosotros.*

**A DON MARIO VARGAS AGUIAR,**  
***Por ser un modelo a seguir en el campo humano y profesional.***

**A DON LUIS ALBERTO CONTRERAS SALAZAR,**  
***por sus grandes cualidades personales y profesionales.***

**"MODELO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS  
PENITENCIARIOS DE LAS ISLAS MARIAS PARA UNA REAL  
Y EFICIENTE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL  
DE LOS REOS".**

	PAGINA
<b>INDICE</b>	
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I <u>GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACION</u></b>	1
1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ADMINISTRACION	3
1.2 LA ADMINISTRACION CIENTIFICA	7
1.3 EL HUMANO RELACIONISMO DE ELTON MAYO	9
1.4 LA CORRIENTE ESTRUCTURALISTA	10
1.5 EL NEOHUMANO RELACIONISMO	15
1.6 DOCTRINA MEXICANA ADMINISTRACION	17
1.7 DEFINICION DE ADMINISTRACION	19
1.8 EL PROCESO ADMINISTRATIVO	19
1.9 AREAS FUNCIONALES	21

<b>CAPITULO II <u>ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS</u></b>	<b>26</b>
2.1 CONCEPTO DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	28
2.2 BREVE REFERENCIA HISTORICA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	32
2.3 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS	36
2.4 CARACTERISTICAS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	38
2.5 OBJETIVO DE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS	38
2.6 FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS	39
2.6.1 ADMISION Y EMPLEO	42
2.6.2 ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION	43
2.6.3 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	43
2.6.4 RELACIONES LABORALES	45
2.6.5 ESTABILIDAD, MOVILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE PERSONAL	46
2.6.6 PRESTACIONES	
<b>CAPITULO III <u>GENERALIDADES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.</u></b>	<b>47</b>
3.1 LA CAPACITACION COMO SUBSISTEMA DE LOS RECURSOS HUMANOS	48
3.2 CONCEPTOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	50
3.2.1 PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION	55
3.2.2 PROCESO DE LA CAPACITACION	58
3.3 FUNDAMENTO LEGAL	59
3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	62
3.4.1 LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO	62
3.4.2 LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACION	63
3.4.2.1 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	63

3.4.2.2 OBLIGACION PATRONAL RESPECTO A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	64
3.5 HONORARIOS, LUGARES E INSTRUCTORES PARA LA IMPARTICION DE CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	65
3.5.1 HONORARIOS	65
3.5.2 LUGARES	66
3.5.3 INSTRUCTORES	66
3.6 OBJETO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	67
3.7 ASPECTOS ORGANICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	70
3.7.1 COMISIONES MIXTAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	70
3.7.2 LOS COMITES NACIONALES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	71
3.7.3 LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	72
3.7.4 LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS DE CAPACITACION	72
3.7.5 CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES	73
3.8 LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	73
3.9 CAPACITACION PARA DIRIGENTES	76
3.9.1 METAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	77
3.9.2 CONDICIONES PARA UNA CAPACITACION EFICAZ	78
<b>CAPITULO IV <u>LA COLONIA PENAL DE LAS ISLAS MARIAS</u></b>	<b>81</b>
4.1 UBICACION DE LA COLONIA PENAL DE LAS ISLAS MARIAS	83
4.1.1 LA ISLA MARIA MADRE	83
4.1.2 LA ISLA MARIA MAGDALENA	83
4.1.3 LA ISLA MARIA CLEOFAS	84
4.2 BREVE REFERENCIA HISTORICA	84

4.3 MARCO JURIDICO	87
4.3.1 DECRETO DEL 12 DE MAYO DE 1905	87
4.3.2 DECRETO DEL 20 DE JUNIO DE 1908	89
4.3.3 REGLAMENTO DEL 26 DE JUNIO DE 1908	89
4.3.4 ACUERDO DEL 13 DE ENERO DE 1909	91
4.3.5 AUTORIDAD POLITICA DE LAS ISLAS MARIAS	92
4.3.6 REGLAMENTO INTERIOR DE LA COLONIA PENAL	93
4.3.7 ESTATUTO DE LAS ISLAS MARIAS	97
4.3.8 ORGANIGRAMA	99
4.3.9 FACULTADES DE LOS RECURSOS HUMANOS PENITENCIARIOS ENCARGADOS DE LA COLONIA PENAL ISLAS MARIAS	101
4.3.10 INDEFINICION DE LA INTEGRACION DEL PERSONAL PENITENCIARIO DE ISLAS MARIAS EN CUANTO A SUS FUNCIONES	107
4.3.11 LA DIRECCION DE LA COLONIA PENAL ISLAS MARIAS	110
4.3.12 EL INSTITUTO DE CAPACITACION PENITENCIARIA Y LA COLONIA PENAL DE ISLAS MARIAS	111

**CAPITULO V DE LA REHABILITACION Y READAPTACION  
SOCIAL DE LOS REOS: DEL SISTEMA, CAPACITACION Y  
ADiestRAMIENTO PENITENCIARIO.** 119

5.1 DE LA REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS	121
5.1.1 CONCEPTOS GENERALES	121
5.1.2 MEDIOS PARA ALCANZAR LA REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL	123
5.2 DEL SISTEMA PENITENCIARIO	127
5.2.1 CONCEPTUALIZACION DEL SISTEMA PENITENCIARIO	127
5.2.2 SISTEMAS PENITENCIARIOS HISTORICOS	128

5.2.2.1 SISTEMA CELULAR PENNSILVANICO, FILADELFICO O DEL CONFINAMIENTO SOLITARIO	129
5.2.2.2 SISTEMA AUBIRNIANO O DEL SILENCIO	130
5.2.2.3 SISTEMA PROGRESIVO ( TENDENCIA ACTUAL)	131
5.2.2.3.1 VENTAJAS DE LA APLICACION DEL SISTEMA PROGRESIVO	132
5.2.2.3.2 INCONVENIENTES Y RIESGOS DEL SISTEMA PROGRESIVO	134
5.2.3 PROPUESTA RECEPCIONAL DE ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES PREVIAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA PROGRESIVO EN LAS COLONIAS PENALES	135
5.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL RECURSO HUMANO PENITENCIARIO	141

**CAPITULO VI LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PROBLEMÁTICA EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN LAS ISLAS MARIAS** 149

6.1 LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PROBLEMÁTICA EN LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN LAS ISLAS MARIAS	153
6.2 METODOLOGIA DEL ANALISIS	166
6.3 TECNICA DE INVESTIGACION	168
6.4 INSTRUMENTOS DE ANALISIS	168
6.5 RESULTADOS DEL ESTUDIO	169

<b><u>CAPITULO VII MODELO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS PENITENCIARIOS DE LAS ISLAS MARIAS PARA UNA REAL Y EFICIENTE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS</u></b>	170
7.1 NORMATIVIDAD JURIDICA	171
7.2 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	179
7.3 ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	185
7.4 DETERMINACION DE CONTENIDOS	186
7.5 ELABORACION DE UN PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	186
7.6 EJECUCION DEL PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	190
7.7 LA EVALUACION DEL PLAN DE CAPACITACION	191
7.8 SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	194
CONCLUSIONES	197
BIBLIOGRAFIA	209
ANEXOS	

## INTRODUCCION

El tema recepcional que hemos denominado: "Modelo administrativo de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos penitenciarios de las Islas Marias para una real y eficiente rehabilitación y readaptación social de los reos", aborde el aspecto de la carencia existente de adiestramiento de los recursos humanos que laboran en el centro penitenciario de referencia, situación que no es posible permitir, debido a la trascendencia de las labores que desempeñan éstos, y que en sus manos, la mayoría de las veces, se encuentra la de hacer operable la reincorporación de los internos a la sociedad, o bien en que se conviertan en una lacras para la misma.

Hemos detectado que, en el mencionado centro penitenciario, tanto desde el punto de vista de su estructura jurídica, como de su estructura real, ésta se encuentra mal organizada, lo que ha traído en la vida real que se originen vicios, que han hecho impedir la readaptación social de los internos; pero asimismo, hemos detectado que independientemente de la existencia de la reglas que prevén la impartición de cursos de capacitación para los recursos humanos penitenciarios, en general, en el País, éstos son letra muerta, que el Instituto Nacional de capacitación penitenciaria, no ha logrado sus objetivos que son los de aportar a los centros de reclusión el personal preparado para cubrir las necesidades existentes y así cumplir con la política criminal dictada en nuestra Nación.

De la investigación realizada, hemos encontrado que, en la colonia penal de las Islas Marias, sólo se dispone de dos ordenamientos jurídicos: Reglamento Interior y su estatuto, los cuales tienen una carencia legal, ya que vienen a estructurar de manera raquítica al organismo social, dándole amplísimas facultades al Director de la colonia, mismo que es quien decide lo que haya que hacerse en el mencionado centro penitenciario, centralizando, de esta manera, las funciones y atribuciones que tiene el personal directivo, lo cual es necesario desconcentrar, debe precisarse una nueva organización que se acorde a las situaciones reales que se presentan en la Isla, por ello, en el presente trabajo proponemos un nuevo organigrama, que venga a separar las facultades de los recursos humanos penitenciarios que ahí laboran, para así distribuir mejor el trabajo, y lograr los objetivos que se persiguen, que es precisamente el de rehabilitar y readaptar a los internos. La nueva organización que proponemos, se encuentra basada en las sugerencias dadas por Naciones Unidas, así como lo que dispone el Reglamento de reclusorios y centros de detención, lo que han precisado algunos autores de Derecho penitenciario, así como los autores Administrativos, y las reglas administrativas imperantes, debiéndose incluir, en el nuevo organigrama, la separación del personal en: directivo, administrativo, técnico y de seguridad o custodia, poseyendo, cada uno de ellos, atribuciones propias y exclusivas, previéndose el perfil de puestos, la jerarquías, la delegación de autoridad, etcétera; considerando que, así de esta manera, se podría contar, primeramente, con una infraestructura que pueda hacer factible, posteriormente establecer un plan de capacitación y adiestramiento del personal penitenciario.

En la nueva organización que proponemos, tomamos en consideración el sistema penitenciario que se aplica en la colonia penal Islas Marías, y que precisamente corresponde al Progresivo , o llamada prisión abierta, aún cuando ésta se encuentra limitada, se toma en consideración los objetivos que se persiguen que es el tratamiento del interno en aras de que se rehabilite o se reintegre a la colectividad, los recursos materiales, financieros con que se dispone, y esto para hacer una planeación de los recursos humanos que sean necesarios para cubrir la demanda de atención a internos, teniendo en consideración que se sugiere que por cada 15 o 20 internos debe haber un elemento de custodia.

En la nueva organización que se propone, se toma en consideración la necesidad de crear una coordinación de capacitación y adiestramiento del personal penitenciario que labora en la isla y que vendrá a depender de la Dirección técnica, ya que ésta se encontrará constituida de personal con conocimientos multidisciplinarios: En Derecho penitenciario, Administración penitenciaria, Derecho penal, Comportamiento humano, Criminología, Criminalística, etcétera, y con esto se podría captar mejor las necesidades que en materia de adiestramiento se dieran, y establecer los programas que fueran necesarios.

Esto, ante la especial situación que presenta la colonia penal, ya que como se trata de un centro penitenciario, abierto, el personal no puede salir de la misma para irse a capacitar, además que no se cuenta con la infraestructura necesaria para hacerlo, y además por lo costoso que sería e infructuoso.

Denotamos que, en toda organización, el recurso humano es el más importante, ya que sin él no se lograría ningún resultado, y más en el caso del personal penitenciario, que sus labores no solamente se concretan a cuidar reos, sino a realizar una labor que lleve a que aquéllos se rehabiliten, en beneficio de la sociedad.

Notamos que, no se dispone de manuales de organización ni de procedimientos, que solamente se dispone de circulares emitidos por el Director del penal, pero que éste carece de conocimientos Administrativos, lo cual es grave y debe corregirse.

Estimamos, que en esto radica la importancia del tema que desarrollamos, debido a que el licenciado en Administración puede aportar conocimientos valiosos para corregir la ausencia administrativa detectada en la colonia Penal de las Islas Marías.

El licenciado en Administración con sus conocimientos puede aportar elementos valiosísimos a efecto de poder implantar un programa de capacitación y adiestramiento en la colonia penal de las Islas Marías, y esto con la finalidad de que se puedan mejorar las actitudes y aptitudes en el desempeño del trabajo y con el objetivo de hacer válidas las metas de readaptar al interno que ahí purga sanciones, todo ello en beneficio de la sociedad.

En el presente trabajo proponemos un modelo de implantación de un programa de capacitación y adiestramiento para el personal penitenciario, tomando en consideración las reglas que nos aporta la ciencia de la administración, y tomando en cuenta las condiciones reales que se dan en la Isla.

Dicho programa de capacitación y adiestramiento requiere de la aplicación de los conocimientos que nos proporciona la Administración, y específicamente la Administración de recursos humanos, es por tal razón que en el presente trabajo abordamos, en los dos primeros capítulos, tales temas; pero, asimismo, es necesario proporcionar conocimientos del Derecho del trabajo, de seguridad social, y en el caso concreto, de Derecho penitenciario, ya que se propone un plan de capacitación y adiestramiento en la colonia penal Islas Marías y precisamente para el personal penitenciario y con la finalidad de hacer efectivo el objetivo de readaptar a los internos.

En el capítulo tercero, hacemos referencia a los conceptos generales de la capacitación y el adiestramiento; en el respectivo cuarto, la referencia a la constitución orgánica de la colonia penal Islas Marías, las atribuciones del personal penitenciario que labora en la misma, así como un organigrama basado en la estructura actual. En el capítulo quinto, nos referimos a la rehabilitación y readaptación social, al sistema penitenciario que se aplica y al adiestramiento penitenciario que se imparte en la actualidad, con la problemática que implica éste. De igual manera, en el apartado sexto, nos referimos a la administración de recursos humanos y la problemática en la capacitación que se presenta en el centro penitenciario de referencia, así como se propone una nueva organización, estableciendo un nuevo organigrama, que prevé la

división de personal penitenciario, que se sugiere por las Naciones Unidas, como son Directivo, Administrativo, Técnico y de Seguridad o Custodia, con funciones independientes. En la nueva estructura se propone la creación de la coordinación de capacitación y adiestramiento dependiente de la dirección técnica que se encuentra compuesta por personal que posee conocimientos multidisciplinarios, y esto con la finalidad de contar con personal preparado que puedan establecer el plan de capacitación y hacerlo válido y aún su seguimiento.

Por lo que hace al último capítulo: séptimo, se refiere al modelo administrativo de implantación del plan de capacitación para el personal penitenciario y con la finalidad de lograr la readaptación del interno. Sugerimos que en el proceso de capacitación se tengan en consideración las 8 etapas: Identificación y definición de necesidades manifiestas; detección de las necesidades encubiertas; fijación de objetivos a partir de las necesidades; elaboración de un plan general de capacitación, y que en el programa se redacten los objetivos de los recursos en términos conductuales, conteniendo métodos y materiales; la organización de los eventos; la evaluación del plan y de los programas, así como el seguimiento de los mismos.

En el presente trabajo, hemos seguido, en su elaboración, el método deductivo, es decir partimos de conceptos generales para llegar a las particularidades.

La justificación de la elaboración de la obra recepcional, radica en el hecho de que se ha detectado que en la colonia penal Islas Marías se carece de programas de capacitación y adiestramiento para los recursos humanos penitenciarios, lo que ésta haciendo que no se logren los objetivos de rehabilitar y readaptar a los internos que ahí purgan sus sanciones, en perjuicio de la sociedad. Así pues, sostenemos, que en cuanto se capacite y adiestre al personal penitenciario del centro penal de referencia, en tanto se logrará la rehabilitación del interno.

**CAPITULO I.- GENERALIDADES DE LA  
ADMINISTRACION**

## CAPITULO I.- GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACION

A efecto de realizar el análisis del trabajo recepcional, consideramos que previamente debemos abordar los temas relacionados con las generalidades de la administración, así como el respectivo de los recursos humanos, proporcionando, de esta forma, el apellido paterno y materno a la tesis que hemos de efectuar, y consecuentemente ir proporcionando elementos de base para que el lector vaya adentrándose en la obra literaria que hemos de sostener.

De igual manera, en líneas posteriores, examinamos aspectos de la capacitación y el adiestramiento; una breve descripción del penal de las Islas Marías, así como del personal que atiende en él, y sus atribuciones y facultades, así como los objetivos que se pretende con su trabajo, y que es menester para lograr una rehabilitación y readaptación social de los reos que ahí purgan sus sentencias.

También, es necesario abordar lo relativo a la necesidad de capacitar al personal penitenciario para hacer válido el adiestramiento y la habilidad de éste en aras de hacer efectiva que los reos al obtener su libertad sean útiles a la sociedad, tal que en la actualidad no se consigue, debido a la ausencia de un modelo de adiestramiento y capacitación para el personal penitenciario antes citado, y que es necesario implantar, acorde a las reglas establecidas para los recursos humanos, para así hacer válida nuestra postura.

Así pues, iniciaremos con los antecedentes históricos de la administración.

## 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ADMINISTRACION.

La mayoría de los autores <sup>1</sup> concuerdan en señalar a la Revolución industrial ( 1760 a 1830), como los antecedentes históricos de la administración . La Revolución industrial es la que marcó el cambio paulatino de la fuerza muscular en el trabajo, por la fuerza de la máquina. Los lugares en donde acontecieron fue en Inglaterra en primer término, posteriormente en Alemania, Francia, los Estados Unidos y otros países de Europa Occidental.

A fin de tener una panorámica general, es conveniente que señalemos las formas de producción existentes en el período previo a la Revolución industrial. En aquel entonces existía el régimen feudal, encontramos al siervo típico que paga su renta al señor feudal, en productos agrícolas, pero así también existen otros forzados a hilar y que en esa forma cubren su cuota. En otros lugares, según lo relata Federico Engels <sup>2</sup> las familias trabajadora; combinaban las labores agrícolas con el hilado y tejido en sus propias casas. Sus productos los realizaban en mercados poco competitivos y no hacían más de lo que querían y ganaban bastante para sus necesidades, asimismo la producción se destina fundamentalmente al autoconsumo, aunque se inicia un comercio principalmente en las villas cercanas al lugar en que reside el productor, existe un número reducido de asalariados, el trabajo se hace en el campo y en el propio hogar bajo formas familiares, interviniendo el trabajador en todo el proceso productivo.

---

<sup>1</sup> Entre los que contamos con José Antonio Fernández Arenas, Sergio Hernández, Cristóbal del Río, etcétera.

<sup>2</sup> Cfr. Citado por Ríos, Adalberto y Panlagua, andrés: " Orígenes y perspectivas de la Administración". Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1990, páginas 39 a 43.

Las primeras organizaciones manufactureras se presentan bajo dos modalidades: las descentralizadas, que concentran el trabajo en un gran número de obreros que viven en el campo y entregan una unidad fabril sus productos para ser sometidos a un último proceso de acabado y teñido en la misma. Las centralizadas, que reúnen bajo un mismo techo a grupos de obreros que son sometidos a una vida de cuartel, con una estrecha supervisión del trabajo y una austeridad monástica, que incluía horarios para las labores, la comida, el rezo, y el sueño. Sin embargo, la forma de producción que contaba con el mayor número de trabajadores y que representaba la institución clásica de la época previa a la Revolución industrial es el gremio; " los gremios fueron organizaciones en que se agrupaban los fabricantes de un tipo determinado de productos para efectos de proteger sus intereses".<sup>3</sup>

En los gremios es en donde por primera vez se establece la relación de patrón trabajador que prevalece hasta nuestros días. Por otra parte, aparece en ellos una bien definida estructura jerárquica: maestro, oficial, aprendiz.

El crédito no existe y el cobro de intereses se considera inmoral y es condenado. En el auge de la Revolución industrial surgieron grandes innovaciones técnicas, en forma enunciativa, nos limitaremos a señalar algunos de los avances logrados en este campo. La utilización del coque para la fundición del hierro, obra de Henry Cart, construcción de los primeros altos hornos por Darby, la máquina para bombeo de agua de Newcomen.

---

<sup>3</sup> Barajas Medina, Jorge: " Curso Intriductorio a la Administración". Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1992, pág.18

La máquina rotatoria de doble efecto de Watt, la máquina de hilar de Paul, el gran éxito en máquinas hiladoras bautizada como " Jenny hilander " de Hargreaves, el inicio del uso de la fuerza hidráulica para hilar por Arkwright, el desarrollo del telar por Carwright. <sup>4</sup>

Pero la innovación tecnológica no sólo se refirió a nuevas máquina, sino a modificación en los procesos de producción como el uso de cilindros rotatorios para estampado de percales, para sustituir placas de cobre, inventado por Tomas Bell. El uso de ácido sulfúrico, posteriormente el cloro, hasta llegar al polvo destinado al blanqueado de telas, la sustitución del metal por el uso de la loza de barro y porcelana.

En el auge de la industrialización surgieron las grandes organizaciones que empezaron a desbordar las posibilidades de un solo propietario, lo que dio origen a una mayor práctica de asociación para la integración de grandes capitales. En un principio la responsabilidad de los socios fue de carácter limitado, lo que implicaba un gran riesgo, pues tenían que responder además de lo invertido con todo su patrimonio.

" Se produce una ruptura con los moldes éticos católicos prevaletentes hasta entonces, fenómeno atribuible a un natural desenlace de la reforma protestante " <sup>5</sup> . Max Weber buscó determinar la influencia de los ideales religiosos en la formación de una mentalidad económica <sup>6</sup> . Es decir, estudia el espíritu capitalista desde el ángulo de un causalismo espiritualista, sin rechazar la posibilidad de interpretaciones materialistas.

---

<sup>4</sup> Cfr. Morales Ramírez, José: " Desarrollo de la enseñanza de la Administración en México". Primera edición, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 1981, pág. 3 y 4.

<sup>5</sup> Jimenez Castro, Wilburg: " Introducción al estudio de la Teoría Administrativa". Tercera edición, Fondo de cultura económica, México, 1978, pág.22

<sup>6</sup> Ríos, Adalberto, et. al, ob. cit., p.44

Max Weber considera como una de las discrepancias fundamentales entre la ética católica y la protestante en concepto ético religioso de profesión <sup>7</sup>.

El punto de vista católico lo podríamos encontrar en Santo Tomás de Aquino, para quién el trabajo en el mundo aún cuando querido por Dios, pertenece al orden material y por tanto, no tiene, al igual que el comer o el beber, una valoración ética <sup>8</sup>; para Santo Tomás de Aquino el trabajo es necesario sólo para la conservación de la vida individual y social, por tanto, quien tenga riqueza suficiente para vivir sin trabajo no esta obligado a ello. Lutero por su parte, considera que el ascetismo monástico como constituye una forma de superación moral, sino mas bien es el producto de un desamor egoísta <sup>9</sup>, para el, la forma de agradar a Dios es el estricto cumplimiento de las obligaciones del hombre en su trabajo.

La Revolución francesa propugna por una libertad absoluta en todos los aspectos y destruye todo lo que considera atentatorio a la misma, por ejemplo en 1871 se promulgó la Ley Chapelier, que ordena la abolición de los gremios y corporaciones, dado que las regulaciones que estos establecían el trabajo, producción y comercialización se toman como limitantes al ejercicio de la libertad.

El proletariado se comenzó a organizar como clase y a expresarse a través de sus pensadores en 1836, Robert Owen elabora su obra " El Libro del Nuevo Mundo Moral ", donde hace planteamientos morales idealistas de carácter individual y propone modelos de sociedad comunista.

---

<sup>7</sup> Citado por Ríos, Adalberto, ob. cit., p 45.

<sup>8</sup> Cfr. Ríos, Adalberto, ob. cit., p 95

<sup>9</sup> Citado por Ríos, Adalberto, ob. cit., p 45

Carlos Marx es el primero que analizó e interpretó la lucha de clases, las leyes que rigen el movimiento social y sus antagonismos desde un punto de vista científico y a través del análisis dialéctico y materialista de la historia; Marx es la expresión de los intereses organizados de la clase proletaria.

El problema social derivado de la explotación en el trabajo, dadas sus proporciones, atrajo la atención de la iglesia por dos razones fundamentales: a.- el acudir en auxilio de la clase proletaria; b.- el contrarrestar el avance socialista.

El pensamiento social de la Iglesia católica se encuentra plasmado en los documentos papales denominados Encíclicas, tales como la Rerum Novarum, su autor el Papa León XIII, Cuadragésimo anno ( Pío XI); Mater et Magistra (Juan XXIII); Populorum progresivo (Paulo VI) <sup>10</sup>.

## 1.2 LA ADMINISTRACION CIENTIFICA.

Cuando se habla de los orígenes de la Administración, invariablemente se relaciona con los trabajos de Federico Taylor y Henry Fayol, adjudicándoles indistintamente el título de "Padres de la administración".

Federico Taylor, en su libro "Principios de la administración científica", plasma algunas de sus más importantes aportaciones, tales como: La racionalización del trabajo y estudio de tiempos y movimientos; selección y capacitación de trabajadores; salarios e incentivos; organización funcional <sup>11</sup>. La obra de Taylor fue más bien un inicio de la ingeniería industrial, que un intento de estructurar el estudio de la administración.

<sup>10</sup> Cfr. Ríos, Adalberto, ob. cit., pp 56 a 76

<sup>11</sup> Cfr. Citado por Ríos, Adalberto, ob. cit., pp 76 a 90

Por lo que hace a Henry Fayol, diremos que fue el verdadero iniciador de los esfuerzos tendientes a estructurar el estudio de la administración. Sus aportaciones mas importantes son: Definición de las áreas funcionales: 1.- Operación técnica; 2.- Operaciones comerciales; 3.- Operaciones financieras; 4.- Operaciones de seguridad; 5.- Operaciones de contabilidad; 6.- Operaciones administrativas.

Henry Fayol fue el creador del primer modelo de proceso administrativo, que a continuación mencionamos: La previsión; la organización; la dirección; la coordinación y el control.

Fayol doto a la administración de una serie de principios que son: Principio de la división del trabajo; principio de la autoridad-responsabilidad; principio de la disciplina; principio de la unidad de mando; principio de la unidad de dirección ; principio de la subordinación del interés particular al interés general; principio de la remuneración personal; principio de la centralización; principio de la jerarquía; principio del orden; principio de la equidad; principio de la estabilidad personal; principio de la iniciativa.

Otro de los trabajos de Fayol estuvo encaminado a definir las características que deberían conformar el perfil de los administradores, el mismo lo divide en seis grandes factores:

- 1.- Cualidades físicas.
- 2.- Cualidades intelectuales.
- 3.- Cualidades morales.
- 4.- Cultura General.
- 5.- Conocimientos especiales, y
- 6.- Experiencia <sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Idem, pp 90 a 102.

Fayol fue el gran estructurador de la administración.

### **1.3 EL HUMANO RELACIONISMO DE ELTON MAYO.**

Partiendo de los experimentos en la Western Electric; en Hawthorne fue elaborada la teoría de las relaciones humanas como un complejo de actitudes e instrumentos de la jerarquía de la dirección sobre la base de la creación de la ilusión, acerca de una relación más humana dentro de las empresas por los sociólogos Mayo y Roethlisberger <sup>13</sup>.

Entre las técnicas concretas del Humano relacionismo se encuentra junto al mejoramiento de las condiciones psicológicas y fisiológicas de trabajo, la suavización del antagonismo en las relaciones entre trabajadores y supervisores a través de una reducción de los puntos de fricción y una utilización bien planeada y psicológicamente efectiva de los medios de comunicación y en particular, de los periódicos y circulares de la empresa para tratar de ganar a cada uno de los miembros de la organización para la política de la empresa.

Otra de las técnicas son la individualización y aislamiento de posibilidades de conflicto a través del método de entrevistas y la optimización de la motivación material e ideal, incluyendo prestaciones sociales.

---

<sup>13</sup> Ibidem, pág. 103.

Como principales aportaciones de Elton Mayo señalaremos las siguientes:

- a.- La definición del trabajo como la actividad social mas relevante del hombre.
- b.- La importancia de la psicología y la fisiología del trabajo como factores importantes para mejorar la situación concreta del trabajador, reducir esfuerzos y mejorar su clima de trabajo.
- c.- El reconocimiento de que la actitud humana dentro de la empresa se expresa no en forma individual, sino a través de grupos, sus relaciones entre ellos y sus relaciones con la organización.

Como principales limitaciones encontramos la falta de visión para situar la organización dentro de su contexto y el no reconocer la contradicción entre los intereses de la dirección y los trabajadores.

#### **1.4 LA CORRIENTE ESTRUCTURALISTA**

La corriente estructuralista se diferencia básicamente de las escuelas de la administración científica y de las relaciones humanas, en cuanto al análisis que realiza sobre las relaciones de la unidad productiva o empresa con el sistema social que la rodea. entre los conceptos principales de esta corriente tenemos los siguientes:

a.- La corriente estructuralista analiza los elementos formales e informales de la organización, así como la relación que existe entre ambos.

b.- La extensión de los grupos informales y su relación dentro y fuera de la organización, es decir, toda la dinámica social que se produce dentro de una unidad productiva analizando esta como una organización.

c.- Los estructuralistas dirigen su análisis a todos los niveles de la organización. Con esto rebasan a Taylor y Mayo que centran su análisis en algún aspecto o nivel específico de la organización.

d.- Estudian todo tipo de estímulos, tanto materiales como sociales, ambientales, la independencia de estos estímulos y la influencia mutua.

e.- Estudian las relaciones, intercambios, influencias, entre la organización y el medio ambiente.

f.- Otra de las características es el estudio de organizaciones de todo tipo <sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Passim, pp. 103 a 107.

La teoría de los conflictos de los estructuralistas, se reduce a la suavización, conducción y control de las expresiones de los conflictos, dentro de una organización ante la imposibilidad de resolver estos problemas y contradicciones estructurales. Entre los autores mas representativos de esta corriente en la administración se encuentran: Renate Maynts, Ralf Dahrendorf, Amitai Etzioni.

Renate Maynts: <sup>15</sup> su obra " Sociología de la organización", dice que las organizaciones modernas no son producto de un contexto cultural y social determinado, sino que pueden ser importadas junto con la tecnología y ciencias modernas, son estas organizaciones una mera superestructura formal y de ningún modo características de un estructura social determinada. Cuando toca el tema del desarrollo histórico de las organizaciones cita seis de ellas como las mas importantes a analizar, son las siguientes:

- a.- Las empresas
- b.- La Iglesia
- c.- La escuela, el hospital, la prisión
- d.- El ejercito
- e.- La administración
- f.- Las asociaciones

Define, también, Maynts a la organización como un sistema social cuyos elementos determinantes son los siguientes :

---

<sup>15</sup> Citado por Ríos, Adaiberto, ob. cit., Cfr. pp.113 a 135.

- a.- Orientación hacia un objetivo
- b.- Acción reciproca con el medio ambiente
- c.- La autopreservación
- d.- La integración

Maynts, también , define a la organización de acuerdo a su estructura y elementos que la integran de esta tenemos los siguientes tipos de organización:

- 1.- La estructura funcional de la organización
- 2.- Formalización y burocratización
- 3.- La estructura de las comunicaciones
- 4.- La estructura de la autoridad

Por su parte, Amitai Etzioni <sup>16</sup> , en su obra "La organización moderna" nos dice que la sociedad es organizacional; nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones, empleamos gran parte del tiempo gastando, jugando, y rezando en organizaciones. Etzioni define las organizaciones como unidades sociales deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos. Caracteriza a las organizaciones por los siguientes elementos:

- 1.- División del trabajo, del poder y de las responsabilidades.
- 2.- Presencia de uno ó mas centro de poder que controlan los esfuerzos concertados de la organización y los dirigen hacia sus fines.
- 3.- Substitución del personal.

---

<sup>16</sup> Cfr. Citado por Ríos Adalberto, ob, cit., pp 113 a 135

Ralph Dahrendorf <sup>17</sup>, en su obra principal "Sociología de la industria y de la empresa" indica que la mecanización del conjunto de la vida, el crecimiento de las grandes ciudades, la concentración de las masas humanas, el relajamiento de la unidad familiar, los conflictos, las tensiones sociales entre empresarios y trabajadores son consecuencia o fenómeno concomitantes de la producción industrial. No debe sorprender por consiguiente que la rama de la sociología que tiene como objetivo la investigación, la industria y la empresa industrial, haya crecido mas rápidamente en los últimos años que su tronco la psicología general.

Al hacer esta definición cae Dahrendorf en un problema, si bien relaciona la empresa y la industria en el contexto social general, en realidad lo que hace al separar la sociología en diferentes ramas es aislar y perder el punto de vista de la totalidad, es decir, observar los problemas de un todo general. De ahí derivó sus técnicas y métodos de análisis, estos son los siguientes:

- 1.- El estudio de documentos.
- 2.- La observación participante.
- 3.- La observación sistemática.
- 4.- La encuesta estadística.
- 5.- La encuesta empírica.

---

<sup>17</sup> Cfr. Citado por Ríos, Adalberto, ob, cit., pp 136 a 139.

6.- La discusión en grupo

7.- La sociometria.

8.- La experimentación.

### 1.5 EL NEOHUMANO RELACIONISMO.

Tiene como característica principal de análisis las relaciones humanas dentro de la organización y la búsqueda de una mayor estabilidad y armonía de esta.

En términos generales, esta teoría propone que dentro de la empresa y la industria tanto trabajadores como empleados puedan fijar sus objetivos secundarios y superficiales acerca de la labor que realizan a fin de dar la sensación de participación en las decisiones y en la vida de la organización.

Entre los principales autores de esta corriente tenemos a Douglas Mc Gregor; su obra mas importante es " El aspecto humano de las empresas ". Es en la actualidad una especie de manual.

De todos los administradores técnicos, presenta dos modelos del trato que se da al personal y los fundamentos en que descansa cada uno. Al primero lo llama teoría " X " y al segundo lo designa como la teoría " Y " <sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Idem, pp 141 a 155.

Al presentar la teoría " X ", señala en primer lugar, que detrás de toda decisión o acción ejecutiva hay determinadas ideas sobre la naturaleza y conductas humanas. Considera que quienes adoptan la postura que el identifica como teoría " X ", aceptan estos principios básicos:

a.- El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda.

b.- Debido a esta repugnancia la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos, para que desarrollen el esfuerzo adecuado.

c.- El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidad, tiene relativamente poca ambición, desea mas que nada seguridad.

La teoría " Y" por lo contrario, se funda en lo que el llama " El principio de integración", señala algunos supuestos como lo hizo respecto de la teoría "X". Los principales son:

a.- El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso.

b.- El control externo y la amenaza de castigo no son únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización.

c.- El ser humano ordinario, si esta colocado en circunstancias adecuadas se habitúan no sólo a aceptar, sino aun a buscar nuevas responsabilidades.

d.- La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación y la fuerza creadora para resolver los pequeños problemas de la organización, es característica de grandes sectores, no sólo de pequeños grupos.

e.- En la vida industrial actual las potencialidades del ser humano sólo se utilizan en mny pequeña parte.

### 1.6 DOCTRINA MEXICANA ADMINISTRATIVA.

En seguida mencionaremos algunos de los autores mas importantes de nuestro país.

**FRANCISCO LARIS CASILLAS:** Su principal obra refleja precisamente la necesidad de organizar y sistematizar los conceptos analizados a través del estudio. Su principal obra es: " La administración integral ", en la que se dedica a analizar, esquematizar y describir detalladamente el proceso administrativo  
19

**AGUSTIN REYES PONCE:** Sus obras principales son: "Administración de empresas" y "Administración por objetivos"; en su primera obra, nos describe las características de la administración, su universalidad, su especificidad, su unidad temporal, su unidad jerárquica y hace un análisis del proceso

---

<sup>19</sup> Cfr. Hernández Rodríguez, Sergio: " Fundamentos de Administración", Décima edición, Interamericana, México, 1982, pág. 3 a 6.

c.- El ser humano ordinario, si esta colocado en circunstancias adecuadas se habitúan no sólo a aceptar, sino aun a buscar nuevas responsabilidades.

d.- La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación y la fuerza creadora para resolver los pequeños problemas de la organización, es característica de grandes sectores, no sólo de pequeños grupos.

e.- En la vida industrial actual las potencialidades del ser humano sólo se utilizan en muy pequeña parte.

#### **1.6 DOCTRINA MEXICANA ADMINISTRATIVA.**

En seguida mencionaremos algunos de los autores mas importantes de nuestro país.

**FRANCISCO LARIS CASILLAS:** Su principal obra refleja precisamente la necesidad de organizar y sistematizar los conceptos analizados a través del estudio. Su principal obra es: " La administración integral ", en la que se dedica a analizar, esquematizar y describir detalladamente el proceso administrativo  
19

**AGUSTIN REYES PONCE:** Sus obras principales son: "Administración de empresas" y "Administración por objetivos"; en su primera obra, nos describe las características de la administración, su universalidad, su especificidad, su unidad temporal, su unidad jerárquica y hace un análisis del proceso

---

<sup>19</sup> Cfr. Hernández Rodríguez, Sergio: " Fundamentos de Administración", Décima edición, Interamericana, México, 1982, pág. 3 a 6.

administrativo. En su obra: "Administración por objetivos", señala que existen objetivos individuales y colectivos, particulares y generales, subordinados y básicos, a corto y largo plazo. <sup>20</sup>

**ISAAC GUZMAN VALDIVIA:** Sus obras principales son: "La ciencia de la administración y Reflexiones sobre la administración"; señala el autor en su libro "Reflexiones sobre la administración" que primero existió una administración de cosas derivadas de los orígenes históricos de la administración, pero su natural avance se tuvo que ir rodeando de conocimientos surgidos de la economía, el derecho, la psicología y la sociología hasta llegar a una etapa superior que es la administración de personas.

En su obra "La ciencia de la administración" señala que la dirección social o dirección de los grupos humanos, es un movimiento existencial cuya eficacia depende de su apoyo a la realidad sociológica o histórica, además hace un desarrollo del proceso administrativo.

**JOSÉ ANTONIO FERNANDEZ ARENAS:** Sus obras principales son las siguientes: "El proceso administrativo" e "Introducción a la administración". Aborda el tema de la categoría de la administración, clasificándola como la ciencia social. El carácter científico de la administración lo complementa señalando los métodos que utiliza para la integración de sus conocimientos, siendo estos el experimental, el analítico de experiencias y el comparativo, señala, también, la necesidad de que se utilicen métodos racionales en el manejo de las organizaciones <sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Reyes Ponce, Agustín: "Administración de Empresas". Tomo II, México, 1989, pp. 3 a 15

<sup>21</sup> Fernández Arenas, José A.: "El Proceso Administrativo", Segunda Edición, Diana, México, 1991, p5.

## 1.7 DEFINICIÓN DE ADMINISTRACION

En seguida mencionaremos algunas definiciones de administración:

" La administración es un ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado" (José Antonio Fernandez Arenas) <sup>22</sup> .

" La administración es un conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social" (Agustin Reyes Ponce)<sup>23</sup>.

" Administración es obtener resultados a través del esfuerzo de otros, mediante un conjunto sistemático de reglas" (Francisco Laris Casillas) <sup>24</sup>.

## 1.8 EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Tomando como base a los autores antes mencionados, seleccionamos el proceso administrativo de Agustin Reyes Ponce por ser uno de los mas completos <sup>25</sup> .

---

<sup>22</sup> Idem

<sup>23</sup> Reyes Ponce, Agustín, ob, cit., p. 7.

<sup>24</sup> Ob. cit., pp. 190 y 191.

<sup>25</sup> Reyes Ponce, Agustín, ob, cit., pp. 28 a 31.

1.- LA PREVISIÓN: Esto implica la idea de anticipación en cuanto a los acontecimientos y situaciones; para hacer la etapa de la previsión hay que fijar los objetivos, investigar los factores y coordinar los distintos medios en cursos alternativos de acción.

2.- LA PLANEACION: Consiste en fijar el curso concreto de acción derivado de la etapa de previsión, estableciendo los principios que habrán de orientarlo. La secuencia de las operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempo y de números necesarias para su realización.

3.- LA ORGANIZACIÓN: Es la estructuración técnica de las relaciones, que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

4.- LA INTEGRACION: Consiste en obtener y articular los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan, como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social.

5.- LA DIRECCIÓN: Es el elemento de la administración, en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida con base en las decisiones, ya sea tomadas directamente, ya con mas frecuencia delegando dicha autoridad y se vigila simultáneamente, que se cumplan en la forma adecuada todas las ordenes emitidas.

6.- **EL CONTROL:** Es la medición de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, formular y mejorar nuevos planes.

## **1.9 AREA FUNCIONALES**

En virtud de que cada área funcional tiene su respectiva importancia dentro de la estructura de una organización y con el fin de tener una visión general de cada una de ellas, se señalan los conceptos de las áreas funcionales mas comunes en las empresas u entidades u organismos sociales.

- Producción
- Abastecimiento
- Finanzas
- Mercadotecnia
- Recursos humanos <sup>26</sup>

**PRODUCCION:** La función de producción es transformar los materiales mediante un proceso para elaborar bienes y servicios que puedan comercializarse.

**ABASTECIMIENTO:** La función de abastecimiento es la de adquirir los servicios y bienes materiales que son indispensables para el desarrollo de toda organización.

---

<sup>26</sup> Cfr. Barajas Medina, José: "Curso Introductorio a la Administración". Segunda edición, Trillas, México, 1992, pp 28 a 32. Munch Galindo, Lourdes, et al: "Fundamentos de Administración", Quinta edición, Trillas, México, 1991, pp 31 a 34. Sánchez Rued, Héctor: "Apuntes de Proceso Administrativo", FCA, UNAM, México, 1989, pp. 15 a 18.

**FINANZAS:** La función principal de finanzas consiste en lograr la obtención y manejo adecuado de los fondos necesarios, para operar la entidad, invirtiendo óptimamente para alcanzar los objetivos y mantener su solvencia.

La función financiera esta afectada por todas y cada una de las actividades de una entidad, puesto que las decisiones en la mayor parte de las áreas, produce un impacto sobre el flujo de efectivo, de ahí la importancia de esta función.

**MERCADOTECNIA:** Es aquella actividad humana, dirigida a satisfacer necesidades, carencias y deseos a través de procesos de intercambio.

La función de mercadotecnia será la que a través de sus estudios e investigaciones, dará a conocer a la empresa que es lo que el cliente desea en servicio, o bien determinado, que precio esta dispuesto a pagar por el y donde y cuando lo necesitara.

**RECURSOS HUMANOS:** La función de administración de los recursos humanos, es el proceso administrativo, aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etcétera, de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

**FINANZAS:** La función principal de finanzas consiste en lograr la obtención y manejo adecuado de los fondos necesarios, para operar la entidad, invirtiendo óptimamente para alcanzar los objetivos y mantener su solvencia.

La función financiera esta afectada por todas y cada una de las actividades de una entidad, puesto que las decisiones en la mayor parte de las áreas, produce un impacto sobre el flujo de efectivo, de ahí la importancia de esta función.

**MERCADOTECNIA:** Es aquella actividad humana, dirigida a satisfacer necesidades, carencias y deseos a través de procesos de intercambio.

La función de mercadotecnia será la que a través de sus estudios e investigaciones, dará a conocer a la empresa que es lo que el cliente desea en servicio, o bien determinado, que precio esta dispuesto a pagar por el y donde y cuando lo necesitara.

**RECURSOS HUMANOS:** La función de administración de los recursos humanos, es el proceso administrativo, aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etcétera, de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

El objetivo de la función de recursos humanos es lograr integrar a la organización a personas cuyas características sean afines a los requerimientos de la misma, así como impulsar su desarrollo integral, mediante el establecimiento de políticas y programas que contribuyan a su realización personal y guíen apropiadamente el esfuerzo humano, para actuar eficazmente.

Es de trascendental importancia el valor que tiene el recurso humanos y la necesidad de dar la debida importancia, para propiciar su desarrollo, porque además de ser un requerimiento clave del éxito de cualquier organización, es una gran responsabilidad social el encauzar sus potencialidades en forma positiva para hacerlo mas capaz y eficiente, evitando el desperdicio de recursos humanos mal utilizados o deficientemente preparados, con todas las consecuencias que se manifiesten a nivel personal, organizacional y social.

#### **ACTIVIDADES QUE COMPRENDE ENFOCAR DENTRO DEL CAMPO DE RECURSOS HUMANOS.**

- Previsión de personal ( Definición de necesidades )
- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Inducción

- Administración de sueldos y salarios
- Administración de recursos humanos.

**PREVISIÓN DE PERSONAL:** Al planear la creación de una empresa entre muchos aspectos, hay que ver anticipadamente la cantidad y calidad de la mano de obra que requerimos, para cubrir cada uno de los puestos con que contaremos.

**RECLUTAMIENTO:** Es buscar y traer solicitantes capaces, para cubrir las vacantes que se presenten dentro de la empresa.

**SELECCIÓN:** Es el procedimiento mediante el cual se analizan las habilidades y capacidades de los solicitantes, a fin de decidir sobre bases objetivas cuales tienen mayor potencial, para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro, tanto personal como de la organización.

**CONTRATACION:** Es el acto legal administrativo, en virtud del cual un individuo pasa a formar parte de la empresa, mediante la prestación de sus servicios.

**INTRODUCCION:** Es dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes, para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existan en medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización, y viceversa.

#### **ADMINISTRACION DE SUELDOS Y**

**SALARIOS:** Comprende aspectos tales como definición de puestos y valor de los mismos; control de las variaciones en ellos, diferencias regionales de retribución, oferta y demanda de la mano de obra; necesidades de personal inmediatas y a futuro; mantenimiento del elemento humano en condiciones óptimas de aprovechamiento, principalmente.

#### **ADMINISTRACION DE RECURSOS**

**HUMANOS:** Se puede considerar que en esta función se resumen todas las anteriormente mencionadas por el hecho de que se encarga de establecer los controles necesarios a fin de conocer el grado de realización de los planes en cuanto al área de personal de que se trate.

**CAPITULO II.- ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS  
HUMANOS**

## **CAPITULO II.- ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Toda organización en su origen y existencia requiere de la aplicación de un serie de recursos que le permitan el desarrollo de sus actividades dentro del medio en el que participa. A estos, se les clasifica en forma general en materiales, financieros y humanos.

Ahora bien, se considera que estos recursos, simultáneamente, juegan un papel determinante en las organizaciones, ya que la adecuada y eficiente administración de cada uno de ellos, repercutirá directa e indirectamente en el funcionamiento de los restantes, esto es, existe entre ellos una acción reciproca encaminada a la satisfacción de los objetivos establecidos por la organización.

Sin embargo, y a pesar de la importancia que reviste cada uno de ellos por separado o en forma global, diversos estudiosos de la administración han considerado que, de estos tres recursos, el elemento humano es el mas importante y de mayor riqueza, pues constituye el factor que determina el volumen de producción y el índice de productividad en las organizaciones, dado que poseen objetivos y características propias, así como también, necesidades que en conjunto influyen en el desempeño de las labores que le son asignadas.

Por lo anterior, a principios de siglo, se manifiesta un gran interés por parte de diversos investigadores de realizar estudios orientados a buscar una estructura practica que se aplicara como un medio especial a través del cual se aprovechara al máximo y en forma eficiente al persona, con la finalidad de manejar en la mejor forma posible a las organizaciones.

Las anteriores razones, originaron la necesidad de crear un area especifica que se dedicara exclusivamente a la administración de recursos humanos.

## **2.1 CONCEPTO DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.**

Para definir el concepto de la administración de los recursos humanos y, mismos que no han sido normalizados, es necesario considerar varias conceptualizaciones ya que todos los autores de esta area dan su punto de vista de acuerdo a su criterio. Un ejemplo de esta situación se comprueba con el estudio realizado por el Instituto de Relaciones Industriales de los Estados Unidos, que investigó a ejecutivos de personal de diversas empresas, encontrando una serie de títulos diferentes para denominar a lo que se había de llamar: Administración de recursos humanos. Los diferentes títulos a los que nos referimos anteriormente, los presentamos a continuación:

- Departamento de Relaciones publicas.
- Departamento de relaciones industriales
- Departamento de relaciones laborales
- Departamento de relaciones publicas y humanas

- Departamento de personal
- Departamento de administración de personal
- Departamento de sueldos y salarios
- Departamento de selección y capacitación
- Vicepresidente de relaciones laborales
- Departamento de capacitación y desarrollo
- Departamento de selección y reclutamiento de personal.

Así, pues es difícil llegar a una definición de lo que es la Administración de recursos humanos, debido a los diferentes criterios y puntos de vista que le dan los estudiosos en esta materia, ya que toman como base las actividades operativas, para poder utilizar la fuerza de trabajo sin considerar las necesidades primordiales para aumentar los beneficios tanto de la empresa como de los mismos trabajadores.

A continuación hemos de proporcionar algunas definiciones dadas al respecto:

El maestro Héctor Sánchez Rued, entiende a la Administración de recursos humanos (A. de R. H.) como " el campo de la Dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas que existen para obtener, desarrollar y utilizar la fuerza de trabajo y utilizar la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses para los cuales el departamento esta establecido, se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posible" <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> " Apuntes de Proceso Administrativo", FCA, UNAM, México, 1989, p.21.

Por su parte, José Antonio Fernández Arena, nos dice que la Administración de recursos humanos es " la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través de esfuerzo humano coordinado" <sup>2</sup> .

Agustín Reyes Ponce, expresa que " es el proceso continuo de determinar las necesidades de energía humana, descubrir a los trabajadores, interesarlos a unirse a la organización de trabajo, seleccionar a los que se consideran más adecuados para ser miembros de la organización" <sup>3</sup> .

Fernando Arias Galicia, establece que " es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los acontecimientos, las habilidades de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general" <sup>4</sup> .

George Terry, indica que " a la Administración de personal le incumbe conseguir y conservar un equipo humano de trabajo satisfactorio y satisfecho" <sup>5</sup> .

---

<sup>2</sup> " El Proceso Administrativo", Segunda edición, Diana, México, 1991, p.5

<sup>3</sup> Citado por Héctor Sánchez Rued, ob. cit., p. 23.

<sup>4</sup> " Introducción a la Metodología de Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento", Quinta edición, Trillas, México, 1991, p.12.

<sup>5</sup> Citado por Sánchez Rued, Héctor, ob. cit., p. 24.

En nuestra opinión, los recursos humanos son el elemento mas importante para la operación y administración de una organización, ya que de nada servirá contar con las instalaciones mas funcionales, si los trabajadores no las manejan satisfactoriamente debido a la ignorancia de los mismos. y al no saberlas manejar no se lograrían los objetivos perseguidos en la organización social.

La Administración de recursos humanos es la conservación y aprovechamiento del esfuerzo humano para lograr su realización personal y alcanzar con mayor eficiencia el logro de los objetivos organizacionales.

Pero, asimismo, podemos indicar que viene a ser el estudio de aquellos factores humanos que influyen en los recursos humanos para alcanzar los objetivos organizacionales y humanos en forma mas efectiva.

Si bien, la Administración en su concepto mas amplio es considerada como universal, es importante, que dentro de una organización se tome en cuenta a un elemento esencial en la conformación de la misma y que son los recursos humanos, los cuales son entendidos como el conjunto de personas con las que cuenta un organismo social y que constituye con todas sus características: conocimientos, habilidades, experiencias, aptitudes

y destrezas, el patrimonio mas valioso, ya que son la parte eminentemente activa, por otra parte, los recursos materiales y técnicos son solamente mecanismos que respaldan la labor humana por consiguiente, la clave del éxito de una organización depende de las personas ligadas a la misma, puesto que serán las encargadas de ejecutar las actividades en todos los puestos y niveles.

## **2.2 BREVE REFERENCIA HISTORICA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.**

Como establecimos en el capitulo primero del presente trabajo recepcional, no se podría hablar del origen de la Administración de recursos humanos sin separar a lo que actualmente se le conoce como Derecho laboral o Administración científica, así como su relación con otras disciplinas. El Derecho laboral, surge como una consecuencia de las exigencias de la clase trabajadora con el fin de que se reglamente el trabajo. Para lograr esto, fue necesario realizar un estudio y elaborar una serie de principios para llevarlos a la practica ya que, en esta, se utilizan conceptos relativos tales como: sueldos, prestaciones, contrataciones, etc..

Mas tarde, con los principios de Taylor y Fayol, se establecieron las bases de la administración a través de la coordinación, dirección y por el mejor empleo de los recursos humanos. La influencia de Taylor y sus recomendaciones para la especialización funcional, estimuló definitivamente la idea de crear una area dedicada específicamente al estudio de la administración de recursos humanos, entre los que tenemos:

y destrezas, el patrimonio mas valioso, ya que son la parte eminentemente activa, por otra parte, los recursos materiales y técnicos son solamente mecanismos que respaldan la labor humana por consiguiente, la clave del éxito de una organización depende de las personas ligadas a la misma, puesto que serán las encargadas de ejecutar las actividades en todos los puestos y niveles.

## **2.2 BREVE REFERENCIA HISTORICA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.**

Como establecimos en el capitulo primero del presente trabajo recepcional, no se podría hablar del origen de la Administración de recursos humanos sin separar a lo que actualmente se le conoce como Derecho laboral o Administración científica, así como su relación con otras disciplinas. El Derecho laboral, surge como una consecuencia de las exigencias de la clase trabajadora con el fin de que se reglamente el trabajo. Para lograr esto, fue necesario realizar un estudio y elaborar una serie de principios para llevarlos a la practica ya que, en esta, se utilizan conceptos relativos tales como: sueldos, prestaciones, contrataciones, etc..

Mas tarde, con los principios de Taylor y Fayol, se establecieron las bases de la administración a través de la coordinación, dirección y por el mejor empleo de los recursos humanos. La influencia de Taylor y sus recomendaciones para la especialización funcional, estimuló definitivamente la idea de crear una area dedicada específicamente al estudio de la administración de recursos humanos, entre los que tenemos:

Elton Mayo, como lo establecimos anteriormente, realiza para la compañía Wester Electric, los estudios de Hawthorne en los que llega a la conclusión de que las personas les gusta sentirse miembros de un grupo de trabajo, teniendo este aspecto mas importancia que el interés económico personal, medio ambiente y otros factores similares, remarcando así la importancia que tiene la motivación y la reacción de los individuos al pertenecer a un grupo " ... Mayo resalta la importancia de hacer participar al trabajador en el proceso de toma de decisiones.

El autor, se opuso firmemente a la teoría de que los incentivos materiales son la única motivación valida y de que el autoritarismo es esencial para lograr un buen rendimiento por parte de los trabajadores y para no perder el dominio de la situación. Según su opinión, en todos los individuos, el sentimiento de seguridad depende siempre de la pertenencia a un grupo; si esto se pierde, ninguna compensación monetaria o garantía de trabajo servirá como sustituto" <sup>6</sup>. Mayo es el creador de la escuela Humano relacionista.

Chester Barnard, considera a la organización como un sistema social, es decir, el exponía que debía existir conceptos como el de un alto grado de cooperación, minimización de factores económicos, como elementos motivantes y la identificación del individuo como la organización "... Las organizaciones requieren comunicaciones, deseo de colaboración por parte de sus miembros y un propósito común por parte de los mismos.

---

<sup>6</sup> Ríos , Adalberto, et al: " Origenes y Perspectivas de la Administración". Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1990, p.40.

Barnard enfatiza el papel del individuo. Es el quien debe estar en comunicación y ser motivado. Es el quien debe tomar decisiones. Barnard se ocupa de los miembros del sistema " 7.

Cris Argyris <sup>8</sup>, en su teoría madurez-inmadurez argumentaba que cuando la gente se integraba a las organizaciones se le estimulaba a ser pasivo a través del mínimo control sobre su medio; empleos repetitivos; rutinarios y limitantes de la iniciativa y creatividad y por lo tanto estos hechos lo hacían tomar una conducta inmadura.

Frederick Herzberg, <sup>9</sup> desarrolla la teoría de la motivación -higiene, en la cual expone que los factores de la satisfacción se relacionan con lo que la persona hace; en cambio los de la insatisfacción se refieren a la situación en lo que hacen; el que se cubran los factores higiénicos no contribuyen al crecimiento psicológico de la persona, en cambio los motivadores, si contribuyen a ello..." los factores profilácticos que dependen del medio ambiente y sólo previenen la satisfacción en el trabajo, mientras que los motivadores, proceden de la propia tarea y tienen importantes efectos sobre la productividad..." <sup>10</sup>.

Douglas Mc Gregor, realiza la aportación de interesantes conceptos, como los son sus teorías "X" y "Y" en las cuales desarrolla sus ideas acerca de la teoría de liderazgo, la motivación y la dirección por objetivos, estas se encuentran en su obra " El aspecto humano de las empresas". Se le considera el administrador del Neo-humano-relacionismo.

---

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Citado por Sánchez Rued, Héctor, ob. cit., p17.

<sup>9</sup> Citado por Morales Ramírez, José: " Desarrollo de la enseñanza de la Administración en México". Primera edición, Universidad Autónoma del Estado de México, 1981, p.9.

<sup>10</sup> Idem, pp.10 y 11.

Así, pues, se considera que estas investigaciones abrieron un nuevo panorama en la administración de recursos humanos, es decir, ya no sólo se realizarían las funciones de contratar, vigilar y/o despedir al personal en forma empírica y arbitraria. Sino que ahora, por un lado se tendrían que tomar en cuenta las habilidades, aptitudes, experiencias y conocimientos de los individuos, y por otro, los factores psicológicos y del medio ambiente, con la finalidad de integrarlos y hacerlos participar en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

De igual forma, se considera que estos estudios forman parte del desarrollo de los Recursos humanos como area específica, ya que a partir de ellos se empieza a vislumbrar funciones y características propias que la hacen diferente de las otras áreas que integran una organización.

Por último, basta señalar que la creación del area de recursos humanos como una unidad específica, surge como una respuesta acertada a las constantes y complejas variaciones e innovaciones de las que son sujetas las organizaciones, tanto en forma interna como externa; así como también, se considera que a través de esta área se coordinan todas las actividades de la administración de recursos humanos, tendientes a satisfacer o cumplir, no sólo los objetivos de la organización, sino también los del propio personal que la integra.

## 2.3 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Administración de Recursos humanos es un concepto que comprende a todo individuo que dentro de una organización aporta valiosas contribuciones al logro de los objetivos del sistema administrativo.

La Administración de recursos humanos es de vital importancia, ya que toda actividad que realice cualquier empresa, el factor humano inicia y determina sus resultados. Son las personas las que inyectaran la dinámica que moverá, por la intervención de su esfuerzo y dirección a la propia empresa.

A la vez este organismo, se apropiara los recursos necesarios del medio que lo rodea para el éxito deseado. Se puede afirmar que la organización del sector publico o privado, de poco o mucho capital en base al numero suficiente de recursos humanos con que cuente, dependerá en mucho de su éxito o fracaso; tales recursos se clasifican en cuatro clases:

**RECURSOS HUMANOS:** Se le puede considerar como la dinámica de la empresa, ya que estos varían enormemente y cuyas características quedan determinadas por su personalidad, capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, motivación, intereses, etcétera.

**RECURSOS TÉCNICOS:** Son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros: como son un sistema de organización, sus métodos, procedimientos, instructivos, organigramas, etcétera.

**RECURSOS MATERIALES:** Se le puede llamar el cuerpo de la organización. Disponer de ellos será fácil o difícil de acuerdo al tamaño de la organización social, sin desconocer que su disponibilidad es de gran influencia en las decisiones de la empresa.

**RECURSOS FINANCIEROS:** Son los elementos monetarios propios o ajenos con que cuenta la empresa, indispensables para la ejecución de sus decisiones.

La Administración de recursos humanos permite, a través de la aplicación de sus técnicas, que el organismo social cuente con un equipo competente para realizar con eficiencia sus objetivos.

La buena administración de los recursos humanos ayudan a los individuos a utilizar su capacidad al máximo a obtener no sólo la máxima satisfacción, sino su integración como parte de un grupo de trabajo, por lo cual la principal función de la administración de recursos humanos es:

- 1.- Mantener las buenas relaciones entre individuos y grupos.
- 2.- Proveer a la empresa de recursos humanos idóneos.

## **2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.**

Algunas características de la administración de Recursos humanos son:

- Los Recursos humanos en un momento dado pueden ser incrementados, para ello existen dos formas, la primera es el descubrimiento de las personas a través de la capacitación y el desarrollo.

- Los conocimientos, experiencias, habilidades son parte de la persona, nunca será parte de la organización. Del mismo modo la persona prestara sus servicios en cualquier organismo que el desee y se le deberá dar una justa remuneración, además la persona será libre de dedicarse a la profesión o trabajo que mejor le acomode.

## **2.5 OBJETIVO DE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

Los objetivos constituyen estados ideales a los que se propone llegar y hacia los cuales se coordinan y se encaminan todos los esfuerzos de la organización, correspondiendo a la administración de recursos humanos, junto con las relaciones publicas, trabajar especialmente para la consecución del objetivo social de la organización.

El objetivo en primer termino será el conseguir un equipo humano de trabajo competente, es decir, capaz en aptitudes y actitudes para realizar las funciones que la institución requiere y en segundo lugar se preocupa por tratar de que, este equipo se sienta satisfecho con su trabajo y pueda rendir al máximo para dar un beneficio tanto al hombre como a la empresa.

## **2.6 FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS**

La Administración de recursos humanos permite lograr el mejor rendimiento de las personas a través de la aplicación de una serie de funciones o técnicas.

Varios autores nos dan a conocer las clasificaciones de las diferentes funciones que ellos consideran mas importantes:

**FERNANDO ARIAS GALICIA <sup>11</sup> :**

a) **EMPLEO:** Reclutamiento, selección, inducción, integración, promoción y transferencia; vencimiento del contrato de trabajo.

---

<sup>11</sup> Ob. cit, pp. 31 a 33.

b) ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS: Asignación de funciones, calificación de méritos, control de asistencia, determinación de salarios, compensación suplementaria, incentivos y premios.

c) RELACIONES INTERNAS: Comunicación, disciplina, motivación de personal, desarrollo de personal, contratación colectiva, entrenamiento.

d) SERVICIOS AL PERSONAL: Actividades recreativas, seguridad, protección y vigilancia.

e) PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS:

ANDREW F. SIKULA <sup>12</sup>:

1. PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2. INTEGRACION Y EVALUACION DEL PERSONAL: Reclutamiento, selección, colocación, instrucción, evaluación.

---

<sup>12</sup> Citado por Sánchez Rued, Héctor, ob. cit., pp 39 a 40.

3. CAPACITACION Y DESARROLLO.

4. ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS.

5. ADMINISTRACION DE PRESTACIONES Y SERVICIOS.

6. POLITICAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

7. RELACIONES LABORALES.

AGUSTIN REYES PONCE <sup>13</sup>.

a) ADMISION Y EMPLEO: Reclutamiento, selección, contratación, inducción del personal.

b) ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION.

c) HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

e) RELACIONES LABORALES.

f) PRESTACIONES.

Para la realización del presente trabajo hemos de considerar las etapas aportadas por Don Agustin Reyes Ponce.

---

<sup>13</sup> Ob. cit. , pp 32 a 36.

### **2.6.1 ADMISION Y EMPLEO.**

Define al reclutamiento como la manera de atraer personal a la empresa, mediante fuentes de abastecimiento y medios de reclutamiento. Establece que son cosas distintas el lugar en que se podrá encontrar personal y la forma de atraerlo, por lo que una fuente de abastecimiento puede ser buena, pero parecer mala por lo inadecuado del medio de reclutamiento.

a) **SELECCION:** Son las etapas en que suelen emplearse. Así como el conjunto de medios o técnicas de que nos ayudamos para la realización del principio: " el hombre adecuado para el puesto adecuado".

b) **CONTRATACION:** Una vez que se ha decidido la aceptación de un candidato y el puesto al que deberá dedicarse, existe la necesidad de complementar sus datos, para integrar su expediente de trabajo.

c) **INTRODUCCION DEL PERSONAL:** Cuando se ha seleccionado y contratado al aspirante a ocupar un puesto dentro de la organización, el nuevo empleado se encontrará en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres nuevas.

## **2.6.2 ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION**

Se entiende como la finalidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo.

El adiestramiento es necesario en toda clase de trabajo e indispensable, significa adquirir destrezas de manera que se adquiera facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo por medio de una enseñanza practica de carácter sistemática. También es una motivación para que el empleado trabaje mas arduamente.

La capacitación hará que el empleado desarrolle mejor las funciones del puesto ya que incrementara las aptitudes y conocimientos para resolver positivamente los problemas o anomalías que se le presenten.

## **2.6.3 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

La prevención de accidentes representa la porción mas aparatosa siendo esta, la mas importante desde el punto de vista humano.

Los aspectos de seguridad industrial suele ser atendida por ingenieros especializados en la materia, ya que la garantía de salud, vida o integridad de los trabajadores esta relacionada con el tipo de trabajo que desarrollan.

Uno de los factores que han contribuido a que la higiene y seguridad industrial, no alcancen toda la importancia que en realidad merecen se debe a que se trata de responsabilizar a una sola persona de este aspecto, se trata de una corresponsabilidad, que se distribuyen entre un gran numero de elementos de la empresa.

#### **2.6.4. RELACIONES LABORALES**

Son todas aquellas actividades encaminadas a mantener el equilibrio en las relaciones jurídicas entre el Estado y sus trabajadores. O bien las actividades que se dan entre patrón y trabajador, trabajadores con obreros, o bien patronos con patronos , vinculados con un relación jurídica de trabajo. O bien los vínculos dados entre los sujetos que intervienen o se encuentran relacionados en una cuestión de carácter laboral.

Entre aspectos fundamentales que comprenden las relaciones labores, mencionaremos las siguientes:

- 1.- La contratación de trabajo colectivo e individual.
- 2.- La tramitación de las quejas.
- 3.- El ajuste permanente de la contratación individual.
- 4.- La formulación y aplicación del reglamento interno de trabajo.

## **2.6.5 ESTABILIDAD, MOVILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE PERSONAL.**

La estabilidad garantiza eficiencia debido a que la empresa tiene indiscutible interés en que su personal guarde estabilidad, tanto en la misma como en los diversos puestos.

La movilidad se define como el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, en relación con el número total de los que forman un sector, departamento, sección o puesto.

Dentro de la movilidad del personal se dan las siguientes tipos principales:

a.- Promociones: cambio a un puesto de confianza que no puede exigirse, al menos con base en elementos objetivos. Se lleva a cabo por la voluntad del empresario, fundador en un elemento meramente subjetivo.

b.- Transferencia: Cambio estable a otro puesto que no supone mayor jerarquía ni mayor salario.

c.- Cumplimiento del personal: Lo ideal es encontrar un trabajador impulsado por un fenómeno externo a su situación y que pone en obra un tipo de respuesta, de acuerdo con esa situación. Esto implica que el trabajador adquiera la responsabilidad para manifestar la presentación de metas del propio trabajador y el logro de las mismas.

## **2.6.6 PRESTACIONES**

Facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores, en adición al salario estipulado. Son las contribuciones financieras más tangibles para los empleados; pagos especiales a enfermos, contribución a los ahorros de los trabajadores; existiendo así diferentes tipos de prestaciones como son:

a) **Prestaciones económicas supra-legales:** Aquellas que son ampliadas, completadas o perfeccionadas por la empresa, por ejemplo, los aumentos.

b) **Prestaciones de beneficio general y directo:** Aquellas que recibe la totalidad del personal o que, son benéficas para todas y que obtiene una gran mayoría de los trabajadores, como por ejemplo la comida gratuita.

c) **Prestaciones de beneficio indirecto o no general:** Aquellas que solo se reciben por quienes se encuentran en determinadas circunstancias como dotes o ayuda para matrimonios, o bien para su beneficio.

**CAPITULO III .- GENERALIDADES DE LA  
CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO**

### **CAPITULO III.- GENERALIDADES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO**

Una vez que hemos expuesto los aspectos relativos a las generalidades de la Administración, su referencia histórica, los recursos humanos, su problemática de conceptualización, las teorías aplicables a los mismos, su evolución, los principios aportados por Taylor, Fayol, Elton Mayo, y otros autores, así como la importancia que reviste, el aspecto de la administración de los recursos humanos, así como el objetivo que persigue, y las funciones que desempeña, estimamos, y a efecto de aportar argumentos para sostener nuestra postura en el presente trabajo recepcional, que debemos abordar los temas vinculados con la capacitación y el adiestramiento.

Antes de exponer los conceptos y elementos que integran la capacitación y el adiestramiento, consideramos, debemos establecer que la capacitación viene a constituir un subsistema del sistema de recursos humanos, y siendo que este último, de igual forma parte del sistema de la Administración.

#### **3.1 LA CAPACITACION COMO SUBSISTEMA DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

Al conceptualizar a la capacitación como subsistema de los recursos humanos, se hace referencia al término sistema, concepto muy importante cuya teoría o enfoque explica el universo del que somos parte.

El sistema es el " conjunto o combinación de elementos, integrados e interdependientes, cuyas relaciones entre si y sus componentes lo hacen formar un todo unitario, que cumple determinada función para lograr un propósito común y mantiene cierto grado de estabilidad aunque la materia y la energía que lo componen se encuentra sujetos a cambios constantes" <sup>1</sup>.

La parte esencial de la definición de sistema radica en la relación que guardan sus elementos lo cual es importante, pues de no existir, no sería sistema.

Atento al concepto aportado se establece que el organismo social es un sistema, puesto que se integra por personas y por recursos materiales, financieros y tecnológicos, todos ellos interdependientes con funciones específicas que a su vez cumplen una función general, cuyo propósito es el alcanzar un objetivo común.

Las personas o los recursos humanos son parte del organismo social considerado como sistema, lo que significa que estos sean considerados como un subsistema "... en una organización existen departamentos, cada uno de los cuales pueden considerarse como un subsistema. En cada departamento existen secciones.. las cuales pueden considerarse como subsistemas del departamento" <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Chiavenato Idalberto: " Introducción a la Teoría General de la Administración". Tercera Edición, Mc Graw Hill, México, 1989, pág. 531.

<sup>2</sup> Idem, p. 534.

Esto ayuda a explicar el porque los recursos humanos, además de ser un subsistema de la organización u organismo social, son también un sistema que esta integrado, a su vez, por otros subsistemas como el de reclutamiento y selección, seguridad e higiene, relaciones laborales, capacitación y adiestramiento, etcétera.

Por lo tanto, al figurar la capacitación como subsistema de recursos humanos, se determina que esta se encuentra integrada por su propios elementos (insumos, proceso, producto y retroalimentación) y características, así como también establece interrelación e interdependencia con otros subsistemas de recursos humanos y del organismo social en general y además con los del contexto en que se encuentra inmersa la organización.

### **3.2 CONCEPTOS DE CAPACITACION Y ADiestRAMIENTO**

Según la definición que nos ofrece el Diccionario Aristos <sup>3</sup> las palabras capacitación y adiestramiento significan lo siguiente:

" Capacitación: Acción de capacitar. Hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa".

Adiestramiento: Acción de adiestrar. "Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar".

---

<sup>3</sup> Diccionario Aristos, Tercera edición, Editorial Ramón Sánchez, España, 1996, p.89.

" Al referirse la ley a estas dos palabras, no hace diferencia alguna, es decir para los hombres de derecho, son palabras sinónimas. Sin embargo, para efectos de reglamento si se establece una distinción en cuanto a sus alcances. El artículo 153 F precisa y distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación" <sup>4</sup>.

Entendemos por capacitación, " el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo. Por desarrollo el proceso de desplegar algo que esta arrollado o enrollado, de tal manera que pueda lucir en toda su plenitud. Expresa, muy bien como la capacitación y la educación en general se basan en las potencialidades de los sujetos mas que en los propósitos de los instructores para transmitir tales o cuales contenidos" <sup>5</sup>.

La palabra capacitación etimológicamente de deriva de la palabra capaz que viene del latín capax, de capare: apto proporcionado suficiente, de buen talento, apto legalmente para una cosa o instrucción.

---

<sup>4</sup> De Buen Lozano, Nestor: " Derecho del Trabajo". Segunda edición, Editorial Grijalbo, México, 1992, p. 119.

<sup>5</sup> Rodríguez Estrada, María: " La Administración de la Capacitación". Segunda edición, Editorial Norma, México, 1991, pág. 31.

La capacitación es el proceso de enseñanza aprendizaje que pretende modificar la conducta en forma planeada y conforma a objetivos específicos, con base en necesidades específicas con el propósito de proporcionar conocimientos, mejorar aptitudes y modificar actitudes para el correcto desempeño de un puesto determinado. La capacitación incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos sobre todos los aspectos técnicos del trabajo.

El desarrollo significa el progreso integral del hombre, abarca la adquisición de conocimientos y habilidades, el fortalecimiento de la voluntad y la disciplina del carácter.

El objetivo primordial de la capacitación es transmitir conocimientos y mejorarlas aptitudes, actitudes, intereses y oportunidades del trabajo del personal coadyuvando al logro de su satisfacción y desarrollo individual, en función de los objetivos organizacionales y sociales que se pretenden.

El aumento de la eficiencia y productividad es el mayor beneficio que un organismo social puede obtener al dar capacitación a su personal.

Asimismo, podemos establecer que algunos autores diferencian los conceptos de adiestramiento y capacitación, en los términos siguientes:<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Cfr. Romero Betancout, Samuel: "Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna", Segunda edición, Limusa, México, 1993. pp. 21 a 25.

El adiestramiento consiste en:

Para Don Francisco Arias Galicia, el adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una practica mas ó menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz".

En tanto, Samuel Romero Betancout, precisa que "adiestrar es ayudar a los trabajadores o empleados para que adquieran o ejerzan una destreza o habilidad" .

Siegel Lawrence, establece que adiestrar " es aquello que facilita el desarrollo de actitudes y conocimientos que mas pueden contribuir al desempeño satisfactorio del trabajo.

La guía técnica para la formulación de planes de capacitación y adiestramiento en las empresas, conceptualizan como el adiestramiento en " la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su eficiencia en el puesto de trabajo".

En tanto, la capacitación consiste en:

FERNANDO ARIAS GALICIA: "  
Capacitación es la adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".

Samuel Romero Betancout, capacitación " es la ayuda que se proporciona para que el trabajador perfeccione, domine o amplíe técnicamente esa destreza o habilidad".

Alfonso Siliceo, establece que la capacitación " consiste en una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".

La serie técnica número 2, nos indica que la capacitación " es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar una unidad de trabajo específico e impersonal".

Si observamos, así pues, el adiestramiento, corregirá las fallas que se detecten en la organización, la estructura orgánica, el puesto a desarrollar, el trabajador. Y como resultado general de eliminar mermas, desperdicios, rotación de personal, ausentismo y accidentes de trabajo. Y los trabajadores cubrirán su puesto y el inmediato superior, con mejores destrezas y habilidades.

El adiestramiento, persigue como objetivo, adquirir o desarrollar habilidades, conocimientos, conductas o aptitudes para que los puestos sean cubiertos adecuadamente y las actividades de la empresa sean satisfechas con eficiencia. Ayudara a disminuir los riesgos de trabajo evitando lesiones y daños causados debido a malas operaciones en el trabajo, eliminando las condiciones inseguras. Evita la realización de ejecuciones erróneas, dando a conocer métodos y procedimientos de trabajo adecuados y necesarios.

En tanto, la capacitación, tiene por objetivos, los beneficios que obtienen los trabajadores de la capacitación que son conocimientos mas amplios, aumento en su sentimiento de competencia. Mayor aumento de sentido de responsabilidad. Mejor repertorio de aptitudes, una mejor filosofía, etcétera. Pero, asimismo, se aumenta la productividad, se da un mejoramiento en la calidad. Una mayor compensación indirecta. Mayor seguridad y bienestar. Moral mas alta y crecimiento personal.

Todas estas definiciones están encaminadas a describir las mismas ideas, por lo que se considera que todos los encargados del estudio de capacitación expresan lo mismo, de ahí, que la diferencia en los términos de adiestrar y capacitar sea exclusiva de semántica y terminología.

### **3.2.1. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION**

El autor A. Pinto <sup>7</sup> ha establecido los principios de la capacitación, en el llamado Decálogo de capacitación, los cuales son los siguientes:

" 1.- La capacitación no es sinónimo de educación. La capacitación es la formación integral de las personas. En las organizaciones de trabajo, el entrenamiento de los trabajadores debe vincularse y complementarse con otras actividades que contribuyan a su formación" .

---

<sup>7</sup> Pinto, A: " Decálogo de Capacitación". Primera edición, Editorial Trillas, México, 1992, p.5.

2.- La capacitación es el aprendizaje y el aprendizaje es cambio de conducta, por lo tanto, los cambios que se produzcan en los trabajadores deben ser producto de necesidades previamente diagnosticadas y reforzadas en la línea de trabajo.

3.- La capacitación solamente constituye un insumo de la productividad; por lo tanto, los programas de entrenamiento que se dirijan a acrecentarla deben formar parte de programas mas amplios de mejoramiento organizacional, que enlacen, conecten los cambios de conducta con los cambios de estructura, sistemas, normas, filosofia, procedimientos y tecnologia del trabajo.

4.- El entrenamiento efectivo modifica a las personas en su forma de pensar, de actuar y de sentir. La capacitación efectiva, por lo tanto, es la que desarrolla habilidades, incrementa conocimientos y modifica actitudes, según el rumbo que marquen los objetivos que se diseñan para cada caso particular.

5.- Los contenidos de un curso, su metodología, el tiempo asignado y los materiales deben ser producto del alcance y profundidad que indiquen los objetivos. El capacitador que no conoce los objetivos que debe lograr, no sabe a donde debe llegar, y el capacitador que sabe a donde quiere llegar ya llegó.

6.- El entrenamiento efectivo es sinónimo de efectivo aprendizaje, por lo que cualquier conocimiento que no modifique al individuo se puede considerar como una buena enseñanza, pero no como efectiva capacitación. Los cursos no deben probar su efectividad por la cantidad del conocimiento que una persona adquiere, sino por la calidad del cambio, de modificación o de transformación que ese conocimiento provoca en las personas que reciben es estímulo.

7.- La capacitación efectiva debe ser la específica enseñanza para la específica necesidad, por lo tanto, un curso debe ser siempre originado por un problema o una necesidad. Si un curso no se orienta a reducir ese problema o a satisfacer esa necesidad, estrictamente no se justifica su desarrollo.

8.- La capacitación enfocada a la productividad debe contrarrestar problemas organizacionales, y sus resultados se deben apreciar en la medida en que estos problemas han sido superados y en razón al costo beneficio logrado en su aplicación.

9.- La capacitación puede ser peligrosa; un curso de calidad, personal dirigido, puede provocar malestar a la empresa al propiciar cambios de conducta no deseados, por su parte, el sobrecapacitar puede despertar falsas expectativas en los trabajadores.

10.- La capacitación en adultos ( Andragogia ) nos plantea los fundamentos de la educación en el adulto, así como la didáctica válida para lograr con eficiencia el proceso de enseñanza aprendizaje, la cual en el caso de la capacitación empresarial es la que se utiliza.

### **3.2.2 PROCESO DE LA CAPACITACION**

El proceso de la capacitación contiene ocho etapas:

- a) La identificación y definición de las necesidades manifiestas.
- b) Detección de necesidades encubiertas.
- c) En uno y otro caso, fijación de objetivos a partir de las necesidades.
- d) Elaboración de un plan general de capacitación.
- e) Elaboración de programas: redacción de los objetivos de los cursos en términos conductuales contenidos, métodos y materiales.
- f) Organización de los eventos de capacitación.
- g) Evaluación del plan y de los programas, así como de la realidad organizacional.
- h) Seguimiento.

### 3.3. FUNDAMENTO LEGAL

La capacitación y el adiestramiento son conceptos que han interesado a la humanidad desde tiempos muy remotos, por el hecho de que a todos nos interesa hacer nuestras actividades de la mejor manera para no fallar y salir avantes.

Han existido a lo largo del tiempo varias disposiciones legales referentes a la capacitación y el adiestramiento, podemos citar:

a) El contrato de aprendizaje regulado por la ley de 1931, sustituida tiempo después por la ley de 1970.

b) " La organización internacional del trabajo (OIT) a través de la Conferencia general congregada en Ginebra en su cuadragésima reunión, adoptó el día 27 de Junio de 1962, la recomendación 117 sobre la formación profesional. Posteriormente, en la sexagésima reunión celebrada en la misma ciudad, aprobó el convenio 142 que denominó Convenio sobre la orientación profesional en el desarrollo de los recursos humanos"<sup>8</sup>

La recomendación 117 en un apartado que trata sobre las bases para un sistema de formación, capacitación y adiestramiento que los empleados deben recibir, así como las obligaciones a que son sujetas las instituciones privadas y públicas y algunas recomendaciones al respecto.

---

<sup>8</sup> De Buen Lozano, Néstor: " Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Grijalbo, México, 1992, p.28.

Así pues, como consecuencia del paso de los años y la evolución del hombre, surge como necesidad misma de la sociedad el de la tecnología misma que trae consigo muchos beneficios, pero al mismo tiempo provoca que los empleados requieran de una formación profesional y de cursos de que puedan operar con destreza la maquinaria y equipo, que por motivos de productividad van enfrentando. De esta manera, contando con personal capacitado, es un hecho que se contara con eficiencia y con mayor producción, al mismo tiempo que los empleados podrían disponer de una garantía social.

" Con fecha de 4 de Octubre de 1977, el Presidente José López Portillo presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de ley tendiente a promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional" <sup>9</sup>. Se aprobó lo anterior, sin embargo se le incorporó la fracción XII párrafo 4o. y 5o., texto que fue promulgado el 30 de diciembre de 1977.

Posteriormente, en 1983 se hace una reforma a la Ley federal del trabajo, adicionándole y reformando los artículos 153-K párrafo I; 153-P, fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-R , párrafo I; y 153-V párrafo segundo; 583; 539, párrafo primero; 539-A, párrafo primero; 539-C; 539-D, y 539-E.

---

<sup>9</sup> Dávalos Morales, José: " Derecho Laboral", Primera edición, Editorial Porrúa, México, 1983, p.109.

En la actualidad, la capacitación y el adiestramiento se encuentran regulados en la fracción XIII del apartado "A" (relaciones entre particulares) y en la fracción VII del apartado "B" (para servidores públicos), ambas fracciones del artículo 123 Constitucional. De igual manera, este derecho fundamental de los trabajadores se reglamenta en el título cuarto capítulo 3 bis en el artículo 153-A al 153-X de la Ley federal del trabajo.

" Se estableció una obligación para los patrones y el estado; brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. Se funda la enmienda en la necesidad de lograr una mayor productividad, o sea, que el trabajo humano creador de la riqueza, sea cada vez mas eficiente, mas apto. Así pues se producirá mas y mejor. Pero si se desatiende esta norma, los resultados provocaran efectos nocivos en la vida económica del País. Nunca debe olvidarse que son los hombre con su trabajo quienes dan la pauta del progreso de un pueblo. Por otra parte, hay que recordar también que en nuestro mundo el empleo de nuevas tecnologías es un imperativo. Pero para manejarlas adecuadamente y con provecho se requieren trabajadores adiestrados. De ahí la necesidad de que el mandato constitucional sea cumplido pronto y en sus términos. De lo contrario, el proceso modernizado se vera frenado, los trabajadores, por su falta de preparación, se hallaran expuestos a mayores riesgos en el trabajo y aumentara la frustración personal que acompaña a quienes se saben incapaces de realizar bien la labor cotidiana" 10.

---

<sup>10</sup> Arriaga Flores, Arturo: " Lineamientos de Legislación Laboral", Primera edición, Editorial: " Caballeros del Derecho, A.C.", México, 1995, pp. 68 y 69.

### **3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

En la fracción XIII, apartado "A" y la respectiva VII del apartado "B" del artículo Constitucional, así como en el artículo 153-A de la Ley federal del trabajo, se expresa y se habla tácitamente de la obligación que tienen los patrones y el Estado, de capacitar y adiestrar a los trabajadores y empleados, considerándolo un derecho para estos últimos.

#### **3.4.1 LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO**

La ley marca específicamente que la formación, la capacitación y el adiestramiento es una obligación a cargo de los patrones: Es decir, los trabajadores cuentan con el derecho de capacitarse por diversos motivos en favor de ellos mismos.

La fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional nos dice que los patrones están obligados a capacitar y adiestrar a los empleados.

El artículo 153-H de la Ley federal del trabajo y el numeral 11 de la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado (supletorio) precisan el derecho que tienen los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, incluyendo a empleados domésticos y trabajadores al servicio de un sindicato, o bien a un servidor público que posea nombramiento de conformidad al precepto 46 fracción I del último ordenamiento en cita.

### **3.4.2 LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACION**

#### **3.4.2.1 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

En el artículo 153-H de la Ley federal del trabajo, se indican como obligaciones de los trabajadores que han recibido y a los que están recibiendo algún curso de capacitación, los siguientes puntos:

1.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

2.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

3.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

4.- Se debe tener presente que los cursos de capacitación y adiestramiento son en beneficio de los mismos trabajadores, ya que de esa manera se puede aspirar a un mejor puesto; los trabajadores no deben ver estos cursos como una obligación a tomarlos, por el contrario, como una oportunidad de mejorar.

5.- Para el mejor aprovechamiento de los cursos, es recomendable que los trabajadores muestren entusiasmo por tomarlos.

### **3.4.2.2 OBLIGACION PATRONAL RESPECTO A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

Siguiendo las disposiciones de la fracción XV del artículo 132 de la Ley federal del trabajo, se indica que es obligación de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Las obligaciones que surgen al respecto son las siguientes:

a) Proporcionar a cada trabajador capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

b) Designar a los representantes patronales que deberán integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

c) Participar en la constitución de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, por ramas industriales o actividades.

d) Incluir en los contratos colectivos de trabajo las cláusulas relativas a su obligación de capacitar y adiestrar.

e) Presentar ante la Secretaria del trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para su aprobación o modificación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hubieren sido acordados.

f) Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiere contrato colectivo del trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaria del Trabajo, dentro de los primeros 60 días de los años impares. Así como enviar a la Secretaria del trabajo y previsión social para su registro y control, listas de las constancias que hubieren expedido a sus trabajadores.

### **3.5 HORARIOS, LUGARES E INSTRUCTORES PARA LA IMPARTICION DE CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

#### **3.5.1 HORARIOS:**

Acogiendo a la disposición del artículo 153-E de la Ley Federal del trabajo, el patrón tiene la obligación de impartir la capacitación y el adiestramiento durante la jornada de trabajo, aunque por excepción y acuerdo entre las partes, se puede llevar a cabo fuera de ella, lo que en todo caso ocurriría si se desea preparar al trabajador para una actividad distinta de la ordinaria.

### **3.5.2 LUGARES:**

Ahora bien, los lugares en los que debe impartirse los cursos de capacitación, atienden a las siguientes disposiciones:

a) Artículo 153-B: Menciona que los cursos deberán impartirse dentro de la misma empresa o fuera de ella.

b) Artículo 153-D: Menciona que los cursos podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

### **3.5.3 INSTRUCTORES:**

Respecto a los instructores, según el artículo 153-B de la Ley federal del trabajo, se precisa:

Pueden ser los propios trabajadores de la empresa; organismos, institucionales, escuelas capacitadas o personas externas a la empresa contratadas para tal fin.

Los instructores o personas que han de impartir la capacitación deberán cubrir los siguientes elementos:

a) Comprobar que se encuentran aptos para impartir la capacitación o adiestramiento correspondiente.

b) No estar ligadas a personas o instituciones que paguen algún credo religioso.

### **3.6 OBJETO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

De conformidad con el artículo 153-F de la Ley Federal del trabajo, el objeto que persigue la capacitación y el adiestramiento, es el siguiente:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

2.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

3.- Prevenir riesgos de trabajo.

4.- Incrementar la productividad.

5.- Mejorar las aptitudes del trabajador.

6.- Disminuir costos.

7.- Eliminar o por lo menos disminuir los errores metidos por la falta de aptitud en el trabajador.

8.- Contar con excelentes elementos de trabajo.

Así mismo, hemos de indicar que el sistema penitenciario en el país ha establecido el objeto que persigue la capacitación y el adiestramiento del personal de esta area, siendo como sigue <sup>11</sup>:

- a) Formación para el ingreso al trabajo.
- b) Perfeccionamiento para el desempeño de su puesto.
- c) Elevación de los niveles educativos, acordes con sus necesidades de trabajo y aspiraciones de desarrollo personal.

A nivel doctrinal administrativo, se han establecido los objetivos y ventajas de la capacitación y el adiestramiento de la siguiente manera:

a) OBJETIVOS:

Desarrollar profesional e integralmente a los individuos en su campo de trabajo.

---

<sup>11</sup> Cfr. Sánchez Galindo, Antonio: "Derecho penitenciario", Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1989, pp. 36 a 39.

Actualizar y perfeccionar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador en su actitud, así como proporcionarle información para la aplicación de nuevas tecnologías en ellas. Prevenir riesgos de trabajo, utilizando medios de información sobre la seguridad y los riesgos de trabajo. Promover mejores niveles de bienestar para los trabajadores e incrementar la productividad y mejorar las aptitudes del trabajador.

Lograr estar en condiciones de competencia, con la apertura económica, y lograr el desarrollo económico del país.

#### b) VENTAJAS:

Mediante la capacitación, se logra integrar a los empleados a las empresas y a su puesto de trabajo.

Aplicar nuevas tecnologías.

Desempeñar adecuadamente las funciones de un puesto a través de la adquisición e importación de conocimientos, desarrollo de habilidades y modificación de actitudes.

Un aprendizaje mas rápido y eficiente.

Mayor productividad, y entrar de lleno a la cultura de la calidad total, que es la herramienta competitiva, que nos proporcionara el éxito en el desarrollo organizacional, que se requiere para el cambio" <sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Idem.

### **3.7 ASPECTOS ORGANICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

#### **3.7.1 COMISIONES MIXTAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

Los organismos sociales deben contar con Comisiones mixtas para poder impartir la capacitación ya que en una empresa que va a proporcionar los mencionados cursos, lo llevara a cabo de abajo hacia arriba, lo cual es diferente en relación a su enfoque y método para las áreas con que cuenta la organización.

" En cada empresa se constituirán Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento: integradas por igual numero de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas" (Artículo 153-I).

" Las autoridades laborales cuidaran que las Comisiones mixtas se integren y funcionen oportunamente y normal vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores" (Artículo 153-J).

### **3.7.2 LOS COMITÉS NACIONALES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

La Secretaria del trabajo y previsión social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaria.

Estos Comités tendrán facultades para:

- a) Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las actividades o ramas respectivas.
- b) Colaborar en la elaboración del catalogo nacional de ocupación y en la de los estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso de la ramas o actividades correspondientes.
- c) Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- d) Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- e) Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate.

f) Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

### **3.7.3 LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO**

Esta aprueba y supervisa los recursos de la capacitación, los cuales están apoyados por los Comités nacionales. Juntos estudian los contenidos y procedimientos de los cursos en vías de impartirse.

### **3.7.4 LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS DE CAPACITACION**

El objetivo de estas instituciones es auxiliar a las industrias u organismos sociales para capacitar al personal que trabaja en estos, mediante la impartición de sus cursos de capacitación y adiestramiento.

Estas instituciones o escuelas cuentan con el personal adecuado para impartir los cursos y estos tienen su reconocimiento profesional.

Las escuelas o instituciones están registradas por la Secretaria del trabajo, para la tranquilidad de los patrones.

### **3.7.5 CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES**

Estas cuentan con el reconocimiento de haber acreditado los cursos, lo que muestra que el trabajador ya tiene una especialidad teórica y práctica de lo que va a desempeñar y a desarrollar.

El artículo 153-V de la Ley federal del trabajo, precisa que, las constancias de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del trabajo para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles de relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión mixta respectiva acreditará para cual de ellas se hace apto.

### **3.8 LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Los planes y programas de capacitación deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Referirse a periodos no mayores de 4 años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

c) Comprender la precisión de las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación al total de los trabajadores de la empresa.

d) Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerán el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

e) Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del trabajo y previsión social de las entidades instructoras.

f) Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la dirección general de capacitación de los trabajadores.

Quando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del trabajo los planes y programas de capacitación dentro del plazo que corresponda (dentro de los primeros 60 días de los impares, cuando en la empresa no rija un contrato colectivo de trabajo, o bien dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo), o cuando presentados no los lleve a cabo, será sancionado conforme a lo dispuesto en los artículos 992 y 1002 del título 16 de la propia ley y con una cantidad equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo de la zona económica correspondiente.

Los planes y programas deben ser aplicados 60 días hábiles después de la presentación ante la Secretaría del trabajo.

Por otra parte, desde el punto de vista del subsistema de capacitación perteneciente al sistema de recursos humanos, un buen programa de capacitación y adiestramiento debe tomar en cuenta los siguientes puntos <sup>13</sup>:

- 1.- Formular.
- 2.- Preparar
- 3.- Anunciar.
- 4.- Realizar.

1.- Formular: Esto implica:

- a) Hacer un plan y análisis preliminares del aspecto a capacitar.
- b) Cerciorarse, mediante entrevistas y observaciones que, argumentos y métodos podrán hacerse resaltar más provechosamente en el programa de capacitación y definirlos con precisión.
- c) Enterarse del territorio que forma el programa de capacitación y que manera de conducirlos será la más aceptable y eficaz.
- d) Compilar ideas, incidentes, frases y otros datos para el programa.
- e) Resumir lo que se aprenda del estudio exterior junto con una descripción detallada de la materia y otras recomendaciones concretas.
- f) Tomar decisiones respecto a las recomendaciones.

---

<sup>13</sup> Reyes Artigas, Juan: "Metodología en el desarrollo de la empresa", Primera edición, UNAM, México, 1981, p.94.

2.- **PREPARAR:** El programa completo, incluyendo textos, manuales, portafolios, películas, grabaciones, etc. y todo lo que haya de suministrarse. Este material deberá prepararse por escrito y someterse a observaciones y modificaciones hasta que quede completamente aprobado; y encendida deberán mandarse preparar todos estos instrumentos y materiales de enseñanza en forma definitiva.

3.- **ANUNCIAR:** El programa deberá anunciarse a la organización mediante juntas, cartas personales, etc..

4.- **REALIZAR:** Alguien tiene que asumir la responsabilidad de vigilar la dirección del programa.

Un programa de capacitación bien planeado y organizado, dará los siguientes resultados: Elevar la moral del personal; aumentar la confianza en la empresa; fomentar el espíritu de cooperación; atraer la eficacia en el organismo social; reducir costos y gastos; fortalecer toda la organización; despertar el interés para expresar opiniones sobre asuntos que interesen a la empresa; estimular la actividad de pensar, para analizar los problema y políticas.

### **3.9 CAPACITACION**

La capacitación para la dirección es uno de los instrumentos mas poderosos con que cuentan los elementos dirigentes para formar una organización efectiva, y la capacitación es importante en todos los niveles de la misma.

### 3.9.1 METAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

La verdad es que no existe ninguna respuesta general que abarque todas las situaciones que pueden surgir, lo mas que se puede esperar de la capacitación (y solamente en las circunstancias mas favorables) es lo siguiente:

1.- Puede ayudar a que el individuo adquiera mayor sensibilidad al medio ambiente de relaciones humanas en el que trabaja. Puede darle mejores preguntas que hacer, convirtiéndole así en un mejor observador del comportamiento humano. Puede mejorar sus aptitudes para diagnosticar las motivaciones y necesidades de otras personas: por qué se comportan en la forma en lo que hacen.

2.- Puede ayudar a que el individuo comprenda por qué se comporta tal como lo hace, cómo reacciona ante estímulos determinados y cómo su comportamiento afecta a los demás.

3.- Puede equiparle con capacidades, tales como la técnica para las entrevistas y para la dirección de debates que le ayudarán a desenvolverse en las situaciones a las que se ve llevado.

Para que la capacitación sea efectiva tiene que haber en la organización un medio ambiente que asegure la libertad de experimentar con nuevos tipos de supervisión y que permita aprender sacando provecho de los errores cometidos. En conclusión, la efectividad de la capacitación depende de la calidad de la misma y del medio ambiente que impere en el organismo social

---

<sup>14</sup> Strauss, George y Sayles, Leonard: " Personal. Los Problemas Humanos de la

### 3.9.2 CONDICIONES PARA UNA CAPACITACION EFICAZ.

Algunas de las condiciones positivas que se necesitan para que los programas de capacitación tengan éxito, son:

1.- Las personas que hayan de tomar parte en el programa, han de querer cambiar, tienen que sentirse insatisfechos con su forma anterior de hacer las cosas. Tienen que sentir la necesidad de instruirse.

2.- El programa tiene que estar dirigido a los problemas propios de los alumnos y tiene que estar adaptado en forma realista a sus necesidades.

Una manera de asegurarse de que el programa de capacitación se ha levantado en torno de los problemas tal como los ven los alumnos es invitar a éstos a que participen en la tarea de establecer el programa, o cuando menos estudiar las necesidades que sienten, antes de lanzar el programa.

3.- Haya que alentar a los alumnos para que lleguen a sus propias conclusiones. La única manera en que se puede entender un problema es resolverlo por sí mismos. La verdadera enseñanza es "llegar a la entraña" de la cuestión. Los alumnos aprenden primordialmente por medio de la experiencia y no escuchando pasivamente.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

4.- La capacitación suele ser más efectiva cuando se da en grupos, puesto que la mayor parte de las actitudes en la esfera de las relaciones humanas son circunstancias de grupo.

5.- Los programas de capacitación y adiestramiento deben dar a los alumnos una oportunidad de deshagorse. Las actitudes y el comportamiento comienzan a cambiar solamente cuando los alumnos reconocen que tienen problemas que les son comunes y a los que no han podido hallarles solución satisfactoria. La oportunidad de compartir las cargas unos de otros disminuye su sensación de frustración y les dispone para examinar nuevas formas de proceder.

6.- Los programas de capacitación resultan más efectivos si dejan un margen para la dificultad de abandonar la antigua manera de hacer las cosas. Es muy comprensible que las personas se sientan más aseguradas con los antiguos patrones de conducta que, en el pasado, han demostrado ser razonablemente satisfactorios. Y les saben mal las sugerencias de que su actuación ha sido insatisfactoria. De igual manera les sabe mal que gente ajena les diga lo que tienen que hacer; tienen la impresión de que su larga experiencia les da más títulos de los que pueda tener cualquier instructor.

Una forma de proceder resulta remuneradora es alentar a los alumnos a que estudien las nuevas prácticas sin atacar directamente las antiguas; es decir, pedirles que examinen toda una escala de alternativas sin comprometerse con ninguna determinada. Sólo después de haber puesto a prueba los nuevos procedimientos, sobre una base experimental, se podrá esperar que cambien de comportamiento en forma permanente.

7.- La instrucción es más efectiva si crea aptitudes utilizables. Con demasiada frecuencia el tiempo de instrucción se dedica solamente a repetir cosas meritorias pero tan manidas como "sean ustedes leales". Para que la capacitación tenga algún sentido, ha de pasar de nivel intelectual al nivel práctico de proporcionarle aptitudes que le habrán de ser útiles al alumno cuando se halle dedicado a su labor. Además, han de ser aptitudes que la dirección permita que se empleen dentro del organismo social <sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Cfr. Strauss, George y Sayles, Leonard, ob. cit., pp. 634 a 637.

**CAPITULO IV .- LA COLONIA PENAL DE LAS ISLAS  
MARIAS.**

#### **CAPITULO IV.- LA COLONIA PENAL DE LAS ISLAS MARIAS**

Por virtud de que todo trabajo recepcional debe contener hipótesis, misma que debe encontrarse compuesta de la parte objetiva, es decir de los elementos a partir de los cuales se origina el trabajo y ya que previamente han sido demostrados, para posteriormente desarrollar la parte subjetiva que consiste en la propuesta o la parte a demostrar o probar, y tal que así lo haremos en los siguientes capítulos; estimamos que por el momento debemos seguir estableciendo la parte objetiva, y toda vez que hemos expuesto los aspectos relacionados con la administración, los recursos humanos y la capacitación y el adiestramiento, toca ahora referirnos al análisis de la ubicación, marco legal, personal penitenciario del cual se encuentra compuesta la colonia penal de las Islas Marías, para así estar en posibilidad de demostrar nuestra propuesta recepcional.

En el presente capítulo se analiza la situación imperante en dichas islas, partiendo de su ubicación geográfica frente a las costas del Estado de Nayarit. También se hará una sinopsis histórica de las referidas islas, en donde se podrá apreciar los diferentes propietarios que han tenido las Islas Marías, así como la compra que hizo el Gobierno Federal, de las mismas, destinándolas a la colonia penal, su reglamento y estatuto, vigentes desde 1920 y 1940, respectivamente.

#### **4.1 UBICACION DE LA COLONIA PENAL DE LAS ISLAS MARIAS.**

Las Islas Marías forman el archipiélago Islas Marías, en el Océano Pacífico, denominadas Isla Madre, Isla María Cleofas, Isla María Magdalena y el islote San Juanito o San Juanico, están clasificadas como islas de origen volcánico. Se encuentran ubicadas entre los 21° 15' y 21° 50', latitud norte y 106° 04', latitud oeste, formando un eje que se orienta de noroeste y sureste. De acuerdo a las coordenadas nos percatamos que las islas se encuentran frente a las costas del Estado de Nayarit.

##### **4.1.1 LA ISLA MARIA MADRE**

Se encuentra localizada a los 21° 36' latitud norte y a los 106° 36' latitud oeste de Greenwich. Tiene una extensión de 145 km<sup>2</sup>, y su ancho medio no es mayor de 11 km. Presenta una zona montañosa orientada de sur a norte. Sus lugares más altos son los conocidos como "Espinazo del Diablo" y "Cerro del Reventón", que tienen altitud de 550 y 700 metros sobre el nivel del mar, respectivamente.

##### **4.1.2 LA ISLA MARIA MAGDALENA**

Está ubicada a los 21° 25', latitud norte y 106° 24', latitud oeste de Greenwich. Se encuentra a una distancia de cuatro millas (13 kms. aproximadamente) de la Isla María Madre y a 8 millas (6.5 Kms. aproximadamente) de la Isla María Cleofas.

También se conoce como Isla de enmedio. La mayor longitud que presenta mide 15 kms; variando en su anchura de un alto de siete metros. El cerro más alto que presenta es el "Cerro de la Cabra", a cuatrocientos metro sobre el nivel del mar.

#### 4.1.3 LA ISLA MARIA CLEOFAS

Localizada a los 21° 16', latitud oeste de Greenwich, tiene una superficie de 18 km<sup>2</sup> y su mayor anchura mide cinco kilómetros; es una isla montañosa con una vegetación exuberante, destacándose en la misma, elevaciones como el "Cerro de la Bola" y otro sin nombre, aquél tiene una altura de cuatrocientos metros, aproximadamente <sup>1</sup>.

#### 4.2 BREVE REFERENCIA HISTORICA

Hasta la fecha no existe aclaración fidedigna respecto del descubrimiento de las Islas Marías. Por una parte, se dice que entre los años 1526 y 1527 el Gobernador de Colima, seños Francisco Cortés de San Buenaventura, realizó varias exploraciones con el fin de ampliar el territorio.

En una ocasión - describe la crónica - vieron unas montañas que emergían del mar, se cree que esta fue la primera noticia que se tuvo de las Islas Marías <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Meléndez, Adalberto: "Las Islas Marías, cárcel sin rejas", Segunda edición, Editorial Jus, México, 1960, pp. 2 a 8.

<sup>2</sup> Piña y Palacios, Javier: "La colonia penal de las Islas Marías", Editorial Botas, México, 1970, p. 5.

En el año de 1531 el capitán Gónzalo López quien se encontraba bajo las órdenes de Nuño de Guzmán , fue a las provincias de Zacualpa, Jalisco o Aguatlán con el objeto de pacificar dichas provincias en la costa del mar del sur, desde una sierra de Zacualpa vio tres islas, hecho que informó a Nuño de Guzmán quien ordenó al alcalde de la villa del Espiritu Santo, Francisco Verdugo, que proporcionara a Andrés Nuñez dos bergantines y fuera a inspeccionar las islas de que había hablado Gónzalo López, hecho que no pudo llevar a cabo ya que la nueva audiencia entregó los bergatines a Hernán Cortés.

A pesar de esto, Nuño de Guzmán mandó construir un bergatín para que se llevara a cabo la exploración de las islas. El 16 de Junio de 1532 envió una carta a la Reina Doña en la cual informaba:

*"Envié a las islas que hallaron 3 que están a 18 o 20 leguas de la tierra: hallaron que eran despobladas y pequeñas, aunque de alto razonable y por ser el tiempo recio de nortes y la mar muy brava y de leva y no llevar áncoras sino de piedra y palo no pudo el bergatín detenerse para que anduviese bien" <sup>3</sup>.*

En 1532 Hernán Cortés envió a Diego Hurtado de Mendoza a explorar los mares del sur, atracando por primera vez en las Islas Marias.

---

<sup>3</sup> Papeles de la Nueva España recopilados por Francisco del Paso y Troncoso. Tomo II, p.170, citados por Piña Palacios, Javier, ob. cit., p. 13.

A pesar de que Francisco Cortés y Nuño de Guzmán fueron los primeros en ver las islas, fue Pedro de Guzmán quien tomó posesión de ellas en nombre de los monarcas españoles, y quien levantó el 20 de Marzo de 1532 un acta en la que establecía haber descubierto una isla a la que le puso el nombre de Isla Ramos - se cree que es la Isla María Cleofas-. Para hacer constar se descubrimiento ordenó a Fernando de Cherino poner una cruz en la isla.

Días después desembarcaron en otra isla a la que llamaron Nuestra Señora - al parecer es la Isla María Madre, colocando también una cruz, recogiendo además unos magueyes y un puño de tierra; el 27 de Marzo descubre otra isla a la que desde entonces se puso por nombre Isla María Magdalena.

Posteriormente, se les conoció con el nombre de archipiélago de las Islas Concepción, y de acuerdo con varias narraciones, se cree que llegaron a ser refugio de piratas.

En Octubre de 1857, el señor Alvarez de la Rosa celebró con el gobierno de la Nación una concesión para poder explotar la madera de las islas.

El General José López Uruga solicitó la propiedad de dichas islas, como premio a sus servicios presentados en la guerra de Reforma, las cuales le fueron concedidas, según decreto presidencial del 5 de Mayo de 1862.

Entre los años 1864 y 1865, las Islas Marias vuelven a ser propiedad del Gobierno mexicano, debido a que se confiscan los bienes del General López Uruga, en razón a que cuando el Ejército francés invadió México, el citado General se pasó con 6000 hombres al lado del Ejército invasor; pero en 1878 fue indultado y se le devolvieron sus propiedades, entre ellas las Islas Marias, mismas que vendió en 1879 en la cantidad de 45,000 pesos, a un señor de nombre Manuel Carpena, quien al conocer las cualidades de las islas se dedicó a la producción de sal, a la explotación y a la cría de ganado caprino.

En Mayo de 1905, la viuda del señor Carpena vendió el archipiélago de las Islas Marias al Gobierno Federal en la cantidad de ciento cincuenta mil pesos <sup>4</sup>.

#### **4.3 MARCO JURIDICO**

##### **4.3.1 DECRETO DEL 12 DE MAYO DE 1905.**

Por decreto presidencial emitido por el entonces Presidente Porfirio Díaz, el 12 de Mayo de 1905, las islas fueron destinadas para la creación de una colonia penal; el decreto decía textualmente:

*"De conformidad con lo prevenido en el artículo 20 de la ley de fecha 18 de diciembre de 1902 he tenido a bien decretar lo siguiente:*

---

<sup>4</sup> Cfr. Luis Guzmán, Martín: "Las Islas Marias. Colección, Ideas, letras y vida", Primera edición, Compañía general de ediciones, México, 1990, pp. 12 a 37.

*ARTICULO UNICO: Quedan destinadas al establecimiento de una colonia penitenciaria las Islas denominadas ' Maria Madre, Maria Magdalena y Maria Cleofas que forman el grupo conocido por las 'Tres Marias , ubicadas en el Océano Pacífico frente al territorio de Tepic y que fueron adquiridas por el Gobierno" 5 .*

En dicho Decreto se hacía alusión al artículo 20 de la Ley de fecha de 18 de Diciembre de 1902 (relativo a la clasificación de bienes inmuebles de propiedad federal), en el cual se ordenaba al Ejecutivo de la Unión que al destinar para determinado servicio público algún terreno o edificio que no esté de hecho utilizándose para beneficio de la sociedad, lo hiciera por medio de decreto que autorizará la Secretaría de hacienda, previa la opinión favorable de la Secretaría de estado de la que dependiera el servicio público al que fuera a destinarse el inmueble, sobre las condiciones que éste reuniera para llenar debidamente el objeto de su aplicación <sup>6</sup>.

“ El 16 de septiembre de 1905, el Presidente Porfirio Díaz manifestó en una de las sesiones ordinarias del Congreso que, con el objeto de establecer una colonia penal, a fin de disminuir el número de presos en los establecimientos del ramo en el Distrito Federal, y de que sirviera de complemento al sistema represivo de nuestra legislación, se adquirieron por compra las Islas Marias, en el Océano pacífico, y que el Gobierno ya había tomado posesión de ellas” <sup>7</sup>. El Congreso de la Unión ratificó la compra de las Islas Marias hasta el 20 de Junio de 1908.

---

<sup>5</sup> Legislación mexicana sobre presos, cárceles y sistemas penitenciarios. Biblioteca mexicana de prevención y readaptación social, México, 1976, p. 11.

<sup>6</sup> Cfr. Piña y Palacios, Javier, ob. cit., p. 41.

<sup>7</sup> Cámara de Diputados. Los Presidentes de México ante la Nación, Tomo II, p. 723.

Con las huelgas de Cananea y Río Blanco comenzaron en México los brotes de demanda de justicia social que muy pronto se intensificaron en todo el país. Para silenciar esas demandas, se privó de su libertad a los insatisfechos, concentrando a dichas personas en San Juan de Ulúa (por delitos Políticos). Cuando dicha prisión estuvo sobrepoblada se pensó en las Islas Marias, en tal virtud, los primeros reos que ocuparon las Islas Marias fueron ciudadanos de Cananea, Acayucan, San Juan Evangelista y Río Blanco.

Así las cosas, en 1908 se empezaron a enviar al los presidiarios. Como la Isla Madre es la más grande, fue seleccionada para inaugurar en ella la " colonia penal federal de las Islas Marias".

#### **4.3.2 DECRETO DEL 20 DE JUNIO DE 1908**

En el decreto del 20 de Junio de 1908, se estableció que la colonia penal de las Islas María dependiera directamente de la Secretaría de Gobernación, y que en ella estarían los presos condenados a la pena de relegación (Deportación )<sup>8</sup> por los Tribunales federales, los del Distrito, así como de los territorios de Baja California y Tepic.

#### **4.3.3 REGLAMENTO DEL 26 DE JUNIO DE 1908**

De acuerdo con las reformas realizadas al Código penal, en las que se estableció la pena de relegación, haciéndola efectiva en las colonias penales

---

<sup>8</sup> La relegación consiste en la retención del delincuente en una colonia o territorio alejados de las poblaciones, para residir forzosamente en ellas durante el término fijado en la sentencia judicial sin resolución carcelaria, aun que sometido a un régimen disciplinario y de trabajo.

establecidas en las Islas o en lugares de difícil comunicación con el resto del país, siendo uno de esos lugares destinados a cumplir las penas de relegación las Islas Marías, dicha pena de relegación tendría dos periodos: el primero, prisión celular, con la incomunicación parcial y con trabajo; el segundo con trabajo común y aislamiento nocturno, pasando posteriormente a la libertad preparatoria.

Para tal efecto se expidieron disposiciones provisionales reglamentarias de la colonia penal de las Islas Marías, en las que se estableció que cuando un reo llegara al penal se abriría un libro llamado "registro general".

Al llegar a la colonia el interno era destinado al primer periodo, es decir, el celular, con incomunicación respecto de los demás presos; dicho periodo duraría cuando menos un noveno de la condena; cada mes se tenía que apuntar en el libro de registro la conducta que hubiera observado.

Si tenía buena conducta, se pasaba al segundo periodo, el cual sumado al primero, debería ser igual al cuarto de la condena. Si en ese segundo periodo los reos observaban mala conducta o no trabajaban, se les regresaba al primer periodo.

Terminado el segundo periodo, el Director de la colonia penal les otorgaba a los reos la libertad preparatoria, quienes debían residir en la colonia penal el tiempo que les faltaba por extinguir de su condena. En ese tiempo gozarían de mayor libertad, sujetándoles solamente a restricciones necesarias para mantener el orden y la disciplina; pero si observaban mala conducta se les regresaba al segundo periodo o primer periodo, según la gravedad del caso.

establecidas en las Islas o en lugares de difícil comunicación con el resto del país, siendo uno de esos lugares destinados a cumplir las penas de relegación las Islas Marias, dicha pena de relegación tendría dos periodos: el primero, prisión celular, con la incomunicación parcial y con trabajo; el segundo con trabajo común y aislamiento nocturno, pasando posteriormente a la libertad preparatoria.

Para tal efecto se expidieron disposiciones provisionales reglamentarias de la colonia penal de las Islas Marias, en las que se estableció que cuando un reo llegara al penal se abriría un libro llamado "registro general".

Al llegar a la colonia el interno era destinado al primer periodo, es decir, el celular, con incomunicación respecto de los demás presos; dicho periodo duraría cuando menos un noveno de la condena; cada mes se tenía que apuntar en el libro de registro la conducta que hubiera observado.

Si tenía buena conducta, se pasaba al segundo periodo, el cual sumado al primero, debería ser igual al cuarto de la condena. Si en ese segundo periodo los reos observaban mala conducta o no trabajaban, se les regresaba al primer periodo.

Terminado el segundo periodo, el Director de la colonia penal les otorgaba a los reos la libertad preparatoria, quienes debían residir en la colonia penal el tiempo que les faltaba por extinguir de su condena. En ese tiempo gozarían de mayor libertad, sujetándoles solamente a restricciones necesarias para mantener el orden y la disciplina; pero si observaban mala conducta se les regresaba al segundo periodo o primer periodo, según la gravedad del caso.

#### 4.3.4 ACUERDO DEL 13 DE ENERO DE 1909.

El acuerdo de referencia señalaba textualmente:

*" 9.- Los reos que deban salir de la colonia penal serán remitidos al Puerto de Manzanillo, Colima, en el primer viaje que haga a dicho puerto el vapor de servicio de la colonia. Al salir de la colonia se le entregará por el Director un salvo conducto, en el que se hará constar que han extinguido su condena y, en su caso, la correspondiente retención y que ha sido puesto en libertad.*

*10.- Al desembarcar en el puerto de Manzanillo los reos presentarán a la prefectura política a efecto de que se les vise el pasaporte expedido por la Dirección de la colonia".*

El 4 de Octubre se celebró un contrato entre el Subsecretario de Gobernación y el señor Novoa, comprometiéndose éste a entregar cada mes a la Tesorería de la Federación la cantidad de \$1,070.00 para cubrir los sueldos del personal directivo y administrativo de la colonia, del profesor, médico y ayudante de éste; y dar los alimentos a los colonos, vestuario, instrucción cívica, historia patria y a establecer talleres para desarrollar oficios entre los colonos.

Por su parte la Secretaría de Gobernación se comprometía a pagar la cantidad de \$135,000.00 anuales al señor Novoa, y proporcionarle escolta ( cuando menos dos oficiales y cuarenta de tropa), a tener en las Islas Marias internos útiles no menor de 50; en caso de que Ejecutivo remitiera a las Islas más de 500 colonos se le abonaba diariamente al señor Novoa \$0.50 por cada colono excedente, pero si el número de colonos era menor de 500, entonces se le pagaba \$110,000.00 .La duración de dicho contrato era de 10 años forzosos, a partir de que el señor Novoa comenzara con la explotación, mismos que fueron autorizados por la Secretaría de Fomento.

#### 4.3.5 AUTORIDAD POLITICA DE LAS ISLAS MARIAS

El 25 de Agosto de 1919, por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial del día 28 de ese mismo mes y año, se determinó quién ejercería la autoridad política en las Islas Marias y se establecieron los procedimientos para inscribir los actos del estado civil. Dicho acuerdo decía:

*"Considerando que en el Archipiélago de las Islas Marias no hay establecido juzgado del estado civil, ni se ha designado hasta la fecha oficina a que correspondan las mencionadas islas, para efecto de inscribir los actos del estado civil que en ellas ocurran. Que siendo dichas islas de jurisdicción federal, las oficinas del Registro civil de las mismas, deben ser también dependencia de la Federación.*

Por lo mismo el Presidente de la República acuerda:

1.- El Director de la colonia penal de las Islas Marias, tendrá en lo sucesivo el carácter de autoridad política local, con jurisdicción en la Isla María Madre, María Magdalena, María Cleofas e Islote de San Juanico, estando a su cargo la política y demás cargos administrativos".

Así las cosas, en Marzo de 1920, se expidió el Reglamento interior de la Colonia penal de Islas Marias, el cual consta de 65 artículos y 2 transitorios.

#### **4.3.6 REGLAMENTO INTERIOR DE LA COLONIA PENAL ISLAS MARIAS**

En el reglamento interior de las Islas Marias se concibió al trabajo como principio que debía regir en la actividades de la colonia; en el artículo 12 se dispuso que ningún reo podría salir de la colonia penal antes de un año de haber residido en ella, ni aún por haber extinguido su condena, en todo caso los reos condenados a transportación también tendrían que residir en la colonia por lo menos un año.

Se contempló la aplicación del producto de trabajo en los siguientes términos: el 25% para el pago de la responsabilidad civil, el 60% para fondo de reserva, pero si la pena era inferior a 5 años entonces se aplicaría el 70%; el sobrante sería destinado para mejora las prisiones; si el colono tenía familia que sostener, entonces se aplicaba al fondo de reserva el 25% o el 28%, según la duración de la pena que se le hubiere impuesto.

Para el efecto de determinar los porcentajes, para la aplicación de los ingresos de los reos, en dicho reglamento señala como familia de aquél: el cónyuge, los ascendientes y descendientes, así como los hermanos menores de 14 años que vivieran en casa del reo y, a expensas de éste, antes de ser aprendido.

El gobierno penal se divide en tres ramas: Dirección, administración y vigilancia.

Al Director de la colonia se le concedió el carácter de Delegado Político, y se le asignaron las siguientes atribuciones:

- a) Cuidar que se cumplan las leyes y reglamentos;
- b) Estar al corriente de la conducta de los colonos;
- c) Tomar las medidas necesarias para la rehabilitación y readaptación social de los reos;
- d) Vigilar la conducta de los empleados;
- e) Expedir disposiciones de policía relacionadas con el buen funcionamiento de la colonia;
- f) Dar ejemplo de moralidad;
- g) Resolver la imposición de penas disciplinarias;
- h) No permitir el trato de los reclusos con personas fuera de la colonia que lleguen en alguna embarcación;
- i) No permitir la entrada y salida de mercancía que no estén autorizadas por la Secretaría de Gobernación;
- j) Llevar un registro general de los reclusos, visar recibos de provisiones y vigilar su distribución;
- k) Consultar con la Secretaría de Gobernación: el cese de empleados, la concesión de licencias y expedición de pasajes para ellos y los reclusos puestos en libertad;
- l) Ordenar el trabajo de los reclusos;
- ll) Distribuir el personal de vigilancia.

Por lo que hace a las prohibiciones del Director, tenemos:

a) La venta de objetos pertenecientes a la colonia penal sin previa consulta con la Secretaría de Gobernación;

b) Restricción de la facultad de expedir órdenes de libertad y pasaje a los reclusos, sin previa consulta de la Secretaría de Gobernación.

En dicho reglamento se preceptúa que el Director y todo el personal que presta sus servicios en ésta debe de residir constantemente en la colonia y sólo con permiso expreso de la Secretaría de Gobernación podría salir de ella.

Se establece en dicho reglamento que el Director de la colonia tendrá un ayudante, el cual será el jefe inmediato de los empleados de la oficina; también se contempla la existencia de un mayordomo general responsable de la ejecución de las disposiciones de la dirección, del trabajo de los reos, de la conservación del orden y disciplina de la colonia, incluyendo la revista de los internos, y la recepción de informes sobre la conducta y buena voluntad de los reclusos, el mayordomo sería además, el jefe de capataces.

Para la realización de los trabajos por parte de los reos, se ordenó la instalación de talleres que acordara la Secretaría de Gobernación; en cuanto a la materia prima se establece que será solicitada a la administración; los jefes de talleres tendrán la facultad de imponer a los reclusos correcciones disciplinarias por faltas en que incurran dentro de los talleres.

El servicio médico quedó a cargo de un médico titulado y un ayudante, los que se encargarán de la asistencia profesional de todos los habitantes de la colonia. El Médico supervisará los alimentos de los reclusos, debiendo darse cuenta que no fueren nocivos para la salud y suficientes para la conservación del organismo.

Para auxiliar al director y para el cuidado de los intereses nacionales, se destaca un resguardo organizado militarmente.

Las provisiones y ropa para los reclusos, así como los demás satisfactores que remita la Secretaría de Gobernación para consumo y empleo en la colonia, quedan a cargo de un administrador, quien depende de la Secretaría de Gobernación y del Director, y estará encargado de hacer el reparto de todos los bienes mencionados; debe presentar al director una lista de las mercancías que hicieran falta en la colonia, misma que será remitida a la Secretaría de Gobernación, para su aprovisionamiento.

Para la vigilancia del funcionamiento general de la colonia se constituyó un Consejo de administración el cual radica en el Puerto de Mazatlan, en San Blas o Manzanillo; y esta integrado por el Jefe de Hacienda, el Agente del Ministerio Público Federal designado por la Procuraduría General de la República y el Delegado de la Secretaría de salud del puerto en que radique dicho consejo, cuyos integrantes tendrán que constituirse una vez al mes o a más tardar cada dos meses en la colonia; es esa visita practicarán una minuciosa inspección pasando revista al personal (empleados) y a los reclusos, entre otras cosas, levantando una acta por triplicado, para ser distribuidos los tantos entre la Secretaría de Gobernación, el archivo de la colonia y el Secretario del consejo; si se estima oportuno, se pueden rendir informes reservados a la Secretaría de Gobernación, sin enterar al Director de la colonia. <sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Para una mejor comprensión de los aspectos mencionados se anexa íntegramente el Reglamento interior de la colonia penal de las Islas Marías (Número 1).

#### 4.3.7 ESTATUTO DE LAS ISLAS MARIAS

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de Diciembre de 1939, se publicó el " Estatuto de las Islas Marías", mismo que se encuentra vigente, integrado por 11 artículos que se refieren a su destino como colonia penal para reos federales y del orden común que determine la Secretaría de Gobernación, pues el Gobierno y Administración de las Islas Marías, así como la autorización para que las familias de los colonos puedan vivir en ellas, depende de dicha Secretaría.

En dicho estatuto se indica que en las Islas Marías rige la legislación común del Distrito Federal, la que será aplicada por un Juez mixto en materia civil y penal, mismo que estará sujeto a las disposiciones de los Jueces de primera instancia en el Distrito Federal; que el Tribunal superior de justicia del Distrito Federal, a través de sus salas, conocerán de las apelaciones hechas contra las sentencias pronunciadas por el mencionado Juez.

El Agente del Ministerio Público del fuero común, adscrito al Juzgado mixto de primera instancia de las Islas Marías, sería el dependiente de la Procuraduría general de justicia del Distrito Federal. Asimismo, se estableció que el Juzgado de Distrito Federal en el Estado de Nayarit tendría jurisdicción sobre las Islas Marías para los asuntos de fuero federal.

A continuación para una mejor comprensión de lo expuesto con anterioridad transcribimos dicho estatuto, el cual se encuentra vigente desde el 1º de Enero de 1940.

#### ESTATUTO DE LAS ISLAS MARIAS

El Congreso de los Estados Unidos decreta:

Artículo 1o.; Se destinan las Islas Marías para colonia penal a fin de que puedan en ella cumplir la pena de prisión los reos federales o del orden común que determine la Secretaría de Gobernación.

Artículo 2o.; El Gobierno y administración de las Islas Marías quedará a cargo del Ejecutivo de la Unión por conducto de los funcionarios que éste designe, los cuales dependerán de la Secretaría de Gobernación.

Artículo 3o.; Puede el Ejecutivo federal permitir que en las Islas Marías residan elementos no sentenciados, familiares de los reos, cuando sea conveniente para los servicios públicos o el desarrollo de las riquezas naturales, siempre que se sujeten estrictamente a los reglamentos y condiciones que se les imponga.

Artículo 4o.; Queda facultado el Ejecutivo Federal para organizar el trabajo, el comercio y la explotación de las riquezas naturales de las islas, fomentando la organización de cooperativas de colonos.

Artículo 5o.; Las oficinas del Registro Civil estarán a cargo del oficial que designen la Secretaría de Gobernación.

Artículo 6o.; Se adoptará para que rijan las Islas Marías, la legislación común del Distrito federal.

Artículo 7o.; En las Islas Marías habrá un solo Juez mixto en materia civil y penal, con la competencia que tienen los Jueces de primera instancia, menores y de paz en el Distrito Federal. Dicho funcionario tendrá un secretario y demás empleados que establezca el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

Artículo 8o.; El Juez, en sus registros, nombramiento, duración y substitución en faltas temporales, estará sujeto a las disposiciones que rigen a los jueces de primera instancia en el Distrito Federal.

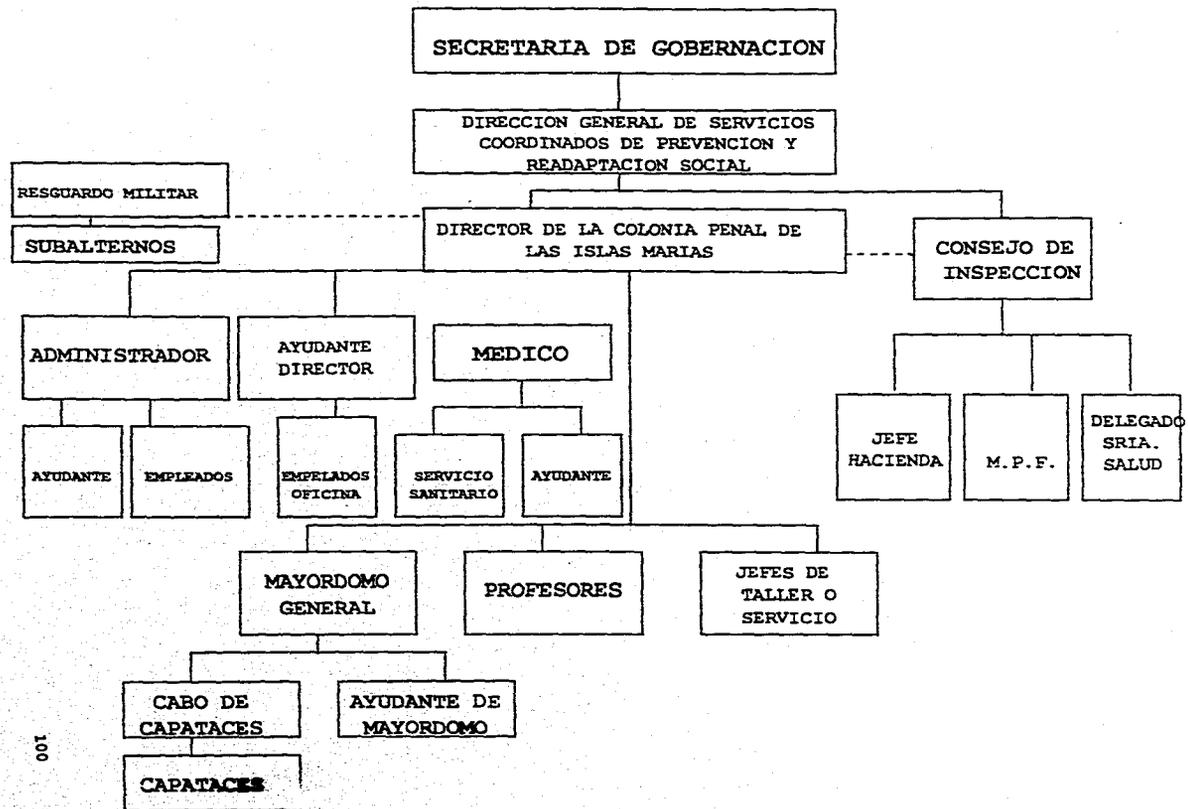
Artículo 9o.; El Tribunal superior de justicia del Distrito federal conocerá por medio de su Salas, de las apelaciones contra las sentencias de primera instancia dictadas por el Juzgado de las Islas Marias. El mismo Tribunal tendrá, con respecto a dicho juzgado, la jerarquía y atribuciones que le corresponda sobre los juzgados del Distrito Federal.

Artículo 10o.; El ministerio Público del fuero común, adscrito al juzgado de las Islas Marias queda a cargo de un agente dependiente de la Procuraduría general de justicia del Distrito Federal.

Artículo 11o.; El Juzgado de Distrito en el estado de Nayarit tendrá la jurisdicción sobre las Islas Marias para los asuntos de fuero federal”.

#### **4.3.8 ORGANIGRAMA**

Acorde al Reglamento interno de la colonia penal de Islas Marias (que adjunto se exhibe como **anexo número 1**) y al Estatuto, las líneas arriba reproducido, podemos establecer el siguiente organigrama del personal penitenciario que constituye el mencionado centro penal, y mismo que nos servirá de base para en capítulos posteriores proponer un modelo administrativo que mejore su estructura y pueda dársele ( al personal o recursos humanos penitenciarios) la debida capacitación y adiestramiento para que se haga real y eficiente la readaptación y rehabilitación social de los reos que ahí compurgan sus penas:



#### **4.3.9 FACULTADES DE LOS RECURSOS HUMANOS PENITENCIARIOS ENCARGADOS DE LA COLONIA PENAL ISLAS MARIAS**

Acorde al organigrama que hemos elaborado con motivo del contenido del Reglamento interior y el Estatuto de las Islas Marías, hemos de esbozar las facultades de los recursos humanos que le constituyen y dirigen el mencionado centro penitenciario, y que posteriormente observaremos deben ser modificadas, para hacer factible la capacitación y el adiestramiento de los mismos y así lograr una real y eficiente rehabilitación social de los reos.

##### **a) SECRETARIA DE GOBERNACION**

De conformidad a los artículos 26 y 27 de la Ley orgánica de la administración pública federal, modificada en fecha 28 de Diciembre de 1994 (Diario Oficial de la Federación) corresponde a la Secretaría de Gobernación el despacho de los asuntos concernientes a la aplicación de las normas relativas a la readaptación y rehabilitación social de los sentenciados en delitos de carácter federal, y de reos sentenciados en el fuero común y que hayan sido trasladados al penal de las Islas Marías. Debiendo establecer las medidas, políticas y normas pertinentes para llevar a cabo el cometido. Asimismo, lleva la política criminológica del país. Para tal efecto, la citada Secretaría tiene a su cargo a la Dirección general de servicios coordinados de prevención y readaptación social.

##### **b) DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS COORDINADOS DE PREVENCION Y READAPTACION**

La Dirección general de servicios coordinados de prevención y readaptación social, tiene entre sus facultades las siguientes:

#### **4.3.9 FACULTADES DE LOS RECURSOS HUMANOS PENITENCIARIOS ENCARGADOS DE LA COLONIA PENAL ISLAS MARIAS**

Acorde al organigrama que hemos elaborado con motivo del contenido del Reglamento interior y el Estatuto de las Islas Marías, hemos de esbozar las facultades de los recursos humanos que le constituyen y dirigen el mencionado centro penitenciario, y que posteriormente observaremos deben ser modificadas, para hacer factible la capacitación y el adiestramiento de los mismos y así lograr una real y eficiente rehabilitación social de los reos.

##### **a) SECRETARIA DE GOBERNACION**

De conformidad a los artículos 26 y 27 de la Ley orgánica de la administración pública federal, modificada en fecha 28 de Diciembre de 1994 (Diario Oficial de la Federación) corresponde a la Secretaría de Gobernación el despacho de los asuntos concernientes a la aplicación de los normas relativas a la readaptación y rehabilitación social de los sentenciados en delitos de carácter federal, y de reos sentenciados en el fuero común y que hayan sido trasladados al penal de las Islas Marías. Debiendo establecer las medidas, políticas y normas pertinentes para llevar a cabo el cometido. Asimismo, lleva la política criminológica del país. Para tal efecto, la citada Secretaría tiene a su cargo a la Dirección general de servicios coordinados de prevención y readaptación social.

##### **b) DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS COORDINADOS DE PREVENCIÓN Y READAPTACION**

La Dirección general de servicios coordinados de prevención y readaptación social, tiene entre sus facultades las siguientes:

1.- Dirigir el sistema penitenciario federal, así como el sistema de las Islas Marias.. con el fin de readaptar y reintegrar a la sociedad a los ciudadanos que hayan cometido infracciones a la ley.

2.- Reconocer y garantizar a las personas privadas de su libertad por mandato de ley en el sistema penitenciario, los derechos y obligaciones que les confieran las leyes, en un marco de seguridad y justicia.

3.- Establecer los lineamientos y políticas en los centros penitenciarios federales, tendientes a reintegrar a la sociedad a quienes por alguna circunstancia han sido privados de su libertad, apoyándose en las disposiciones que en la materia penitenciaria existan.

4.- Plantear, dirigir y controlar los programas de trabajo de toda la estructura de los centros penitenciarios federales, para cumplir cabalmente con las metas previamente establecidas a través de mecanismos de evaluación y supervisión que permitan en su caso, ir corrigiendo posibles desviaciones.

5.- Elaborar, vigilar y controlar el presupuesto general de egresos, para proporcionar oportunamente los recursos económicos a todo el sistema penitenciario federal que les permita cumplir con sus programas de trabajo previamente autorizados mediante una política de optimización y racionalización del gasto público.

6.- Fomentar los programas de readaptación social, para proporcionar a los internos un medio digno de rehabilitación por medio de actividades laborales, culturales y deportivas, que les permita una reubicación psicológica en beneficio de sus familiares y de la sociedad.

c) DIRECTOR DE LA COLONIA PENAL ISLAS

MARIAS

1.- El director, en su carácter de Delegado político, tendrá todas las atribuciones y responsabilidades inherentes a un cargo de tal naturaleza.

2.- Cuidar de que se cumplan exactamente todas las leyes y reglamentos relativos a la Isla Penal.

3.- Tomar las medidas respectivas para lograr la regeneración de los internos.

4.- Vigilar constantemente la conducta y los trabajos de los empleados y reclusos.

5.- Dictar las disposiciones de policía relacionadas con el buen funcionamiento de la colonia.

6.- Resolver la imposición de penas disciplinarias.

7.- Llevar un registro general de los reclusos, en que se hagan las anotaciones necesarias para su identificación y para el exacto conocimiento de su regeneración.

8.- Visar los recibos de provisiones, útiles, etc..

9.- Consultar con la Secretaría de Gobernación el cese y suspensión de empleados; y de acuerdo con las leyes y reglamentos, así como con su observación personal, de la conducta de los reclusos y de la libertad de éstos.

10.- Ordenar los trabajos de los reclusos, distribuir el personal para la vigilancia y determinar todo lo relativo a los servicios de la colonia.

#### **D) RESGUARDO MILITAR**

El resguardo militar tiene en sus facultades las de apoyar la vigilancia de la colonia penal, interviniendo a petición del director, para mantener el orden y la disciplina en el mismo.

#### **E) CONSEJO DE INSPECCION**

El Consejo de Inspección, mismo que se encuentra constituido por el Jefe de Hacienda, el Agente del Ministerio Público Federal designado por la Procuraduría General de la República y el Delegado de la secretaría de Salud, tiene entre sus facultades la de practicar visita de inspección, pasando revista personal de empleados y reclusos, haciendo inventario de los objetos en la prestación del servicio. Deberá cerciorarse que el régimen que se observa con los reclusos es el prescrito en las leyes y esta de acuerdo con las tendencias educativas que debe informar el funcionamiento general de la colonia penal; inspeccionara la alimentación, el estado sanitario general de la colonia, de la marcha de los servicios, de la conducta de los reclusos.

#### F) DEL AYUDANTE DEL DIRECTOR

Sus facultades son:

- 1.- Ser jefe inmediato de los empleados de la oficina.
- 2.- Recibir la correspondencia oficial, acordar con el Director la tramitación y poner en marcha el despacho de los asuntos.
- 3.- Desempeñar todas las comisiones del servicio que le fueren dadas por el Director.
- 4.- Comunicar las ordenes del Director.

#### G) DEL ADMINISTRADOR

Las facultades del administrador son:

- 1.- Llevar a custodia y conservación de todos los objetos afectos a la Isla penal.
- 2.- Hacer los pedidos de materiales necesarios en la Isla.

#### H) EL MÉDICO

- 1.- Responsable de la salubridad de la colonia penal.
- 2.- Pasar por lo menos una vez al mes visita de inspección sanitaria a todas las casas y lugares de la colonia, dictando las medidas que creyere convenientes.

3.- Dar cuenta del estado de salud de los reclusos, separando del examen detenido, aquellos que presentaren signos de padecer alguna enfermedad.

4.- Inspeccionara diariamente los alimentos que se ministren a los reclusos.

#### **I) LAS FACULTADES DEL MAYORDOMO**

##### **GENERAL**

1.- Ser el inmediato responsable de la ejecución de las disposiciones de la Dirección, de los trabajos que desempeñen los reclusos, de la conservación del orden y de la disciplina en la colonia.

2.- Ser jefe de los capataces.

#### **J) FACULTADES DE LOS CABOS DE CAPATACES O JEFE DE CAPATACES**

1.- Cumplir las ordenes que reciban del mayordomo general.

#### **K) AYUDANTE DE MAYORDOMO**

Su facultad de auxiliar de Mayordomo en todas sus atribuciones.

## I) PROFESORES.

1.- Desempeñar su cometido de acuerdo al plan que apruebe la Secretaría de Gobernación, y procuraran transmitir a los reclusos aquellos conocimientos que puedan ser utilizados por ellos de un modo directo en el ejercicio de algún trabajo para ganarse la vida.

## II) JEFES DE TALLER O DE SERVICIO.

Sus facultades se concretan a recibir los talleres con las herramientas respectivas diariamente, realizar los pedidos de las materias primas, y llevar un control de las mismas.

Asimismo, tendrán facultades de imponer a los reclusos correcciones disciplinarias por faltas de respeto, de actividad o cualquiera otras. Los Jefes de taller tendrán la misma jerarquía que los Mayordomos Generales.

### **4.3.10 IDENTIFICACION DE LA INTEGRACION DEL PERSONAL PENITENCIARIO DE LAS ISLAS MARIAS EN CUANTO A SUS FUNCIONES.**

Acorde a lo establecido en el organigrama antes citado y a las atribuciones o facultades que poseen los recursos humanos penitenciarios encargados de la colonia penal de Islas Marias, atento a los ordenamientos que rigen en la materia, observamos, que en cuestión de metodología no se encuentran bien definidos, y que en la propia ley, se indican de manera desordenada y sin tener vinculación debida sus atribuciones, así debemos mencionar, que atento a las reglas establecidas en el

Derecho penitenciario mundial, el personal o los recursos humanos penitenciarios, deben ser clasificados debidamente y señalarse con precisión sus atribuciones, a efecto de obtener una verdadera organización, que traiga, por consiguiente, la definición de autoridad de cada órgano, y que lleven a cumplimiento de objetivos, por lo que hemos de mencionar que la clasificación técnica se realiza de la siguiente manera:

Los recursos humanos penitenciarios deben estar integrados de la manera siguiente:

a) **PERSONAL DIRECTIVO:** Integrado, por lo regular, por el Director, el subdirector, y en su caso, cualquier otro funcionario que desempeñe funciones con los atributos de decisión y dirección.

Nótese, que el contenido del Reglamento interno de la colonia penal mencionada, no se desprende una definición de este personal directivo, y así tomamos en consideración que es cualquier persona que tiene atributos de decisión y dirección, así lo vendrían a constituir cada uno de los citados en el propio reglamento, sin hacerse separación del personal administrativo o bien técnico.

b) **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Integrado por el grupo de personas que desempeñen funciones de orden administrativo general interno, indispensable para atender el trámite de este orden.

c) **PERSONAL TÉCNICO,** con una denominación que es discutible ya que técnico debe ser todo el personal de una institución, cada uno en su respectiva esfera de atribuciones, el cuerpo así designado está integrado por el grupo de profesionistas que participan en las diversas áreas, de

funcionamiento necesarias para el tratamiento de reintegración social el interno y para orientar la buena marcha del establecimiento en base a sus fines como institución de readaptación social y seguridad interna. En términos generales, entre otros servicios en que participa el personal técnico, se comprenden las áreas de psicología, medicina, medicina psiquiátrica, trabajo social, pedagogía y capacitación laboral.

d) PERSONAL DE ASISTENCIA CAUTELAR: Integrado por el grupo de personas que desempeñan funciones de custodia <sup>10</sup>.

Atento a lo establecido en líneas anteriores y que constituyen lineamientos del derecho penitenciario mundial y de la capacitación y adiestramiento penitenciario, observamos y haciendo un análisis del Reglamento interno y del Estatuto de la colonia penal Islas Marias, que los recursos humanos penitenciarios del centro penal en cita no se encuentran bien organizados, ni estructurados, tal que es necesario realizar, y así poder ubicar facultades de cada uno de los mismos y estar en condiciones de poder instaurar un plan de capacitación y adiestramiento de aquellos a efecto de poder garantizar una real y eficiente rehabilitación de los reos.

Así pues, y manifestado lo anterior, y siguiendo los lineamientos aportados, diremos que el personal directivo, acorde a los ordenamientos aludidos, estará constituido por el Director, el Ayudante del director y el Consejo de Inspección; en tanto que el personal administrativo se encontrara integrado el Administrador, los empleados de oficina. Por lo que hace al

---

<sup>10</sup> García Basolo, Carlos: "La formación de personal los procesos correccionales en América Latina", Segunda edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1963. p. 69.

personal técnico, este se compone por el Médico, los ayudantes del servicio sanitario, ayudante del Médico, profesores. Haciendo la observación que falta personal técnico como lo serían profesionales en el área de psicología, medicina psiquiátrica, trabajo social y capacitación laboral. En tanto, el personal de asistencia cautelar, en la actualidad se integra por el resguardo militar y subalternos, Mayordomo General, a cabo de los jefes de capataces, capataces, ayudante de Mayordomo y los Jefes de taller o servicio (estos últimos en algunas atribuciones).

Observamos, amén de la falta de capacitación y adiestramiento del personal o de los recursos humanos antes citados, una incompleta plantilla de los mismos que de respuesta a los requerimientos reales en la tarea de rehabilitar y readaptar a los reos en ese centro penitenciario, lo cual es lamentable, debido a las consecuencias que trae para la sociedad mexicana en general, por lo que es necesario corregir tal falla preparando un plan de reestructuración de la plantilla de personal, y la de elaborar un verdadero plan de capacitación y adiestramiento del mismo.

#### **4.3.11 LA DIRECCION DE LA COLONIA PENAL**

Las Islas Marias hasta la fecha continúan dependiendo de la Secretaría de Gobernación, la que se encarga de nombrar al Director de dicha colonia penal; los que han ocupado ese cargo, algunos de ellos, han sido: Manuel Cubillas, Carlos Rosas, Manuel Novoa, J. Campos Cuevas, Manuel Pérez, etcétera, de los cuales la mayoría de procedencia o de origen militar,

carentes de conocimientos o de haber obtenido cursos de capacitación y adiestramiento en materia penitenciaria para llevar a cabo sus funciones, lo que ha traído por consecuencia el establecimiento de medidas de carácter castrense que se han alejado de la realidad que viven los reos, quienes no son rehabilitados por las represalias dadas por ellos, no lográndose los objetivos propuestos. <sup>11</sup>

La función de los Directores de las prisiones es de vital importancia para el comportamiento de los internos; la dirección de las prisiones debe ser ocupada por especialistas (penitenciarias), ya que es necesario que quien las dirija sepa ser severo sin rigidez y flexible sin debilidad; debe estar revestido de autoridad moral pero no de autoritarismo, de afecto pero no de familiaridad.

#### **4.3.12 EL INSTITUTO DE CAPACITACION PENITENCIARIA Y LA COLONIA PENAL DE ISLAS MARIAS**

La selección del personal penitenciario encargado de las cárceles estaba compuesto por personas elegidas por su dureza de carácter, que tenían como único fin, la vejación del reo para hacerlo sumiso solamente a sus ordenes, desafortunadamente con la desaparición de las penales de la Acordada y de Belem no desapareció esa tendencia y se continuo hasta el penal de Lecumberri, y aun mas en la colonia penitenciaria Islas Marias.

---

<sup>11</sup> Por ejemplo, consultese: Guerra Muños, Raúl: " Recuerdos del penal de Islas Marías y mis 35 años de servicio en el Ejército", Impresiones Aries, México, 1978.

En el primer Congreso Nacional penitenciario de 1932 cuando con una ponencia, se pide que exista una similar a la Escuela técnica de policía, pero para la preparación de personal penitenciario y se solicitara a la Universidad Nacional Autónoma de México proporcionara el profesorado necesario a cubrir tan imperiosa necesidad.

Y es hasta el año de 1934 cuando el Doctor Luis Garrido, penalista eminente y rector de la UNAM fundo la Escuela de capacitación del personal de prisiones, destinada al de custodia, bajo la conducción de Victoria Kent, antigua directora de prisiones en España y asilada en México, la escuela no prospero y fue clausurada en 1951.

Es básico señalar que con el establecimiento de nuevos reclusorios preventivos y centro penitenciarios, también se ha tratado de mejorar al personal penitenciario, haciéndose necesario que este, se componga de personas dotadas de especiales facultades para conducir las relaciones interpersonales del interno, con claras virtudes de honestidad y honradez que formen una coraza que los salve de la corrupción y de la aceptación de dádivas en el cumplimiento de su deber, que tenga una actitud que se caracterice por su sentido de responsabilidad, que trate al interno con un sentido humanitario y cumpla con una disciplina que no admita desmayo con fundamento en los principios de equidad y justicia; solo que lo anterior a la fecha ha resultado un tanto utópico.

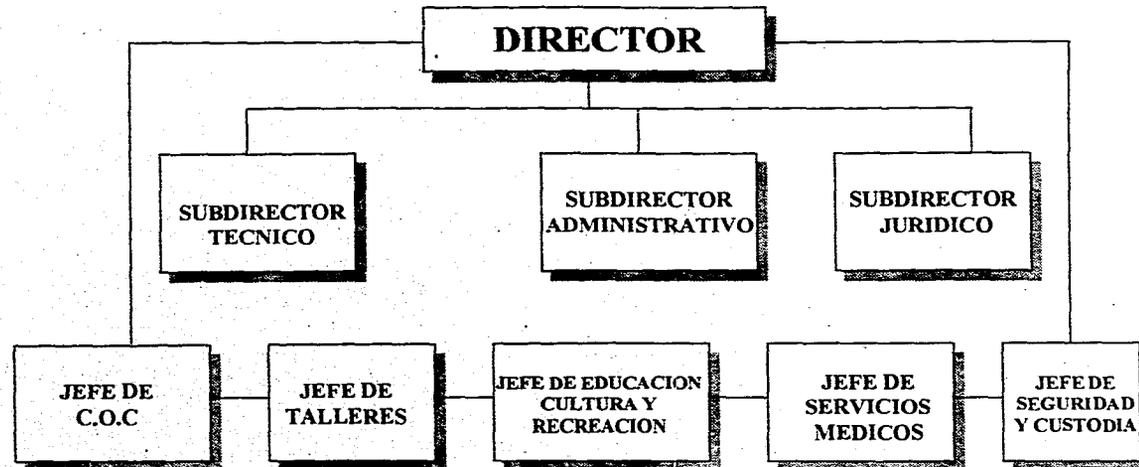
Es el artículo 4o. de la Ley de normas mínimas el que especifica que el personal penitenciario o bien los recursos humanos penitenciarios puede clasificarse en cuatro grupos a saber: Directivo, administrativo, técnico y de custodia (en líneas anteriores nos referimos a estos).

“ El personal de las instituciones de reclusión, será conformado por los egresados del Instituto nacional de capacitación penitenciaria” <sup>12</sup>, tomando en cuenta su vocación, antecedentes personales, aptitudes físicas e intelectuales, etcétera, organizándose este de la siguiente manera:

---

<sup>12</sup> El artículo 122 del Reglamento de Reclusorios.

**ORGANIGRAMA**



## CLASIFICACIÓN , OBSERVACIÓN Y CONTROL

En el año de 1974 y con base en los artículos 4o. y 5o. de la Ley de normas mínimas, cuando las autoridades del Distrito Federal observaron la necesidad de realizar un programa general de preparación del personal que estaría al frente de los reclusorios y centros penitenciarios, se creo para tal efecto un " centro de adiestramiento de personal para reclusorios". Se eligió como director del centro de adiestramiento al Licenciado Javier Piña y Palacios, quien inicia actividades con un plan de preparación del grupos mas numeroso que integra el personal de una institución de reclusión; el de custodia, para tal efecto se lanza una convocatoria al publico en general que llenara los siguientes requisitos:

- a) Tener una edad de entre 18 y 35 años.
- b) Contar con un grado académico mínimo de nivel medio (secundaria terminada).
- c) Carta de buena conducta.
- d) Certificado de no antecedentes penales.
- e) Aprobar el examen de capacidad, inteligencia e interés aplicado por psicológicos.

Los cursos tenían una duración de 6 meses y eran impartidos por maestros universitarios, e incluían nociones de materias como: Derecho penal, procesal penal, penitenciario, penología, criminología, ética y civismo, psicopatología y psiquiatría forense, relaciones humanas y psicología.

Además se les capacitaba en su función de seguridad que comprendía: Defensa personal, control de seguridad de toda institución de reclusión y primeros auxilios.

Así pues, se intentaba que el tratamiento al interno se llevara a cabo por el personal capacitado que no tenga en el trato a este, porque recalcarle el hecho de que por su conducta ha sido excluido de alguna manera de la sociedad, por el contrario, el personal penitenciario debe hacer que el interno sea una persona que no deba olvidar que es parte de una sociedad y que debe por lo tanto, en la medida de sus posibilidades físicas y mentales; ser un individuo social y económicamente activo.

Verdaderamente se deben canalizar todas las acciones y atenciones que recibe el interno desde su ingreso al centro penitenciario en formas de tratamiento y realizadas por personal altamente capacitado, para preparar a este a su vida en libertad.

El personal de seguridad y custodia, no puede olvidar que debe ejercer su autoridad con firmeza pero con justicia bajo estos 5 preceptos: Honestidad, responsabilidad, vocación, disciplina, espíritu de sacrificio.

Todo el personal de seguridad y custodia no solo debe guiarse en técnicas, leyes y reglamentos sino también y en principios éticos y filosóficos que lo auxilien y ayuden a realizar digna y honestamente su tarea. Estos principios pueden resumirse fundamentalmente en 3 deberes de este personal que son:

### 1.- DEBERES PARA CONSIGO MISMO:

Todo el personal de seguridad y custodia debe observar su conducta general, para tratar de corregir lo malo y acrecentar lo bueno que haya de su modo de ser, ya que no se pretende de ninguna manera que sean perfectos, pues la perfección humana no existe, así como la maldad completa.

2.- DEBERES PARA CON LA INSTITUCIÓN : Es deber de estos asumir la responsabilidad que implica su puesto y aceptar las leyes, reglamentos , manuales, instructivos, etc., que los rijan.

### 3.- DEBERES PARA CON LOS INTERNOS:

El personal de seguridad y custodia debe respetar y comprender la situación del interno, para tratarlo como ser humano y auxiliarlo para facilitar su readaptación o impedir su desaptación según sea el caso.

Así pues, surge el Instituto nacional de capacitación penitenciaria en su incansable lucha por la preparación, actualización y superación del personal penitenciario, tiene enlace con el Instituto de psicología para la impartición de talleres para el personal técnico, algunos de ellos son:

- Detección y manejo del paciente alcohólico.
- Conceptos básicos sobre farmacodependencia.
- La labor del trabajador social en los centros penitenciarios.

El mismo instituto imparte cursos de capacitación dirigidos al personal de seguridad y custodia de nuevo ingreso, cuyo objetivo es adiestramiento en el uso y manejo de armamento y sistemas de seguridad.

### 1.- DEBERES PARA CONSIGO MISMO:

Todo el personal de seguridad y custodia debe observar su conducta general, para tratar de corregir lo malo y acrecentar lo bueno que haya de su modo de ser, ya que no se pretende de ninguna manera que sean perfectos, pues la perfección humana no existe, así como la maldad completa.

2.- DEBERES PARA CON LA INSTITUCIÓN : Es deber de estos asumir la responsabilidad que implica su puesto y aceptar las leyes, reglamentos , manuales, instructivos, etc., que los rijan.

### 3.- DEBERES PARA CON LOS INTERNOS:

El personal de seguridad y custodia debe respetar y comprender la situación del interno, para tratarlo como ser humano y auxiliarlo para facilitar su readaptación o impedir su desaptación según sea el caso.

Así pues, surge el Instituto nacional de capacitación penitenciaria en su incansable lucha por la preparación, actualización y superación del personal penitenciario, tiene enlace con el Instituto de psicología para la impartición de talleres para el personal técnico, algunos de ellos son:

- Detección y manejo del paciente alcohólico.
- Conceptos básicos sobre farmacodependencia.
- La labor del trabajador social en los centros penitenciarios.

El mismo instituto imparte cursos de capacitación dirigidos al personal de seguridad y custodia de nuevo ingreso, cuyo objetivo es adiestramiento en el uso y manejo de armamento y sistemas de seguridad.

Ahora bien, de lo anteriormente expuesto, desprendemos la existencia del Instituto nacional de capacitación penitenciario que intenta adiestrar a los recursos humanos necesarios para lograr la readaptación de los internos, pero debemos hacer notar, que con el actual Reglamento interno de la colonia penal Islas Marias, así como su estatuto, no es posible contar con el personal necesario para ello, es necesario reformar tales ordenamientos y darles profesionalización, pero basados en un verdadero estudio forense. Por otra parte, notamos que el personal egresado del citado instituto no es canalizado a la colonia penal aludida sino a la Penitenciaría del Distrito Federal, al centro penitenciario de Almoloya de Juárez, Estado de México, o bien a los reclusorios preventivos, olvidándose de las Islas Marias, por lo que el personal que labora en estas últimas es improvisado, seleccionándose únicamente por la dureza del carácter, tal y como se acostumbraba hacer al inicio de la creación de los centros de reclusión.

Asimismo, notamos la ausencia de un modelo administrativo de capacitación y adiestramiento en la colonia penal Islas Marias, aplicándose métodos de readaptación social rústicos que no llevan a conseguir el objetivo de la rehabilitación de los reos, tal que es urgente corregir.

**CAPITULO V.- DE LA REHABILITACION Y  
READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS; DEL  
SISTEMA,CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTOS  
PENTENCIARIOS.**

**CAPITULO V .- DE LA REHABILITACION Y  
READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS; DEL  
SISTEMA, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTOS  
PENITENCIARIOS**

A efecto de poder ilustrar al lector, en nuestro trabajo recepcional, estimamos que es necesario abordar los temas concernientes a la rehabilitación y readaptación social que se pretende de los reos que purgan penas en los centros penitenciarios del país, y especialmente en la colonia penal de las Islas Marias, exponiendo los conceptos básicos de los mismos, con la finalidad de adentrarnos en los objetivos que se pretenden con la imposición de sanciones privativas de libertad, que en un gran porcentaje no se logra, en perjuicio de la sociedad, debido a que no se dispone de recursos humanos capacitados y adiestrados en la labor de reintegrar al compurgado a los senos de la sociedad.

Asimismo, consideramos que, debemos entrar a exponer los lineamientos que rigen en el sistema penitenciario, los modelos que se han establecido al respecto, pero que no han sido funcionales, debido, de nueva cuenta, a la falta de preparación del personal que ha de aplicarlos, y así posteriormente estar en posibilidad de realizar nuestra propuesta recepcional que va a consistir en la creación de un modelo administrativo de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos penitenciarios que laboran, precisamente, en la colonia penal de las Islas Marias, y tomando en consideración los aspectos teóricos que nos ha proporcionado la Administración tales como las teorías de Taylor, Henry Fayol, etcétera, así como los lineamientos del proceso administrativo, y del subsistema de los recursos humanos, intentado que, el modelo a proponer sea funcional y ayude en la difícil tarea de reintegrar al que ha violado la ley.

## 5.1 DE LA REHABILITACIÓN Y READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS

El modelo administrativo que hemos de proponer, para ser implantado en la colonia penal Islas Marias, y así lograr el objetivo de readaptar al colono que infringió la ley, no debe perder de vista que se va a aplicar al elemento recurso humano penitenciario, y que la capacitación y el adiestramiento dado que este va a repercutir en los colonos y que va a ser base en el logro de la meta trazada, por consiguiente estimamos desarrollar lo que constituyen los conceptos de reo, rehabilitación y readaptación social, que son los vértices finales a los cuales se intenta llegar.

Así pues, previamente daremos los conceptos generales.

### 5.1.1 CONCEPTOS GENERALES

REO: " Persona que por haber cometido una culpa merece castigo. El inculcado por un delito, acusado, condenado" <sup>1</sup>.

INTERNO: " Persona que se encuentra privada de su libertad" <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Raluy Pouderrida, Antonio, preparado por, " Diccionario de la lengua española", 221a. edición, Porrúa, México, 1982, p 615.

<sup>2</sup> Idem, p.410.

O bien, interno, " son todos aquellos sujetos que se encuentran privados de su libertad personal y los cuales se encuentran dentro de un establecimiento, llámese cárcel, reclusorio o penitenciaria" <sup>3</sup>.

Nosotros consideramos que la palabra interno o reo, viene a ser toda persona física, que se encuentra recluida en un establecimiento, sea este preventivo o ejecutivo, y que en dicho lugar recibirá atención psicológica, medica, pedagógica, por un tiempo determinado.

Así pues, el interno o reo, es la persona que va a recibir, de manera indirecta los beneficios de la capacitación y adiestramiento del personal o recursos humanos penitenciarios, ya que al encontrarse estos últimos preparados habría la posibilidad de conducir a la rehabilitación y readaptación social de los primeros.

Por lo que hace a la rehabilitación y readaptación social, indicaremos lo siguiente:

**READAPTACION** es la acción y efecto de volver a adaptar, y adaptar a su vez deriva de las raíces adaptare que significa la acción de acomodar o ajustar una cosa a otra, o realizar las acciones necesarias para que una determinada situación sea acorde con la regularidad de casos de la misma naturaleza <sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ibidem, p. 412.

<sup>4</sup> Cfr. Passim, pp. 502.

Por READAPTACION SOCIAL, luego entonces, debe entenderse la acción y el efecto tendientes a lograr que un individuo vuelva a ser una persona adaptada o adecuada al grupo social al cual habrá de ser integrado físicamente.

En relación con el termino readaptación, se observa que no todos los individuos a quienes se impone una pena requiere ser forzosamente readaptados; algunos porque en ningún momento han estado desadaptados y otros por que no existe posibilidad de readaptación social real.

Por lo que hace a la rehabilitación social, esta significa la acción y efecto de hacer hábil a una persona, prepararlo. En la medida en que a una persona le sean aportados elementos que fortalezcan no solo su area fisica sino asimismo la psicológica y la social, le están siendo proporcionado elementos para lograr una mayor habilitación o habilidad por superar con éxito su presencia en el grupo social <sup>5</sup>.

#### **5.1.2 MEDIOS PARA ALCANZAR LA REHABILITACIÓN Y READAPTACION SOCIAL**

La rehabilitación y la readaptación social del interno, en nuestro sistema penitenciario, actualmente se funda en 3 soportes, que son: El trabajo, la capacitación para el mismo y la educación.

---

<sup>5</sup> Cfr. Malo Camacho, Gustavo: "Manual de Derecho Penitenciario", Primera edición, editorial, editorial de la Secretaría de Gobernación, México, 1976, p. 133.

**EL TRABAJO:** Ha quedado consagrado como medio imprescindible para la resocialización del delincuente. De ahí que Sergio García Ramírez <sup>6</sup> exponga: " en nuestro tiempo el trabajo penal es ya parte del tratamiento penitenciario y como tal debe plantearse en la vida del penado, no habiendo duda, además de que si el tratamiento penitenciario en su conjunto, prepara al recluso para la vida libre, el trabajo debe ser consecuente con los requerimientos laborales de la vida libre y no desarrollarse en condiciones técnicas superadas para objetos estériles haciendo del penado un obrero incapaz en la sociedad normal".

Así pues, los recursos humanos penitenciarios deberán tomar las medidas necesarias para que todo interno que no este incapacitado para que pueda realizar un trabajo remuneratorio, social y personalmente útil y adecuado a sus aptitudes, personalmente y preparación.

El trabajo en los centros penitenciarios es un elemento del tratamiento para la rehabilitación y readaptación social del interno y no podrá imponerse como corrección disciplinaria, ni ser objeto de contratación individual o colectiva por particulares.

#### **CAPACITACION PARA EL TRABAJO:**

Dispone el artículo 67 del Reglamento de Reclusorios y centros de readaptación social, que el trabajo de los internos se ajustara a las siguientes normas:

I. La capacitación y el adiestramiento de los internos tendrá secuencia ordenada para el desarrollo de sus aptitudes y habilidades propias.

---

<sup>6</sup> García Ramírez, Sergio: " El artículo 18 Constitucional, Primera edición, Fondo de cultura económica, México, 1976, pág. 72.

II. Tanto la realización del trabajo, cuanto en su caso, la capacitación para el mismo, serán retribuidas al interno.

III. Se tomara en cuenta la aptitud física y mental del individuo, su vocación, sus intereses y deseos, experiencias y antecedentes laborales.

IV. En ningún caso el trabajo que desarrollen los individuos será denigrante, vejatorio o aflictivo.

V. La organización y métodos de trabajo se asemejaran lo mas posible a los de trabajo en libertad.

Consideramos que el trabajo penitenciario, así como la capacitación del interno, debe de considerarse esencialmente como un derecho de tipo social del interno, ya que esta disposición proviene del artículo 18 Constitucional, por lo que, como consecuencia, los Directores de penitenciarías, colonias penales o establecimientos especiales, donde deben cumplirse pena privativas de libertad conforme a ordenamientos legales, deberán organizar el trabajo, así como la capacitación para los internos, tomando en cuenta los siguientes puntos:

- a) Estudio de las características de la economía social.
- b) Estudio del mercado oficial.
- c) Que el mercado oficial tienda a favorecer la correspondencia entre la demanda del mercado y la producción penitenciaria.
- d) Que el trabajo tienda a provocar la autosuficiencia económica del establecimiento.

Por otra parte, el trabajo para el reo o interno no solo debe constituirse como una obligación, sino que debe de verse como un derecho, ya que combinado con algunos otros se levanta el de la remisión parcial de la pena, como uno de los mas anhelados y que como hemos advertido, en la realidad representa un estimulo muy importante.

LA EDUCACIÓN: " Es una función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se tratara de desarrollar la vida del hombre y de introducirla en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad" <sup>7</sup>.

Ese imperativo de la educación ha trascendido en el ámbito penitenciario, si bien tomando algunos lineamientos especiales, en razón de los sujetos a los cuales esta destinado. Todo es apreciado en lo que se consigna en el artículo 11 de la Ley que establece las normas mínimas sobre readaptación social de los sentenciados, que a la letra dice: " La educación que se imparta a los internos no tendrá solo carácter académico sino también cívico, social, higiénico, artístico, físico y ético. Será, en todo caso, orientada por las técnicas de la pedagogía correctiva y quedara a cargo, preferentemente, de maestros especializados".

Así pues, el tratamiento penitenciario " es el conjunto de acciones fundadas en la ley, previamente ordenadas y orientadas por el órgano técnico de un centro penitenciario, y ejecutadas por el personal que le compone, con el fin de lograr la educación y reintegración social del individuo privado de su libertad por la comisión de un delito" <sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Luzuriaga, Lorenzo: "Pedagogía", Tercera edición, Editorial Lozada, Buenos Aires, Argentina, 1962, pág. 51.

<sup>8</sup> Malo Camacho, Gustavo: " La Reforma penitenciaria en el Distrito Federal", Primera edición, Biblioteca mexicana de prevención y readaptación social, México, 1974, pp. 178 y 179.

## 5.2 DEL SISTEMA PENITENCIARIO

Consideramos que a efecto de poder formular nuestro modelo administrativo de capacitación y adiestramiento del personal o recurso humano de la colonia penal Islas Marias, debemos, brevemente, establecer los lineamientos que rigen en el sistema penitenciario mexicano, esto a efecto de ir aportando elementos del medio ambiente en el cual se desenvuelven tanto el personal penitenciario como los internos, y así intentar que se logre la real y eficiente readaptación social de estos últimos, porque nos preguntamos ¿ Como podría ser posible realizar un modelo de capacitación y adiestramiento para el personal penitenciario de la colonia penal aludida, si no tomáramos en consideración los elementos que le influyen, tanto internos como externos?, es por ello, que en líneas siguientes nos referimos al sistema penitenciario.

### 5.2.1 CONCEPTUALIZACION DEL SISTEMA PENITENCIARIO

Por sistema se entiende un conjunto de reglas o principios sobre una materia, enlazados entre si, formando un cuerpo de doctrina; o bien el conjunto ordenado de cosas que tienen relación entre si y contribuyen a un fin determinado.

Por " régimen, en cambio, se entiende la manera de regirse de una cosa; son los reglamentos, prácticos y usos para un fin determinado" <sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Garrido Guzmán, Luis: " Compendio de ciencia penitenciaria", Primera edición, Universidad de Valencia España, España, 1976, pág. 114.

En base a los anteriores conceptos, se observa que el régimen se refiere exclusivamente al conjunto de reglas como forma para regir un cierto fenómeno que, en el caso es el tratamiento de readaptación.

En tanto que el sistema, se refiere a ese mismo conjunto de reglas y principios pero desde el punto de vista de su relación entre si y en cuanto procurar la integración de un cuerpo legal ordenado en su contenido hacia un fin determinado. En síntesis, se trata de conceptos diversos que sin embargo, incluso desde un cierto ángulo, el conceptual del sistema manifiesta una diferencia de genero a especie, en tanto que esta ultima debe prever también el tipo de régimen.

Se observa que el régimen juridico penitenciario como conjunto de acciones y reglas orientadas hacia un fin determinado, forma parte de un sistema juridico especial que en el caso es el sistema juridico penitenciario, frecuentemente enunciado también como sistema penitenciario a su vez integrado por ese mismo conjunto de reglas caracterizadas por encontrarse debidamente sistematizadas u ordenadas hacia un fin específico.

### **5.2.2 SISTEMAS PENITENCIARIOS HISTORICOS**

A través de la historia de la humanidad se han dado distintos sistemas penitenciarios, mismos que para la mejor comprensión del tema recepcional, de manera breve, hemos de explicar.

A fines del siglo XVIII y durante el XIX aparecen y se desarrollan diversos sistemas carcelarios, cuya finalidad primordial consistía en tratar de organizar racionalmente la ejecución de la sanción privativa de libertad de los cuales se hará una breve reseña histórica.

### 5.2.2.1 SISTEMA CELULAR PENNSILVANICO, FILADELFICO DEL CONFINAMIENTO SOLITARIO

Este sistema surgió en Filadelfia (pensilvania, Estados Unidos de América) y fue la comunidad Cuakera quien lo instauró en la prisión de Walnut Street en 1776 y fue la primera penitenciaria norteamericana, la cual se considera como una de las precursoras del nuevo régimen penitenciario, en ella se observa ya una clasificación: los delincuentes más peligrosos guardaban aislamiento celular día y noche, y los menos peligrosos eran reclusos en estancias amplias y se les permitía trabajar. En este sistema estaban prohibidas las cadenas y se observaba la regla del silencio en talleres y comedores <sup>10</sup>.

Las principales características del sistema celular Pensilvanico son las siguientes: la ejecución de la pena privativa de libertad se sustentaba en el aislamiento unicelular de los reclusos absoluto y continuo ( día y noche) y la prohibición para la realización de cualquier actividad productiva; también imperaba el silencio sepulcral tan aberrante que desvinculaba a los penados de la comunidad. Con este sistema se pretendía la enmienda de los internos mediante la meditación y la penitencia (con matiz religioso) de donde derivó la denominación de penitenciaria al establecimiento carcelario.

Sin embargo, lo más irracional de este sistema lo presenta la ociosidad, el silencio y la reclusión celular, pues en lugar de rehabilitar a los condenados los conducía a la locura y a la muerte.

---

<sup>10</sup> Cfr. Malo Camacho, Gustavo, ob. cit., p.23.

### 5.2.2.2 SISTEMA AUBIRNIANO O DEL SILENCIO

Este sistema fue creado como respuesta a los inconvenientes planteados por el celular, en 1816 por el capitán Elam Lynds en la ciudad de Auburn (Nueva York), sus principales características son las siguientes:

En primer termino su denominación del silencio de debe a que se basa en el aislamiento celular nocturno; durante el día los penados efectuaban el trabajo carcelario en común, pero cumpliendo en forma rigurosa la regla del silencio absoluto, estos tres elementos constituyeron la columna vertebral del sistema aubirniiano.

Se clasificaba a los internos en 3 grupos: el primero lo formaban los peligrosos, a quienes se mantenía aislados en forma permanente; el segundo, los menos peligrosos, quienes sufrían el aislamiento 3 días a la semanas; y el tercero, de los mas jóvenes, se les permitía el trabajo en el interior.

La persona que quebrantaba las nonnas de disciplina era azotada con el gato de las nueve colas. Los reclusos no recibían visitas pero se les impartía educación escolar elemental.

Su principal aportación consistió en la erradicación de los efectos tan nocivos para el hombre producidos por el aislamiento absoluto; pero por otra parte, con la imposición de la regla del silencio se atento contra lo mas elemental del hombre: la comunicación y la sociabilidad humana.

### 5.2.2.3 SISTEMA PROGRESIVO (ACTUAL)

Este sistema surgió en Inglaterra durante la primera mitad del siglo XIX llamado progresivo o Mark sistem o ticket of leave sistem, atribuido al capitán Maconochie de la marina real inglesa, y sus precursores fueron: el coronel Manuel Montesinos y Molina (España, 1835); Sir Walter Crofton (Irlanda); Watwly y Arzobispo de Dublin (Irlanda) y el director de la prisión de Munick (Baviera, RFA) George Ober Mayer.

Las principales características de este régimen son: se integra en base a etapas o fases cuyo desarrollo permite que paulatinamente el condenado a la pena de prisión se vaya reincorporando a la vida social. De esta manera la evolución (rápida o lenta) en la readaptación y reinserción del infractor a la comunidad, depende fundamentalmente de 2 factores: el trabajo y el buen comportamiento de los reclusos.

Este sistema consiste, principalmente, en que el prisionero debe reunir determinado número de días de trabajo y buena conducta, proporcional a la gravedad del delito cometido, número que está representado por marcas o vales que se otorgan al delincuente y con los cuales logra reducciones en el plazo de su prisión, con lo cual el delincuente se hace responsable de su regeneración, al conscientizarse de que su libertad depende de su trabajo y de su conducta. La libertad que puede alcanzar el recluso puede ser condicional o definitiva. Una manera de sancionar al interno por conducta incorrecta consiste en aplicarle una multa por parte de la administración penitenciaria, que se traduce en la reducción de vales o marcas.

El sistema progresivo consta de 3 periodos:

1.- Se somete a prueba al recluso mediante aislamiento celular durante el día y la noche y puede estar sometido a trabajo obligatorio.

2.- En el segundo periodo funciona ya el sistema de vales. El interno es recluido en un establecimiento denominado publica wok-houses en el que regia el sistema de trabajo diurno en común y aislamiento nocturno, dentro de este sistema o periodo existen 4 estadios que se van superando de acuerdo a los vales obtenidos, una vez rebasado el ultimo estadio se pasa al tercer periodo.

3. En este tercer periodo, una vez que el interno acumula los vales o marcas establecidas por el reglamento y de acuerdo con la gravedad del delito se le otorga el ticket of leave que da derecho a la libertad condicional.

#### **5.2.2.3.1 VENTAJAS DE LA APLICACION DEL SISTEMA PROGRESIVO**

Son múltiples las ventajas que brinda la institución progresiva, pues se inspira en el tratamiento resocializador (individual o colectivo), y en la pretensión de alcanzar hasta donde sea factible, la readaptación social de los internos a su comunidad. Entre las ventajas tenemos:

1.- Reemplaza la prisión clásica con su aparato represivo tradicional, desaparece el automatismo carcelario y atenúa las tensiones entre los reclusos y el personal; este ya no trata con crueldad a los internos, sino que se empeña en conseguir al máximo su reintegración social a la comunidad.

El régimen de autogobierno se aplica a un círculo restringido de individuos sancionados con la pena privativa de libertad les proporciona el mejor tratamiento evitando su marginación de la sociedad; esto es, la readaptación del interno se logra sin coacción ni castigo, alguno sino a través de la persuasión y la vida en común, lo que propicia la creación de hombres verdaderamente libres para la vida laboral, familiar y social, reduciendo la reincidencia criminal.

El trabajo constituye un instrumento eficaz en el tratamiento del interno. El trabajo, en este sistema, debe regirse por los mismos principios que reglamentan el trabajo en libertad; la remuneración por los servicios prestados debe ser la misma, tanto para el trabajo libre como para el penitenciario; con los mismos derechos y prerrogativas.

2.- Es menos onerosa para la administración penitenciaria. Las instalaciones que caracterizan a la prisión del sistema progresivo por carecer de obstáculos materiales para la contención de los reclusos ( muros, vallas, rejas y barrotes), pues es un establecimiento de mínima seguridad, requiere de recursos financieros en menor cantidad.

3.- Contribuye al mejoramiento de la salud física y mental de los internos.

4.- Conformar la disciplina general y su fortalecimiento. El tratamiento se sustenta en la voluntad y el autocontrol de los propios internos, no es necesario aplicar severas medidas disciplinarias para mantener la disciplina. Es más, la tranquilidad y solidaridad reinantes son producto del trabajo generoso y humano que reciben los internos por parte del personal penitenciario, quien sabe valorar la dignidad propia de los hombres que se encuentran privados de su libertad.

5.- Propicia las relaciones que precisan los internos con su familia y el exterior para la convivencia social.

Se evita la desesperación del interno para que no se sienta un ser marginado para con sus semejantes; y por otro lado, los constantes contactos que mantenga con sus núcleos familiares contribuyan a la consolidación de buen estado emocional pues se sienten apoyados por su familia y tienen relaciones amistosas con otras personas, lo que redundará en su adecuada reintegración social.

6.- El trabajo coadyuva al tratamiento resocializador y se integra a la economía nacional.

7.- Posibilita la obtención posterior de empleo.

#### **5.2.2.3.2 INCONVENIENTES Y RIESGOS DEL SISTEMA PROGRESIVO**

El mayor inconveniente que enfrenta la prisión progresiva o abierta es la evasión, por las amplias facilidades que tiene el interno de llevarla a cabo.

4.- Conformar la disciplina general y su fortalecimiento. El tratamiento se sustenta en la voluntad y el autocontrol de los propios internos, no es necesario aplicar severas medidas disciplinarias para mantener la disciplina. Es más, la tranquilidad y solidaridad reinantes son producto del trabajo generoso y humano que reciben los internos por parte del personal penitenciario, quien sabe valorar la dignidad propia de los hombres que se encuentran privados de su libertad.

5.- Propicia las relaciones que precisan los internos con su familia y el exterior para la convivencia social.

Se evita la desesperación del interno para que no se sienta un ser marginado para con sus semejantes; y por otro lado, los constantes contactos que mantenga con sus núcleos familiares contribuyan a la consolidación de buen estado emocional pues se sienten apoyados por su familia y tienen relaciones amistosas con otras personas, lo que redundará en su adecuada reintegración social.

6.- El trabajo coadyuva al tratamiento resocializador y se integra a la economía nacional.

7.- Posibilita la obtención posterior de empleo.

#### **5.2.2.3.2 INCONVENIENTES Y RIESGOS DEL SISTEMA PROGRESIVO**

El mayor inconveniente que enfrenta la prisión progresiva o abierta es la evasión, por las amplias facilidades que tiene el interno de llevarla a cabo.

Otra desventaja consiste en la inconveniencia de las relaciones que establezcan los internos con la comunidad exterior; y por ultimo que en la prisión abierta no se verifica la eficacia de la función intimidativa de la sanción privativa de la libertad.

### **5.2.3 PROPUESTA RECEPCIONAL DE ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES PREVIAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA PROGRESIVO EN LAS COLONIAS PENALES**

Consideramos, y atento a que como establecimos, el sistema que se aplica en la actualidad, en materia penitenciaria, es el progresivo, debe darse condiciones previas para que el mismo funcione y lleve a la readaptación social de los internos, y esto lo establecemos debido a las deficiencias existentes al respecto.

La organización de una prisión que aplique sistema progresivo o abierto debe involucrar los siguientes conceptos:

- a) Selección penitenciaria;
- b) Arquitectura penitenciaria;
- c) Selección y numero de internos;
- d) Terapia ocupacional;
- e) Cooperación de la población vecina;
- f) Reglamento; y
- g) Asistencia posliberacional.

#### a) SELECCION, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL PENITENCIARIO.

La selección y preparación del personal penitenciario constituye un aspecto de capital importancia; este proceso selectivo debe ser reflejo de la autonomía institucional del sistema abierto el cual determinara sus propias autoridades y personal.

Hasta la fecha, el principal factor que influye en el éxito de las prisiones progresivas son los recursos humanos penitenciarios, quienes deben tener vocación y capacidad técnica para lograr cumplir con el tratamiento individualizado a que es sometido el interno en el régimen abierto.

Como dijimos anteriormente, las cualidades o atributos que deben poseer los candidatos que aspiren a integrar el personal penitenciario son de honestidad, generosidad, vocación de servicio, altruismo, integridad, comprensión, integridad, solvencia moral, disponibilidad incondicional para el trabajo, amabilidad, sensibilidad mental abierta, etc.. El cumplimiento de estas cualidades, además exige una sólida preparación teórica y practica que redundara una serie de conocimientos técnicos relacionados con la problemática del delito, la pena, los reclusos, el tratamiento penitenciario y también deben tener conocimientos de psicología aplicada a los reclusos, para distinguir la corrección autentica de la simulada.

De esta forma el personal penitenciario debe conocer primordialmente a cada uno de los internos que están bajo su cuidado, así como comportarse de tal forma que su conducta incida positivamente en la voluntad de aquellos internos para que colaboren mas activamente en la dinámica del sistema abierto.

En este sentido nuestra principal pretensión es que el personal despierte a los reclusos un sentimiento de responsabilidad cada vez mas afianzado cuya contribución se refleja en su reintegración social, además de hacerlo sentir que la sociedad no lo rechaza sino que pugnan por su pronta y eficaz reinsercion.

Consideramos debe evitarse la incorporación de individuos que hayan trabajado como carceleros en otros centros de reclusión de mayor seguridad, pues su mentalidad haría fracasar dicho régimen, señalando, además, que los servicios prestados por el personal penitenciario son de naturaleza civil excluyendo la participación de militares.

Desde luego, el personal penitenciario y no las modernas instalaciones son quienes transformaran a los internos y modificaran su comportamiento en aras de la recuperación moral y social. De ahí que el DR. Elias Neuman señala que : " ..el éxito o el buen funcionamiento del sistema progresivo no dependerá tanto de los principios, de los métodos o de los edificios, sino de los hombres que, con su contacto diario y constante con los internos, tenga que interpretar esos principios y aplicar dichos medios.." <sup>11</sup>.

Así pues, una cuestión fundamental para el éxito del sistema progresivo es la interacción y las relaciones entre los internos y el personal penitenciario, que se va a traducir en una mejor organización de tal sistema penitenciario.

---

<sup>11</sup> Neuman, Elias: " El hombre delincuente, la prisión abierta, y el no delincuente". revista del centro de estudios criminológicos de Mendoza, no. 3, Enero-Julio de 1968, Editorial Mendoza, pág. 193.

## b) ARQUITECTURA PENITENCIARIA

La construcción de las instalaciones debe situarse en una superficie extensa que permita poner a disposición de sus pobladores amplias zonas de cultivo y oxigenación y así proveerlos de un ambiente saludable tratando a los internos con todas las facilidades y libertad de acción que se requiere para lograr la reincorporación a la comunidad. En efecto en forma geográfica la prisión se debe ubicar en una zona rural en donde deberá prevalecer un clima agradable que propicie el bienestar de sus moradores, también, debe constituirse en un lugar sano y que no carezca de los servicios elementales.

## c) SELECCION Y NUMERO DE INTERNOS

La selección y el número de internos debe efectuarse sobre sólidas bases para no incluir sujetos que por su inestabilidad emocional e incorrecto comportamiento pongan en peligro la consecución de los propósitos que inspiran como un régimen de semilibertad.

En la SELECCION de internos debe tomarse en cuenta:

- 1.- Tener presente que no todos los penados son aptos para ingresar en este sistema.
- 2.- Tomar en cuenta la existencia de institutos de biotipología criminal o de clasificación de delincuentes.
- 3.- Prescindir de los criterios tradicionales de clasificación de delincuentes basados en el delito cometido, la penalidad impuesta o en categorías legales.

Para efectuar la selección se debe practicar un estudio integral y exhaustivo de cada individuo mediante exámenes biológicos, psicológicos y sociales.

Ninguna persona deberá ser incluida en contra de su voluntad al sistema progresivo, pues el tratamiento se encuentra en plena disposición y deseo espontáneo para empeñarse bajo su palabra de honor en conseguir su readaptación.

En cuanto al número de internos a tener en el sistema progresivo debe ser en proporción de un funcionario por cada 10 o 15 internos.

#### d) TERAPIA OCUPACIONAL

El trabajo penitenciario reviste gran importancia por lo que respecta a su concepción terapéutica cuya eficacia conducirá a la recuperación del recluso con la finalidad de reintegrarlo a la comunidad, de la cual es miembro.

#### e) COOPERACION DE LA POBLACION VECINA

El sistema progresivo precisa de la cooperación sistemática y constante de la población adyacente, la cual con su solidaridad y comprensión contribuirá al reingreso social de los internos y al fortalecimiento de sus vínculos familiares y sociales. Se debe concientizar a la población aledaña, para que no reaccione hostilmente contra la colonia penal y así se convencerá de los excelentes resultados que brinda este régimen.

## f) REGLAMENTO

El reglamento de una colonia penal que aplique sistema progresivo, debe realizarse previamente, pero debe contemplar los siguiente aspectos: Derechos y obligaciones de los internos; atribuciones del personal penitenciario, incentivos y sanciones a los reclusos, y en general, todo lo relacionado a la operación y funcionamiento de la institución.

## g) ASISTENCIA POSLIBERACIONAL

La asistencia posliberacional es una función a realizar por organismos dependientes del Estado, pues este debe asumir la responsabilidad de supervisar la conducta de los liberados y conocer su evolución.

El organismo de apoyo a los liberados debe iniciar sus gestiones desde el momento en que el interno ingresa al sistema penitenciario progresivo, es decir, que mediante la semilibertad se le vincule a la sociedad y se fortalezcan sus relaciones con sus semejantes.

La función de asistencia pospenitenciaria, no obstante que debe ser competencia del Estado, requiere del concurso de diversos organismos privados dedicados al Servicio social ya que no debemos olvidar que su colaboración también contribuye al inmejoramiento de los liberados.

### 5.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL RECURSO HUMANO PENITENCIARIO

El tema concerniente a la capacitación y adiestramiento de los recursos humanos penitenciarios, se ha ido esbozando en el presente trabajo, precisamente en el punto 2.6 correspondiente a las funciones de la administración de los recursos humanos; en el respectivo 3.1 de la capacitación como subsistema de los recursos humanos; 3.2 conceptos de la capacitación; 4.3.12 El Instituto de capacitación penitenciaria y la colonia penal de las Islas Marias; 5.2.3 inciso a) SELECCION, capacitación y adiestramiento del personal penitenciario, habiendo expresado que el recurso humano es el elemento mas importante de la administración, y que precisamente para poder llegar a las metas u objetivos establecidos por el organismo social se precisa que el mismo se encuentra debidamente capacitado y adiestrado , y con ello se lograría mejoras tanto personales como para la organización. La capacitación ha sido conceptualizada como el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo. Por desarrollo el proceso de desplegar algo que esta arrollado o enrollado, de tal manera que pueda lucir en toda su plenitud.

Ahora bien, como denotamos, desgraciadamente, los recursos humanos que integran algunas colonias penales en México no se encuentran adiestrados en sus funciones, lo que ha traldo por consecuencia que se calga en deficiencias en el desempeño del trabajo, ocasionando corrupciones, y evitádo la real y eficiente readaptación de los internos de los centros penitenciarios, lo que lleva que la sociedad

mexicana tenga un soporte de individuos que son nocivos a la misma, por lo que debe corregirse tal falla en el sistema penitenciario.

La labor de los recursos humanos penitenciarios es de vital importancia, por que en ellos se encuentra la base de que individuos que han infringido la ley se ven reintegrados a la sociedad, y que no se conviertan permanentemente en lacras de la misma.

Respecto a la colonia penal de las Islas Marias, denotamos que desde el contenido del Reglamento interior, del Estatuto que le rige se desprende fallas muy graves en cuanto a la integración del personal penitenciario, falta cientifismo en el mismo, no se fijan los criterios para la selección de los recursos humanos, se concretan las facultades en el Director del penal, no se realiza una verdadera estructura, ya que no se observa las etapas del proceso administrativo, tal que estimamos necesario hacerlo, de igual manera no se observan las teorías administrativas imperantes, ni aun las que aconseja el derecho penitenciario, lo que trae una verdadera impreparación del mismo originando vicios en el desempeño del servicio y en que no se logre el objeto de rehabilitación y readaptar a los internos que purgan ahí sus penas.

Aun mas, de observar en el punto 4.3.12 respecto al Instituto nacional de capacitación penitenciaria, que este intenta crear recursos humanos bien adiestrados que cumplan con su desempeño, pero desgraciadamente solamente cosechan algunos servidores públicos capacitados, que no son asignados a la colonia penal Islas Marias, y cuando alguno es canalizado a dicho centro penitenciario, son personas que no cubren los requisitos o el perfil requerido para llevar a cabo el cometido.

El personal es un factor tan importante que merece mayor atención dentro del penitenciarismo contemporáneo, pues no solamente se requieren instalaciones adecuadas y el presupuesto suficiente, a efecto de lograr la eficacia dentro de la prisión, así como se han modernizado los establecimientos de reclusión, con la formación de centros de readaptación, y cárceles con el sistema progresivo, que buscan además del cumplimiento de la pena la reincorporación de los hombres delincuentes a la vida en libertad, es necesario actualizar la selección y capacitación del personal idóneo para el trabajo penitenciario, que no se considere como un empleo mas o como cualquier otro, este empleo y el medio en que deberá desenvolverse ofrece características totalmente diferentes, y en el que además los errores mas pequeños pueden influir determinadamente en el éxito de su misión de rehabilitación del interno.

Es definitivo el hecho de que hay que erradicar por completo la improvisación y crear conciencia penitenciaria en el personal directivo, administrativo, técnico o de custodia, pues es indispensable la interacción grupal, se habla de un Consejo técnico interdisciplinario en la aplicación del tratamiento, pues en actitud similar se debe procurar la comunicación entre los cuatro grupos que forman al personal penitenciario.

Señala Antonio Sánchez Galindo parafraseando a Don Cosntancio Bernaldo de Quiroz " el personal penitenciario ha transitado por 3 etapas: la equivocada, la empírica y la científica, al personal en el pasado le convenía las dos primeras, al de la actualidad la tercera" 12.

---

<sup>12</sup> Sanchez Galindo, Antonio: " Penitenciarismo ( Laprisión y su manejo)", Textos INACIPE, México 1991, pág 28.

Durante un largo periodo se han designado a militares, exmilitares y policías, tendencia en un tiempo muy adoptada para el manejo de las prisiones, no solo en México sino también en gran parte de Latinoamérica en contradisposición de las recomendaciones de las Naciones Unidas que al respecto recomienda que el personal " Debe tener carácter civil" y que " no se deberá formar por miembros procedentes de las fuerzas armadas, de la policia o de otros servicios" <sup>13</sup>.

La misma organización de Naciones Unidas ha recomendado, tomar en cuenta 12 elementos para establecer el perfil del penitenciario en sus 4 aspectos: directivo, administrativo, técnico, y de custodia, que son: la edad, coeficiente intelectual, salud física, salud mental, salud social, disposición altruista con tendencia a la ayuda social, capacidad de mando, integridad física, buena presentación, conocimientos específicos, experiencia y escolaridad" <sup>14</sup>, todos estos puntos permitirán que la selección del personal sea la mas adecuada para llevar a cabo tanto la pena como la readaptación, ya que estas dos finalidades no tienen porque contraponerse, debe corresponder a la gran labor humanitaria que se les encomienda la reeducación del individuo es fundamental y además apoyar a la efectividad del factor represivo.

Las reglas mínimas de las Naciones Unidas establecen en su regla 46.1 que " La administración penitenciaria escogerá cuidadosamente el personal de todos los grados, puesto que de la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de este personal dependerá la buena dirección de los establecimientos penitenciarios, se destaca enormemente que el contar con personal debidamente capacitado y con características especiales es la piedra angular para que el sistema penitenciario funcione.

---

<sup>13</sup> Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre la prevención del delito y tratamiento del delincuente, Ginebra Suiza, 1955.

<sup>14</sup> Idem.

Durante el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, celebrado en la Habana, Cuba en 1990, se ratificó que el personal penitenciario tiene una misión que va más allá de mantener la seguridad, así se declaró que " la labor del personal encargado de las cárceles en lo tocante a la vigilancia de los reclusos y la protección de la sociedad contra el delito se llevara a cabo en consonancia con los demás objetivos sociales del Estado y con su responsabilidad fundamental de promover el bienestar y el desarrollo de todos los miembros de la sociedad".

Por otro lado, en general el personal penitenciario deberá estar integrado de la siguiente manera:

a) **PERSONAL DIRECTIVO:** integrado por el Director, el subdirector, y en su caso, cualquier otro funcionario que desempeñe funciones con los atributos de decisión y dirección.

En teoría, el personal directivo debe contar con preparación técnica práctica, para lo cual tendrá que realizar y aprobar los cursos que para su nivel se imparten en el Instituto de capacitación penitenciaria (señalados en el punto 4.3.12 del presente trabajo). Asimismo, el artículo 126 fracción II del Reglamento precisa que " el personal adscrito a los reclusorios y centros penitenciarios deberán participar en los cursos impartidos por el ICAPE", incluyendo al personal ejecutivo, ya que sin una atinada dirección se pondría en peligro el trabajo general. Los directores deben contar con una capacidad intelectual alta que le permita combinar sus conocimientos teóricos con la práctica.

Es menester que conozca las leyes, psicología, criminología, y otras especialidades a efecto de coordinar el tratamiento, la seguridad y el trato a los internos, podrá, encontrarse capacitado, detectar con mayor facilidad problemas de drogadicción, delincuencia interna, etcétera.

**b) PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Integrado por el grupo de personas que desempeñan las funciones de orden administrativo general interno, indispensable para entender el trámite de este orden.

La selección del personal administrativo también deberá hacerse atendiendo al fin de la idoneidad profesional que se busca tengan todos aquellos que colaboran un centro penitenciario. Su integridad moral y física serán puestos a prueba constantemente y su capacitación no será solo teórica sino también práctica, antes de su ingreso, y durante el servicio.

**c) PERSONAL TÉCNICO:** Es el personal que tiene conocimientos especializados en la esfera de sus atribuciones, esta integrado por profesionistas que participan en las diversas áreas del centro penitenciario.

El grave problema que afronta el penitenciarismo moderno en relación con el personal técnico, es la falta de preparación y experiencia que en ese campo tienen los profesionistas de cada una de las especialidades que requieren para la readaptación de los internos.

d) PERSONAL DE ASISTENCIA CAUTELAR: Integrado por el grupo de personas que desempeñan funciones de custodia.

Una capacitación acertada es indispensable para que el personal de seguridad cobre conciencia del papel tan importante que ocupa en el tratamiento de rehabilitación. Su colaboración es fundamental aunado al que realiza el demás personal, en virtud de la relación permanente que diariamente tiene con los reclusos, y que le permite observarlos y conocerlos mas profundamente, detectando fácilmente el desarrollo de su comportamiento, la problemática siempre existente, y todas aquellas que alteren la estabilidad del interno y en consecuencia de la institución.

La capacitación que reciba, además de prepararlo en el manejo de las armas y funciones de seguridad debe incluir las relaciones humanas, a fin de que atienda de una manera mas humana y menos despreciativa, prepotente y vejatoria a las personas que están bajo su vigilancia, que no hace mas que empeorar la situación de recelo que los internos tienen hacia la autoridad que representan.

El personal de vigilancia debe poseer un nivel intelectual que le permita aprovechar la capacitación que se le imparta y asimilar su papel en el tratamiento del interno.

Es necesario que dentro de los programas de formación profesional se incluya un periodo de prueba a desarrollarse entre situaciones reales, que muestren su verdadera capacidad para el trabajo y que le permitan a el mismo valorarse, esto siempre bajo el asesoramiento de expertos. Por otra parte debe tratar de despertar el interés por otras materias que lo auxilien en su labor.

Así pues, la capacitación y el adiestramiento del personal penitenciario es de vital importancia, de ella depende que los internos de las colonias penales se rehabiliten o bien sean una carga permanente para la sociedad.

**CAPITULO VI- LA ADMINISTRACION DE RECURSOS  
HUMANOS Y LA PROBLEMATICA EN LA  
CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DEL  
PERSONAL PENITENCIARIO DE LAS ISLAS MARIAS.**

**CAPITULO VI.- LA ADMINISTRACION DE RECURSOS  
HUMANOS Y LA PROBLEMÁTICA EN LA  
CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DEL  
PERSONAL PENITENCIARIO DE LAS ISLAS MARIAS.**

Una vez que hemos establecido los lineamientos generales de la Administración, de la administración de los recursos humanos, los aspectos vinculados con la capacitación y el adiestramiento, tanto general como en el sistema penitenciario, los temas concernientes a la rehabilitación y readaptación de los internos y los sistemas penitenciarios existentes, así como la estructura de la colonia penal Islas Marias; estimamos, que debemos desarrollar la problemática existente en la cuestión de los recursos humanos penitenciarios en esta última, para estar así en posibilidad de, en el siguiente capítulo, esbozar nuestra propuesta de plan de capacitación y adiestramiento del personal penitenciario de las Islas Marias.

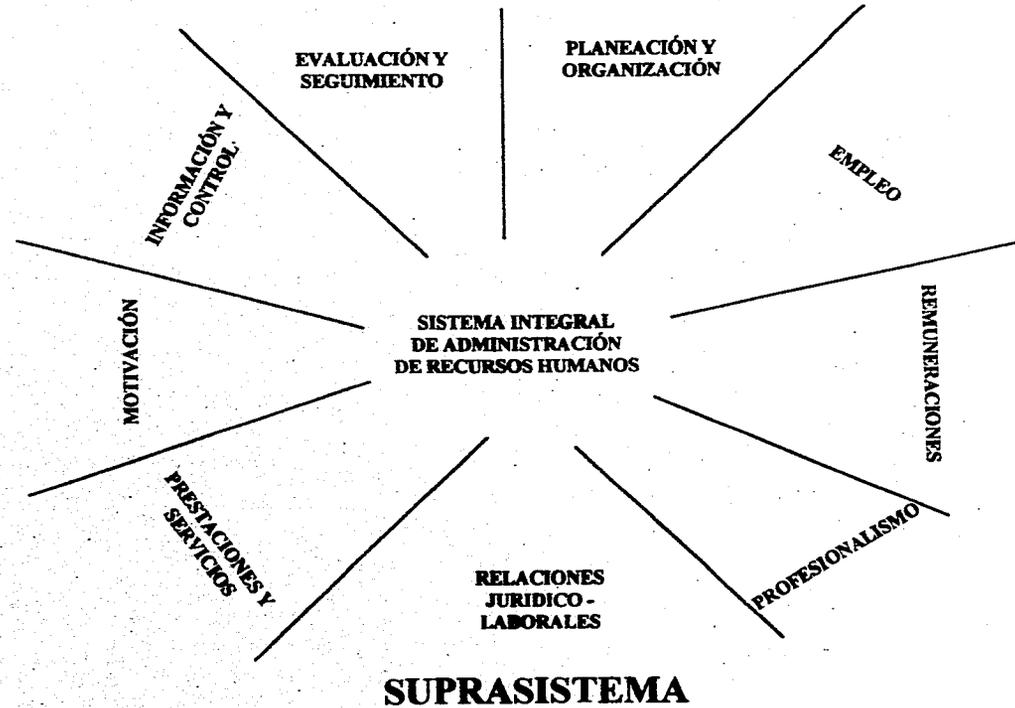
Observamos, que debemos realizar un análisis específico de las condiciones en que se encuentran los recursos humanos en el penal citado.

Los recursos humanos penitenciarios de las Islas Marias deben constituir el patrimonio más valioso de la colonia penal. Es de vital importancia su administración y dirección, ya que el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, los conocimientos, las habilidades entre otros elementos de análisis, será la clave del éxito en la organización y en la rehabilitación y readaptación social de los internos de la misma.

Para lograr la rehabilitación y readaptación de los internos de la colonia penal Islas Marias, deben observarse la interrelación de los elementos y procesos de la administración de recursos humanos, esto traerá como consecuencia el logro de los objetivos primeramente establecidos, pero estableciendo y estimando que el principal es la capacitación y adiestramiento del personal penitenciario del penal citado, amén de los otros procesos que se influyen mutuamente.

Los principales procesos de la administración de recursos humanos se presentan en la siguiente figura:

# ADMINISTRACIÓN GENERAL



## **6.1 LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PROBLEMÁTICA EN LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO PLANEACION Y ORGANIZACION**

La planeación del sistema de la Administración de recursos humanos penitenciarios en la colonia penal de Islas Marias es parte medular de análisis previo; es la primera fase para determinar el curso concreto de acción que se habrá de seguir, estableciendo los principios que serán las bases de las actividades, de estándares de tiempo para alcanzar los objetivos de capacitación y adiestramiento del personal en aras de readaptar a los internos.

Observamos que en el caso de las Islas Marias, en cuanto a los recursos humanos penitenciarios, no se ha establecido un proceso de planeación, debido a que, ni del contenido de la legislación que rige al respecto: Reglamento interior y estatuto, reglamento interior del Instituto nacional de capacitación penitenciaria, ni de las ordenes dadas por el Director del mencionado penal, se desprende la elaboración de un plan, quien debe participar en el, no se ha recabado información para la elaboración del mismo y los fines que perseguirán, y esto debido a que la administración y dirección del penal se ha encontrado en manos de militares, o bien de gente ni capacitada en Derecho penitenciario, y mucho menos en el campo de la administración, no existiendo la llamada, por nosotros, materia de la administración penitenciaria. Por consecuencia al haber una ausencia total del proceso de planeación, no se puede llegar a resultado alguno.

Consideramos que es necesario realizarse un proceso de planeación desde la propia estructura penal, como en la respectiva a la capacitación y adiestramiento del personal penitenciario con la finalidad de lograr la adaptación de los internos a la sociedad, debe precisarse quien debe participar siendo un comité multidisciplinario con la experiencia debida en el area en que laboren, siendo en cuestiones administrativas, derecho penitenciario, derecho penal, procesal penal, psiquiatría, sociología, psicología, todos ellos, en materia criminal y que conozcan la problemática por la cual atraviesan los centros penitenciarios, pero que obedezcan al perfil recomendado por Naciones Unidas, en su resolución 46.1, mencionado en el punto 5.3 del presente trabajo. Debe precisarse el lapso de ejecución del plan y propósitos a perseguir.

Como dijimos, por no existir información necesaria, originada por la total ausencia de una planeación en la capacitación y el adiestramiento del personal penitenciario, será menester recabarla.

Una vez realizado lo anterior se deberá pasar a la planeación estratégica, la cual debe comprender la definición de objetivos y la selección de métodos para alcanzarlos; determinándose lo que ha de lograrse: Fines y medios.

La realidad de las Islas Marias, en cuestión de la planeación, es una verdadera ausencia de la misma, desde el punto de vista científico, por lo que se debe partir de cero.

**PLANEACION DE LA FUERZA DE TRABAJO DEL PERSONAL PENITENCIARIO:** De nueva cuenta encontramos una ausencia de planeación, de contrataciones improvisadas, utilizando el criterio de admitir como trabajadores a personas con carácter duro e inflexible y que han tenido

experiencias en corporaciones policíacas o militares, situación que, también, ha recomendado Naciones Unidas no se haga de tal manera. Aquí debemos tomar en consideración, que el personal adscrito a la misma no poseen una calidad de preparación académica, las personas capacitadas en el Instituto nacional de capacitación penitenciaria no son asignados a dicho lugar, y los pocos que los son, son personas que ya han tenido experiencias o laborado en otros centros penales, lo cual no es recomendable. Pero en fin, consideramos que debe tomarse en cuenta que debe desarrollarse al personal existente a efecto de que tomen mejores decisiones.

De igual manera, en la planeación por la fuerza de trabajo, observamos la ausencia de pronósticos de crecimiento del personal, conforme se han ido dando las circunstancias se ha ido contratando personal, por parte del Director del centro penal y con autorización de la Secretaria de Gobernación, mismas que se han improvisado, lo que de nueva cuenta ha ocasionado que no se logren los objetivos de la readaptación y rehabilitación social de los internos. Por lo que debe determinarse cuantas personas serán necesarias en el futuro. La meta consiste en reclutar un cierto numero de aspirantes para cubrir dichos requerimientos.

La problemática en cuanto al pronostico de crecimiento de la fuerza de trabajo en el penal de las Islas Marias se observa desde el contenido del Reglamento interior del mismo, ya que se observa la estructura esbozada en el capitulo cuarto, punto 4.8 del presente trabajo, la previsión de un ayudante, tanto del Director como del administrador y del Médico, lo cual es insuficiente, y no se prevé la posibilidad de contratación de mas personal, lo que ha ocasionado, contrataciones no se base sino en honorarios , por tiempo determinado , lo que ha originado infinidad de problemas laborales, y de inpreparacion del recurso humano.

Actualmente, se da la existencia de 3 empleados a cargo del ayudante del director y otros tantos del administrador , y por lo respecta al Médico tiene uno solo, lo cual estimamos son insuficientes para llevar a cabo el cometido, amén de la impreparación de los mismos.

#### PLANEACION DE LA ORGANIZACION:

También da una definición de la estructura de la organización (situación que se desprende del organigrama aludido.)

De igual manera, diremos que en la actualidad la organización de personal penitenciaria, cuenta con : un director, un ayudante del Director (con 3 empleados a sus ordenes), un administrador ( con 3 empleados a sus ordenes), un jefe del resguardo militar, con carácter militar y perteneciente a la Secretaria de la Defensa nacional, que son apoyo, únicamente, con 40 elementos a sus ordenes. Un Consejo de Inspección, que tiene entre sus atribuciones la de observar que se cumpla con lo establecido en la ley, y que es apoyo de la institución. Un Médico con un ayudante. Un Mayordomo general que se encarga del orden y disciplina en el penal, teniendo a sus ordenes a 3 jefes o cabos de capataces y dos capataces, así como un ayudante, 3 profesores y 3 jefes de talleres. Creemos que con tal plantilla de personal es insuficiente para poder readaptar a los internos, tomando en consideración que diversos autores de Derecho penitenciario, la propia Naciones Unidas, han recomendado que por cada servidor público que labore en el penal deben existir de 15 a 20 internos, lo que traería, por consiguiente, la existencia de 460 internos, lo que no acontece debido a la existencia de 780 reos, por lo que denotamos la necesidad de contar con 39 elementos de recursos humanos penitenciarios, lo cual no es posible ni jurídica, ni técnica, económica y materialmente posible.

Tampoco existe la elaboración de un instructivo, en el cual se anoten los nombres de los trabajadores actuales que podrían cubrir los nuevos puestos (derecho de escalafón), indicando su potencialidad para su promoción y calidad de desempeño actual. Solamente se llevan nominas, pero que no corresponde al instructivo aludido.

Por lo que hace al RECLUTAMIENTO: Es necesario obtener los datos referentes a las necesidades presentes y futuras del personal; las necesidades y limitaciones existentes.

Dase la ausencia de :

- a) Identificación de vacantes, de acuerdo a un plan de recursos.
- b) Determinación de los requisitos del puesto.

La INDUCCION: Se realiza de manera rústica, y efectivamente como se sugiere en el sistema de recursos humanos, se realiza el primer día, proporcionándole información al personal sobre la constitución de la Isla Maria, referencia breve sobre quien da las ordenes, cuales son las funciones que se van a practicar, objetivos de la realización del trabajo, etc.

Como se desprende del contenido del Reglamento interior de la colonia penal Islas Marias, las facultades del personal penitenciario son muy breves, por lo que se realizan las labores obedeciendo instrucciones del superior jerárquico, o bien dirigidas por el Director del penal, denotándose una ausencia de manual de procedimientos, y aun la elaboración, por el propio personal administrativo, de un organigrama, que establezca las funciones y facultades de cada servidor publico que presta

Tampoco existe la elaboración de un instructivo, en el cual se anoten los nombres de los trabajadores actuales que podrían cubrir los nuevos puestos (derecho de escalafón), indicando su potencialidad para su promoción y calidad de desempeño actual. Solamente se llevan nominas, pero que no corresponde al instructivo aludido.

Por lo que hace al RECLUTAMIENTO: Es necesario obtener los datos referentes a las necesidades presentes y futuras del personal; las necesidades y limitaciones existentes.

Dase la ausencia de :

- a) Identificación de vacantes, de acuerdo a un plan de recursos.
- b) Determinación de los requisitos del puesto.

La INDUCCION: Se realiza de manera rústica, y efectivamente como se sugiere en el sistema de recursos humanos, se realiza el primer día, proporcionándole información al personal sobre la constitución de la Isla Maria, referencia breve sobre quien da las ordenes, cuales son las funciones que se van a practicar, objetivos de la realización del trabajo, etc.

Como se desprende del contenido del Reglamento interior de la colonia penal Islas Marias, las facultades del personal penitenciario son muy breves, por lo que se realizan las labores obedeciendo instrucciones del superior jerárquico, o bien dirigidas por el Director del penal, denotándose una ausencia de manual de procedimientos, y aun la elaboración, por el propio personal administrativo, de un organigrama, que establezca las funciones y facultades de cada servidor publico que presta

servicios en el penal, realizando esto a través de la Ley, o de los acuerdos emitidos por el Director, los cuales no existen ordenados, sino de manera desordenadas y sin sistemática alguna, por lo que es necesario establecer las facultades precisas del personal, esto a efecto de que tengan seguridad en las funciones que van a desempeñar, así como el establecimiento de quien debe obedecer para evitar las confusiones en el mando. La delegación de atribuciones con el ejercicio de responsabilidad es confuso.

### PROFESIONALISMO

La profesionalización consiste en la capacitación de información del medio ambiente y del centro de trabajo, con el fin de utilizar medios y estrategias para que la fuerza de trabajo adquiera y perfeccione sus conocimientos, habilidades y aptitudes en función del puesto que desempeñe en el organismo social donde preste sus servicios, considerando los objetivos políticos y estructura orgánica del mismo.

Esto no acontece, debido a la inexistencia del manual de organización, de organigramas, por una insuficiente comunicación, entre el propio personal penitenciario, por lo que no se lleva a cabo el objetivo de adaptar a los internos a la sociedad.

Consideramos que, aquí se encuentra el punto de nuestro tema recepcional, y estimamos que en la realidad el personal no reúne el perfil del personal penitenciario, ya que debe poseer, en general conocimientos multidisciplinarios en diferentes áreas del conocimiento tales como en el comportamiento humano, psicología criminal, psiquiatría criminal, sociología criminal, biología criminal, derecho, etcétera, además de sus cualidades personales, por lo que es personal improvisado, que debe ser capacitado y adiestrado, y que es urgente realizar. Se observa que

un 75% del personal posee solamente estudios de secundaria, ya que es el requisito que es indispensable cubrir, a excepción del personal técnico y esto se origina por el bajo sueldo que se le paga a los empleados, lo que ha traído corrupción y vicios en el penal, como son el cobro de los privilegios que se concede a determinados internos, lo cual no llevara a la readaptación de los mismos y la configuración de mafias dentro de la colonia penal, situación que se evitaría, mas no se acabaría debido a lo complejo de la misma, si se pagaran otros sueldos mejores al personal, siempre y cuando se encontraran capacitados para desempeñar el empleo.

La ausencia de un plan de capacitación y adiestramiento del personal penitenciario de las Islas Marias, solamente se observa los cursos impartidos por el Instituto nacional de capacitación penitenciaria que son impartidos de manera teórica y alejados de la realidad, origina vicios dentro del penal, tales que deben ser corregidos. En el penal se debe contar con programas integrales de profesionalización, cuyo contenido básico sea la de habilitarlo en forma permanente y sistemática en sus diferentes responsabilidades. Esta profesionalización tiene como objetivos incrementar los conocimientos, mejorar habilidades y desarrollar aptitudes con autentica vocación de servicio.

Para determinar, en las Islas Marias, las necesidades de la profesionalización se debe hacer uso de técnicas adecuadas como son ( Mismas que no son utilizadas hasta la fecha en la institución que analizamos):

a) Análisis de la labor de las actividades. Consideramos, que deben dividirse las actividades que se desarrollan en el penal en : Administrativa, directivas, técnicas y de seguridad o custodia.

Observamos que, en cuanto a las actividades directivas, por ser esenciales en la conducción del penal, deben poseer conocimientos de administración, amén de formación profesional multidisciplinaria. En la actualidad, el Director no posee los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto. No posee conocimientos de política criminal, de psicología y psicología criminal, bien indispensables, si posee conocimientos de derecho, pero no en el área penal o de derecho procesal penal, sino en materia de derecho civil, lo que viene a ser un obstáculo para desempeñar debidamente el puesto. Debe tener conocimientos de personal, dirección de personal, plantilla de empleos, conocimientos de las normas que rigen en el penal, compras, manejo de personal penitenciario, etcétera.

Por lo que hace al personal administrativo: por ser mínima su integración, en numeración, desempeñan el trabajo de manera excesiva, lo que obstaculiza una verdadera eficiencia en el mismo, debiendo ser capacitado para hacer más ágil su trabajo.

El personal técnico, solamente poseen sus conocimientos en la materia en que se desempeñan, por lo que deben dársele otros cursos multidisciplinarios para integrar sus conocimientos al sistema general y hacerlos efectivos.

El personal de seguridad: Se nota que solamente conocen aspectos de manejo de armas, defensa personal, tiro, aspectos anatómicos del ser humano, pero carecen de conocimientos en el comportamiento humano, derecho, política criminal, lo que es indispensable para el mejor desempeño de la función encomendada. Por tal situación no se logra la readaptación de los internos, ya que este tipo de personal se convierte, solamente, en "cuidadores" de reos.

b) Aplicación de exámenes: De la investigación desarrollada, se desprende que el 70% del personal carece de conocimientos integrales o multidisciplinarios para llevar a cabo su cometido, ya que solamente tienen un nivel medio de conocimientos en el puesto a desempeñar. La mayoría (70%) no tiene habilidades, mas que para desempeñar su puesto.

c) Estudio de los expedientes personales: La dirección del penal, y la Dirección general de servicios de coordinados de prevención y readaptación social de la Secretaría de Gobernación cuentan con expedientes del personal penitenciario que presta servicios en la colonia penal Islas Marias, y de cuyo contenido se desprende que los datos aportados son de formulario, sin existir una investigación practica de que los datos asentados en los mismos son reales. Solamente se aprecian estudios de trabajo social o socioeconómicos, por lo que se observa la ausencia de estudios exhaustivos, integración de datos del casillero criminal nacional, tan indispensables para la contratación de dicho personal.

Es necesaria la integración completa de los expedientes personales de los recursos humanos que prestan sus servicios en las Islas Marias, los cuales deben encontrarse actualizados.

d) Entrevistas

e) Planeamiento de reformas o aplicaciones apropiadas

**COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:** Por virtud de que los recursos humanos que prestan sus servicios a la colonia penal Islas Marias, dependen , laboralmente, de la Secretaria de Gobernación, a través de la Dirección general de servicios coordinados de prevención y readaptación social, les es aplicable la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, y supletoriamente la Ley federal del trabajo, denotamos, que de conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la primera ley mencionada, y el artículo 123 constitucional, apartado "A" fracción XIII, apartado "B" fracción VII de la Constitución política del País, tienen el derecho y la obligación de ser capacitados y adiestrados para desempeñar mejor su trabajo y que pueden formar comisiones mixtas de capacitación integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del Estado, pero que en el caso en examen no es así, por lo que se carece de las mismas, y siendo esto, también, un impedimento que trae por consecuencia el no establecimiento de planes y programas de adiestramiento.

Por consecuencia, de lo expresado, da total ausencia de profesionalización de inducción, para efectos de actualización, promocional, de superación personal y tecnológica.

#### **RELACIONES JURIDICO LABORALES:**

Este consiste en disponer, dirigir y manejar los medios necesarios para la negociación colectiva e individual y la interpretación y aplicación de las condiciones que garanticen el equilibrio entre la empresa y los trabajadores.

Se da la existencia de relaciones jurídico laborales entre la Secretaria de Gobernación y el personal penitenciario de las Islas Marias, cuando éstos últimos obtienen un nombramiento de conformidad a lo establecido en el artículo 46 de la Ley federal de los trabajadores que laboran por medio de prestación de servicios profesionales se rigen por otras leyes pero no por relación jurídica de trabajo, amén de que se cumplan las condiciones establecidas en el numeral 20 de la Ley federal del trabajo.

Observamos que solamente el personal que mencionamos en el organigrama y en el punto anterior de planeación de la organización, se encuentra laborando a través de un nombramiento, lo cual lo hacen los burócratas federales, siendo que se da la existencia de 18 empleados administrativos y técnicos que prestan sus servicios por contrato a tiempo determinado, lo que hace que no se encuentren en la plantilla de personal, lo cual puede traer problemas, debido a que realmente no deben recibir su paga a través de recibos de honorarios sino a través de nomina, porque realmente son trabajadores con relación jurídica laboral, debido a que hacen uso de la infraestructura de la Isla, reciben ordenes de un superior jerárquico de manera subordinada, sus actos no son aislados sino mas bien permanentes. Situación que trae que no gocen de las prestaciones establecidas en la ley, y que solo reciban honorarios, misma situación que origina corrupción interna.

**PRESTACIONES Y SERVICIOS:** Son derechos de los trabajadores, adicionales al salario nominal, que constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador.

Al personal penitenciario se les proporcionan vales de despensa por la cantidad de N\$180.00 nuevos pesos mensuales que son cambiados en la propia Isla. Situación que solamente reciben los empleados de base, mas no los de pago por honorarios. Además reciben un bono mensual por la cantidad de N\$750.00, de manera general, ya que varia, y solamente lo reciben el personal contemplado en el organigrama citado.

Por lo que hace a la seguridad social, gozan de los servicios que presta el Instituto de seguridad y servicios sociales para los trabajadores del Estado en las dependencias de Nayarit, esto cuando es indispensable y se les autoriza salir de la Isla. Por la atención medica, se les presta por el Médico adscrito a la propia Isla.

**MOTIVACION:** Consiste en el otorgamiento de estímulos capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta. Se observa que el trabajo se realiza de manera rutinaria, lo que trae poco provecho en la readaptación de los internos. Por lo que se requiere recabar información de inventario personal, para elaborar programas de motivación, el cual no existe en la Isla, aprovechamiento de tiempo libre, índices, estadísticas y reportes. Estimamos que debe elaborarse un sistema de motivación, el cual debe contener: Investigación de necesidades e intereses; evaluación del desempeño; promoción del desarrollo laboral; comunicación; mecanismos de participación; aprovechamiento del tiempo libre; bienestar familiar y desarrollo de la comunidad.

**INFORMACIÓN Y CONTROL:** Deficiencia de los mismos, en la Islas penal. Esto consiste en establecer procedimientos adecuados para la captación, sistematización y difusión de la información, tanto del sistema de recursos humanos

como de los demás sistemas del organismo social; se debe captar información de la comunidad, del marco jurídico general y particular, de la política labora, del plan sectorial en la ejecución de las sanciones.

**EVALUACION Y SEGUIMIENTO:** De igual manera, en la colonia penal Islas Marias no existe un sistema de evaluación y seguimiento de las actividades que realizan los trabajadores penitenciarios, y si con su trabajo se esta logrando la readaptación social de los internos.

El objetivo de la evaluación pretende apoyar las actividades de la dirección para mejorar la forma como se estructura y funciona el sistema penitenciario en la colonia penal citada, apoyándose en 3 indicadores básicos: La eficiencia, la eficacia y la congruencia.

Es necesario, el establecimiento de la evaluación y seguimiento en la colonia penal Islas Marias, esto para:

a) Evaluar el potencial de los empleados penitenciarios para cargos futuros.

b) Diseñar y poner en practica sistemas de sueldos y de incentivos y méritos, que sean sugeridos a la Secretaria de Gobernación para su aprobación.

c) Determinar si los empleados reciben o no la remuneración apropiada para sus funciones.

d) Identificar y modificar el comportamiento laboral disfuncional.

e) Dar prueba documentada para apoyar las medidas disciplinarias y de separación.

## **6.2 METODOLOGIA DEL ANALISIS**

La metodología de análisis para la determinación de necesidades de implantación de un plan de capacitación y adiestramiento en la colonia penitenciaria de Islas Marias es el resultado de un estudio de comparación entre la situación actual y la situación formal.

La situación formal esta basada principalmente en los ordenamientos que se cuentan, tales como el Reglamento interior del centro penitenciario, su estatuto, en algunos acuerdos deshilvanados dictados por los directores, etcétera y que son directrices en cada una de las áreas que conforman la institución.

De acuerdo a los análisis de los documentos antes mencionados, se obtendrá en diferentes niveles, los conocimientos, habilidades y actitudes que deberán reunir los trabajadores en los diferentes puestos.

La metodología que se empleo en este análisis se clasifica de la siguiente manera:

- a) Localización de las fuentes de información.
- b) Búsqueda de exigencias.
- c) Localización de áreas críticas.
- d) Presentación de soluciones preliminares.

Por lo anterior, la localización de información para la detección de las necesidades se encuentra en las diferentes áreas del centro penitenciario Islas Marias, de los ordenamientos en cita, información suficiente para observar los problemas y necesidades que enfrenta la instituciones. Este análisis se determina mediante el deseo de capacitación de necesidades manifiestas, que es aquella que se basa en el sentido común, ya que pueden ser detectadas con la simple observación, pues no requieren la utilización de técnicas como: encuestas, inventarios, etc.

Después de todos los pasos anteriores, se presentan las soluciones preliminares que puedan resolver los problemas detectados en la colonia penal Islas Marias, encontrándonos con dos tipos de soluciones a resolver.

1.- Primeramente todas aquellas que se puedan resolver mediante la administración interna de la Dirección, aplicando correctivos o bien implementando controles para su solución.

2.- Aquellas que se resolverán a través de las reformas a los ordenamientos que rigen a la colonia penal Islas Marias y , de igual manera, aquellas que se resolverán a través de la capacitación y el adiestramiento de los recursos humanos penitenciarios.

Por lo anterior habrá que analizar comparativamente todos los resultados obtenidos para localizar las causas principales que originan los problemas y así poder proponer soluciones.

### 6.3 TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista administrativo, se entiende por técnica: "El conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo una labor y el modo de como utilizarlo" <sup>1</sup>.

La técnica que se aplica en este trabajo se realiza mediante la observación, ya que se han visto los procedimientos de todo el personal, de acuerdo a sus funciones durante algún tiempo, así como lo establecido en los ordenamientos que rigen al centro penitenciario (minucioso examen), detectándose así las necesidades de aplicar un plan o modelo administrativo de capacitación y adiestramiento al personal penitenciario o a los recursos humanos de la colonia penal Islas Marias, debido a que en las manos de estos últimos se encuentra la readaptación de los internos y que si se logra el objetivo, es en beneficio del propio reo, pero también de la sociedad en general, si no se cumple, trae cargas de lacras a la colectividad, por tanto pensamos que el personal especializado debe tender a incrementarse.

### 6.4 INSTRUMENTOS DE ANALISIS

La desventaja que encontramos en este punto fue de que no se da cuenta con Manual de organización y procedimientos, ya que se carece del mismo, así como de organigramas propios de la institución, y en general todos aquellos documentos que se cuentan como directrices en cada una de las áreas de la organización u organismo social.

---

<sup>1</sup> Sanchez Rued, Héctor: " Proceso Administrativo", FCA, UNAM, México, 1989, p.3.

## 6.5 RESULTADO DEL ESTUDIO

Resumir de manera organizada los resultados obtenidos durante la investigación, nos sirvieron para formular las alternativas de acción sugiriéndose los siguientes resultados:

a) No se cuenta con un plan de capacitación y adiestramiento dentro de la colonia penal de las Islas Marias.

b) Los requerimientos del personal no se ajustan con las necesidades del puesto.

c) No cuentan con los manuales (procedimientos, organización, etc. ) que son tan indispensables para que el trabajador penitenciario realice mejor su labor.

d) Los recursos humanos no se encuentran aptos para desempeñar el trabajo encomendado y , por consecuencia no se esta logrando la readaptación del interno, lo cual constituye un peligro latente para la sociedad.

e) Es urgentísimo que los recursos humanos penitenciarios de Islas Marias sean capacitados y adiestrados en sus labores, que se les proporcione conocimientos multidisciplinarios, a efecto de que no realicen su labor de manera rutinaria y rústica, desvinculándola de las demás labores.

Toda esta información que se obtuvo en esta parte del proceso, fue suficiente para sugerir el modelo administrativo que se presenta en el trabajo recepcional. Para que sirva de apoyo a la creación de una Coordinación de recursos humanos, que será la encargada de la capacitación y el adiestramiento del personal penitenciario de la colonia penal Islas Marias, haciendo factible la real y eficiente rehabilitación y readaptación social de los internos que purgan sus penas.

**CAPITULO VII .- MODELO ADMINISTRATIVO DE  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS RECURSOS  
HUMANOS PENITENCIARIOS DE LAS ISLAS MARIAS PARA  
UNA REAL Y EFICIENTE REHABILITACIÓN Y  
READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS.**

**CAPITULO VII .- MODELO ADMINISTRATIVO DE  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS RECURSOS  
HUMANOS PENITENCIARIOS DE LAS ISLAS MARIAS PARA  
UNA REAL Y EFICIENTE REHABILITACIÓN Y  
READAPTACION SOCIAL DE LOS REOS.**

**7.1 NORMATIVIDAD JURIDICA**

El derecho a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores penitenciarios de la colonia penal Islas Marias, se fundamenta en lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "B" fracciones VII y VIII, en la cuales se establece:

Fracción VII: " la designación de personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

El Estado organizara escuelas de Administración publica".

Fracción VIII: " Los trabajadores gozaran del derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien presente o represente la única fuente de ingresos en su familia".

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su artículo 3o. fracción V, indica como una de las prestaciones de carácter obligatorio en beneficio de los servidores públicos las "promociones que mejoren la preparación técnica y cultural que activen las formas de socialización del trabajador y su familia".

Esta promoción para la preparación técnica y cultural, la realiza el ISSSTE, mediante servicios que satisfagan sus necesidades de educación, (artículo 38), y para ello, el artículo 41 de la ley en cuestión nos dice: "La preparación y la formación social y cultural de los trabajadores y de sus familiares derechohabientes se realizara mediante el establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa".

La Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado en su artículo 43, fracción VI, inciso F, consigna como una de las obligaciones de los titulares de las dependencias, el "establecimiento de escuelas de administración pública", en las que se impartan los cursos necesarios para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

El mismo ordenamiento, en su artículo 44 fracción VIII indica la obligación que tienen los trabajadores de asistir a los Institutos de Capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

" El artículo 122 del Reglamento de Reclusorios y centros de readaptación social, crea el Instituto de capacitación penitencia, buscando que este órgano de solución a la profesionalización del personal penitenciario.

Establece como requisito para ingresar a laborar a los reclusorios, el aprobar los cursos de capacitación que imparta el propio instituto, así como también con el propósito de evitar la corrupción de los custodios, por el hecho de permanecer indefinidamente en un solo punto de vigilancia" <sup>1</sup>.

El numeral 122 dice : " El Instituto de capacitación penitenciaria..., tendrá funciones de selección, capacitación, docencia, preparación y actualización permanente del personal en base a los planes y programas implementados por la Dirección general.

El personal de las instituciones de reclusión, será conformado por los egresados del Instituto de capacitación penitenciaria, y será seleccionado en consideración a su vocación, aptitudes físicas e intelectuales, preparación para la función penitenciaria y antecedentes personales".

El precepto 123, indica: " Para ingresar a laborar en los reclusorios, será requisito indispensable acreditar los cursos que imparta el Instituto de capacitación penitenciaria, o la revalidación ante el mismo de los conocimientos adquiridos en otras instituciones".

Por lo que respecta al Reglamento interior de la colonia penal de las Islas Marias, este no establece nada en cuanto a la capacitación y el adiestramiento de los recursos humanos de la misma. Pero su estatuto, precisa en el artículo 60., que: " Se opta, para que rija en las Islas Marias, la legislación común del Distrito Federal". Por consiguiente, es de aplicarse lo establecido en los ordenamientos anteriormente citados.

---

<sup>1</sup> Exposición de motivos del Reglamento de reclusorios, Enero de 1991, p.3.

Atento a que vamos a proponer un modelo de capacitación y adiestramiento para los recursos humanos penitenciarios de las Islas Marias, y observando la especial situación que prevalece en la misma, ya que como es de observarse, las normas jurídicas a aplicarse corresponden a que el Estado - Secretaría de Gobernación ó debe crear escuelas de administración pública donde se les capacite, y que inclusive, el Instituto de seguridad y servicios sociales para los trabajadores del Estado ha establecido varios centros de capacitación, que no es posible utilizar para el mencionado personal, debido a la especificidad en la preparación, y que si fuera posible hacerlo, por lo planes y programas estructurados en la materia penitenciaria, no sería factible acudir (el personal de las Islas Marias) a las instalaciones del ISSTTE ya que tendrían que salir de la colonia penal lo que ocasionaría una serie de trastornos al desarrollo normal de las funciones del penal; por ello consideramos que debe modificarse el reglamento interior de la colonia penal, para poder hacer factible la impartición de la capacitación dentro de la misma Isla.

La reglamentación que proponemos deberá implicar el establecimiento de una organización adecuada a la prestación del servicio, implicando a los cuatro sectores que debe comprender un centro penitenciario: Directivo, administrativo, técnico y de seguridad o de custodia, y dejando las indefiniciones que establece, actualmente, el reglamento.

Proponemos la modificación del numeral 23 del Reglamento de la colonia penal citada, que establece los órganos de los cuales se compone la misma, el cual se encuentra indefinido actualmente, debe quedar como sigue:

Artículo 23: La colonia penal Islas Marias estará dividido en cuatro ramos, dependientes cada uno directamente de la Secretaria de Gobernación; y serán: Personal directivo; personal administrativo, personal técnico y personal de seguridad y vigilancia, con las atribuciones que la propia ley le asigne a cada uno ".

Artículo 23 bis.- "El personal directivo estará integrado por el Director, los subdirectores, y en su caso, cualquier otro funcionario que desempeñe funciones con los atributos de decisión y dirección.

El personal administrativo, integrado por el grupo d personas que desempeñen funciones de orden administrativo general interno, indispensable para atender el tramite de este orden.

Personal técnico, esta integrado por el grupo de profesionalistas que participan en las diversas áreas de funcionamiento necesarias para el tratamiento de reintegración social del interno y para orientar la buena marcha del establecimiento en base a sus fines como institución de readaptación social y de seguridad interna. En el personal técnico se comprenden las áreas de psicología, medicina, medicina psiquiátrica, trabajo social, pedagogía, y capacitación laboral.

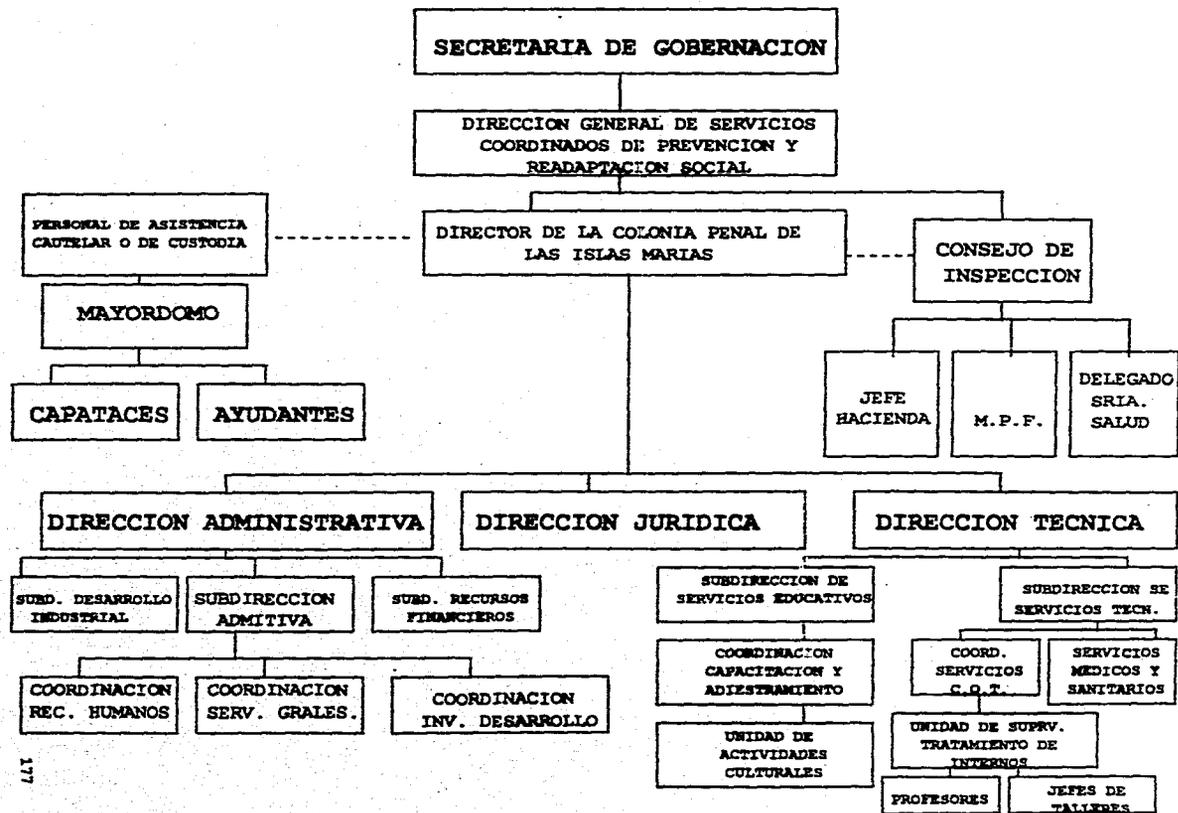
Personal de asistencia cautelar, integrado por el grupo de personas que desempeñan funciones de custodia.

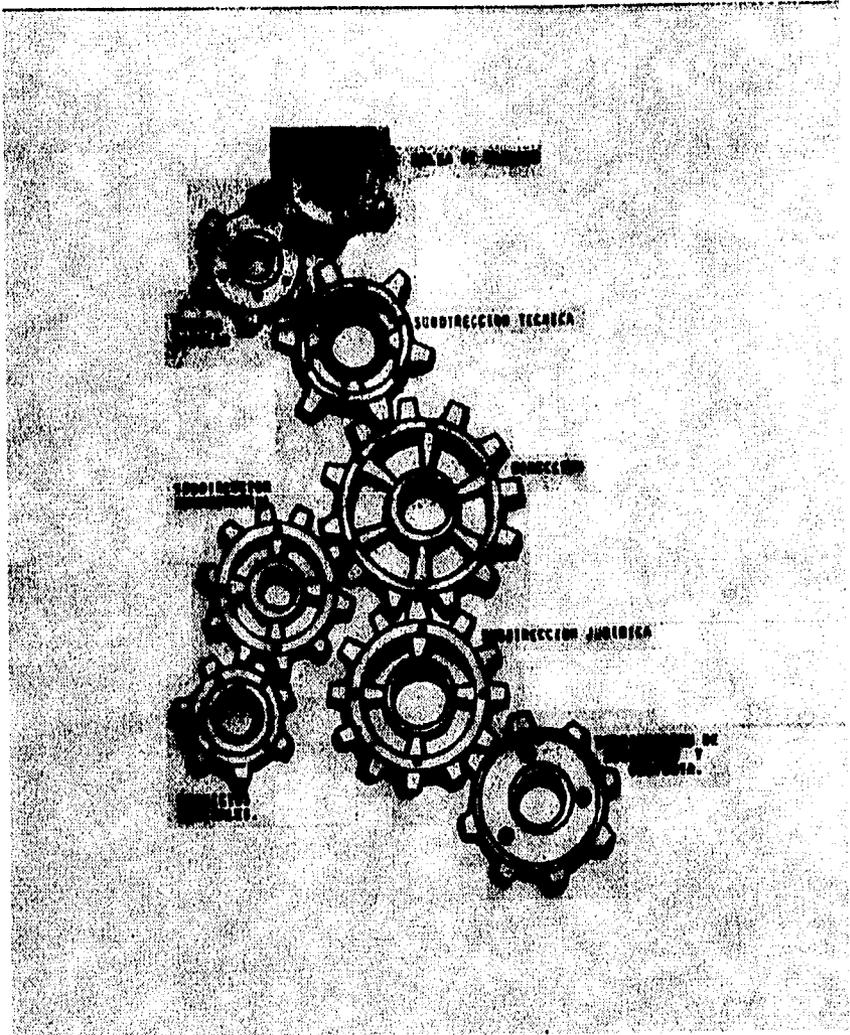
Para la designación de los cargos, se llevaran a cabo un verdadero estudio de personalidad, no solo Médico, psiquiátrico, sino socio-cultural, familiar y económico que permita detectar su nivel de profesionalidad".

Es indispensable, que el personal, cuente con preparación técnica práctica, para lo cual tendrán que realizar y aprobar los cursos que para su nivel se impartan en la coordinación de capacitación y adiestramiento".

Con las anteriores modificaciones a la ley, consideramos estaríamos aportando elementos para poder implantar un plan de capacitación y adiestramiento en la colonia penal de las Islas medidas.

Atento a lo anterior proponemos un nuevo organigrama de los recursos humanos del mencionado penal, mismo que lleva el sistema progresivo medial (ver sistemas proyectados del pasado punto 5.3 del presente trabajo recepcional), el cual aportamos a continuación, así como una gráfica de engranajes basado en la reforma legal que proponemos:





Adicionada la ley con la organización que proponemos en el organigrama que antecede, se estaría ya en posibilidad de contar con la instrumentación jurídica suficiente para hacer válida la propuesta de capacitar y adiestrar al personal penitenciario de las Islas Marias, dentro de la misma, y en horarios acorde a las atribuciones que desempeña cada uno de los elementos humanos.

Ahora bien, para implantar un programa de capacitación en el mencionado centro penitenciario, se deben tomar en consideración otros aspectos, y esto porque partimos de cero.

## **7.2 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**

Al hablar de la capacitación, como uno de los medios que optimizan los recursos, concebimos que los objetivos de esta, deben formar parte de los del organismo social y los individuos que la conforman, siendo necesario que sus recursos humanos cubran niveles de eficiencia requeridos en el desempeño de sus puestos de trabajo, por lo que las acciones de capacitación que se realicen deben responder a las necesidades reales, presentes y futuras de la colonia penal a la que nos referimos.

El desarrollo de la capacitación comprende un proceso sistemático integrado por 4 etapas que son:

### **1.- Diagnostico de necesidades.**

Las necesidades en materia de capacitación y adiestramiento del personal penitenciario de Islas Marias se han de referir, a las materias (infraestructura para proporcionarla); pero también en cuanto a las financieras, humanas, y las de finalidad u objetivo que se persigue en la misma, que son precisamente la de

readaptar a los internos del centro penitenciario. Al observar se da la necesidad de capacitar al citado recurso humano ya que estos se encuentran impreparados, notándose que la ley de reclusorios es letra muerta, en cuanto a la contratación de personal para este centro penitenciario.

2.- Elaboración de planes y programas de capacitación: ya que en la actualidad no existen.

3.- Ejecución de las acciones de capacitación.

4.- Evaluación y seguimiento.

Estas últimas 3 etapas, deberán ser facultades de la Coordinación de capacitación y adiestramiento propuesta y que debe operar dentro de la misma isla.

Dichas etapas constituyen una secuencia en la cual se planea, organiza, dirige y controla la capacitación, siendo el diagnóstico de necesidades la etapa sustantiva de la que deriva la información necesaria para continuar el proceso y retroalimentación.

Por lo tanto, el Diagnóstico de necesidades de capacitación se considera como: " la base fundamental del proceso de capacitación en el cual se realiza una investigación tendiente a establecer la diferencia que existe entre lo que debe hacer un trabajador en supuesto y lo que realmente hace".

Y así definir el que, como y cuando se satisfagan tales necesidades de capacitación. Entendiéndose por necesidad de capacitación, aquella carencia, ausencia o falta de conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador que repercuta en el buen desarrollo de las labores de supuesto.

Cabe señalar que estas necesidades pueden ser de 2 tipos :

1.- Manifiestas: cuando son fácilmente observables y no requieren de investigación para ser localizadas o conocidas. Para establecer las necesidades manifiestas, es necesario en primer lugar determinar las causas que están referidas: A) Inducción, b) Complementación de las tareas del puesto, c) Información general relacionada a la organización.

2.- Encubiertas: no son observables directamente, su identificación requiere de una investigación sistemática y exhaustiva, se refieren a los problemas de desempeño que presentan los trabajadores en el puesto que ocupan y que pueden deberse, entre otras, a la falta de conocimientos, habilidades.

En el caso de las necesidades encubiertas, la capacitación requerida tiene un carácter correctivo, ya que se efectúa para resolver los problemas detectados.

#### PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS.

El procedimiento a seguir, apoyándonos en nuestra investigación, es la siguiente:

- Recopilar el material necesario, tomando en consideración los ordenamientos jurídicos existentes (mencionados en el apartado 7.1 del presente trabajo), observar la incidencia de accidentes existentes. Aclaremos que existe una total ausencia de manuales de organización y procedimientos.

- Se debe revisar y analizar la información existente, enfatizando lo concerniente a los perfiles de puesto, tomando en consideración lo establecido por Naciones Unidas, expuesto por nosotros en líneas anteriores, elaborando para ello fichas de trabajo.

- Estructurar la información obtenida, determinando cada uno de los perfiles de puesto de trabajo del organismo social.

Por virtud de que en la colonia penal se carece de documentación escrita al respecto, debemos estar a definir el perfil de puesto, atento a los lineamientos dados por el Instituto nacional de capacitación penitenciaria, además de lo establecido por Naciones Unidas, pero además, deberá hacerse una descripción genérica del puesto, actividades, conocimientos, habilidades, actitudes, recursos materiales, condiciones y equipo de higiene y seguridad, y requisitos. Este análisis debe hacerse en base a lo que debiera ser y hacerse.

Con los anteriores elementos, podemos detectar, respecto a la capacitación y adiestramiento del penal de referencia, los objetivos que se deben alcanzar, esto con la realización de un diagnóstico de necesidades y traerá:

- Identificar la problemática existente.

- Definir si los problemas detectados corresponden a necesidades del personal o de la institución.

- Establecer el tipo de acciones de capacitación a realizar.

- Se debe revisar y analizar la información existente, enfatizando lo concerniente a los perfiles de puesto, tomando en consideración lo establecido por Naciones Unidas, expuesto por nosotros en líneas anteriores, elaborando para ello fichas de trabajo.

- Estructurar la información obtenida, determinando cada uno de los perfiles de puesto de trabajo del organismo social.

Por virtud de que en la colonia penal se carece de documentación escrita al respecto, debemos estar a definir el perfil de puesto, atento a los lineamientos dados por el Instituto nacional de capacitación penitenciaria, además de lo establecido por Naciones Unidas, pero además, deberá hacerse una descripción genérica del puesto, actividades, conocimientos, habilidades, actitudes, recursos materiales, condiciones y equipo de higiene y seguridad, y requisitos. Este análisis debe hacerse en base a lo que debiera ser y hacerse.

Con los anteriores elementos, podemos detectar, respecto a la capacitación y adiestramiento del penal de referencia, los objetivos que se deben alcanzar, esto con la realización de un diagnóstico de necesidades y traerá:

- Identificar la problemática existente.

- Definir si los problemas detectados corresponden a necesidades del personal o de la institución.

- Establecer el tipo de acciones de capacitación a realizar.

- Determinar las prioridades de las acciones de capacitación, de acuerdo a la necesidades del organismo social y del personal.

- Indicar los tiempos con que se cuenta para efectuar la programación de las acciones de capacitación.

- Definir las necesidades de recursos técnicos, humanos, materiales y financieros que se requieren para desarrollar la capacitación.

## METODOLOGIA

El diagnostico de necesidades debe ser una investigación continua y sistemática, en la cual se establecen comparaciones y se detectan y determinan las necesidades de capacitación, así como aquellas de otro tipo que influyen en este proceso, utilizándose para ello la metodología de investigación cuyo procedimiento varia en su aplicación dependiendo del tipo de necesidades a cubrir, manifiestas o encubiertas.

La metodología que se debe llevar a cabo, comprende:

a) Situación ideal: Lo que debe hacerse en cada puesto en la colonia penal (acorde a los ordenamientos aplicables y los objetivos que se persiguen).

b) Situación real: Implica investigar lo que es y lo que se hace en la colonia penal a nivel laboral, para ello, han de utilizarse técnicas e instrumentos, tales como: Entrevistas; cuestionarios; análisis de discusión del grupo; observación directa; encuesta; análisis de expedientes; inventario de habilidades.

La técnica a aplicarse depende del numero de trabajadores, que actualmente es mínimo, tipo de información que desea obtener, por lo cual utilizaríamos las citadas.

c) Análisis comparativo de resultados: Debe compararse los elementos de las situaciones ideal y real, y así se establece las diferencias existentes.

d) Determinación de estrategias: Los resultados que se obtienen en el diagnostico de necesidades de capacitación, proporciona los elementos suficientes para establecer estrategias de acción que, acordes a las políticas y prioridades del organismo social, respondan a la satisfacción permanentemente de las necesidades del personal en su puesto y permitan la elaboración y establecimiento de su sistema de capacitación.

Por no existir comisión mixta de capacitación, esto lo deberá realizar la coordinación de capacitación y adiestramiento dependiente de la subdirección de servicios técnicos, debiéndose establecer jerarquías respecto a la satisfacción de las necesidades detectadas en las diferentes áreas.

Posteriormente se deberá determinar el tipo de acción a través del cual se desarrollara, tales como cursos, seminarios, etc. Como paso final, se toman decisiones sobre la

alternativa a seguir respecto al desarrollo de la capacitación, existiendo 3 opciones para ello: Con recursos internos, con recursos externos, o bien combinando ambos. Consideramos que en el presente caso sería factible el último, consiguiéndose la autorización para la permanencia en el penal de gente extraña que imparta tales cursos o los lleve a cabo, y considerados que debe ser pertinente este último para no desaprovechar la experiencia del personal actuante.

Por lo que hace al programa establecer, este sería específico: ya que son aquellos que responden a un puesto de trabajo y se elaboran al interior del organismo social, que satisfacen las necesidades particulares de la misma y que pueden ser impartidos con recursos propios y/o externos.

### **7.3 ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

Una vez que se hayan detectado con el mayor realismo posible las necesidades de la organización, se discutirán los objetivos que deben lograr para satisfacer las necesidades.

Esto es, que se deben planear estrictamente, aplicando los objetivos a la labor de capacitación: ¿hacia donde vamos? ¿Que queremos lograr? ¿Que metas a corto, mediano y largo plazo? ¿Que, quien, cuando, donde? son algunas de las interrogantes que debe responder el instructor de la coordinación de capacitación y adiestramiento que proponemos debe crearse en la institución. Para lograr los objetivos de rehabilitar y readaptar a los internos, debe lograrse un desarrollo de comportamiento individual, pero también grupal.

#### **7.4 DETERMINACIÓN DE CONTENIDOS**

Para lograr un buen manejo del contenido también se requiere de organizar la información de una manera lógica, para que la exposición que el instructor va a transmitir tenga una estructura: Debe contener: introducción, cuerpo y conclusión.

A cada una de estas partes le corresponde una responsabilidad específica:

La introducción debe aclarar el objetivo y el tema del que se va a hablar.

El cuerpo tiene que demostrar y explicar en que consisten los argumentos que respaldan ese objetivo.

La conclusión tiene que afirmar y dejar claramente fijados dichos argumentos.

#### **7.5 ELABORACIÓN DE UN PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Esta fase se da como consecuencia de la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento. El elemento de sustentación es el arreglo, por prioridades, de las necesidades identificadas por cada trabajador en su puesto de labores.

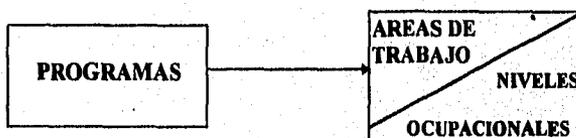
El arreglo estará basado en función de : satisfacer aquellas necesidades consideradas mas urgentes, por medio de diversas acciones comprendidas en un plan y programa

de capacitación y adiestramiento: Cursos actitudinales; cursos técnicos; adiestramiento práctico en el puesto de trabajo; cursos de actualización y cursos de desarrollo.

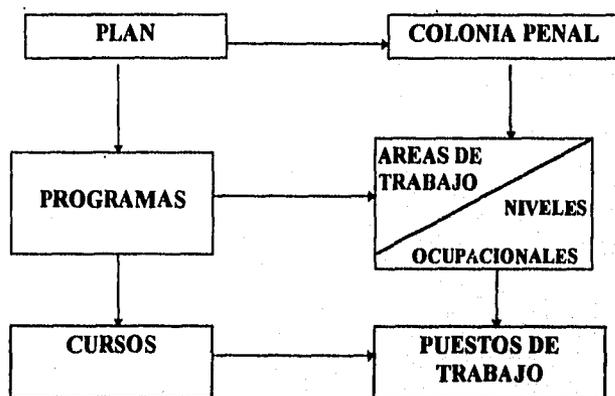
En la elaboración del plan y programa en las Islas Marias, debe tenerse presente, que será una estrategia integral en relación con el centro penitenciario como un todo.



Y los programas, por ser en tiempo y recursos la parte del plan, se pueden estructurar por áreas de trabajo o niveles ocupacionales.



Los cursos son los elementos que constituirán un conjunto de actividades de enseñanza aprendizaje establecidas para adquirir, actualizar o desarrollar las habilidades y conocimientos relativos a un puesto de trabajo.



De lo anterior se desprende que los cursos sean estructurados conforme a las necesidades identificadas para cada puesto de trabajo y sus objetivos deben buscar satisfacer estas necesidades, de tal manera que su contenido, dosificación, técnicas de instrucción, apoyos didácticos y elementos de evaluación, sean los más adecuados a los objetivos por alcanzar, tanto por parte de los participantes como del instructor.

El contenido de los cursos se selecciona de acuerdo a características particulares de los puestos de trabajo; así como los requerimientos que una persona debe tener para ocupar un puesto específico, esto es: conocimientos, habilidades y actitudes.

Una vez que se hayan seleccionado los cursos a impartir en beneficio del personal penitenciario, y a efecto de intentar coadyuvar a la rehabilitación y readaptación social de los internos, se deberá contestar: cuando, a quien, y donde se impartirán.

Los datos que deberá contener un plan de capacitación y adiestramiento para el personal penitenciario de Islas Marias, son:

- a) Numero de trabajadores por puesto de labores.
- b) Asignación de cursos por puesto laboral.
- c) Especificación de objetivos de los cursos.
- d) Contenido temático de los cursos.
- e) Duración en total de horas , de cada uno de los cursos que se impartirán.
- f) Datos relativos a los agentes capacitadores externos y/o de los instructores internos.

g) Precisión de las etapas (programas) que conforman el plan.

h) Firmas, del Coordinador de capacitación y adiestramiento, así como del subdirector de servicios educativos y así como la del trabajador.

Una vez considerando las necesidades, los objetivos y demás factores relevantes se procederá al diseño de los programas que consistirán en :

- Definir temas y materiales de capacitación.
- Asignación de jerarquías y secuencia de los temas.
- Asignación de recursos necesarios.
- Establecimiento de los requerimientos del personal, técnico; instructores internos y externos y coordinador del programa.

#### **7.6 EJECUCION DEL PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

La ejecución de planes y programas es la base en la cual se llevan a cabo los planes y programas, se basa fundamentalmente en la coordinación, ya que en estas etapas anteriores se efectuó la planeación y organización correspondiente y una etapa posterior se evaluarán los resultados obtenidos.

Para que el programa se desarrolle de acuerdo a lo planeado se deberá efectuar actividades tales como:

- Supervisar el aula o el local con una hora de anticipada, para verificar iluminación, limpieza, etc.

- Citar con media hora de anticipación a los instructores para proporcionarles el material didáctico a utilizar durante el evento ( transparencias, rotafolios, etc.), situación que realizara la coordinación de capacitación.

- Llevar control del personal penitenciario.

### **7.7. LA EVALUACION DEL PLAN DE CAPACITACION**

La evaluación del programa de capacitación para el personal penitenciario se debe planear durante la elaboración del mismo y su fin primordial es comprobar de modo sistemático, en que medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos.

Dicha evaluación se hará de manera diagnóstica, es decir se realizara antes de iniciar el programa de capacitación. Pero, también, se llevara formativa (se efectúa durante el desarrollo del curso), o bien sumaria (al termino del curso).

Para verificar o realizar una evaluación del curso, se deberán tomar en cuenta los instrumentos de evaluación, que son todos aquellos que permitan medir o cuantificar algún aprendizaje, tales como pruebas escritas, listas de comprobación, escalas estimativas, etc. O bien, cuestionarios, encuestas o entrevistas.

La evaluación de los cursos de capacitación penitenciaria en las Islas Marias, debe constar de 3 pasos fundamentales:

a) Para determinar la efectividad de la capacitación en relación con los objetivos establecidos.

b) Para justificar el costo del desarrollo del plan y el mantenimiento de cada programa.

c) Para justificar el tiempo invertido.

Por virtud de que se ha detectado, que en gran parte lo no readaptación social de los internos se debe a la actitud que manifiesta el personal penitenciario en el desempeño de su trabajo, será necesario evaluar la misma, ya que no es lo mismo conocer y saber todos los hechos principales y técnicas que aplicarlos en el trabajo.

Para que una persona cambie su comportamiento debe:

- Querer mejorar ( lo dijimos en el capitulo III).
- Reconocer sus debilidades.
- Trabajar en un ambiente favorable.
- Contar con la ayuda de una persona capacitada,
- Contar con la oportunidad de experimentar lo aprendido.

La evaluación de actitud por lo tanto deberá hacerse considerando:

- Una estimación sistemática de la realización del trabajo antes y después de la capacitación.

- La estimación del desempeño se deberá hacer obteniendo información de: la persona que recibe la capacitación, su jefe inmediato, sus subordinados y sus compañeros.

La estimación del desempeño del trabajo después de la capacitación debe hacerse por lo menos 3 meses después, para que la persona haya tenido oportunidad de practicar lo aprendido.

La evaluación, en el sistema penitenciario, determinara:

A Si los objetivos del programa se lograron.

B Si los objetivos del programa deben ser eliminados.

C Areas de mejoramiento del programa o del instructor.

El proceso de evaluación es la base para el mejoramiento continuo de los planes y programas de capacitación y su dinamismo impone revisiones continuas, en las que hay que detectar 3 variables importantes:

a) Cambio del centro penitenciario ( Aspecto organizacional).

b) Cambios operativos.

c) Cambios de los métodos, medios de capacitación.

## **7.8 SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO**

En una secuencia posterior de la evaluación realizada en el centro penitenciario que permite, por una parte: verificar el grado en que los participantes modifican su conducta de acuerdo a la capacitación recibida y por la otra, la corrección de planes y programas, organización y ejecución del plan implantado para el personal de la colonia penal de las Islas Marias.

Una vez efectuado el proceso administrativo de la capacitación, surge la necesidad de seguir la trayectoria personal de los participantes con el objeto de determinar en que medida pone en practica en su ámbito laboral los conocimientos o habilidades adquiridas durante el curso.

Para llevar acabo este seguimiento se emplean varias técnicas e instrumentos a través de los cuales se puede obtener información relativa a los cambios que se registraron en el recurso humano penitenciario como consecuencia de su capacitación.

La capacitación es una de las técnicas de uso mas frecuente y para realizarla, se requiere del diseño de instrumentos como son:

- El registro específico. Se llama registro específico a todas aquellas guías de observación, instructivos o cuadros de registro que tienen como finalidad el comportamiento de un participante, de la realización de una actividad o de un trabajo determinado, y que permite recabar información suficiente para emitir un juicio de valor sobre lo observado.

- La lista de comprobación, consiste en una lista de frases y oraciones que expresan formas particulares de conducta, secuencias de acciones, etc., ante las cuales se debe indicar su ausencia o presencia, como resultado de una atenta observación.

- La escala estimativa. A diferencia de la lista de comprobación este instrumento no solamente señala la presencia o ausencia de un rasgo a observar, sino que además proporciona la oportunidad de indicar el grado hasta el cual se haya presente una característica o la frecuencia con la que ocurre un comportamiento.

Para decidir que conductas van a ser detectadas en el capacitado que se observa, se deberá recurrir a los objetivos del curso que se impartió en donde quedaron establecidos los comportamientos que se adquirirán o mejorarían.

La entrevista personal (una técnica que se puede aplicar en el caso de la capacitación del personal penitenciario) Es una técnica mediante la cual el jefe inmediato superior, en una relación interpersonal con el empleado al que se pretende evaluar a través de cuestiones estructuradas o no estructuradas, intenta recabar información sobre los resultados que se han obtenido en la capacitación recibida y de la forma que estos le hayan ayudado en la ejecución de las actividades.

Los datos que se obtengan con cualquiera de las técnicas e instrumentos mencionados, representan un material de alto valor informativo, pues de esta manera se podrá estar en posibilidades de emitir un juicio real sobre la aplicabilidad de los conocimientos o habilidades adquiridas en el curso de capacitación.

Consideramos, que con los lineamientos dados se puede implantar un modelo de programa de capacitación y adiestramiento para el recurso humano penitenciario de las Islas Marias, con la finalidad de lograr la readaptación de los internos, reglas que son enunciativas y que se deben aplicar en el caso concreto.

En cuanto a las materias a impartirse, ya dijimos que deben ser multidisciplinarias y comprender asignaturas, tales como: ciencia penitenciaria, penología, derecho penitenciario, administración penitenciaria, principios de derecho penal, delitos en particular, nociones de derecho procesal penal, garantías constitucionales, aspectos criminológicos, y criminalísticos, comportamiento humano, psicología criminal, psiquiatría criminal, etcétera y atendiendo al nivel y al personal penitenciario que en concreto va a recibir la capacitación. Actualmente, un elemento humano penitenciario no solo debe poseer conocimientos en su área sino en forma multidisciplinaria, a efecto de conocer a fondo la problemática que implica el ser custodia de hombres, conocer a fondo el objetivo del cumplimiento de sanciones, como lo es la rehabilitación y readaptación social de los internos; en manos del personal penitenciario se encuentra la estabilidad de la sociedad, y en esos seres humanos que cumplen sanciones para que se vuelvan a incorporar a sus hogares y sean útiles para la sociedad, he ahí la importancia por la cual escogimos el tema de la capacitación y el adiestramiento de personal penitenciario, y debido a que existe una gran carencia al respecto, siendo tan indispensable. El licenciado en administración puede colaborar en ese sentido al mejoramiento de la sociedad.

## **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

1.- La implantación de un plan de capacitación y adiestramiento en cualquier organismo social, requiere de un serio análisis de los elementos que influyen en el, esto para asegurar el éxito en la consecución de los objetivos planeados en el programa.

2.- Dicho programa de capacitación y adiestramiento requiere de la aplicación de los conocimientos que nos proporciona la administración, y específicamente la Administración de recursos humanos, es por tal razón que en el presente trabajo abordamos, en los dos primeros capítulos, tales temas; pero, asimismo, es necesario proporcionar conocimientos del Derecho del trabajo, de seguridad social, y en el caso concreto, de Derecho penitenciario, y a que se propone un plan de capacitación y adiestramiento en la colonia Penal Islas Marias y precisamente para el personal penitenciario y con la finalidad de hacer efectivo el objetivo de readaptar a los internos que ahí purgan sus sanciones.

3.- La Administración, con sus características de universalidad, nos va a proporcionar valiosísimos conocimientos para hacer válida nuestra postura de implantación de un programa de capacitación y adiestramiento.

4.- La Administración ha sido conceptualizada como la ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

5.- La instauración del programa de capacitación y adiestramiento, de igual manera, requerirá de la aplicación del proceso administrativo, el cual siguiendo a Don Agustín Reyes Ponce, comprende las siguientes etapas: La previsión, la planeación, la organización, la integración, la dirección y el control.

6.- Toda organización, en su origen y existencia, requiere de la aplicación de una serie de recursos que le permitan el desarrollo de sus actividades dentro del medio en el que participa, a estos se les clasifica en materiales, financieros y humanos. De estos tres recursos, el elemento humano es el más importante.

7.- La Administración de recursos humanos es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través de esfuerzo humano coordinado.

8.- Si observamos a la Administración de recursos humanos como un sistema, la capacitación y el adiestramiento vienen a ser subsistemas de la misma.

9.- Las personas o los recursos humanos son parte del organismo social considerado como sistema, lo que significa que estos sean considerados como subsistema.

10.- Los recursos humanos, además de ser un subsistema de la organización, es también un sistema que está integrado, a su vez, por otros subsistemas como el de reclutamiento, capacitación y adiestramiento, etcétera. Por lo tanto, al figurar la capacitación como un subsistema de recursos humanos, se determina que esta se encuentra integrada por sus propios elementos (insumos, proceso y retroalimentación) y características, así como también establece interrelación e interdependencia con otros subsistemas de recursos humanos y del organismo social en general y además con los del contexto en que se encuentra inmersa la organización.

11.- La capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

12.- El objetivo primordial de la capacitación es transmitir conocimientos y mejorar las aptitudes, actitudes, intereses y oportunidades del trabajo del personal coadyuvando al logro de su satisfacción y desarrollo individual, en función de los objetivos organizacionales y sociales que se pretenden.

13.- El proceso de capacitación tiene ocho etapas:

- a) Identificación y definición de las necesidades manifiestas.
- b) Detección de las necesidades encubiertas
- c) Fijación de objetivos a partir de las necesidades.
- d) Elaboración de un plan general de capacitación.
- e) Elaboración de programas : Redacción de los objetivos de los cursos en términos conductuales contenidos, métodos y materiales.
- f) Organización de los eventos de capacitación.
- g) Evaluación del plan y de los programas, así como de la realidad organizacional.
- h) Seguimiento.

10.- Los recursos humanos, además de ser un subsistema de la organización, es también un sistema que está integrado, a su vez, por otros subsistemas como el de reclutamiento, capacitación y adiestramiento, etcétera. Por lo tanto, al figurar la capacitación como un subsistema de recursos humanos, se determina que esta se encuentra integrada por sus propios elementos (insumos, proceso y retroalimentación) y características, así como también establece interrelación e interdependencia con otros subsistemas de recursos humanos y del organismo social en general y además con los del contexto en que se encuentra inmersa la organización.

11.- La capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

12.- El objetivo primordial de la capacitación es transmitir conocimientos y mejorar las aptitudes, actitudes, intereses y oportunidades del trabajo del personal coadyuvando al logro de su satisfacción y desarrollo individual, en función de los objetivos organizacionales y sociales que se pretenden.

13.- El proceso de capacitación tiene ocho etapas:

- a) Identificación y definición de las necesidades manifiestas.
- b) Detección de las necesidades encubiertas
- c) Fijación de objetivos a partir de las necesidades.
- d) Elaboración de un plan general de capacitación.
- e) Elaboración de programas : Redacción de los objetivos de los cursos en términos conductuales contenidos, métodos y materiales.
- f) Organización de los eventos de capacitación.
- g) Evaluación del plan y de los programas, así como de la realidad organizacional.
- h) Seguimiento.

14.- En cuanto a las ventajas de la capacitación, tenemos que se logra integrar a los empleados al organismo social y a su puesto de trabajo; aplicar nuevas tecnologías; desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto a través de la adquisición e importación de conocimientos, desarrollo de habilidades y modificación de actitudes.

15.- Las condiciones para que una capacitación sea eficaz son:

a.- Las personas que hayan de tomar parte en el programa, han de querer cambiar, tienen que sentirse insatisfechas con su forma anterior de hacer las cosas. Tiene que sentir la necesidad de instruirse.

b.- El programa tiene que estar dirigido a los problemas propios de los alumnos y tiene que estar adaptado en forma realista a sus necesidades.

c.- Hay que alentar a los alumnos para que lleguen a sus propias conclusiones

d.- La capacitación suele ser mas efectiva cuando se da en grupos, puesto que la mayor de las actitudes en la esfera de las relaciones humanas son circunstancias de grupo.

e.- Los programas de capacitación resultan mas efectivos si dejan un margen para la dificultad de abandonar la antigua manera de hacer las cosas.

f.- La instrucción es mas efectiva si crea aptitudes utilizables.

16.- La justificación de la elaboración del presente trabajo, radica en el hecho de que se ha detectado que en la colonia penal Islas Marias se carece de un programa de capacitación y adiestramiento para los recursos humanos penitenciarios, lo que está haciendo que no se logren los objetivos de rehabilitar a los internos que ahí purgan sus sanciones.

17.- La colonia penal de Islas Maria, por decreto del Presidente Porfirio Díaz, de fecha 12 de Mayo de 1905 se destinó al alojamiento de reos peligrosos que ya no tuvieran "remedio", y que tenían que cumplir penas privativas de libertad.

18.- Actualmente, las Islas Marias se encuentran regidas normativamente por el Reglamento interior y su estatuto, mismos ordenamientos que, desde el punto de vista administrativo se encuentran mal estructurados, lo que ha ocasionado infinidad de vicios, obstáculo primordial para lograr la readaptación de los reos.

19.- Acordes a los ordenamientos citados, el organigrama de la colonia penal Islas Marias, se encuentra integrada por: Director, un ayudante; un Administrador, el cual cuenta con un ayudante y 3 empleados; un Médico y un ayudante; por un Mayordomo general y los jefes de capataces, así como por un ayudante de Mayordomo. Dase la existencia de 3 profesores y 3 jefes de taller. Asimismo, con apoyo, al Director se encuentra un resguardo militar, dependiente de la Secretaría de la Defensa Nacional, compuesto por un general y 40 soldados. De igual manera, existe un Consejo de inspección, que no radica en la Isla, pero que tiene entre sus atribuciones la de supervisar las funciones que se realizan en la colonia penal.

20.- El personal en el punto anterior, es insuficiente para atender las necesidades que se presenten en la mencionada colonia penal, lo que ha originado, que se realicen contrataciones a través de prestación de servicios, con una paga por medio de honorarios, lo que ha generado vicios en el penal.

21.- Los recursos humanos penitenciarios de las Islas Marias, por lo establecido en los dos puntos anteriores, no se encuentran capacitados y adiestrados para llevar a cabo su función, no reuniendo las características, que son aconsejadas por Naciones Unidas, para llevar a cabo el trabajo en aras de readaptar socialmente a los internos.

22.- En la actualidad, se da la existencia del Instituto de capacitación penitenciaria, que tiene entre sus objetivos la de capacitar al personal que ha de laborar en los centros penitenciarios, pero desgraciadamente no cumple sus objetivos de proporcionar recursos humanos a las Islas Marias.

23.- Atento, a los ordenamientos que existen en la materia, tales como las fracciones VII y VIII del apartado "B" y fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, Artículo 43 fracción VI inciso F, 122 del Reglamento de Reclusorios, los trabajadores penitenciarios tienen el derecho de que se les proporcione capacitación y adiestramiento para desempeñar mejor sus atribuciones.

24.- Los ordenamientos citados, en materia de capacitación y adiestramiento para el personal penitenciario, no se cumplen debido a la especial problemática que presenta la colonia penal Islas Marias, en primer término, debido a la organización prevista en el reglamento interno de esta institución, que limita el número de recursos humanos, por la estructura que del personal de la misma hace el mismo ordenamiento, por lo que proponemos se reforme el numeral 23 para

establecer, con mas cientificismo, una organización acorde a las necesidades de la Isla, así integrar personal directivo, administrativo, técnico, y de seguridad, con el numero suficiente de integrantes en cada area, evitándose contrataciones de personal no capacitado. En segundo termino, debido a que en la estructura organizacional no se contempla una comisión mixta de capacitación, por lo que sugerimos una nueva organización del penal que tenga entre sus atribuciones la de formular un programa en la materia para adiestrar a los recursos humanos.

25.- La nueva estructura que proponemos, para la colonia penal de Islas Marias, conforme al organigrama que estimamos es procedente, se encontrara integrada con un Director general del centro penitenciario; 3 Directores: Administrativo, Jurídico y Técnico. Observándose una subdirección administrativa, la cual tendrá a su cargo la coordinación de recursos humanos.

Asimismo, dase la existencia de la subdirección de servicios educativos, que tienen entre sus unidades la coordinación de capacitación y adiestramiento. De igual manera, se cuenta con personal con conocimientos multidisciplinarios. Estimando con esta nueva organización se puede disponer de los recursos humanos indispensables para atender a la población de internos de la colonia penal.

26.- Dada, así, la nueva estructura, la Dirección técnica (integrada por elementos con conocimientos multidisciplinarios), a través de la coordinación de capacitación y adiestramiento tendrá que laborar de manera metodologica los planes y programas de capacitación para el personal penitenciario que labora en la Isla, ya que la dificultad es que se les imparta el adiestramiento a estos elementos fuera del centro penitenciario, por lo que se tendría que hacer ahí mismo.

27.- Para la implantación del plan o programas de capacitación y adiestramiento a que hacemos referencia, deberá tomarse en consideración el sistema penal que se aplica, que es progresivo medial, es decir de prisión abierta, con ciertas limitaciones y los objetivos que se persiguen que es de readaptar a los internos, pero además se tomara en consideración los siguientes aspectos:

- a) El diagnostico de necesidades.
- b) Elaboración de planes y programas de capacitación, ya que en la actualidad no existen.
- c) Ejecución de las acciones de capacitación.
- d) Evaluación y seguimiento.

28.- En la elaboración de un plan y programa de capacitación y adiestramiento, deberá tomarse en consideración, que será una estrategia integral en relación con el centro penitenciario como un todo. Y los programas, por ser en tiempo y recursos la parte del plan, se pueden estructurar por áreas de trabajo o niveles ocupacionales.

29.- Los cursos deben ser establecidos conforma a las necesidades identificadas para cada puesto de trabajo y sus objetivos deben buscar satisfacer estas necesidades, de tal manera que su contenido, dosificación, técnicas de instrucción, apoyos didácticos y elementos de evaluación, sean los mas adecuados a los objetivos por alcanzar, tanto por parte de los participantes como del instructor.

30.- Los datos que deberán contener un plan de capacitación y adiestramiento para el personal penitenciario de Islas Marias son:

- a.- Numero de trabajadores por puesto laboral.
- b.- Asignación de cursos por puesto laboral.
- c.- Especificación de objetivos de los cursos.
- d.- Contenido temático de los cursos.

- e.- Duración en total de horas, de cada uno de los cursos que se impartirán.
- f.- Datos relativos a los agentes capacitadores externos y/o de los instructores internos.
- g.- Precisión de las etapas (programas) que conforman el plan.
- h.- Firmas, del coordinador de capacitación y adiestramiento, así como del subdirector de servicios educativos y así como la del trabajador.

31.- Una vez considerando las necesidades, los objetivos y demás factores relevantes se procederá al diseño de los programas que consistirán en:

- a) Definir temas y materiales de capacitación.
- b) Asignación de jerarquías y secuencia de los temas.
- c) Asignación de recursos necesarios.
- d) Establecimiento de los requerimientos del personal técnico; instructores y coordinador del programa.

32.- La ejecución de planes y programas es la base en la cual se llevan a cabo los planes y programas, se basa fundamentalmente en la coordinación, ya que en estas etapas anteriores se efectuó la planeación y la organización correspondiente.

33.- La evaluación del programa de capacitación para el personal penitenciario se debe planear durante la elaboración del mismo y su fin primordial es comprobar de modo sistemático, en que medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos.

Dicha evaluación se hará de manera diagnóstica, es decir se realizara antes de iniciar el programa de capacitación. Pero también, se llevara formativa (Durante el desarrollo del curso), o bien sumaria (al terminar el curso).

Para verificar o realizar una evaluación del curso, se deberán tomar en cuenta los instrumentos de evaluación, que son todos aquellos que permiten medir o cuantificar algún aprendizaje, tales como pruebas escritas, listas de comprobación, escalas estimativas, etc., o bien, cuestionarios, encuestas o entrevistas.

**34.- SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:** Una vez efectuado el proceso administrativo de la capacitación, surge la necesidad de seguir la trayectoria personal de los participantes con el objeto de determinar en que medida pone en practica en su ámbito laboral penitenciario los conocimientos o habilidades adquiridas durante el curso.

**35.-** Consideramos, que con los lineamientos dados se puede implantar un modelo del programa de capacitación y adiestramiento para el recurso humano penitenciario de las Islas Marias, con la finalidad de lograr la READAPTACION de los internos, reglas que son enunciativas y que se deben aplicar en el caso concreto.

**36.-** En cuanto a las materias a impartirse, deben ser multidisciplinarias y comprender asignaturas tales como: ciencia penitenciaria, penalogia, derecho penitenciario, administración penitenciaria, principios de derecho penal, delitos en particular, nociones de derecho procesal penal, garantías constitucionales, aspectos criminologicos y criminalistico, comportamiento humano, psiquiatría criminal, etcétera y atendiendo al nivel y al personal penitenciario que en concreto va a recibir la capacitación.

**37.-** Actualmente, un elemento humano penitenciario, no solo debe poseer conocimientos en su area sino en forma mutidisciplinaria, a efecto de conocer a fondo la problemática que implica el ser custodia de hombres, conocer a fondo el objetivo del cumplimiento de sanciones, como lo es la rehabilitación y READAPTACION social de los internos.

38.- En manos del personal penitenciario se encuentra la estabilidad de la sociedad, y que en esos seres humanos que cumplen sanciones se vuelvan a incorporar a sus hogares y sean útiles para la colectividad, he ahí la importancia de la capacitación y el adiestramiento del personal penitenciario, y debido a que existe una gran carencia al respecto, siendo tan indispensable.

39.- El licenciado en Administración con sus conocimientos puede aportar elementos valiosísimos a efecto de poder implantar un programa de capacitación y adiestramiento en la colonia penal de las Islas Marias, y esto con la finalidad de que se puedan mejorar las actitudes y aptitudes en el desempeño del trabajo y con el objetivo de hacer válidas las metas de readaptar al interno que ahí purga sus sanciones, todo ello en beneficio de la sociedad.

40.- Así pues, con la elaboración de un modelo de implantación del programa de capacitación en la colonia penal, el licenciado en Administración demuestra sus habilidades dentro del organismo social, tales como aplicar la teoría administrativa a la situación real que vive la institución de la cual se trata, ajustándose a los recursos disponibles. Logra diagnosticar los problemas administrativos que se presentan en la Isla penal, proponiendo alternativas de solución. Con la propuesta recepcional, se logra diseñar estructuras y sistemas administrativos acorde a los objetivos que persigue el centro penitenciario a que hacemos referencia, y con ello se solidariza con los sectores sociales del País más necesitados, en este caso los internos del centro penitenciario.

## **BIBLIOGRAFIA**

- 1.- ACUÑA GALLARDO, JORGE, " La Realidad Penitenciaria De México" . Impresiones Aries, México 1975
- 2.- ALBERS Y SCHOER, " Principios De Organización Y Dirección" . Limusa, México, 1969.
- 3.- ARIAS GALICIA, FERNANDO, " Administración De Recursos Humanos", Trillas, México , 1977.
- 4.- ARIAS GALICIA, FERNANDO, " Introducción A La Metodología De Investigación En Ciencias De La Administración Y Del Comportamiento". Quinta Edición, Trillas, México 1991.
- 5.- ARRIAGA FLORES, ARTURO, "Lincamientos De Legislación Laboral", Primera Edición, Textos Jurídicos De Caballeros Del Derecho, A.C., Número 1, México 1995.
- 6.- BARAJAS MEDINA, JORGE, " Curso Intriductorio A La Administración", Segunda Edición, Trillas, México 1992.
- 7.- BARRITA LOPEZ, FERNANDO, " Prisión Preventiva Y Ciencias Penales", Porrúa, México 1990.
- 8.- CARRANCA Y RIVAS, RAUL, " Derecho Penitenciario. Cárcel Y Penas En México", Porrúa, México, 1974.
- 9.- CENCEROS, JOSE ANGEL, " El problema De Las Islas Marias" , Revista De Ciencias Penales. Criminalia, Año Xxx, Número 9, Sept., México, 1964.
- 10.- CRAIG, ROBERT, " Manual De Entrenamiento Y Desarrollo Personal", Diana, México, 1971.
- 11.- CHIAVENATO, IDALBERTO, " Introducción A La Teoria General De La Administración", Tercera Edición, Mac Graw Hill, México 1989.
- 12.- DAVALOS MORALES, JOSE, "Derecho Laboral", Porrúa, México, 1993.
- 13.- DALE, ERNEST, " Organización. Técnica Editorial, México, 1968.
- 14.- DE BUÉN LOZANO, NESTOR, " Derecho Del Trabajo", Gijalbo, México, 1992.
- 15.- DE LA CUEVA MARIO, " Derecho Del Trabajo", Porrúa, México, 1992.

- 16.- FERANDEZ ARENAS, JOSE ANTONIO, " El Proceso Administrativo", Segunda Edición, Diana, México, 1991.
- 17.- FLISHMAN, A. EDWIN, " Estudios De Psicología Industrial Y Del Personal", Trilla, México, 1989.
- 18.- GARCIA BASOLS, CARLOS, " La Formación De Personal Para Los Procesos De Correcciones En America Latina", Segunda Edición, De Palma, Buenos Aires, 1963.
- 19.- GARRIDO GUZMAN, LUIS, " Fundamentos De Ciencia Penitenciaria", Universidad De Valencia España , 1976.
- 20.- GARCIA RAMIREZ, SERGIO, " El Artículo 18 Constitucional", Fondo De Cultura Económica, México, 1976.
- 21.- GARCIA RAMIREZ, SERGIO, " La Prisión". Instituto De Investigaciones Jurídicas.- Fondo De Cultura Económica, México, 1975.
- 22.- GARCIA RAMIREZ, SERGIO, "Manual De Prisiones Y La Pena De Prisión", Botas, México, 1970.
- 23.- GONZALEZ BUSTAMANTE, JUAN JOSE, " La Reforma Penitenciaria En México", Ateneo Nacional De Ciencias Y Artes De México, Número 1, 1946.
- 24.- GUERRA MUNOZ, RAUL, " Recuerdos Del Penal De Islas Marias Y Mis Recuerdos De 35 Años En El Ejército". Impresiones Aries, México, 1976.
- 25.- GUTIERREZ CONTRERAS, SALVADOR, " El Territorio Del Estado De Nayarit A Traves De La Historia", Nayarit, 1979.
- 26.- GUZMAN VALDIVIA, ISAAC, " Problemas De La Administración De Empresas". Limusa, México, 1976.
- 27.- HERNANDEZ RODRIGUEZ, SERGIO, " Fundamentos De Administración", Décima Edición, Interamericana, México, 1982.
- 28.- IMENEZ CASTRO, WILBURG, " Introducción Al Estudio De La Teoría Administrativa", Tercera Edición, Fondo De Cultura Económica, México, 1976.
- 29.- LAWRENCE, L. BETHEL, " Organización Y Dirección Industrial", Fondo De Cultura Económica, México, 1973.
- 30.- LUIS GUZMAN, MARTIN, "Islas Marias. Colección, Ideas, Letras Y Vida". Compañía General De Ediciones, México, 1990.

- 31.- LUZURIAGA, LORENZO, " Pedagogia", Tercera Edición, Editorial Lozada, Buenos Aires, 1962.
- 32.- MALO CAMACHO, GUSTAVO, " La Reforma Penitenciaria En El Distrito Federal", Biblioteca Mexicana De Prevencion Y Readaptacion Social, México, 1971.
- 33.- MALO CAMACHO, GUSTAVO, " Manual De Derecho Penitenciario", Secretaria De Gobernación, México, 1976.
- 34.- MARCUE, ANTONIO, " Un Infierno En El Páccifico", Diana, México, 1973.
- 35.- MARTINEZ ORTEGA, JUDITH, " La Isla Y Tres Cuentos", Imprenta Unniversitaria, Unani, México, 1959.
- 36.- MARTINEZ, SERGIO, " Ley De Capacitacion Y Adiestramiento", Compendio Editores, México, 1959.
- 37.- MELENDEZ, ADALBERTO, " Las Islas Marias, Cárcel Sin Rejas", Editorial Jus, México, 1960.
- 38.- MORALES RAMIREZ, JOSE, " Desarrollo De La Enseñanza De La Administración En México". Universidad Autónoma Del Estado De México, 1981.
- 39.- MUNCH GALINDO, LOURDES, " Fundamentos De Administración", Quinta Edición, Trillas, México, 1991.
- 40.- NEUMAN, ELIAS, " El Hombre Delincuente, La Prisión Abierta Y El No Delincuente", Revista Del Centro De Estudios Criminologicos De Mendoza, Número 3 Enero Julio 1986.
- 41.- NEWMAN, H. WILLIAM, " La Dinámica Administrativa", Diana, México, 1977.
- 42.- MC. GREGOR, DOUGLAS, " El Aspecto Humano De Las Empresas", Diana, México, 1969.
- 43.- PERLICK W. WALTER, " Introducción A La Dirección De Empresas", Ateneo, Buenos Aires, 1976.
- 44.- PINTO, A., " Decalogo De Capacitacion", Trillas, México, 1992.
- 45.- PIÑA PALACIOS, JAVIER, " La Colonia Penal De Las Islas Marias", Botas, México, 1970.

- 46.- RAMOS, EUSEBIO, " Nociones De Derecho Del Trabajo Y Seguridad Social", Sista, México, 1991.
- 47.- REYES ARTIGAS, JUAN, " Metodologia En El Desarrollo De La Empresa", Unam, México, 1981.
- 48.- REYES PONCE, AGUSTIN, " Administración De Empresas", Tomos II, México, 1989.
- 49.- RIOS, ADALBERTO, " Origenes Y Perspectivas De La Administración", Segunda Edición, Trillas, México, 1990.
- 50.- RODRIGUEZ ESTRADA, MARIA, " La Administración De La Capacitacion", Segunda Edición, Editorial Norma, México, 1991.
- 51.- SANCHEZ GALINDO, ANTONIO, " Derecho Penitenciario", Segunda Edición, Porrúa, México, 1989.
- 52.- SANCHEZ GALINDO, ANTONIO, " Penitenciarismo", La Prision Y Su Manejo, Textos De Inacipe, México, 1991.
- 53.- SANCHEZ RUED, HECTOR, " Apuntes De Proceso Administrativo", F.C.A., Unam, México, 1989.
- 54.- SILICEO, ALFONSO, " Capacitación Y Desarrollo De Personal", Trillas, México, 1989.
- 55.- STRAUSS, GEORGE Y SAYLES, LEONARD, " Personal. Los Problemas Humanos De La Dirección", Decima Segunda Edición, Herrero Hermanos, México, 1987.

## **DICCIONARIOS**

- 1.- DICCIONARIO ARISTOS, Tercera Edición, Editorial, Ramos Sánchez, España, 1996.
- 2.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Preparado Por Antonio Raly Poudevias, Vigésima Primera Edición, Porrúa, México, 1982.

## **LEYES**

- 1.- Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal Del Trabajo.
- 3.- Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado.
- 4.- Ley Del Instituto De Seguridad Y Servicios Sociales De Los Trabajadores Del Estado.

ANEXOS

## Reglamento interior de la Colonia Penal de Islas Marías, de 10 de Marzo de 1920

N. del E.—Vigente en todo lo que sea compatible y no se oponga a las disposiciones del nuevo Código Penal que entró a regir el 17 de septiembre de 1931, contenido en este volumen.

### DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1o.—La Colonia Penal de Islas Marías es un establecimiento que, de acuerdo con la Constitución General de la República, el Código Penal del Distrito Federal y Territorios y demás leyes relativas, se destina a la regeneración de los culpables por medio del trabajo. En consecuencia, la organización de la Colonia, las atribuciones y conducta de los empleados, el trato que en ella reciban los reclusos y todo lo demás que estuviere relacionado con la misma Colonia, se regirá por el principio antes expresado.

ART. 2o.—La Colonia Penal depende directamente de la Secretaría de Gobernación, la cual hará el nombramiento y remoción de empleados; se entenderá con todo lo relativo a la administración, expedirá las ordenes de libertad relativas a los reclusos, y, en general, tendrá a su cargo la dirección de los asuntos de cualquiera clase relacionados con la Colonia Penal. Todos los empleados de la Colonia Penal son subalternos de la Secretaría de Gobernación y bajo su más estrecha responsabilidad se sujetarán a las reglas generales y disposiciones particulares que diere la Secretaría, debiendo poner en la ejecución y práctica de las mismas todo el empeño y buena voluntad que fueren necesarios para llevarlas a buen término.

HOJA A

establezcan en ellas las familias de los reos y otras personas libres; todo en los términos que se dispongan.

ART. 14.—Aunque el producto del trabajo de los reos pertenece al Erario, se aplicará a aquéllos, por mera gracia, el total o una parte de él, en los términos que expresan los artículos siguientes, aunque se trate de obras hechas para la Administración Pública.

ART. 15.—A los reos condenados por delitos políticos se les aplicará todo el producto de su trabajo; entregándoseles desde luego su importe si lo quieren percibir en efectos, con arreglo al artículo 9o.; o después de extinguir su condena, si prefieren recibirlo en numerario.

Lo mismo se hará con los condenados a arresto menor.

ART. 16.—El producto del trabajo de los condenados a arresto mayor, prisión, transportation o reclusión en establecimiento de corrección penal se distribuirá, por regla general, del modo siguiente:

I.—Un veinticinco por ciento se aplicará al pago de la responsabilidad civil del reo;

II.—Un sesenta por ciento para formar al reo un fondo de reserva, si su pena durare cinco años o más, o un setenta por ciento, si su pena durare menos tiempo;

III.—Lo que sobre, hechas las deducciones susodichas, se empleará en la mejora de las prisiones en que haya de sufrir su pena el condenado.

Estas reglas se observarán sólo cuando el reo tenga familia que sostener, pues en caso contrario, se aplicará a su fondo de reserva, respectivamente, el veinticinco o el veintiocho por ciento, según la duración de su pena.

ART. 17.—No obstante lo prevenido en el artículo anterior, a las cantidades que en él se señalan para el fondo de reserva de cada reo, se podrá aumentar un cinco por ciento de lo que le produzca el trabajo que él se proporcione de fuera del establecimiento.

Desde que el reo pase al tercer período de que habla el artículo 138, se le podrá aumentar otro cinco por ciento, aunque el trabajo se lo proporcione el establecimiento; pero si se lo proporcionare el reo, de fuera, el aumento podrá elevarse hasta un setenta y cinco por ciento.

ART. 18.—El fondo de reserva de los reos que fallezcan antes

HOJA A

ART. 30.—La pena que extingan todos los reclusos en la Colonia Penal tendrá dos periodos.

ART. 40.—El primero será de prisión celular con incomunicación parcial y con trabajo.

ART. 50.—El segundo será también de prisión, pero con trabajo en común dentro o fuera de la cárcel, bajo custodia inmediata. Durante la noche los reos estarán incomunicados entre sí, o por lo menos divididos en grupos no mayores de diez en cada aposento.

ART. 60.—El primer periodo durará un noveno de la condena; pero si dicho noveno excediere de tres meses, ésta será la duración del periodo, salvo lo dispuesto en los dos artículos siguientes.

ART. 70.—El segundo periodo durará el tiempo necesario para que, unido al que contiene a la primera parte de este artículo, se hubiere fijado para el primero, iguale a un cuarto de la condena; pero sin que pueda bajar de un mes, ni exceder de seis, salvo lo dispuesto en los dos artículos siguientes.

ART. 80.—Todo reo, al ser recibido en la Colonia, será destinado al primer periodo, y solo que observe buena conducta, en los términos que prevenga el reglamento interior, pasará al segundo y de éste a la libertad preparatoria.

ART. 90.—Los reos que cometieren nuevos delitos o faltas, aun cuando solo sean disciplinarias, serán castigados volviéndoseles al periodo anterior, o aumentandoles el tiempo que hayan de permanecer en el periodo en que se encuentren, sin perjuicio de que se les aplique la pena de nuevo delito o falta.

ARTICULO 10.—Respecto del producto del trabajo y, en general, en los demás puntos no determinados en este capítulo, regirán para la pena de transportación las mismas reglas que para la de prisión.

ART. 11.—Los reos condenados a transportación, a quienes se concede la libertad preparatoria, deberán recibir todo el tiempo de ésta en la Colonia Penal.

ART. 12.—Ningún reo podrá salir de la Colonia Penal antes de un año de haber sido recibido en ella, ni aun por haber extinguido su condena, pues, en todo caso, deberán los reos condenados a transportación residir en la Colonia un año por lo menos.

ART. 13.—En la Colonia Penal se permitirá que continúen residiendo los reos que hayan extinguido sus condenas y cumplido el tiempo de residencia forzosa que señala el artículo anterior, y que se

de cumplir su condena, o de salir en libertad preparatoria, se aplicará al objeto que expresa la fracción III del artículo 85.

ART. 19.—De las cantidades consignadas al fondo de cada reo, se podrá emplear en dar auxilios sucesivos a su familia una parte igual al cincuenta por ciento del producto del trabajo del reo, si ésta y la familia carecieren de recursos. También se podrá emplear hasta un cinco por ciento del producto del trabajo en gratificaciones semanales al reo, durante el tiempo que se hiciera acreedor a ellas por su comportamiento.

ART. 20.—Por familia se entiende, para el objeto del artículo anterior: el cónyuge, los ascendientes y descendientes y los hermanos menores de catorce años que vivan en la casa y a expensas del reo, al tiempo que éste sea aprehendido.

ART. 21.—Del cinco por ciento de que habla el artículo 88 se descontará el importe de las prendas de vestir que, conforme a los reglamentos de la prisión, se ministren al reo, así como el de los daños que éste cause y deba reparar, conforme a los mismos reglamentos.

El remanente de dicho cinco por ciento será lo disponible para gratificaciones; pero su importe no se entregará al reo en número sino en los objetos que él quisiera y que lícitamente puedan dársele conforme a los reglamentos de la prisión.

ART. 22.—El resto de su fondo se entregará a cada reo en los términos que prevenga la ley reglamentaria de la libertad preparatoria, sin deducción alguna para el pago de las multas, de los gastos del proceso, ni de otra responsabilidad civil.

ART. 23.—El gobierno de los asuntos de la Colonia Penal estará dividido en tres ramos, dependientes cada uno directamente de la Secretaría de Gobernación, y serán:

Dirección, Administración y Vigilancia.

#### De la Dirección General de la Colonia

ART. 24.—Habrá en la Colonia Penal un Director, quien tendrá el mando superior de la misma, salvo lo que expresamente se prevenga en este reglamento o lo que disponga posteriormente la Secretaría de Gobernación. El Director de la Colonia ejercerá jurisdicción política en las tres Islas, con el carácter de delegado de la Secretaría de Gobernación.

ART. 25.—El Director, en su carácter de delegado político, tendrá todas las atribuciones y responsabilidades inherentes a un cargo

de tal naturaleza, según lo que establezcan las leyes y reglamentos respectivos, así como también de acuerdo con las instrucciones que reciba de la Secretaría de Gobernación. El Director, en tanto que es delegado político, ejercerá la autoridad en el Archipiélago; pero en cuanto a las atribuciones especiales de los empleados, tendrán éstos la independencia que les marque el presente reglamento.

ART. 25.—El Director de la Colonia Penal tendrá respecto de ésta las siguientes atribuciones y obligaciones:

I.—Cuidar de que se cumplan exactamente todas las leyes y reglamentos relativos a la misma, y que todas las medidas que se tomen para el buen gobierno de la Colonia se inspiren en los fines de la misma, según lo expresado en el artículo 1.º de este reglamento;

II.—Procurar, hasta donde fuere posible, observar directamente o recabar informes que lo pongan al corriente de la marcha que en su regeneración siga cada uno de los reclusos, y tomar todas aquellas disposiciones ya generales, ya individuales, respecto de los reclusos que deban conducir a cada uno de ellos a su completa regeneración, según las prescripciones de la ciencia penal y los dictados de la prudencia y el buen sentido;

III.—Vigilar constantemente la conducta y los trabajos de los empleados y reclusos;

IV.—Dictar las disposiciones de policía relacionadas con el buen funcionamiento de la Colonia, las cuales serán obligatorias para todas las personas que residan en ésta;

V.—Dar en todos los casos, con su conducta personal, ejemplo de la más alta moralidad y de dominio en sí mismo;

VI.—Resolver la imposición de penas disciplinarias;

VII.—Consultar con la Secretaría de Gobernación la expulsión de las personas, no reclusas, cuya permanencia en la Colonia fuere inconveniente;

VIII.—Impedir el trato de los reclusos con las personas de fuera de la Colonia, que lleguen en alguna embarcación;

IX.—No permitir la entrada ni la salida de mercancías que no estuviere autorizada por la Secretaría de Gobernación, cualquiera que sea la persona propietaria o consignataria de dichas mercancías;

HOJA A

ART. 27.—El Director de la Colonia Penal y todo el personal que prestaren sus servicios en la misma, deberán residir constantemente en ésta, y solamente con permiso expreso de la Secretaría de Gobernación podrán salir de la Colonia. Si obraren en otra forma, desde el día de su partida se les suspenderá el pago de sueldos.

ART. 28.—El Director de la Colonia tendrá un ayudante, cuyas atribuciones serán las siguientes:

I.—Ser el jefe inmediato de los empleados de la oficina;

II.—Recibir la correspondencia oficial, acordar con el Director su tramitación, poner el despacho en estado de recoger la firma, recabar ésta y procurar que lleguen a su destino las comunicaciones que expida la Dirección;

III.—Desempeñar todas las comisiones del servicio que le fueren dadas por el Director;

IV.—Comunicar las órdenes del Director relativas a los servicios de la Colonia, haciéndolo siempre por escrito y expresando obrar por acuerdo especial del Director.

ART. 29.—Habrá en la Colonia un mayordomo general con las atribuciones siguientes:

I.—Ser el inmediato responsable de la ejecución de las disposiciones de la Dirección, de los trabajos que desempeñen los reclusos, de la conservación del orden y de la disciplina en la Colonia;

II.—Cumplir estrictamente las órdenes o instrucciones de la Dirección;

III.—Dar parte diariamente a ésta de todas las novedades que ocurran en la Colonia;

IV.—Designar los grupos de reclusos que hayan de destinarse a cada uno de los trabajos que hubiera en la Colonia, así como el personal que debe encargarse de la vigilancia de cada uno de esos grupos;

V.—Pasar revista diariamente por la mañana y por la tarde a cada uno de esos grupos, recabando informes sobre la conducta, actividad y buena voluntad que se hubiere observado en cada recluso en

HOJA A

X.—Llevar un registro general de los reclusos, en que se hagan las anotaciones necesarias para su identificación y para el exacto conocimiento de su regeneración;

XI.—Visar los recibos de provisiones, útiles y, en general, de todo lo que se remita por la Secretaría de Gobernación para su empleo en la Colonia;

XII.—Vigilar la buena distribución de las provisiones, el empleo de los útiles y la conservación en su mejor estado, tanto de los inmuebles como de todas clases de objetos pertenecientes a la Colonia;

XIII.—Consultar con la Secretaría de Gobernación el cese y suspensión de empleados; y de acuerdo con las leyes y reglamentos, así como con la observación personal, de la conducta de los reclusos, la libertad de éstos;

XIV.—Consultar con la Secretaría de Gobernación la concesión de licencias a los empleados y la expedición de pasajes para los mismos y para los reclusos puestos ya en libertad;

XV.—Llevar diariamente el registro de todas las novedades que ocurrieren en la Colonia, dando cuenta de todo a la Secretaría de Gobernación, por la vía más rápida;

XVI.—Ordenar los trabajos de los reclusos, distribuir el personal para la vigilancia y determinar todo lo relativo a los servicios de la Colonia;

XVII.—Cuando hubiere explotación por concesiones y se pagaren salarios a los reclusos, ordenará la distribución del salario, según determine el Código Penal. Facilitará los trabajos que le fueren pedidos, sin perjuicio de los demás servicios, y procederá a la vigilancia de los reclusos en el lugar en que estuvieren trabajando;

XVIII.—El Director no podrá, por ningún motivo, vender objeto alguno perteneciente a la Colonia o que fuere producto natural de las Islas o del trabajo de los reclusos. Para utilizar los mencionados productos en provecho de la Colonia, deberá tener previamente la autorización de la Secretaría, entendiéndose que incurrirá en responsabilidad si, antes de obtener dicha autorización, dispusiera de los objetos de referencia;

XIX.—El Director no estará facultado para expedir órdenes de pasajes a bordo de embarcaciones ni de libertad de los reclusos; en caso de que se contraviniera alguna de estas disposiciones se hará efectiva la responsabilidad correspondiente.

el desempeño de su trabajo. Con estos datos llevará diariamente un registro, con el cual dará cuenta semanalmente al Director, para los efectos de la fracción XVII del artículo 26;

VI.—Pasar revista general todos los domingos a los reclusos, llamando a cada uno por su nombre e imponiéndose del estado de su ropa y tomando nota en el registro diario de conducta, a fin de hacer, respecto de cada uno de los reclusos, la calificación semanal. Esta se anotará en su registro especial;

VII.—Ser el jefe de los capataces.

ART. 30.—Estos estarán a las órdenes directas del mayordomo y tendrán la organización que acuerde la Secretaría de Gobernación, según el número de ellos y las necesidades de la Colonia, teniéndose como base su división en grupos de cinco, al frente de cada uno de los cuales estará un cabo.

ART. 31.—Habrá un ayudante del mayordomo, que auxiliará a éste en todas las atribuciones anteriores.

ART. 32.—Los profesores de la escuela desempeñarán su cometido de acuerdo con el plan que apruebe la Secretaría de Gobernación, y procurarán transmitir a los reclusos aquellos conocimientos que puedan ser utilizados por ellos de un modo directo en el ejercicio de algún trabajo para ganarse la vida. Emplearán todos los medios de la persuasión y de la bondad, necesarios para infundir en los reclusos sentimientos de moralidad y orden, el deseo de apartarse de las formas ilícitas de vida y la resolución de volver al seno de la sociedad y a ser miembros útiles de ella.

ART. 33.—Los profesores rendirán cuenta por escrito semanalmente a la Dirección respecto de la conducta y aprovechamiento de los reclusos. También le propondrán aquellas medidas que el conocimiento y trato con los reclusos les indique son convenientes respecto de cada uno de ellos, para el logro de su regeneración moral. Si los profesores de educación encontraren que alguna de las medidas dictadas por el Director pudiere ser nociva para el mejor logro de los fines de la Colonia, lo harán presente así al Director, y si no fueren atendidos, se dirigirán en el mismo sentido a la Secretaría de Gobernación, guardando en este caso toda la consideración que fuere debida al Director de la Colonia.

ART. 34.—Los profesores de educación, de acuerdo con la Dirección, organizarán conferencias, excursiones y recreaciones, procurando sacar todo el provecho posible tanto en la instrucción de los reclusos como en su orientación moral.

ART. 35.—Habrá en la Colonia los talleres que acordare la Se-

secretaría de Gobernación; pero en todo caso, el jefe de cada taller será el inmediato responsable de la conservación y del buen estado del lugar en que se haga el trabajo, de las máquinas, útiles, herramientas, materia prima y productos. Todos los días por la mañana recibirá del mayordomo general el lugar con las máquinas y útiles fijos, los cuales entregará al concluirse cada día de trabajo. Los útiles y herramientas los recibirá diariamente por lista, del administrador General, y los entregará en igual forma al concluirse el trabajo. Respecto de la materia prima, la pedirá a la Administración por vales visados por el Director, en los cuales se expresará la cantidad, peso, calidad, etc., de todo lo que se pida, los objetos a cuya fabricación se destina y el cálculo de dichos objetos en que será utilizada la materia prima de referencia. Al entregar los productos, se hará mención de que se empleen en ellos, en tal y cual cantidad, la materia prima que se pidió en los vales respectivos, los cuales serán identificados por su número y demás datos.

ART. 36.—Los jefes de los talleres tendrán facultad de imponer a los reclusos correcciones disciplinarias por faltas de respeto, de actividad o cualesquiera otras, y serán apoyados en sus resoluciones por el Director y demás autoridades de la Colonia. Si el Director creyere que estas correcciones no son convenientes, hará alguna observación al jefe del taller en una forma privada y sin que por ningún motivo se enteren los reclusos de ella; si el jefe del taller insistiere en la necesidad de aquella corrección, ésta se ejecutará, a menos que por la gravedad del caso el Director juzgare conveniente consultar a la Secretaría de Gobernación. En caso de que no fuera cumplida alguna disposición disciplinaria, según lo antes expuesto, el recluso a quien le hubiere sido impuesta será separado del taller cuyo jefe había ordenado la corrección.

ART. 37.—Los jefes de talleres tendrán, fuera de éstos, el carácter de superiores jerárquicos, iguales que el mayordomo general, aunque no podrán tomar determinación alguna ni inmiscuirse en los asuntos de la Colonia, a menos que fueren requeridos por el Director, a quien auxiliarán en lo que estuviere a su alcance, en aquellos casos en que por circunstancias especiales no fueren suficientes los servicios del personal que normalmente se encarga del cuidado de los asuntos de la Colonia.

ART. 38.—El servicio médico estará a cargo de un médico titulado y de un ayudante, los cuales serán considerados respectivamente en la categoría inmediata siguiente al Director y al ayudante de éste.

"El jefe del resguardo tendrá como inmediato superior al Director de la Colonia, de quien recibirá órdenes, y si en su concepto alguna fuera indebida, pasará al caso en conocimiento de la Secretaría de Gobernación, pero sin dejar de obedecerlo".

ART. 46.—Tanto el jefe del resguardo como su subalterno tendrán para con el Director y todo el personal de la dirección y administración de la Colonia las atenciones debidas, y la Secretaría de Gobernación castigará disciplinariamente cualquiera falta de respeto que cometan dichas personas o cualquier desorden, mal ejemplo o acto análogo que ejecuten; y si la gravedad del acto lo ameritare, será destituido el responsable, consignándose el caso a la autoridad judicial.

ART. 47.—(Este artículo fué reformado por acuerdo del Departamento de Justicia de la Secretaría de Gobernación, aprobado por el Subsecretario Encargado del Despacho, Lic. Daniel Benítez, el 14 de noviembre de 1924, quedando vigente como sigue):

"ART. 47.—En actos del servicio y fuera de él, el jefe e individuos del resguardo están bajo la dependencia del Director, que podrá ordenar directamente a estos últimos cuando la urgencia del caso así lo requiera y no pueda desde luego hacerlo por conducto del jefe".

De la Administración de la Colonia

ART. 48.—(Este artículo fué reformado por acuerdo del Departamento de Justicia de la Secretaría de Gobernación, aprobado por el Subsecretario Encargado del Despacho, Lic. Daniel Benítez, el 14 de noviembre de 1924, quedando vigente como sigue):

"ART. 48.—Las provisiones, ropa para los reclusos y todos los artículos que remita la Secretaría de Gobernación para su empleo en la Colonia, quedan a cargo de un Administrador que depende de la Secretaría por conducto del Director, y debe obedecer las disposiciones que el mismo dictare".

ART. 49.—(Este artículo fué derogado por acuerdo del Departamento de Justicia de la Secretaría de Gobernación, aprobado por el Subsecretario Encargado del Despacho, Lic. Daniel Benítez, el 14 de noviembre de 1924).

ART. 50.—Será también de su incumbencia el reparto de las provisiones, la confección de los alimentos y la fabricación de los útiles necesarios para el servicio de la Colonia.

ART. 39.—El médico tendrá a su cargo la asistencia profesional de todos los habitantes de la Colonia, sin más retribución que su sueldo. Es el responsable inmediato y directo de la salubridad en la Colonia, y para la consecución de aquella podrá dictar todas las medidas que fueren necesarias, las cuales comunicará al Director, para que a la mayor brevedad sean puestas en ejecución; si no fuere así, el médico tiene obligación de hacerla saber a la Secretaría de Gobernación.

ART. 40.—El médico hará a la Administración los pedidos de medicinas, útiles y aparatos que necesitare, con la debida anticipación, a fin de que se hagan los pedidos a la Secretaría de Gobernación y puedan estar servidos en la Colonia en tiempo oportuno.

El médico presentará por lo menos una vez al mes visita de inspección sanitaria a todas las casas y lugares de la Colonia, dictando las medidas que creyere convenientes. Comunicará a la revista semanaria que practique el Director, y en ella presentará darse cuenta del estado de salud de los reclusos, reparando del examen detenido, aquellos que presentaren signos de padecer alguna enfermedad.

ART. 41.—El médico es responsable de la conservación y buen estado de los útiles, sustancias y mueble que recibiere para el servicio.

ART. 42.—El médico inspeccionará diariamente los alimentos que se reparten a los reclusos, debiendo dar cuenta de que por su calidad, uso o conservación por cualquier otro motivo no sean nocivos para la salud. Igualmente se cerciorará en cada una de las comidas de que la cantidad de alimentos suministrados es bastante para la conservación del organismo. Si notare alguna cosa contraria a lo antes indicado, lo pondrá oficialmente en conocimiento del Director y del Administrador; y si pasados algunos días no se mejorara el servicio, pondrá por hechos en conocimiento de la Secretaría de Gobernación.

ART. 43.—El ayudante del médico auxiliará a éste en todo lo que le indicare. Tanto el ayudante como el personal del Servicio Sanitario tendrán como jefe inmediato y directo al médico de la Colonia.

ART. 44.—Para auxiliar al Director en el ejercicio de sus facultades y para el cuidado de los intereses nacionales en la colonia penal e islas adyacentes, habrá un resguardo organizado militarmente, cuya personal será fijado por la Secretaría de Gobernación de acuerdo con las necesidades de la Colonia.

ART. 45.—(Este artículo fué reformado por acuerdo del Departamento de Justicia de la Secretaría de Gobernación, aprobado por el Subsecretario Encargado del Despacho, Lic. Daniel Benítez, el 14 de noviembre de 1924, quedando vigente como sigue):

ART. 51.—(Este artículo fué reformado por acuerdo del Departamento de Justicia de la Secretaría de Gobernación, aprobado por el Subsecretario Encargado del Despacho, Lic. Daniel Benítez, el 14 de noviembre de 1924, quedando vigente como sigue):

"ART. 51.—El Administrador presentará al Director una lista de toda clase de mercancías que debe comprender el pedido a la Secretaría de Gobernación, detallando el destino que se les dará, y el Director hará el pedido, pudiendo hacer las observaciones que estime oportunas".

ART. 52.—Al recibir el Administrador cualquier objeto para el servicio de la Colonia, levantará acta ante el Director de la colonia, quien firmará expresando su conformidad o las observaciones que tuviere que hacer.

ART. 53.—El Director hará siempre por escrito al Administrador los pedidos de toda clase de objetos que necesitare; si los hiciere en otra forma, no serán atendidos o quedará de la responsabilidad del Administrador el importe de los artículos que hubiere ministrado en forma distinta de lo prevenido.

ART. 54.—Todo pedido hecho por el Director deberá ser también firmado por el jefe del servicio o taller a que dicho artículo se destine, y en igual forma se acusará recibo. Tanto de los pedidos como de los recibos se llevará riguroso registro numérico, anotándose en diversas columnas los datos necesarios, su procedencia, el orden, naturaleza del artículo, destino y recibo; los pedidos y los recibos serán archivados.

ART. 55.—Siempre que un artículo saliere de la Administración, se le dará salida en la cuenta de ésta, y entrada en la cuenta del servicio a que fuere destinado.

ART. 56.—El Administrador personalmente, y en presencia del Director, hará la entrega de las provisiones a las personas a quienes fueran destinadas, pesando o midiendo los objetos en caso de que por su naturaleza estuvieren sujetos a peso o medida. Recabará siempre recibo de lo entregado, y en caso de tratarse de entregas hechas a los reclusos directamente, como tratándose de ropa, se dará al acto solemnidad, haciéndolo en presencia del Director, del mayordomo, de los profesores, del médico y de los jefes de taller. Se convocarán a los reclusos a quienes se vaya a hacer la entrega, se dará lectura en alta voz a la comunicación de la Secretaría de Gobernación, haciendo la remisión de efectos, y se hará presente el cálculo de la cantidad que a cada persona corresponda, procediéndose en seguida a la entrega, de todo lo cual se levantará acta por triplicado, guardándose un ejemplar en la Administración, enviándose otro a la Secretaría de Gobernación y remitiéndose el último al Consejo de Vigilancia.

ART. 57.—El Director de la Colonia dará al Administrador toda clase de garantías para la conservación de los objetos que estén bajo su responsabilidad, y en caso de que no procediera así, no obstante requerimiento escrito de la Administración, constituirá negligencia del Director, la cual será castigada por la Secretaría de Gobernación en la forma que procediere.

ART. 58.—El administrador tendrá un ayudante que estará bajo sus inmediatas órdenes y que le substituirá en sus faltas imprevisitas, y los demás empleados que acordare la Secretaría de Gobernación o que determinare el presupuesto.

De la Inspección de la Colonia

ART. 59.—Para vigilar el funcionamiento general de la Colonia Penal habrá un Consejo de Inspección, que radicará en alguno de los puertos de Mazatlán, San Blas o Manzanillo, según la designación que haga el Ejecutivo en vista de la mayor facilidad de comunicaciones. Este Consejo será integrado por el Jefe de Hacienda, el agente del Ministerio Público federal o quien haga sus veces y el delegado sanitario del puerto en que radicare.

ART. 60.—Por elección designará el Consejo uno de sus miembros para que funja como presidente, cargo en el cual durará un mes; otro de sus miembros será designado como secretario por el término de seis meses.

ART. 61.—El Consejo se trasladará una vez al mes, o cuando más tarde cada dos meses, a la Colonia, en la cual practicará una minuciosa visita de inspección, pasando revista al personal de empleados y a los reclusos; revisará las existencias de toda clase de objetos de acuerdo con los inventarios respectivos, tomando nota del estado y conservación en que se encuentran; se cerciorará de que el régimen que se observa con los reclusos es el prescrito por las leyes y este reglamento y está de acuerdo con las tendencias educativas que debe informar el funcionamiento general de la Colonia; inspeccionará la alimentación, tomando nota de las cantidades de alimentos que se ministran, de su calidad y de su confección; tomará informes respecto del estado sanitario general de la Colonia, de la marcha de todos los servicios, de la conducta de los reclusos, de todo lo cual levantará un acta en que hará constar además las medidas de todo género que creyere oportuno se dictaren, así como la

**Estatuto de las Islas Marias**

(Publicado en el "Diario Oficial" de 30 de diciembre de 1939).

LAZARO CARDENAS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, salud:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta:

ESTATUTO DE LAS ISLAS MARIAS

ART. 1o.—Se destinan las Islas Marias para colonia penal a fin de que puedan en ella cumplir la pena de prisión los reos federales o del orden común que determine la Secretaría de Gobernación.

ART. 2o.—El gobierno y administración de las Islas Marias quedará a cargo del Ejecutivo de la Unión por conducto de los funcionarios que ésta designe, los cuales dependerán de la Secretaría de Gobernación.

ART. 3o.—Puede el Ejecutivo Federal permitir que en las Islas Marias residan elementos no sentenciados, familiares de los reos, o cuando sea conveniente para los servicios públicos o el desarrollo de las riquezas naturales, siempre que se sujeten estrictamente a los reglamentos y condiciones que se les impengan.

ART. 4o.—Queda facultado el Ejecutivo Federal para organizar el trabajo, el comercio y la explotación de las riquezas naturales de las Islas, fomentando la organización de cooperativas de colonos.

ART. 5o.—Las oficinas del Registro Civil estarán a cargo del oficial que designe la Secretaría de Gobernación.

ART. 6o.—Se adopta, para que rija en las Islas Marias, la legislación común del Distrito y Territorios Federales.

HOJA A

HOJA A

ART. 57.—El Director de la Colonia dará al Administrador toda clase de garantías para la conservación de los objetos que estén bajo su responsabilidad, y en caso de que no procediera así, no obstante requerimiento escrito de la Administración, constituirá negligencia del Director, la cual será castigada por la Secretaría de Gobernación en la forma que procediere.

ART. 58.—El administrador tendrá un ayudante que estará bajo sus inmediatas órdenes y que le substituirá en sus faltas imprevisitas, y las demás empleadas que acordare la Secretaría de Gobernación o que determinare el presupuesto.

#### De la Inspección de la Colonia

ART. 59.—Para vigilar el funcionamiento general de la Colonia Penal habrá un Consejo de Inspección, que radicará en alguno de los puertos de Mazatlán, San Blas o Manzanillo, según la designación que haga el Ejecutivo en vista de la mayor facilidad de comunicaciones. Este Consejo será integrado por el Jefe de Hacienda, el agente del Ministerio Público federal o quien haga sus veces y el delegado sanitario del puerto en que radicare.

ART. 60.—Por elección designará el Consejo uno de sus miembros para que funja como presidente, cargo en el cual durará un mes; otro de sus miembros será designado como secretario por el término de seis meses.

ART. 61.—El Consejo se trasladará una vez al mes, o cuando más tarde cada dos meses, a la Colonia, en la cual practicará una minuciosa visita de inspección, pasando revista al personal de empleados y a los reclusos; revisará las existencias de toda clase de objetos de abasto y conservación en que se encontraren; se cerciorará de que el régimen que se observa con los reclusos es el prescrito por las leyes y este reglamento y está de acuerdo con las tendencias educativas que debe informar el funcionamiento general de la Colonia; inspeccionará la alimentación, tomando nota de las cantidades de alimentos que se ministran, de su calidad y de su confección; tomará informes respecto del estado sanitario general de la Colonia, de la marcha de todos los servicios, de la conducta de los reclusos, de todo lo cual levantará un acta en que hará constar además las medidas de todo género que creyere oportuno se dictaren, así como la

HOJA A

## Estatuto de las Islas Marias

Publicado en el "Diario Oficial"  
de 30 de diciembre de 1939.

LAZARO CARDENAS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, salud:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

#### DECRETO:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta:

#### ESTATUTO DE LAS ISLAS MARIAS

ART. 1o.—Se destinan las Islas Marias para colonia penal a fin de que puedan en ella cumplir la pena de prisión los reos federales o del orden común que determina la Secretaría de Gobernación.

ART. 2o.—El gobierno y administración de las Islas Marias quedará a cargo del Ejecutivo de la Unión por conducto de los funcionarios que éste designe, los cuales dependerán de la Secretaría de Gobernación.

ART. 3o.—Puede el Ejecutivo Federal permitir que en las Islas Marias residan elementos no sentenciados, familiares de los reos, o cuando sea conveniente para los servicios públicos o el desarrollo de las riquezas naturales, siempre que se sujeten estrictamente a los reglamentos y condiciones que se les impongan.

ART. 4o.—Queda facultado el Ejecutivo Federal para organizar el trabajo, el comercio y la explotación de las riquezas naturales de las Islas, fomentando la organización de cooperativas de colonos.

ART. 5o.—Las oficinas del Registro Civil estarán a cargo del oficial que designe la Secretaría de Gobernación.

ART. 6o.—Se adopta, para que rija en las Islas Marias, la legislación común del Distrito y Territorios Federales.

HOJA A

conveniencia u oportunidad de poner en libertad a los reclusos que en su concepto lo merecieran.

ART. 62.—La visita se prolongará por los días que fueren necesarios, a fin de que el Consejo se forme idea completa de todo aquello que fuere de su competencia. Del acta se remitirá un ejemplar a la Secretaría de Gobernación, se quedará otro en el archivo de la Colonia y el Secretario del Consejo guardará un tercero.

ART. 63.—Si el Consejo lo estimare oportuno, podrá rendir a la Secretaría de Gobernación informes reservados.

ART. 64.—Durante la visita, cada uno de los miembros del Consejo procurará, según los conocimientos especiales que tenga por razón del cargo que ocupen en la Federación, interiorizarse de la manera como funciona la Colonia en lo relativo a aquel ramo especial.

ART. 65.—Los gastos de traslación del Consejo serán por cuenta de la Secretaría de Gobernación, y la misma abonará a cada uno de los miembros del Consejo \$50.00 por cada viaje.

#### TRANSITORIOS:

ART. 10.—El presente reglamento se pondrá en vigor desde luego, quedando sin efecto las demás disposiciones económicas que hubiere dictado la Secretaría y que se opongan a dicho reglamento.

ART. 20.—Entretanto se organiza el Consejo de Vigilancia y comienza a funcionar, la Secretaría de Gobernación proveerá a la inspección de la Colonia, por medio de visitadores o de cualquiera otra manera, que le considere oportuno.

Constitución y Reformas.—México, D. F., marzo 10 de 1920.

P. O. del Secretario, el Oficial Mayor, P. Marhorro y Narváez.—(Rúbrica).

ART. 70.—En las Islas Marias habrá un solo juez mixto en materia civil y penal, con la competencia que tienen los jueces de primera instancia, menores y de paz en el Distrito Federal. Dicho funcionario tendrá un secretario y demás empleados que establezca el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

ART. 80.—El juez, en sus requisitos, nombramiento, duración y sustitución en faltas temporales, estará sujeto a las disposiciones que rigen a los jueces de primera instancia en el Distrito Federal.

ART. 90.—El Tribunal Superior de Justicia del Distrito y Territorios Federales conocerá, por medio de sus salas, de las apelaciones contra las sentencias de primera instancia dictadas por el juzgado de las Islas Marias. El mismo Tribunal tendrá, con respecto a dicho juzgado, la jerarquía y atribuciones que le correspondan sobre los juzgados del Distrito Federal.

ART. 10.—El Ministerio Público del Fuero Común, adscrito al juzgado de las Islas Marias, queda a cargo de un agente dependiente de la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales.

ART. 11.—El Juzgado de Distrito en el Estado de Nayarit tendrá jurisdicción sobre las Islas Marias para los asuntos de fuero federal.

#### ACUERDO:

ART. UNICO.—La presente ley entrará en vigor el 10. de enero de 1940.

José Escudero Andrade, D. P.—Francisco López Cortés, S. P.—José Zabala Ruiz, D. S.—Bartolo Flores, S. S.—(Rúbricas)".

En cumplimiento de lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, D. F., a los veintinueve días del mes de diciembre de mil novecientos treinta y nueve.—Lázaro Cárdenas.—(Rúbrica).—El Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, Ignacio García Téllez.—(Rúbrica).