



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**PROPUESTA DE UNA CAPACITACIÓN LABORAL DE CALIDAD PARA
ADULTOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

VALLE CHAVARRÍA MÓNICA

ASESORA: MTRA. RUTH GARCÍA DELGADO

CIUDAD UNIVERSITARIA

CIUDAD DE MÉXICO, 2022



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.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis ancestros, a mis padres Juan Manuel Valle Cortés y María Esther Chavarría Rojas y a mis hermanos Víctor Manuel Valle Chavarría y José Enrique Chavarría, por ser parte primordial en el logro de este proyecto.

Gracias Juan Manuel y María Esther por ser los pilares en mi vida, por su gran esfuerzo para brindarme todo lo necesario, por sus enseñanzas y sobre todo por su amor incondicional.

A mis hermanos Víctor y Enrique, por apoyarme siempre en cada momento, por su cariño y ejemplo que me brindan día a día.

A mi padrino Julio, por estar siempre para mí en lo personal y académico, de igual manera agradezco a mi mamá Carmen, por tantos años de aprendizaje, sabiduría y amor brindado hacia mi persona.

Gracias Alejandro, Juan, Omar y Sinhué por el ejemplo de vida tan grande que me han dado.

Al equipo EducArt, que sin ellas este proyecto no podría haberse realizado.

Finalmente agradezco a mi asesora la Mtra. Ruth García y a mis sinodales, por compartir sus conocimientos y enriquecer este trabajo para poderse concretar.

¡A todos gracias!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. CAPÍTULO I ESCENARIO DE LA PROPUESTA	7
1.1 Antecedentes históricos de la capacitación	7
La creación de gremios como primeras empresas	8
La Revolución Industrial	8
Escuelas industriales	9
Antecedentes históricos de la Capacitación en México	9
Definiendo la capacitación	12
Tipos de Necesidades de Capacitación	15
La capacitación basada en Competencias	17
1.2 Antecedentes de la Cárcel en México	19
Organización del Sistema Penitenciario de la CDMX	25
2. CAPÍTULO II MARCO LEGAL	28
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	29
2.2 Ley Nacional de Ejecución Penal	31
2.3 Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados	32
2.4 Ley de Ejecución de Sanciones Penales	32
2.5 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	32
2.6 Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria	33
2.7 Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	34
2.8 Ley Federal del Trabajo	35
2.9 El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	36
2.10 Acuerdo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.	36
2.11 Organización para el trabajo al interior de los reclusorios dentro de la CDMX	37
3. CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	38
3.1 Concepto	38
3.3 Técnicas para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación	39
3.4 Requisitos e importancia para la realización de una detección de necesidades de capacitación	40
4. CAPÍTULO IV PROPUESTA DE CAPACITACIÓN	42
4.1 Origen y antecedentes del proyecto	42

4.2 Localización física y cobertura espacial	45
4.3 Contexto	45
4.4 Justificación	50
4.5 Detección de Necesidades de Capacitación	59
CONCLUSIONES	66
FUENTES DE CONSULTA	68
ANEXOS	70

INTRODUCCIÓN

La tesina lleva por nombre “Propuesta de una capacitación laboral de calidad para adultos privados de su libertad” la cual se realizó bajo la necesidad de ofrecer una capacitación a las personas privadas de la libertad en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente.

Me permito a continuación, realizar una breve descripción de su contenido, que aborda los conceptos de capacitación, dicha tesina está estructurada en cuatro capítulos, en el primer capítulo denominado *Escenario de la propuesta* se abordan los antecedentes históricos de la capacitación en México, así como los conceptos de la capacitación. Es fundamental tener en cuenta que el proceso de capacitación ha existido siempre, pero las razones por las cuales se implementa dicho proceso varían acorde a las necesidades específicas, teniendo como referencia la misión y los objetivos.

La capacitación es, sin duda, un aspecto fundamental con que cuentan las organizaciones, con la finalidad de que las personas que laboran dentro, obtengan a través del conocimiento las competencias requeridas y logren el objetivo que busca la organización donde laboran.

Desde luego que la conceptualización y ejecución de la capacitación está sustentada en un marco legal, por lo que, en el segundo capítulo, aborda los aspectos legales. Todo esto se constituye en el proyecto de la capacitación laboral, y en los últimos dos capítulos se verá reflejada la detección de necesidades de capacitación realizada para poder justificar la propuesta de una capacitación laboral de calidad.

La elección del tema se debe a la importancia de la Capacitación como un proceso educativo, ya que el llevar a cabo de manera correcta dicho proceso asegura que el individuo pueda incorporarse al sistema organizacional de manera productiva, lo que implica el mejoramiento de la calidad, adaptándose siempre a las demandas y necesidades adscritas en el contexto; de manera contraria el trabajador desconocería la forma correcta de ejecutar su labor. Considero importante el reconocer los alcances que como Pedagogo se han podido lograr dentro de este ámbito, ya que esto da pie a poder identificar las áreas de oportunidad.

Uno de los principales problemas a los que responde este proyecto es que, dentro del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente (RPVO), las personas privadas de su libertad (PPL), suelen tener acceso a talleres, sin embargo, estos no corresponden a la realidad laboral del

exterior, por lo tanto, presentan complicaciones al momento de buscar trabajo al salir de prisión. Es por esto que con esta propuesta de capacitación se busca capacitar a los integrantes, para que, al terminar su condena, cuenten con las herramientas necesarias para poder laborar fuera del reclusorio.

En este sentido, el tipo de educación a la que me refiero es la Educación No Formal, en donde retomando al autor Coobs, menciona que es “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial para facilitar determinadas clases de aprendizaje a grupos particulares de la población” (Coobs, 1980, p. 19)

El concepto capacitación y educación tiene una relación significativa, ya que existe una necesidad de actualización y preparación para su desarrollo integral, de tal manera que es importante identificar el fin de la capacitación en las organizaciones, ya que muchas empresas realizan este proceso únicamente con la finalidad de cumplir con el “trámite”.

1. CAPÍTULO I ESCENARIO DE LA PROPUESTA

1.1 Antecedentes históricos de la capacitación

La historia de la capacitación proviene de la evolución histórica en la sociedad, así como de las necesidades latentes acorde al contexto de cada momento a partir del trabajo, por lo que la capacitación se ha ido determinando acorde a cada proceso histórico ocurrido en las sociedades. El presente capítulo está dividido en dos temas, el primero engloba los antecedentes históricos de la capacitación, remontándose así desde la antigüedad, buscando con ello hacer un recorrido histórico que aborde desde la creación de los gremios como primeras empresas, pasando después por la época industrial, para finalmente poder comprender el concepto de capacitación, así como el surgimiento de los tipos de necesidades de las mismas y cómo esto permitirá fungir como antecedentes para la realización de una propuesta de calidad enfocada en las personas privadas de su libertad, por lo que en el segundo tema se abordarán los antecedentes de la cárcel en México, así como la forma en que actualmente está estructurada esta organización.

El ámbito de la capacitación se remite a tiempos más antiguos de los que se pueden imaginar, esto se ve ligado a un proceso de enseñanza aprendizaje que enuncian la evolución del trabajo de las personas en tiempos remotos, en donde la capacitación representaba el progreso al que se aspiraba; buscando así la mejora en las habilidades y conocimientos que debía desarrollar el individuo. En esa época los sujetos se dedicaban a cazar, pescar, sembrar; realizando actividades que satisficiera las necesidades básicas a fin de cuidar la supervivencia en sociedad, en la cual debían estar en constante adaptación que de cierta manera los llevaría a un proceso enseñanza aprendizaje, que les permitiera subsistir.

En esa época no se veía un proceso de capacitación como actualmente lo podemos percibir, más bien esta se veía reflejada en la transmisión de conocimientos que se repetía y producía de una generación a otra.

“En la antigüedad, la alfabetización se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera que había de comunicar los conocimientos era mediante la transmisión verbal de generación en generación, indicando y supervisando la ejecución de los oficios o actividades y de esta forma es como se entrenaba a familias completas y se especializaba en algún oficio o actividad” (Grados, 1999, p.11).

A manera de datos generales procederé a desarrollar la secuencia histórica de la capacitación desde la creación de los gremios, hasta llegar al auge de la capacitación en México, concluyendo con los modelos de capacitación.

La creación de gremios como primeras empresas

“Los gremios en sí constituyen la primera forma del concepto de empresa y dan origen también a las agrupaciones de trabajadores, fueron creados para proteger sus intereses y en la actualidad los conocemos como sindicatos” (Grados, 1999, p.12).

Retomando al autor Jaime Grados, se refiere a los gremios como organizaciones de empleados, que tenían como objeto el proteger los intereses económicos propios, así como su estatus social, dejando de lado cualquier hecho educativo, ya que estos buscaban prestar un servicio de calidad.

Los gremios estaban conformados por tres personajes principales, en primera instancia se ubicaban los maestros quienes eran los encargados de la transmisión de los conocimientos; en segundo plano se encontraban los aprendices quienes no recibían ninguna retribución económica, pero eran los receptores de los conocimientos y habilidades; por último estaban los oficiales ubicados en un estatus menor que el del aprendiz, pero contaban con los conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo de manera autosuficiente.

Con el paso del tiempo ocurrió un aumento en la demanda laboral y maquinaria, por lo cual se dio como resultado la creación de gremios de trabajadores especializados, es decir, un maestro ya no enseñaba diferentes artes u oficios a los aprendices, sino que se limitó la enseñanza a un solo aprendiz; ocasionando la demanda por parte de los maestros a los gremios de mano de obra con habilidades definidas para generar o brindar un trabajo de mayor calidad.

La Revolución Industrial

En la época industrial la capacitación se convierte en algo indispensable en el aspecto laboral, tomando en cuenta ya la demanda de la industrialización en la que se solicitaba mano de obra especializada en el oficio requerido, que dinamizara las habilidades de los trabajadores.

La capacitación se formaliza con la incorporación de los objetivos y métodos, confiando el trabajo a las personas en una única tarea del proceso, teniendo a su cargo parte de la actividad a realizar, entrenándolos así en una sola labor y no en todas como anteriormente se tenía establecido. En este aspecto, la capacitación se transforma y los trabajadores se centran en una sola actividad, para culminar con el proceso de fabricación. La Revolución Industrial modificó el método de capacitación que se tenía establecido, debido a que las máquinas requerían ser manejadas por personal capacitado.

La división del trabajo ocasionó una comunicación entre los trabajadores, ya que estos participaban en una mínima parte del proceso de fabricación, por lo que surge una necesidad de adiestrar y capacitar al personal para una mayor productividad.

“Este cambio en los objetivos y métodos en la capacitación se debió a que la industrialización propició una gran demanda de mano de obra capacitada para realizar las tareas que el manejo de las nuevas máquinas exigía” (Grados, 1999, p. 15)

Escuelas industriales

“Con el crecimiento de la industria, la capacitación adquirió importancia, pues pasó de la etapa en que solamente compartía un secreto dentro de un proceso, a la etapa de una sistematización de la enseñanza. En consecuencia, surge una nueva forma de entrenamiento representada por las escuelas industriales, entre las que se encuentran Hoe y Cia. (1872), Westinghouse (1888), General Electric e International Harvester (1907)” (Grados, 1999, p. 17).

Es a partir del siglo XVI, cuando surge la necesidad de contar con personal capacitado, implementado así los centros educativos que capacitaran a dicho personal, cuyo objetivo sería lograr mayor conocimiento en el menor tiempo, posibilitando así el progreso de la sociedad.

Antecedentes históricos de la Capacitación en México

Los antecedentes de la capacitación en México surgen de una preocupación por la educación y la preparación; así como también la necesidad de solucionar problemas sociales y organizacionales, procurando así que el patrón brinde a sus trabajadores las herramientas

necesarias para su superación. La capacitación estuvo orientada principalmente a aspectos técnicos, relacionados con los procesos productivos.

Mirando hacia el pasado se puede observar los oficios de las civilizaciones antiguas, como lo era la agricultura y la pesca por mencionar algunos, en donde se visualizaba la organización de las sociedades para poder vivir juntos, es decir, no se proyectaba a la capacitación como un proceso formal para el trabajo, debido a que este era transmitido de manera directa principalmente de padre-hijo. De igual manera en la antigüedad se distinguían las figuras dominantes o de poder, quienes eran las encargadas de mostrar cierto patrón de comportamiento social.

Es hasta la época prehispánica donde se visualiza una educación para el trabajo en donde la capacitación es concebida como un fenómeno educativo-social, debido a que los jóvenes contaban con una preparación de tipo académica en las escuelas el Tepochcalli y el Calmécac, desarrollando habilidades artesanales, militares y domésticas. En el México colonial se habla de un sistema de aprendices, ya que, a partir de la guía de un maestro, se da la oportunidad de aprender algún oficio, brindándoles a ellos la oportunidad de ascender a oficiales. Al vincular a la capacitación con el ámbito educativo.

Es en 1824 con la aparición de Lucas Alamán y la elaboración de la Constitución, donde se propone la creación de los centros de enseñanza para las artes y oficios; así como el impulso de la minería y textil.

“En 1873 se funda el Gran Círculo de Obreros en México, que tiene entre sus objetivos la propagación, entre la clase obrera, de la instrucción relativa a las artes y oficios como parte de las obligaciones del patrón. A finales del siglo XIX y principios del XX, se suceden en forma interrumpida movimientos que dan lugar a la creación de un disperso “derecho del trabajo”, que propugna por un sistema más justo en las relaciones obrero-patronales” (Grados, 1999, p.17).

Posteriormente, con el gobierno de Porfirio Díaz, la fuente de riqueza era la tierra en la cual se visualizaba una gran sobreexplotación de los trabajadores agrícolas, ya que estos tenían grandes jornadas laborales y salarios mínimos. Es también en la época del porfiriato cuando se expide la Ley de Enseñanza Profesional, que va dirigida a la Escuela Nacional de Ingenieros; así como también la inauguración de la Escuela de Artes y Oficios enfocada hacia

las mujeres. Años posteriores, con el mandato de Venustiano Carranza en 1915, se incorpora a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo.

A partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en 1917, se decreta en el artículo 123 los derechos de los trabajadores, en el que se enmarca las obligaciones que deberá tener el jefe de cada organización al brindar capacitación y/o adiestramiento al trabajador en su horario de trabajo o externo a éste; de igual forma se verá estipulado el deber del empleado para capacitarse dentro de la empresa

Posterior a ello durante el gobierno del presidente Luis Echeverría Álvarez, se reforma la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado y se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el año de 1941, que incluye velar por la capacitación de los trabajadores en México.

En la época de la posguerra la capacitación incorpora a la computadora y esta se vuelve individualizada, surgiendo con ello el concepto de *educación permanente*, obteniendo con ello oportunidades más justas en el ámbito educativo, favoreciendo a los adultos mayores con oportunidades educativas en el sistema formal educativo e instituciones y organizaciones sociales.

En 1978 con el presidente López Portillo, se publica el 28 de abril en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reformas a la Ley federal del Trabajo, determinando a la capacitación como obligatoria. Estableciendo que las empresas estarán obligadas a proporcionar capacitación a sus trabajadores.

A finales del siglo XX, la capacitación como proceso buscaba acelerar y expandir el aprendizaje, con la finalidad de incrementar el desempeño de los participantes dentro de las organizaciones, por lo que el gobierno comienza a desarrollar un vínculo entre el sistema educativo y el ámbito productivo.

Más tarde con el cambio de gobierno comienzan a darse cambios estructurales en el ámbito de capacitación, por lo que para 1983 se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS).

Llegando a 1980 surge el auge de la tecnología, por lo que comienzan a surgir cambios en la sociedad, generando con ello una capacitación a lo largo de la vida, para que con ello se eleve el nivel de efectividad, para que con ello la realización de los trabajos en las organizaciones tenga un mejor desarrollo, y un cumplimiento efectivo de los objetivos.

Hacia finales del siglo XX, se aprecia la capacitación, «como proceso destinado al crecimiento y mejora en el aprendizaje para mejorar el desempeño de las personas en las organizaciones. Ahora bien, en este nuevo siglo la capacitación requiere que el trabajador cuente con una serie de competencias y habilidades que le favorezcan para la conservación y adaptabilidad de un empleo. Con esto se busca brindar conocimientos profesionales al trabajador, para que con eso se garantice su competitividad de fuerza laboral, así como también se le brinden las herramientas necesarias para ejecutar las tareas en el centro de trabajo y mejoren su productividad.

En 2008 la capacitación comienza a dar un giro, debido a que comienza a expandirse en la era digital, generando nuevos métodos de capacitación que se adaptan al contexto tecnológico del nuevo contexto.

La capacitación en México vista como un fenómeno, no es un proceso estático, sino más bien, esta ha ido evolucionando en una actualización constante con el pasar del tiempo, dándole así actualmente un papel más relevante, con esto quiero decir que la capacitación se irá adecuando a las necesidades de las organizaciones, así como de las personas, mejorando así los procesos. Es por ello por lo que la capacitación y/o adiestramiento deberán formar parte de una cultura laboral en las organizaciones que brinden capacitación convirtiendo a esta en parte esencial del proceso.

Una vez recorrida la línea histórica de la capacitación, se continuará con un acercamiento teórico a los conceptos claves utilizados en esta tesina.

Definiendo la capacitación

El ritmo acelerado de los cambios culturales, obligan al ser humano a buscar nuevos significados en el sentido del trabajo y las relaciones humanas, por lo cual es importante enmarcar a la capacitación como un proceso abierto de cambio permanente, por lo que juega un papel primordial en el desempeño laboral.

Al referirnos a la capacitación es común encontramos con la aplicación de varios términos, que hacen referencia al mismo concepto a manera de sinónimos, pero la utilización de estos no siempre se realiza de manera adecuada, sino que muchas veces el término a utilizar se emplea de modo erróneo, tal es el caso del adiestramiento, la instrucción, el desarrollo y el entrenamiento.

Por tal razón procederé a definir cada uno de los conceptos antes mencionados, para establecer la diferencia respecto a la capacitación.

Adiestramiento

“Acción destinada a desarrollar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo” (Grados, 1999, p.30)

“Se entiende como la habilidad o la destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderadamente físico. Desde este punto de vista, el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipo” (Siliceo, 2019, p.19).

Instrucción

A partir de Gagné, se concibe como el conjunto de eventos extremos planificados para influir en los procesos de aprendizaje y que, por lo tanto, promueven el aprendizaje.

Desarrollo

“Acción destinada a modificar las actitudes de los seres humanos, con objeto de que se prepare emotivamente para desempeñar su trabajo y que se refleje en la superación personal” (Grados, 1999, p.30)

“Progreso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen alta jerarquía en la organización de las empresas” (Guzmán, 1966, p.69).

Entrenamiento

Según el Diccionario de la Real Academia Española se entiende por entrenamiento la acción y efecto de entrenar.

Para definir el concepto de Capacitación, retomo al autor Siliceo Aguilar (2019), quien menciona en su libro “Capacitación y desarrollo de personal”, lo siguiente:

“... la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.27)

El autor hace referencia a un proceso vinculado con la planeación y la evaluación de un acto educativo, basándose principalmente en las necesidades reales, las cuales darán pauta al cumplimiento de un objetivo, y posteriormente se consideran las necesidades futuras, viendo reflejado la importancia de la función educativa.

Este proceso de capacitación brindará al empleado las herramientas necesarias para que desempeñe de manera adecuada sus funciones a partir de las necesidades de la organización, es decir, se convierte en una herramienta fundamental para apoyar las estrategias de las organizaciones.

Cito nuevamente a Silíceo Aguilar (2019), quien nos menciona que:

“... la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”

Al aludir a la función educativa dentro del proceso de Capacitación, se puede vislumbrar a este proceso en las empresas mexicanas como un simple trámite legal que carece de compromiso y seriedad.

La definición de capacitación que yo tomaré será de del autor Jaime Grados (1999), quien define a la Capacitación como:

“... la acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal” (p.30)

Al buscar incrementar y/o mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador dentro de la organización, se busca dar respuesta a las características de un subsistema, en el cual se vea reflejado un desenvolvimiento laboral, logrando así elevar la calidad y productividad de la organización.

Desafortunadamente en la actualidad se habla de manera indistinta de la Capacitación y el Adiestramiento, a pesar de que se ha hecho alusión de que ambos conceptos no son sinónimos. Es importante recalcar la función a la que está destinada cada uno, el Adiestramiento al ser un proceso operativo, va enfocado a la perfección y desarrollo de habilidades motoras, mientras que el proceso de Capacitación consiste en formar profesionalmente a los trabajadores, de tal manera que estos contribuyan al logro del objetivo de la organización.

La relación que guarda la Capacitación con el Desarrollo consiste en la mejora de las capacidades de los empleados de las organizaciones, propiciando el logro de los objetivos a partir de la misión y la visión organizacional, siendo este un proceso vislumbrado a largo plazo.

Tipos de Necesidades de Capacitación

Al abordar el concepto de necesidad, esto nos está indicando las áreas de oportunidad de un satisfactor, por lo que al hablar de las necesidades de capacitación se enfoca específicamente en la ausencia de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe adquirir, para poder desempeñar de manera correcta las actividades que su puesto requiere, es por ello que cuando se analizan las necesidades de capacitación se notan las discrepancias entre el *deber ser* y el *ser*, identificando con ello los aspectos específicos en los que se debe llevar a cabo la capacitación, priorizando cada uno de ellos.

La capacitación del personal está vinculada con el crecimiento de las aptitudes de los individuos y grupos dentro de la organización, ayudando a su vez a las relaciones humanas

en el grupo de trabajo, es por ello por lo que se le refiere a esta como un proceso de formación social.

Con lo mencionado anteriormente, se puede considerar a la capacitación laboral “como una inversión que hace la empresa para favorecer sus intereses, lo cual le conviene a los empleados, porque ellos también favorecen los suyos, al ser capacitados y recibir los reconocimientos con validación oficial” (Rodríguez, 2007, p.153)

Alejandro Mendoza Núñez señala que existen dos grandes grupos de necesidades de capacitación:

Necesidades Manifiestas	Necesidades Encubiertas
Se conoce como necesidad “preventiva”. Se imparte antes de que los nuevos empleados ocupen sus puestos o se establezcan cambios. Provenientes de algún cambio dentro de la estructura organizacional. Necesidades evidentes. Implica a personal nuevo, transferido o ascendido.	Los trabajadores ocupan normalmente sus puestos laborales. Los trabajadores presentan problemas de desempeño. Falta de conocimiento, habilidades o actitudes. El trabajador continúa en su puesto. Las acciones se denominarán “correctivas”.

A continuación, procederé a mostrar los diferentes puntos de vista de diversos autores, que divide a las necesidades de capacitación.

Para la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, las necesidades de capacitación se dividen en tres (STPS, 2008, p.27)

Por su origen	Por la forma en la que se presentan	Por su circunstancia
✓ Organizacional	✓ Manifiestas	✓ Presentes
✓ Ocupacional	✓ Encubiertas	✓ Futuras
✓ Individual		

Para Mendoza (2015) se presenta la siguiente división

Necesidades manifiestas	Necesidades encubiertas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal de nuevo ingreso ✓ Ascensos ✓ Transferencia de puesto ✓ Cambios <ul style="list-style-type: none"> – De equipo y/o herramientas – De métodos o procedimientos de trabajo – De políticas ✓ Metas/objetivos organizacionales más ambiciosos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal que ocupa normalmente su puesto y ✓ Exhibe problemas por falta u obsolescencia de conocimientos, habilidades o actitudes

(p.48)

Para Boydell en (2015, en Mendoza

Organizacionales	Ocupacionales	Individuales
Situación deseada por parte de la empresa.	Satisfacción del empleado con respecto a la productividad en el trabajo.	Se busca el beneficio propio.

(p.47)

La capacitación basada en Competencias

Las competencias son la forma en la que las personas utilizan sus recursos personales, como lo son, las habilidades, actitudes, conocimientos y experiencias, para así poder actuar de manera responsable en las actividades de su día a día.

Las competencias laborales surgieron en los años 80's, debido a una urgente necesidad de impulsar la formación en la mano de obra, generando con ello una conexión entre el mundo laboral y la sociedad, para que los individuos tengan un mejor desempeño con las organizaciones.

Actualmente las competencias laborales se enfocan en la necesidad permanente de mejorar la calidad y la pertinencia, para la administración y dirección de recursos, obteniendo resultados eficaces al momento de aplicar el conocimiento transformado en alguna habilidad al momento de ejecutar el trabajo

En las organizaciones se llevan a cabo diversas actividades para la transmisión de conocimientos y desarrollo de competencias, con la finalidad de lograr una mejor adecuación persona-puesto en su personal, a manera que se vea reflejada, como anteriormente se le conocía, una trilogía de posibilidades Habilidad-Actitud-Aptitud.

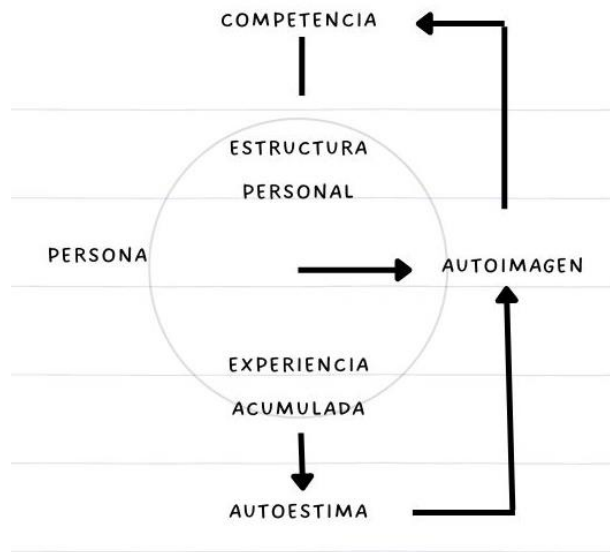
“La **habilidad** como una predisposición profesional, intelectual o física para realizar muy bien algo; la **actitud** como una predisposición emocional y la **aptitud** que coordina y armoniza las dos anteriores” (Siliceo, 2019, p.222)

En relación con esta triada de factores mencionada, es que se habla de la competencia, debido a que esta siempre requiere de habilidades y actitudes probadas, incorporando su esencia a algo que le es propio.

Por consiguiente, un hecho crucial en el desarrollo de competencias en la capacitación “es la relación que guarda la competencia con la formación del autoconcepto y de la autoestima, que constituye la base de realidad para cualquier intento de capacitación/desarrollo (Siliceo, 2019, p.223)

Con respecto a la relación competencia-autoestima, Siliceo Aguilar nos menciona que la persona con su propia estructura, forja una autoimagen que le lleva a concretizar sus competencias; la aplicación de estas le reporta datos propioceptivos y retroalimentación del entorno sobre las mismas, posteriormente, el éxito o falta del mismo determinará el nivel de autoestima el cual será el encargado de reforzar la autoimagen que de una u otra forma confirmará las competencias y estas a su vez se vuelven a poner en práctica.

Lo anterior se puede visualizar mejor en el siguiente esquema.



Esquema 1. Relación persona-autoimagen-competencias-autoestima (Siliceo)

El término competencia lo puedes identificar en cualquier ámbito laboral, debido a que las organizaciones se enfocan principalmente en la calidad del servicio a ofrecer, finalizando con una satisfacción por parte del cliente.

Como se mencionó anteriormente, la adaptabilidad se ha vuelto un elemento esencial en el aspecto laboral, ya que el que una persona sea capaz de adaptarse a cualquier cambio dentro de una organización, significa que además de ser flexible, cuenta con una competencia que permite aprender rápidamente nuevas habilidades y comportamientos, a fin de que sus aprendizajes y habilidades sean medibles con base en un sistema de competencias.

La capacitación como herramienta debe desarrollarse como proceso acorde al puesto y los planes de cada organización, dando respuesta a las necesidades de cada una de estas con respecto a su personal que desarrolla sus competencias a través de los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que le facilitaran el desarrollo eficiente de sus tareas, posibilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje para la formación permanente.

1.2 Antecedentes de la Cárcel en México

El Sistema Penitenciario es muy complejo, por lo que, para comprenderlo de mejor manera, es necesario mirar atrás para conocer las diferentes concepciones que han tenido las

instituciones carcelarias a lo largo de la historia y así conocer el fin de cada una de sus conceptualizaciones en los distintos momentos históricos.

Con ello se puede vislumbrar que la evolución de las ideas penales se fue transformando, por lo que la forma de aplicación e imposición de los castigos del delito, iban variando según el contexto en el que se encontraba el acusado.

El término “Cárcel” proviene del latín *carcer* haciendo referencia al edificio con rejas en donde se ponen a los presos, teniendo a su vez la misma raíz que *cancri* que son los barrotes. De acuerdo con Neuman (1971), el encierro en la antigüedad era concebido como una forma de espera ante la sentencia.

Al recordar el sistema penitenciario de nuestros antepasados, este estaba basado en la pena de muerte como pena máxima, la cual se imponía a partir de un juicio, en caso de no llegar a dicha pena, se establecían diferentes mediadas que iban desde los castigos corporales hasta la esclavitud.

En la historia penal de México, se pueden identificar tres etapas clave como los antecedentes de la prisión, los cuales son: *la época prehispánica, la colonial y el periodo al terminar la independencia.*

1. La época prehispánica (1521)

En esta primera época no existían las cárceles como actualmente las conocemos, sino que aquí, el ser privado de la libertad se reflejaba principalmente con la esclavitud, consecuencia de los robos comunes o la deuda por falta de pagos, generando a su vez castigos físicos, el destierro o incluso el sacrificio; todos estos castigos eran acorde al delito realizado y se buscaba que el pago de dicho castigo fuese inmediato.

Los lugares a los que se llevaba a los prisioneros, recibían el nombre de *quauhcalco* y *teulpiloyan*, en el primero se encontraban aquellos condenados a muerte y en el segundo únicamente los que cometían faltas civiles.

Recordemos que los castigos eran acorde a la región en la que se encontraba uno, por ejemplo, en el sur los mayas castigaban los delitos menores rapando la cabeza del acusado,

lo que al exponerlo públicamente ocasionaba vergüenza; sin embargo, en el centro con los aztecas se cortaban los labios y las orejas para castigar la difamación.

Como se ha podido observar, en esta primera época el concepto “castigar”, se ve reflejado como un sinónimo de marcar o dañar al cuerpo, con la finalidad de enmendar el error cometido.

2. La colonial (1521-1821)

Durante la época colonial, la prisión no tenía el sentido que actualmente conocemos, sino que era utilizada como medio para tener a los procesados mientras se estipulaba su condena. Lo que se utilizaba por lo general durante este periodo era la imposición de penas subsidiarias, así como el escarmiento y castigo de aquellos que cometieran algún delito.

De igual manera, es importante reconocer las principales cárceles durante la Nueva España, las cuales eran: la Real Cárcel de Catorce (localizada en lo que hoy es el Palacio Nacional), ahí se ubicaban los presos sentenciados para ir a las galeras¹; la Cárcel de la Ciudad, con los sentenciados a trabajar en obras públicas; y finalmente la Cárcel de Indios ubicada en Santiago Tlatelolco.

3. El periodo al terminar la Independencia (1821)

Con la Independencia, México buscaba un cambio en el sistema carcelario, proponiendo con ello reformas para modernizar los espacios destinados a los castigos, así como la vida de las personas reclusas, por ello después de haber iniciado la Independencia se expidió el Primer Reglamento (1814), en el cual se sujetaba el funcionamiento de las cárceles de la Ciudad de México.

Años más tarde (1826), se adicionaron a esa Reforma Penitenciaria una serie de normas para evitar que los encargados de las cárceles recluyeran a personas que no cumplieran con los requisitos estipulados en las leyes, así como también la cancelación de los cobros dentro de las prisiones, los cuales se venían realizando tiempo atrás.

Para 1883 comenzaron las demoliciones de los calabozos y se dictó un decreto para modificar las condiciones de vida dentro de las cárceles acorde a las necesidades de las

¹ Pena consistente en trabajos forzados de remo en las galeras reales, con una duración de 2 a 10 años.

personas; es importante mencionar que en ese mismo año se estipula un reglamento que obliga a los presos a trabajar en los talleres de Artes y Oficios, sin embargo, dicho decreto no se pudo concretar, ocasionando que las personas privadas de su libertad se dedicaran a trabajar en obras públicas para la reparación, construcción y conservación de caminos y carreteras.

De Belem a Lecumberri

Dicho inmueble fue inaugurado con la denominación de Cárcel Nacional, estaba ubicada justo enfrente del metro Balderas, entre lo que actualmente es avenidas de Niños Héroe y la esquina Arcos de Belén. Su historia comienza el 15 de agosto de 1862 cuando se toma la decisión de clausurar la antigua cárcel de Acordada y desplazar a los presos a este nuevo recinto (1863).

En esta institución se albergaba a las personas detenidas, procesadas y sentenciadas, buscando eliminar las prácticas estipuladas durante el periodo de la Colonia referentes a los castigos corporales, sin embargo, dicha idea no tuvo éxito.

Sigüenza (2008), señala lo siguiente

“existe una diferencia entre una cárcel y una penitenciaría, mientras que la primera cumple solamente con una función punitiva de aislamiento, la segunda es uno de los brazos de un sistema penitenciario con el que se busca llevar al recluso por el camino de la rehabilitación...”

Con esto podemos identificar que la cárcel era vista como un espacio de sanción y la penitenciaría era aquel lugar que tenía por finalidad la corrección de la persona.

Por otra parte, el principal problema de la cárcel de Belem fue el ocio de los presos, debido a que los talleres ofrecidos dentro de las instalaciones no funcionaban, quedando únicamente como proyecto el que los prisioneros pudieran ocuparse en el campo laboral dentro de las cárceles, tomando en cuenta que la mayoría de ellos tenían que dar un sustento a sus familias.

La cárcel de Belem marca el tránsito entre la *Ex Acordada* y *Lecumberri*, por lo que a principios del siglo XIX se comienzan a reglamentar las condiciones carcelarias, generando

con ello la obligatoriedad del trabajo, así como también la creación de un fondo de cárceles para alimentar a los presos en situación de pobreza.

La localización de la cárcel de Belem, comenzó a ser una zona de crecimiento de colonias de clase media o alta, por lo que a principios del porfiriato dicho inmueble estaba ya en medio de una ciudad en crecimiento, es por ello que en 1885 se comienza la creación de la penitenciaría de Lecumberri, fundada por el presidente Porfirio Díaz el 29 de septiembre de 1900.

Con la cárcel de Lecumberri lo que se buscaba era poner fin a las condiciones precarias que vivían los presos en la cárcel de Belem, así como también la readaptación de los mismos. Sin embargo, las condiciones no se dieron así, ya que con el hacinamiento se dejó de lado el mantenimiento de la prisión, provocando con ellos situaciones insalubres para los internos.

Asimismo, se tenía la convicción que dentro de esta cárcel la persona recluida podía tener la oportunidad de reintegrarse a la sociedad, proponiendo con ello la creación de espacios para la enseñanza y producción a través de las actividades dentro de los talleres, para así tratar de disolver los malos hábitos que tenía la persona recluida. Se considera que un elemento indispensable que se encuentra dentro de esta propuesta es la *readaptación*.

A partir de la reforma del sistema penitenciario en 1971, se comenzaron a desarrollar proyectos como lo fue el Reclusorio Preventivo Varonil Norte y Oriente, por lo que en 1976 que comenzó sus operaciones, se cerró la penitenciaría de Lecumberri.

Para 2008 el artículo 18 constitucional se reformó, generando un cambio en el término *readaptación*, por *reinserción social*, buscando garantizar a las personas privadas de su libertad que se les reintegre en la sociedad mediante el trabajo, la capacitación, la educación, el deporte, reforzando con ello su integridad humana. En la Ciudad de México la Subsecretaría de Sistema Penitenciario tiene bajo su responsabilidad trece Centros de Reclusión para adultos y 11 Centros para varones y 2 para mujeres.

Como se ha podido observar, la cárcel es un espacio oculto a la sociedad, debido a que muchas veces se encubren situaciones llevadas a cabo dentro de ellas; la cárcel al ser un

lugar de encierro priva de la libertad a los individuos que se encuentran ahí y les dificulta el aprender a vivir en sociedad.

En este sentido, la propuesta del Plan de Capacitación obedece a la readaptación y reinserción social que les permite a las personas privadas de la libertad obtener herramientas y habilidades que les posibiliten la adquisición de un trabajo que favorezca su integración a la sociedad.

Por otro lado, y con fines de delimitar los elementos del presente trabajo, así como vincularlo con la propuesta del plan de capacitación a presentar, se tomarán como punto de partida diversos conceptos para sustentar dicho trabajo.

Por esto mismo, esta propuesta vincula a uno de los problemas sociales que aqueja al País, ya que como bien menciona la CNDH (2015):

“La sobrepoblación es uno de los fenómenos que más afecta al sistema penitenciario en Latinoamérica y en varias prisiones del mundo; en nuestro país, este fenómeno se ha agudizado de manera preocupante cuando menos en las últimas tres décadas. [...] No obstante que se han hecho una serie de esfuerzos para dotar de más instalaciones al sistema penitenciario, los resultados no han sido los esperados, lo que demuestra que para abatir este fenómeno se requiere de programas integrales, más allá de la construcción de más prisiones.”

Asimismo, la *reinserción social* será otro concepto que se abordará, ya que los adultos privados de la libertad con los que se trabajará responden visiblemente a dicho concepto, el cual es entendido como un proceso sistemático de acciones orientado a favorecer la integración a la sociedad de una persona que ha sido condenada por infringir la ley penal. Estas acciones buscan abordar la mayor cantidad de factores que han contribuido al involucramiento de una persona en la actividad delictiva, con el objetivo de disminuir sus probabilidades de reincidencia y promover el cambio hacia conductas prosociales. Asimismo, la *reinserción social* como proceso, se inicia durante el periodo de cumplimiento de una condena y continúa cuando la persona retorna a su vida en la comunidad. Se caracteriza por el desarrollo de competencias en el ámbito individual, social y laboral; y por el fortalecimiento de los aspectos protectores que facilitan la integración a la sociedad (Vargas, 2019)

Una vez abordados los antecedentes históricos de la cárcel en la Ciudad de México, se procederá en el siguiente punto, a conocer la organización actual del Sistema Penitenciario de la CDMX.

Organización del Sistema Penitenciario de la CDMX

El Sistema Penitenciario tiene como finalidad supervisar a las personas privadas de su libertad que se encuentran detenidas en los diferentes centros de readaptación y reinserción social, en la Ciudad de México la entidad encargada de hacer cumplir dicho objetivo es la Subsecretaría de Sistema Penitenciario, por lo cual es importante conocer su estructura organizacional, así como las funciones que tiene a su cargo para poder desempeñar su trabajo de manera adecuada.

El gráfico² presentado a continuación fue realizado con base en el directorio que se encuentra en la página de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario, debido a que dicha organización no cuenta con un organigrama que permita visualizar con mayor facilidad la estructura orgánica que lo conforma.

En dicho gráfico se puede identificar que la autoridad penitenciaria está encabezada por el Subsecretario de Sistema Penitenciario el cual se ubica como eje principal en la estructura organizacional.

² Gráfico realizado por elaboración propia con base en la información obtenida en la página <https://penitenciario.cdmx.gob.mx/dependencia/estructura>

Director del Instituto de Capacitación Penitenciaria

Director Ejecutivo de Seguridad Penitenciaria

Director Ejecutivo de Control y Seguimiento de Sentenciados en Libertad

Director Ejecutivo de Prevención y Reinserción Social

Director del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente

Director de la Penitenciaría de la Ciudad de México

Director del Reclusorio Preventivo Varonil Sur

Director del Reclusorio Preventivo Varonil Norte

Director del Centro Varonil de Reinserción Social Santa Martha Acatitla

Directora del centro Varonil de Seguridad Penitenciaria I

Director del Centro de Sanciones Administrativas y de Integración Social

Directora del Centro Femenil de Reinserción Social

Directora del Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha Acatitla

Director del Centro Varonil de Seguridad Penitenciaria II

Director del Centro Varonil de Rehabilitación Psicosocial

Director Ejecutivo de Trabajo Penitenciario

Subdirector de Evaluación y Seguimiento a Planes y Proyectos

Director Ejecutivo de Asuntos Jurídicos y de Derechos Humanos

Director General de Atención Especializada para Adolescentes

Directora Ejecutiva de Agentes de Seguridad Procesal

Director del Centro de Ejecución de Sanciones Penales Varonil Norte

Directora Ejecutiva de Administración y Finanzas en la Subsecretaría de Sistema Penitenciario

Subdirector de Difusión del Sistema Penitenciario

Entre algunas de sus funciones destacan las enlistadas a continuación:

1. Organizar y administrar los centros de reclusión de la capital.
2. Promover y coordinar acciones con las instituciones que apoyen las tareas de prevención de conductas delictivas.
3. **Apoyar a que las personas privadas de la libertad realicen actividades de autoempleo mediante la producción de artículos artesanales que sirvan de apoyo económico para ellos y sus familias.**
4. **Fomentar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas procesadas y sentenciadas.**

De igual manera, es importante mencionar que la Subsecretaría de Sistema Penitenciario no cuenta con misión ni visión.

La información recabada hasta el momento será de utilidad en los capítulos posteriores como marco de referencia para así poder analizar (al final del trabajo), los elementos que están en juego para saber si los aspectos mencionados con anterioridad se están o no cumpliendo en la organización.

Después de haber hecho este recorrido histórico del Sistema Penitenciario en la Ciudad de México, se permitió visualizar dentro de este capítulo cómo cada época modifica la vida dentro de las cárceles, así como también los castigos y condenas referentes a cada conducta delictiva.

Por lo cual ahora se procederá a conocer el marco legal de la capacitación, así como también de algunas leyes y reglamentos referentes al Sistema Penitenciario.

2. CAPÍTULO II MARCO LEGAL

La creación de diferentes disposiciones legales como cumplimientos sociales sustenta normativamente el actuar de las instituciones y de los participantes dentro de ellas para cubrir los requerimientos que pretenden reglamentar las organizaciones.

Con base en lo anterior, es importante establecer los principios y bases generales por lo cual, en este capítulo se abordarán las principales leyes y normas que permitirán tener una mayor noción de cómo es que se rigen las organizaciones, así como también conocer a detalle las leyes del sistema penitenciario.

Marco legal	
Ley, Norma o Reglamento	Artículo
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 3°, 11°, 18°, 45° y 123°
Ley Nacional de Ejecución Penal	Artículo 9° y del 87° al 99°
Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados	Artículo 2°
Ley de Ejecución de Sanciones Penales	
Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal	Artículo 40°
Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria	
Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Capítulo VI
Ley Federal del Trabajo	Artículo 3°, 25°, 153°
El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	
Acuerdo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Capítulo IV artículo 15°
Organización para el trabajo al interior de los reclusorios dentro de la CDMX	

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En primera instancia cito a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021), siendo esta la ley suprema que rige nuestro país, en ella se puede leer el artículo 3° Constitucional que establece lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho a la educación, [...] La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

[...] En educación para personas adultas, se aplicarán estrategias que aseguren su derecho a ingresar a las instituciones educativas en sus distintos tipos y modalidades.

[...] Será inclusivo, al tomar en cuenta las diversas capacidades, circunstancias y necesidades de los educandos.

[...] Será integral, educará para la vida, con el objeto de desarrollar en las personas capacidades cognitivas, socioemocionales y físicas que les permitan alcanzar su bienestar.”

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla la regulación y protección a los derechos de las personas privadas de la libertad en sus artículos 11 y 45. Reafirmando así lo establecido en la Carta Magna referente a la organización sobre la base del respeto a los derechos humanos y enfatizando que en reclusión debe garantizarse un trato digno y humanitario, generando oportunidades de trabajo y capacitación, educación y cultura, así como la protección de la salud física y mental y el acceso al deporte a fin de conseguir la reinserción.

El Sistema Penitenciario mexicano está fundamentado en el artículo 18 constitucional, donde se señala que su fin último es la reinserción social, de la misma forma, establece que los medios para alcanzarla son los derechos de las personas privadas de la libertad (PPL): educación, capacitación para el trabajo, trabajo, deporte y salud.

Una de las reformas más importantes a nivel nacional fue llevada a cabo en el 2008, la cual tenía por objetivo la configuración de un nuevo Sistema de Justicia Penal con sentido de respeto a los Derechos Humanos, por lo que se modificó el término “readaptación social”

por el de “reinserción social”, llevando con ello a concebir a las PPL como sujetos de derechos.

Por último, en 2011 se definió en el segundo párrafo del artículo 18 constitucional que la organización del sistema penitenciario debe realizarse respetando los derechos humanos:

“El sistema penitenciario, se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley” (2021, p.53).

De igual manera se cita el artículo 123 título sexto, que lleva por nombre “Del trabajo y Previsión Social” en el que se enmarca lo siguiente:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación” (2021, p.370).

En dicho apartado, el artículo constitucional enmarca a la Capacitación como obligatoria siendo las instituciones y los empleadores, los encargados de facilitar esta formación a sus empleados. De igual manera todo dependiente tiene como obligación y derecho estar debidamente capacitado para poder llevar a cabo de manera correcta sus actividades.

Finalmente para concluir este apartado es importante mencionar que acorde a la normativa, a la jefa de gobierno de la CDMX es a quien corresponde directamente el sistema penitenciario, el cual a su vez está conformado por la Secretaría de Gobierno de la CDMX, la Secretaría de Salud de la CDMX, la Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la CDMX, el Instituto de Reinserción Social, los directores de los centros de reclusión, los directores de las unidades médicas en los centros, las direcciones ejecutivas y, el director general de tratamiento para adolescentes.

A su vez, la Subsecretaría de Sistema Penitenciario está representada en primera instancia por el secretario, seguido por la Dirección del Instituto de Capacitación Penitenciaria, la Dirección Ejecutiva de Agentes de Seguridad Procesal, la Dirección Ejecutiva de Control y Seguimiento de Sentenciados en Libertad, la Dirección Ejecutiva de

Prevención y Reinserción Social, la Dirección Ejecutiva Jurídica y de Derechos Humanos, la Dirección General de Tratamiento para Adolescentes, la Subdirección de Difusión y las direcciones de cada centro penitenciario en la Ciudad de México.

2.2 Ley Nacional de Ejecución Penal

En 2016 se ratificaron los cinco ejes para la reinserción social y que, con base en el respeto a los derechos humanos, se establece el diseño de una serie de actividades con respecto a la condición y participación de las personas en reclusión.

El artículo 9° de la LNEP establece que las personas privadas de la libertad

“(…) gozarán de todos los derechos previstos por la Constitución y los Tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, siempre y cuando estos no hubieren sido restringidos por la resolución o la sentencia, o su ejercicio fuese incompatible con el objeto de éstas.” (Ley Nacional de Ejecución Penal, 2016, p.9).

Asimismo, en su artículo 72 menciona que el sistema penitenciario debe organizarse con base en el respeto a los derechos humanos, el trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte para lograr la reinserción social. En los apartados IV, V y VI denominados “Educación, Capacitación para el Trabajo y Trabajo”, se ubican los artículos 87 al 99 en los cuales se sientan las bases del trabajo penitenciario y la capacitación.

En el artículo 87 se define a la capacitación para el trabajo como:

“[...] un proceso formativo que utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, mediante el cual las personas privadas de la libertad adquieren los conocimientos, aptitudes, habilidades técnicas y competencias laborales necesarias para realizar actividades productivas durante su reclusión y la posibilidad de seguir desarrollándolas en libertad. [...]” (Ley Nacional de Ejecución Penal, 2016, p.38).

Posteriormente en el artículo 91 se refiere al trabajo como uno de los principales ejes para la reinserción social de las PPL, en donde a partir de esta actividad productiva, las personas en reclusión podrán participar en cualquiera de las tres modalidades ofertadas “El autoempleo, Las actividades productivas no remuneradas para fines del sistema de reinserción, y Las actividades productivas realizadas a cuenta de terceros” (Ley Nacional de Ejecución Penal, 2016, p.39).

Otros temas que figuran dentro de esta Ley son: las bases del trabajo, los salarios con motivo de trabajo, los planes de actividades y normas reguladas por la autoridad penitenciaria, así como también la Coordinación Interinstitucional, en donde se trabajará con los sectores privados y sociales para favorecer la reinserción social de las PPL.

2.3 Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados

Es en el año de 1955 cuando la Organización de las Naciones Unidas promulgó las Reglas Mínimas sobre Tratamiento de Reclusos (RMTR), las cuales fungieron como base para que en 1971 se decretara en México la Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados.

En dichas normas se establecen aspectos fundamentales como la organización del sistema penitenciario, como bien lo señala el siguiente artículo

“ARTÍCULO 2o.- El sistema penal se organizará sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente.” (Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados, 2021, p. 1).

2.4 Ley de Ejecución de Sanciones Penales

Dicha Ley tiene la misma finalidad que la Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados (LNMRSS), refiriéndose ambas a los derechos de los que son sujetos las personas privadas de la libertad como lo son: trabajo, capacitación para el mismo, educación, una adecuada clasificación y ubicación, entre otros. Por su parte el código penal de la CDMX apunta las penas y medidas de seguridad que pueden ser impuestas, por otro lado, la Ley de Centros de Reclusión insta la estructura orgánica del sistema penitenciario local.

2.5 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Otra de las fuentes referente al Derecho, es la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (2021) en su artículo 40° refiriéndose a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que le corresponde el derecho de:

“Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;” (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 2021, p.49).

Esta ley aborda a la capacitación como un proceso que implica actividades como la impartición de cursos.

2.6 Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria

El Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria (DNSP), evalúa algunos de los rasgos que impera en el sistema penitenciario nacional, a partir de evaluaciones realizadas anualmente a excepción del 2020, en cada uno de los centros donde se verifican las condiciones de estancia de las PPL. Dicho diagnóstico es una atribución conferida en el artículo 6º, fracción XII de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Dicho instrumento permite evaluar de forma sistematizada el alcance que se tiene de los objetivos en materia de derechos humanos para las personas privadas de la libertad en el ámbito penitenciario nacional.

En la evaluación realizada en 2019, el DNSP arrojó que la CDMX ocupa el sexto lugar entre las 32 entidades con una calificación de 7.52 puntos de un máximo de 10; entre las problemáticas de mayor complejidad para atender los centros penitenciarios en la CDMX, se encuentran las condiciones de autogobierno/cogobierno en las que los internos realizan actividades propias de la autoridad penitenciaria y la sobrepoblación.

Con base en dicho diagnóstico se solicitó por medio de un oficio vía transparencia información para conocer las estadísticas respecto a la población penitenciaria en la CDMX, con la finalidad de conocer

- Datos estadísticos de la población penitenciaria por centro (edad y sexo)
- Datos estadísticos sobre los visitantes registrados por cada centro penitenciario, clasificados por sexo, edad y parentesco con la persona privada de la libertad
- ¿Cuántos y cuáles son los cursos de capacitación para el trabajo que se ofrecen por centro penitenciario? ¿Cuál es su duración, frecuencia y matrícula?
- ¿Cuántos capacitadores para el trabajo están llevando a cabo las actividades correspondientes por centro penitenciario? ¿Cuántos de ellos son personas privadas de la libertad?
- ¿Cuántos organismos de la sociedad civil ofrecen cursos de capacitación laboral por centro? ¿Ha cambiado la modalidad ofertada por la contingencia? ¿Cuántos continúan capacitando de forma presencial?

- ¿Durante la contingencia sanitaria se han acondicionado espacios para garantizar el derecho a la capacitación laboral de las personas privadas de la libertad? De ser así, ¿qué medidas se han tomado?
- ¿Cuántos socios industriales hay y cuántas personas privadas de la libertad son empleadas por ellos?
- Con base en la Ley Nacional de Ejecución Penal y las Reglas Nelson Mandela, ¿cómo se garantiza que la familia perciba la parte proporcional que le corresponde del salario de la persona privada de la libertad empleada por el socio industrial? ¿Se conoce el parentesco?
- ¿Cuáles son los talleres de autoconsumo y cuántas PPL trabajan en ellos? ¿Cuántas PPL trabajan en las áreas de servicios generales para la higiene, conservación de cada centro?
- ¿Hay espacios acondicionados para que los menores de edad visiten a su padre o madre privado de la libertad? De ser así, ¿cuáles son las especificaciones y en qué centros penitenciarios hay espacios?

Es importante considerar que acorde a la Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2016, más del 65% de los internos cuentan con educación básica, el 75.4% refirió que tiene alguna actividad de trabajo, siendo el 44.2% quienes realizan actividades comercializables para el exterior.

Ahora bien, los centros preventivos son los que cuentan con mayor población de internos, duplicando su capacidad y afectando considerablemente las condiciones de vida de las PPL.

2.7 Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El presente reglamento en el capítulo VI denominado “De las Atribuciones de las Unidades y Direcciones Generales”, menciona las actividades de la Dirección General de Capacitación, dentro de dichas actividades se enlistan diferentes acciones que se deberán seguir de manera obligatoria por parte del personal.

Dentro de dichas tareas se enmarcan las siguientes:

- “Diseñar y promover” los lineamientos generales, así como las normas institucionales para dar continuidad a lo establecido en el reglamento.

- Las autoridades de Educación y Trabajo deberán trabajar en conjunto para tener recursos humanos capacitados.

2.8 Ley Federal del Trabajo

Son varios los artículos dentro de esta ley referentes a la capacitación, como se puede observar en el artículo 3° refiere al trabajo como un derecho, en el cual se deberá promover y vigilar la capacitación para y en el trabajo.

Posteriormente se estipula en el artículo 25, fracción VIII, la forma en la que los trabajadores deberán ser capacitados, acorde a lo estipulado por cada organización conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

La ley consultada en los incisos de la A a la X del artículo 153, refieren a la capacitación como el medio para llegar a un incremento significativo en la productividad laboral, por tal motivo para lograr ese estimado se enmarcan los derechos y obligaciones de los trabajadores, patrones e instituciones gubernamentales referentes a la capacitación del personal, para que con base en ello conozcan qué son, cómo se conforman, así como sus funciones dentro del sistema.

Como bien se menciona dentro de este apartado, el patrón está obligado a capacitar a sus trabajadores, para aumentar su productividad, por lo cual sus principales objetivos son:

“Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas; [...]

[...] Incrementar la productividad; y

En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores” (Ley Federal del Trabajo, 2021, p. 36).

Dentro de esta ley se considera necesaria una fuerza de trabajo para incrementar la producción dentro de las organizaciones, sin embargo, se pierde de vista la intención de considerar al trabajador como un recurso humano dentro del sistema y se le está refiriendo únicamente como mano de obra.

Continuando con la ley del trabajo y la capacitación se puede vislumbrar a esta como un derecho para el trabajador con lo que se proporciona a los empleados las bases para poseer un trabajo digno, siendo el empleador el responsable de brindársela.

2.9 El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS), el cual tiene por objetivo proporcionar información, vinculación y orientación a la población que lo requiera.

Acorde a los objetivos estipulados en su creación con la Ley Federal de Trabajo en su artículo 537, se busca organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Es importante considerar que acorde a lo estipulado en el título once de la Ley Federal del Trabajo que lleva por título “Autoridades y del Trabajo y Servicios Sociales, se estipula que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, sea el organismo encargado de aplicar las normas referentes al trabajo.

2.10 Acuerdo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

El presente acuerdo tiene como antecedentes el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley de Trabajo y del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La estructura de este documento está conformada por diez capítulos durante los cuales aborda la conceptualización por parte de la Secretaría y el Gobierno referente a la capacitación, sus características y funciones.

Se establece dentro de este acuerdo la obligatoriedad de contar cada año con planes y programas autorizados, basados en las necesidades de capacitación externadas por todos los puestos y niveles de trabajo, para que de esta manera los agentes capacitadores puedan cumplir con los requisitos para prestar sus servicios. De igual forma se estipula la expedición de constancias al término de cada evento de capacitación.

Dentro de este acuerdo se retoma lo referente a los formatos “DC”, los cuales deben estar llenados conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, dicha documentación deberá presentarse ante esta institución con todos los datos solicitados: nombre del curso, agente capacitador, planes y programas de estudio; para de esta manera presentar el plan de capacitación frente a las autoridades competentes para la autorización de dichos eventos.

Con base en el capítulo IV denominado “De los Agentes Capacitadores Externos”, se puede leer en su artículo 15 lo siguiente:

“La autorización y registro como Agente Capacitador Externo se otorga a aquellas personas morales y físicas que han acreditado el cumplimiento de los requisitos correspondientes, con el único propósito de que brinden apoyo a las empresas en el desarrollo de las acciones de capacitación a sus trabajadores.” (STyPS, 2021, s/p).

Por lo anterior, únicamente se podrán extender constancias de habilidades o competencias a aquellas personas que hayan aprobado los cursos de capacitación.

2.11 Organización para el trabajo al interior de los reclusorios dentro de la CDMX

La Organización para el trabajo al interior de los reclusorios dentro de la CDMX depende, en primera instancia de la Dirección Ejecutiva de Trabajo Penitenciario, la cual está conformada por la Subdirección de Trabajo Penitenciario y la Subdirección de Fomento Artesanal. En segundo lugar, depende del personal que labora al interior de cada centro; los directores, seguidos por los subdirectores de apoyo técnico.

Retomando el artículo 91° de la LNEP, se refiere al trabajo como “[...] una actividad productiva lícita que llevan a cabo las personas privadas de la libertad en el Centro Penitenciario [...]” (Ley Nacional de Ejecución Penal, 2021, p39). Para dicha actividad se consideran tres figuras: socio industrial, la capacitación para el trabajo y el autoempleo.

Respecto a la figura de Socio Industrial, son aquellas empresas que se obligan a pagar, al menos, el salario mínimo al interno-empleado depositándolo en una cuenta bancaria que administra la autoridad con base en lo establecido en el artículo 97° de la misma ley.

3. CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Concepto

La detección de necesidades de capacitación radica en desarrollar una estrategia para identificar las carencias en cuanto a conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, que el personal requiere satisfacer para desempeñar de manera eficaz sus tareas.

Previo a ello se deben conocer las problemáticas, con la finalidad de identificar los problemas a resolver a través de la capacitación.

Carlos Trosino (2006), señala que es importante conocer la información para saber las carencias del personal de cada organización, para sí diseñar y ejecutar acciones que satisfagan dichas necesidades.

Jaime Grados (1999) postula que la DNC es “una herramienta de trabajo para las organizaciones”. Al aplicarlo se pretende obtener un parámetro que permita medir determinados aspectos, para así proporcionar una orientación a la institución” (p. 40)

Y por su parte, Pinto Villa Toro (1992) sostiene que la determinación de necesidades de capacitación

“Es un procedimiento que parte del análisis de los insumos con que cuenta la empresa y en particular de las características de los recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que <<se hace>> y lo que <<debe hacerse>> (p.48)

Por los conceptos mencionados anteriormente, puedo definir que una diagnóstico de necesidades, se entiende por aquel proceso medular que permite conocer las necesidades latentes y con base en ello conocer las carencias y posterior a ello trabajar directamente en ellas para proporcionar una solución orientada a la consecución de los objetivos de la organización.

3.3 Técnicas para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación

Las técnicas para llevar a cabo una DNC, está dividida en dos, las directas y las indirectas; las primeras se refieren a la información obtenida a partir de las personas, y la segunda se obtiene a través de la documentación.

TÉCNICAS DIRECTAS	
Entrevistas	Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado
Corrillos	Consiste en dividir un grupo de personas en varios subgrupos, para analizar y discutir información específica.
Tormentas de ideas	Facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema determinado.
Cuestionarios	Las preguntas deberán estar redactadas de forma organizada y coherente, con la finalidad de que las respuestas ofrezcan toda la información necesaria.
Talleres	Facilitan la interacción en lapsos de corta duración y trabajo intenso.
Tarjetas de opinión	Permite recolectar datos para conocer cómo es la experiencia ofertada.
Observación y análisis de tareas	Consiste en la observación de hechos, personas, fenómenos, situaciones, etc., con la finalidad de obtener información necesaria.

Técnicas indirectas		
<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación del desempeño ● Índices de rotación ● Índices de ausentismo ● Índices de accidentes ● Índices de comportamiento ● Seguimiento de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis y descripción de puestos ● Análisis de actividades ● Estudio de selección ● Inventarios de personal ● Perfiles de puesto ● Currículum Vitae ● Análisis de equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructura organizacional ● Relaciones jerárquicas ● Motivación institucional ● Resistencia al cambio

(Pérez, 2005, p.54)

3.4 Requisitos e importancia para la realización de una detección de necesidades de capacitación

Bohlander refiere que, para poder llevar a cabo una detección de necesidades de capacitación, es importante realizar tres distintos análisis a partir de la búsqueda de información, considerando: el análisis de la organización, de las tareas y del personal.

El mismo autor (2009) refiere que “Para asegurar que la capacitación se da en el momento oportuno y que se enfoca en los asuntos prioritarios, los gerentes deben enfocar la evaluación de necesidades de manera sistemática utilizando los tres diferentes tipos de análisis” (p.296)

Dicho autor refiere al análisis de capacitación como un mapeo del contexto, así como los recursos, para poder identificar en dónde dar prioridad a la capacitación, dicho análisis deberá considerar situaciones adversas de años anteriores por las que ha pasado la organización.

Por último, se refiere al análisis del personal, lo que facilitará una determinación específica para identificar a las personas que necesiten capacitación y las que no. Por ello en la evaluación de las personas, se toma en cuenta la evaluación de desempeño, para visualizar las áreas de oportunidad.

La capacitación constituye un sistema, con objetivos definidos, así como una temporalidad, en caso de no realizar una DNC, carecerá de todo vínculo y no habrá sustento alguno.

La DNC nos permite conocer las necesidades existentes en una organización a fin de establecer los objetivos y acciones en el plan de capacitación, es aquí donde se detectan las discrepancias entre el <<deber ser>> y <<el ser>>. Las necesidades de capacitación implican la elaboración de un diagnóstico en el que se manifieste el estado real de la empresa y la propuesta de soluciones.

4. CAPÍTULO IV PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

4.1 Origen y antecedentes del proyecto

El proyecto socio-productivo CanArt, surgió de la necesidad de buscar realizar una intervención social que mejorara la calidad de las personas privadas de su libertad en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente (RPVO), así como la de sus familias, a partir de la educación informal, entendiendo que el impacto de la cárcel alcanza un círculo más cercano, la economía familiar y la sociedad. Buscando con ello “[...] impulsar el desarrollo de actividades generadoras de bienes útiles para la comunidad penitenciaria a través de redes productivas favorecedoras del desarrollo de la economía garantizando un proceso productivo digno.” (Proyecto socioproductivo en el RPVO, 79).

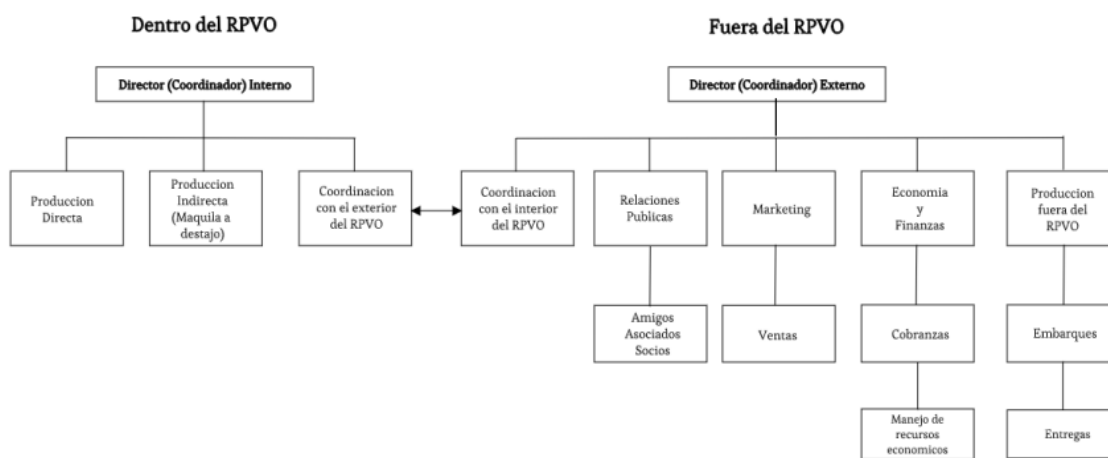
Es importante mencionar que CanArt significa “el arte de las prisiones”, ya que, en la jerga se le nombra “cana” a la cárcel, surgiendo así de la experiencia canera. En el siguiente gráfico se puede apreciar el logo de CanArt, diseñado por una de las personas privada de la libertad, en el cual se puede visualizar a un hombre, que crea con sus manos las alas hechas con los barrotes, ayudándole a obtener su libertad, siendo así su slogan “Porque de las roturas y las prisiones, pueden nacer alas para emprender el vuelo hacia la dignidad humana” (Proyecto socioproductivo en el RPVO, 80).



Fue que una de las personas privadas de la libertad fue el encargado de convocar a sus compañeros de taller, obteniendo una docena de hombres de entre 30 a 59 años, acusados por delitos de alto impacto en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, con estos participantes fue que se conformó CanArt, con ello a su vez se buscaba aprovechar el talento de los artesanos privados de la libertad para la elaboración de los productos que fuesen interesantes y para los clientes sin importar de dónde emanaban los artículos y así sensibilizar a la población para que volteen a ver a esa población invisibilizada, siendo el valor de lo hecho a mano la diferenciación de los productos.

Una vez establecidos en CanArt se buscó a través de valores como la disciplina y la responsabilidad, el compromiso por parte de los participantes por su propio trabajo y así dicho proyecto se volviera aspiracional para las PPL y poco a poco se tejiera una red, para la suma de más y más personas.

A continuación, se puede apreciar un gráfico en el que se visualiza el organigrama inicial de la organización.



(Proyecto socioproductivo en el RPVO, 82).

En el organigrama se ubican dos Coordinadores Generales, uno interno, y otro externo, el primero tenía a su cargo la administración de la producción, así como las gestiones referentes al área de talleres, así como también con el gobierno de la institución, la segunda Coordinación tenía a su cargo a todo el equipo externo, el cual buscaba el establecimiento de las relaciones públicas, la difusión de la causa con el apoyo de grupos de amigos y socios, la

administración de los recursos, entre otras tareas que retroalimentaran el trabajo para la mejora de la calidad.

Forjando así tres nichos de mercado para trabajarlos en madera, resina y fibra de vidrio:

1. El arte
2. La artesanía
3. El modelismo

Una vez elaborados los productos se tomaron fotografías para la elaboración del primer catálogo, para posteriormente realizar un plan comercial enfocado en la promoción de los productos a través de las redes sociales y el establecimiento de contacto con empresas para la venta de los productos.

En CanArt es indispensable la participación de todo un equipo multidisciplinario que va desde las personas privadas de la libertad (PPL), hasta las autoridades responsables, así como también se requiere de programas educativos adaptados a la población penitenciaria que beneficien su resocialización, y así ellos puedan superar las barreras personales y sociales.

Todo el trabajo realizado hasta este punto quedó en pausa, debido a que se suscitó una reunión el 24 de abril de 2017 con el Lic. Jaime Víctor Calderón Mendoza, la cual tuvo como respuesta nulo presupuesto para el financiamiento del proyecto por parte de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y el gobierno local. Asimismo, se ofreció por parte de las autoridades la participación dentro del programa “Tú puedes con tu negocio”, así como también contar con espacios adecuados para trabajar y la posibilidad de ingresar material al RPVO para trabajar.

Durante el 2018 se comenzaron a vender productos elaborados por las PPL en la tienda del Museo Memoria y Tolerancia, así como también en Tepoztlán, Morelos en “Yo amo Tepoz”, para una marca de vino llamada Solovino y unos letreros para los establecimientos Jiasú México y Bazar Fusión, localizados en la Col. Juárez de la CDMX.

En 2019 EducArt se constituye como una Asociación Civil para continuar con el proyecto de prevención terciaria del delito.

Por tal motivo, se identificó que para el cumplimiento de dicho objetivo es necesario contar con un proyecto de Capacitación para el trabajo en Artes y Oficios para personas privadas de su libertad (PPL).

4.2 Localización física y cobertura espacial

La acción de gestión y administración del proyecto, así como la comercialización, se encuentran en fase de búsqueda de un espacio para su realización.

En cuanto a la cobertura espacial del proyecto, la producción de los productos citados se realizará dentro de las instalaciones del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente (RPVO), localizadas en Av. Reforma 100, Lomas de San Lorenzo, Iztapalapa, 09780 Ciudad de México, CDMX.

Una vez realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación, se comenzó a diseñar un programa adecuado a las necesidades de las PPL al cual se le ha denominado: Redes de Resiliencia, el cual, encuentra hombres resilientes ocupados en enmendar y el nombre también se refiere a la necesidad de toda la comunidad para restaurar el tejido social.

Redes de Resiliencia está dividido en tres etapas:

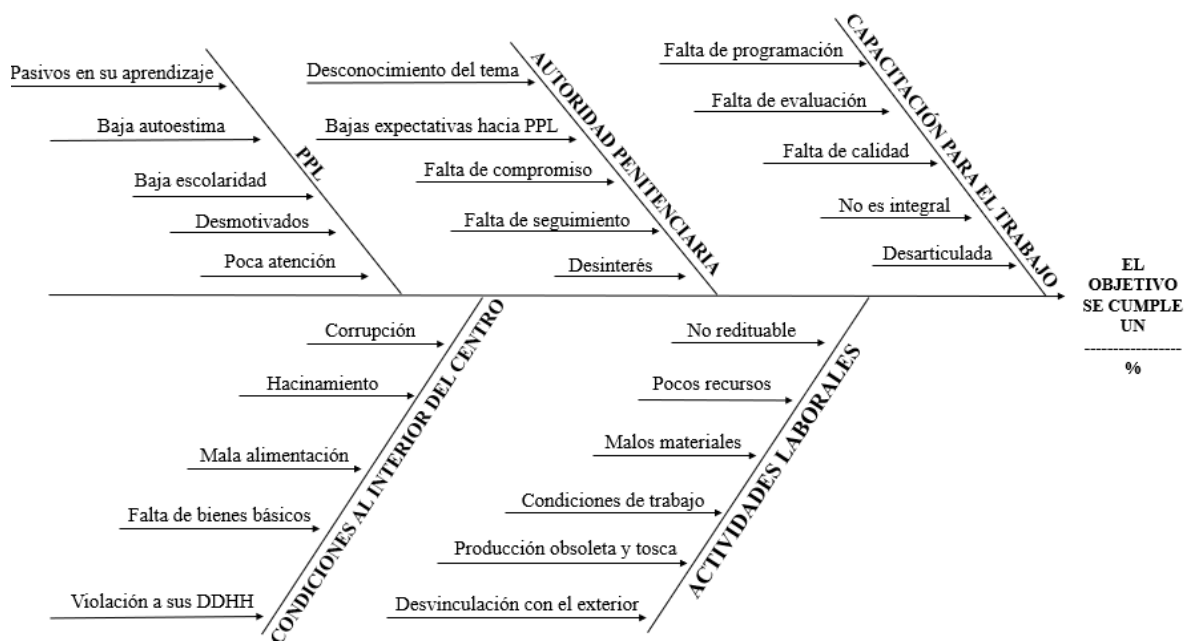
1. Capacitación a capacitadores: Expertos en temas de artes y oficios, así como de desarrollo personal, trabajarán en la construcción de competencias didácticas para su correcta gestión, pero, además de un modelo distinto con características específicas puesto que se sitúa en un contexto de encierro.
2. Curso en artes y oficios con perspectiva de género: Planteado en su fase piloto para 12 PPL que aprenderán las bases del dibujo, la pintura y la marroquinería.
3. Una vez desarrollados los conocimientos y las habilidades que cubran con un control de calidad, los participantes se integrarán a CanArt para comercializar sus productos.

4.3 Contexto

¿En qué medida la educación tiene algo por hacer? A partir de esta pregunta se elaboró un diagrama de Pareto y uno de Ishikawa, para identificar los problemas principales que afectan a la organización.

Estas técnicas aplicadas ayudan a determinar las causas de los problemas más importantes de una organización y de esta manera darles solución a las causas más sobresalientes.

PPL ----- %		Condiciones al interior del centro ----- %
Pasivos en su aprendizaje		Violación a sus DDHH
Baja autoestima		Falta de bienes básicos
Baja escolaridad		Mala alimentación
Desmotivados		Hacinamiento
Poca atención		Corrupción
	Capacitación para el trabajo ----- %	
	Falta de programación	
	Falta de evaluación	
	Falta de calidad	Actividades laborales ----- %
Autoridad Penitenciaria ----- %	No es integral	Desvinculación con el exterior
Desconocimiento del tema	Desarticulada	Producción obsoleta y tosca
Bajas expectativas hacia las PPL		Condiciones de trabajo
Falta de compromiso		Malos materiales
Falta de seguimiento		Pocos recursos
Desinterés		No redituable



Las condiciones al interior del centro se identificaron como un problema importante que incide para el cumplimiento del objeto. Este se vislumbra dentro de los reclusorios con el pase de lista, el hacinamiento, el cambio de celda, salir al patio de visitas, tener agua potable, acceso a servicios médicos y escolares, entre otros.

Al hablar de la capacitación es necesario la existencia de un proceso educativo de calidad que considere los intereses y las necesidades de las PPL, de formal que se logre despertar su interés por asistir y, al mismo tiempo, la relevancia de esto para insertarse en el mercado laboral. Datos de la autoridad penitenciaria muestran que en 2019 se tuvo una oferta de 2,251 cursos distribuidos en temáticas: industrial, artesanal, de servicios, ecológicos y tecnológicos, en los cuales participaron 23,503 PPL, es decir, 93.6% de la población penitenciaria en la localidad. Sin embargo, solamente el 38.32% se encontraban empleados bajo cualquier figura de las establecidas para el trabajo penitenciario en la Ley Nacional de Ejecución Penal. La evidencia sugiere que los aprendizajes ofertados en la capacitación laboral no son relevantes ni pertinentes para los usuarios y que son otras las motivaciones que los llevan a participar en ellos.

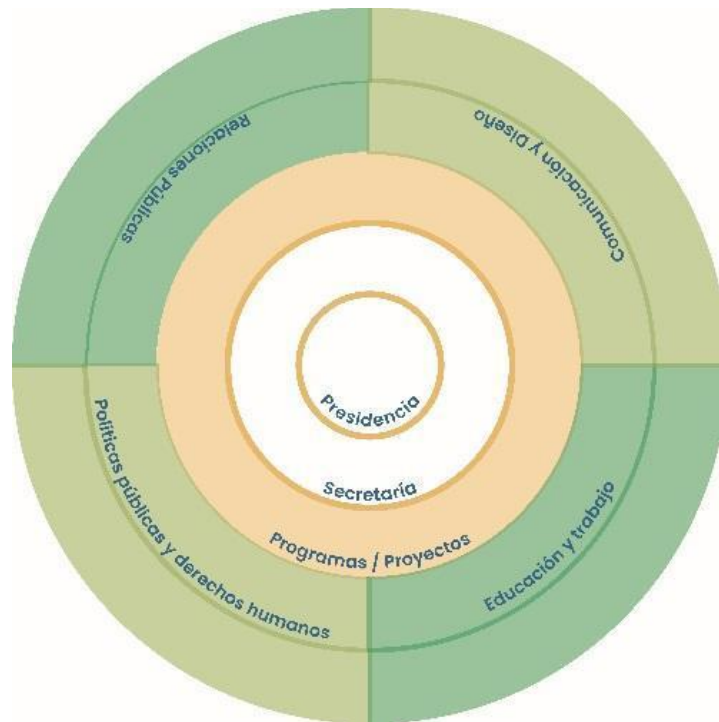
La educación juega un papel sustancial en donde se vinculan factores con los participantes y la capacitación, debido a que los cursos brindados a las PPL no cumplen con las necesidades externadas con anterioridad. De igual forma, es necesario considerar los factores que influyen para que los participantes no estén interesados en asistir a los cursos. Esto trae como consecuencia que la cárcel no favorezca una educación para la convivencia y la paz que facilite el proceso de resocialización.

Al referirnos a los participantes, es importante reconocer que un porcentaje elevado de la población penitenciaria se encuentra en edad productiva y que los cursos de capacitación que se les brinda no les son significativos, debido a que se carece de materiales para poder laborar dentro del reclusorio, así como el poder llevar a la práctica los conocimientos teóricos que se les enseñan.

Para generar una propuesta es necesario identificar a la organización responsable del proyecto, que lleva por nombre EducArt Educación, Arte y Trabajo A.C (EducArt), cuyo nacimiento fue originado para respaldar un proyecto socio productivo emprendido con personas privadas de la libertad en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente: “CanArt, el valor de lo hecho a mano”. Dicha asociación considera en su objetivo social la colaboración con autoridades gubernamentales de cualquier ámbito para trabajar en favor de la reinserción de las PPL a través de la educación, la promoción de la cultura y la enseñanza de artes y oficios.

Dicha organización está estructurada como se ejemplifica en el siguiente gráfico.

Estructura de la organización



Tiene como misión: “Generar proyectos de intervención horizontal a través de la educación, el arte y el trabajo, en los grupos de atención prioritaria y sus familias, que favorezcan en el desarrollo comunitario.” (EducArt, 2020)

Como visión: “EducArt busca intervenir en la armonización y promoción de políticas integrales para aquellas comunidades que sufren desigualdad social, a través de procesos educativos, artísticos y laborales, para reducir su vulnerabilidad.” (EducArt, 2020)

Por lo mencionado con anterioridad se propone la creación de un modelo integral de capacitación para el trabajo, centrado en las PPL, en el cual está cimentado en una sociedad menos desigual e injusta que construya una paz duradera.

CanArt como proyecto socio productivo busca atender los derechos a la capacitación para el trabajo y el trabajo de las personas privadas de la libertad. Por ello es importante considerar el artículo 18 constitucional que hace referencia a los ejes para la reinserción

social que son: la educación, la capacitación para el trabajo, el trabajo, la salud y el deporte. Al vincular estos aspectos con las funciones de la sSSP se puede ver la gran brecha existente con respecto a la importancia que se le da a la población penitenciaria; ya que gran número de esta proviene de contextos vulnerables, generando exclusión que da como consecuencia la afectación a terceros que en este caso es la familia; de igual manera es importante señalar la violación a sus derechos por parte del Estado, quien está encargado de velar por ellos y su bienestar desde que se les priva legalmente de su libertad.

Por lo tanto, es importante que el modelo educativo se base en competencias: conocimientos, valores actitudes y habilidades; ya que persiguen los cuatro pilares de la educación. El programa Artes y Oficios, tiene un diseño transversal que incidirá en la adquisición de las competencias sociales opuestas a las que los llevaron a delinquir. De esta forma buscamos la educación para la convivencia y la paz en un contexto de encierro, para que se brinden las herramientas necesarias a las PPL, para incrementar su resiliencia y favorecer la reconstrucción del tejido social.

El reto es enseñar a vivir en libertad en un contexto de encierro, en donde se forme a las PPL, desde una perspectiva de aprendizaje para toda la vida. Las oportunidades de crecimiento personal ayudan a mejorar su autoestima, por lo cual como se mencionó con anterioridad se busca proteger el lazo con sus familias, ya que éstas funcionan como apoyo fundamental durante su tratamiento. Es por ello que una de las guías es la alusión a la importancia de que las personas privadas de su libertad son sujetos de derechos.

Sabemos existen diferentes programas educativos dentro de los centros penitenciarios, sin embargo, son las mismas PPL quienes se encargan de impartir la capacitación y el camino para hacerlo no es nada sencillo, es por ello que EducArt busca extender la oferta de capacitación laboral para hombres, a través de un programa de capacitación adecuado a sus necesidades, con la finalidad de mitigar el impacto de la cárcel tanto para las PPL como sus familias.

4.4 Justificación

El director ejecutivo de Trabajo Penitenciario, el Licenciado Aarón Sánchez Castañeda realizó en el 2018 un análisis descriptivo del Sistema Penitenciario en la Ciudad de México, en el cual se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Estructura y perfil estadístico de la población penitenciaria
- Perfil estadístico básico de la población privada de la libertad al interior de los centros penitenciarios de la ciudad de México al 18 de septiembre de 2018
- Perfil de la población penitenciaria al 14 de septiembre de 2018 mujeres y hombres
- **Programas de capacitación y trabajo penitenciario**
- Ramos de trabajo penitenciario
- **Personas privadas de su libertad laborando**
- Centros penitenciarios vs. Centros productivos
- Modelo de capacitación e inserción sociolaboral
- Autoconsumo
- Trabajo penitenciario y reincidencia
- Resultados obtenidos

(SsSP, 2018)

Dentro de este análisis descriptivo se puede apreciar que el RPVO se encuentra en el puesto número uno, referente a la sobrepoblación, debido a que como se puede apreciar en el siguiente gráfico, este cuenta con una capacidad instalada de 6,208, pero su población es de 8,698, esto tomando en cuenta el año 2018.

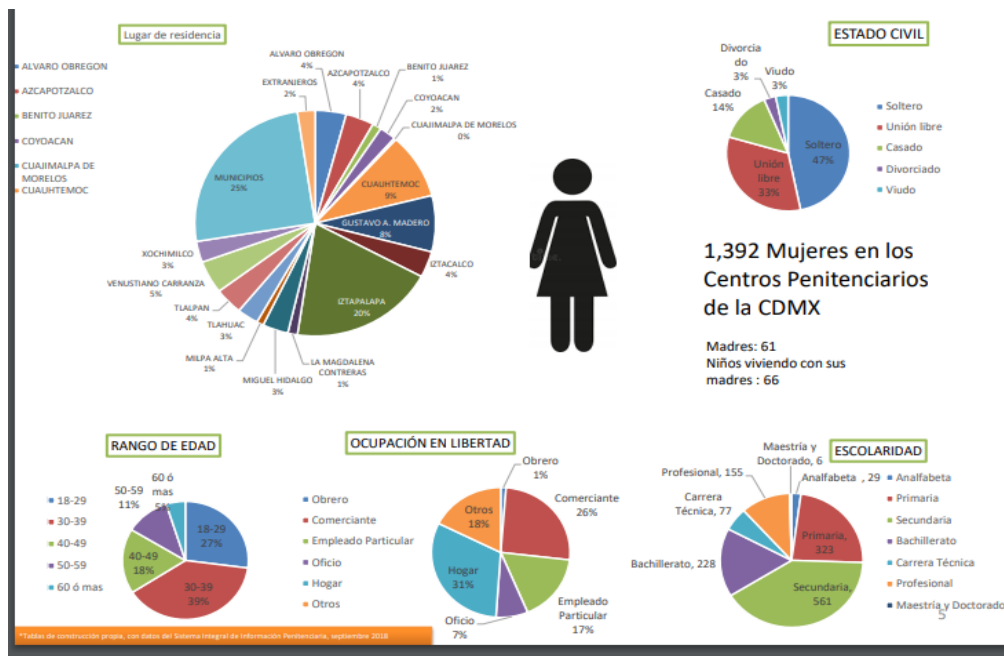
Población dentro de los centros de reclusión

Nº	CENTRO	FEHCA DE INAUGURACIÓN	CAPACIDAD INSTALADA	POBLACIÓN	% SOBREPoblación	PROCESADOS	SENTENCIADOS	FUERO COMÚN	FUERO FEDERAL
1	Reclusorio Preventivo Varonil Oriente	1976	6.208	8.968	44.46	1.692	7.276	8.175	793
2	Reclusorio Preventivo Varonil Norte	1976	6.902	7.219	18.5	1.640	5.679	6.493	726
3	Reclusorio Preventivo Varonil Sur	1979	5.319	3.659	-31.21	640	3.019	3.213	446
4	Centro Varonil de Reinserción Social Santa Martha	2003	2.367	1.377	-41.83	4	1.373	1.203	174
4.1	Módulo de Alta Seguridad Dormitorio "E" Diamante	2003	856	549	-35.51	9	540	456	93
5	Penitenciaría de la CDMX	1957	2.051	1.772	-13.6	19	1.753	1.491	281
6	Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha	2004	1.581	1.216	-23.09	266	930	1.085	131
7	Centro Varonil de Reinserción Seguridad Penitenciaria II	2015	768	541	-29.56	3	538	444	97
8	Centro Varonil de Reinserción Seguridad Penitenciaria I	2015	768	497	-35.29	10	487	400	97
9	Centro de Ejecución de Sanciones Penales Varonil Oriente	1985	336	241	28.27	3	238	235	6
10	Centro Varonil de Rehabilitación Psicosocial	1979	448	224	-50	56	168	215	9
11	Centro de Ejecución de Sanciones Penales Varonil Norte	1985	253	164	-35.18	0	164	155	9
12	Centro Femenil de Reinserción Social Tepicman	1976	415	176	-57.59	14	162	148	28
13	Institución Abierta "Casa de Medio Camino"	2012	87	18	-79.31	0	18	18	0
14	Centro de Sanciones Administrativas	1958	129	85	-34.11	-	-	-	-
TOTAL			27,549	26,621	-3.37%	4,356	22,265	23,731	2,890

* 81.4% sentenciados, 14.96% procesados y 85.63% fuero común, 10.75% fuero federal

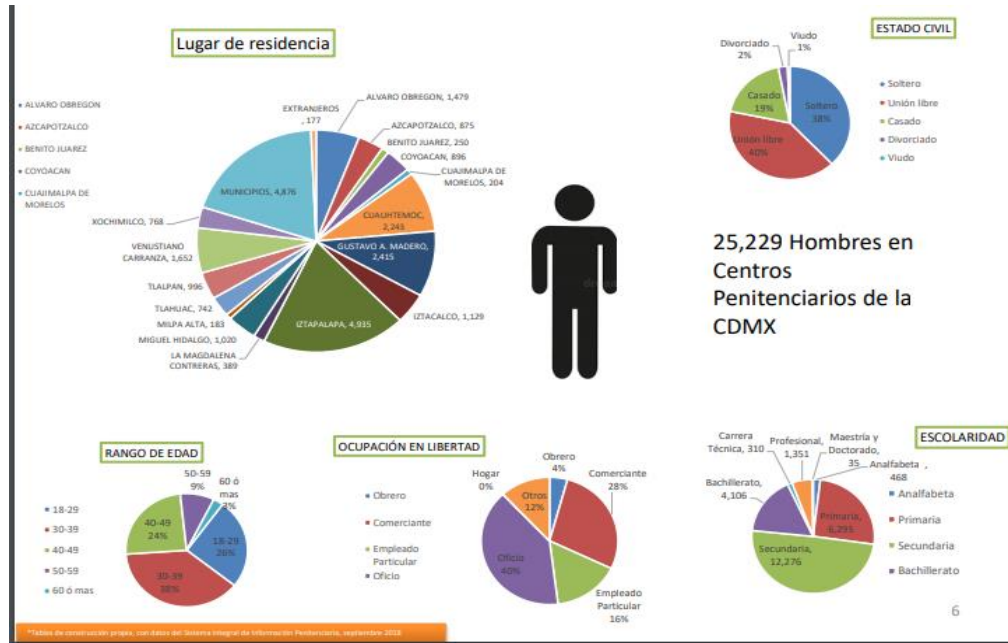
(SsSP, 2018, p.4)

Perfil de la población penitenciaria al 14 de septiembre de 2018 mujeres



(SsSP, 2018, p.6)

Perfil de la población penitenciaria al 14 de septiembre de 2018 hombres



(SsSP, 2018, p.6)

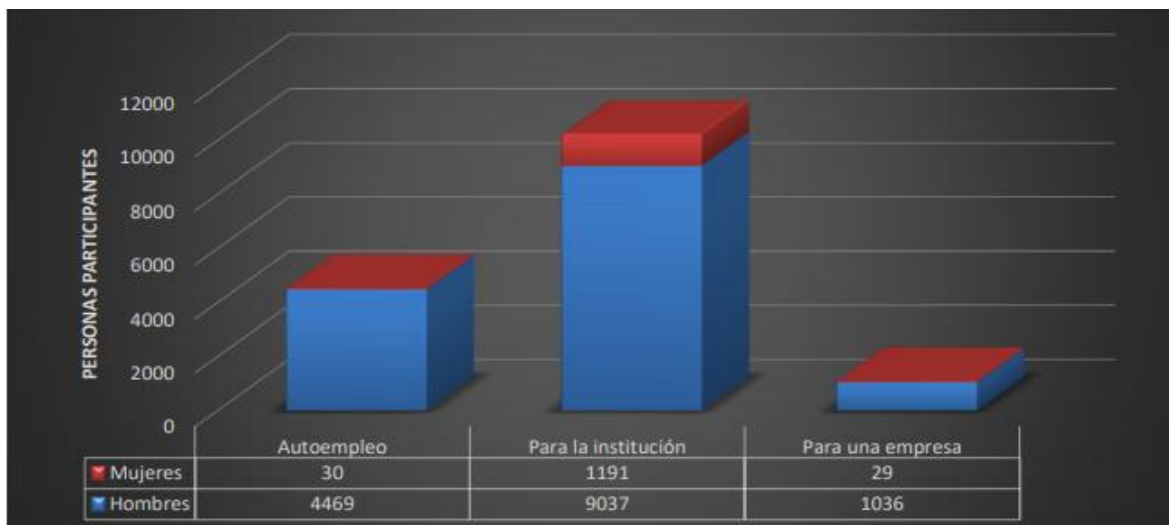
En ambos gráficos se pueden observar la cantidad de mujeres y hombres en los centros penitenciarios de la CDMX, así como también diferentes datos que permiten conocer aspectos como lo son, el rango de edad, la ocupación en libertad, escolaridad, lugar de residencia y estado civil, con lo que se puede tener un estimado de cuál es el perfil de las personas privadas de su libertad en los centros.

Acorde a los estipulado en ambas gráficas referentes al perfil de la población penitenciaria femenina y masculina, se puede ver reflejado que en la CDMX (2018), hay una población de:

- 1,392 mujeres y 25,229 hombres

De los cuales la mayoría cuentan con estudios a nivel secundaria, así como se encuentran en edad productiva.

Trabajo penitenciario



(SsSP, 2018, p.15)

Tomando en cuenta el cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional, emitido por la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC 2020), en agosto del 2020 se contabilizaron 213,493 personas privadas de su libertad a nivel nacional distribuidos de la siguiente forma:

- 94.55% hombres y 5.45% son mujeres.
- El 97% de la población penitenciaria está en edad económicamente activa.
- El 69.1% tiene dependientes económicos.

La privación de la libertad tiene consecuencias no solo en la persona que está pagando una condena, sino en su familia y en la sociedad.

Las implicaciones familiares cuando un padre de familia es privado de la libertad van más allá del impacto emocional que el encierro genera. La cárcel implica una pérdida financiera que va desde la falta de ingresos de la persona privada de la libertad, gastos para la defensa legal, hasta la manutención de la PPL dentro de la cárcel.

Como es bien sabido, las madres son las que habitualmente desarrollan estrategias para sostener esta situación económica y muchas veces tienen que salir de casa para conseguir el sustento, dejando a otras personas la educación de sus hijos, debido a esto, varias ocasiones los hijos pueden quedar al cuidado de sus abuelos u otros tutores responsables, pero muchas otras veces estos quedan sin vigilancia, provocando serios conflictos que derivan en la ruptura familiar.

Es por ello por lo que se puede decir que los hijos son víctimas secundarias debido a la ausencia física de un padre, por la situación de cárcel.

El Modelo de Capacitación e Inserción Laboral, busca lograr mayores oportunidades laborales, así como de capacitación que permitan que las PPL tengan oportunidades educativas con la finalidad de obtener una remuneración económica basado en ocho principios:

1. Respeto de los derechos humanos.
2. Inclusión.
3. No discriminación.
4. Atención a las necesidades y condiciones especiales de vulnerabilidad.
5. Perspectiva de género.
6. No aflictivo.
7. Especialización y certificación de competencias laborales.
8. Semejanza de las condiciones internas y externas.

(SsSP, 2018, p.9)

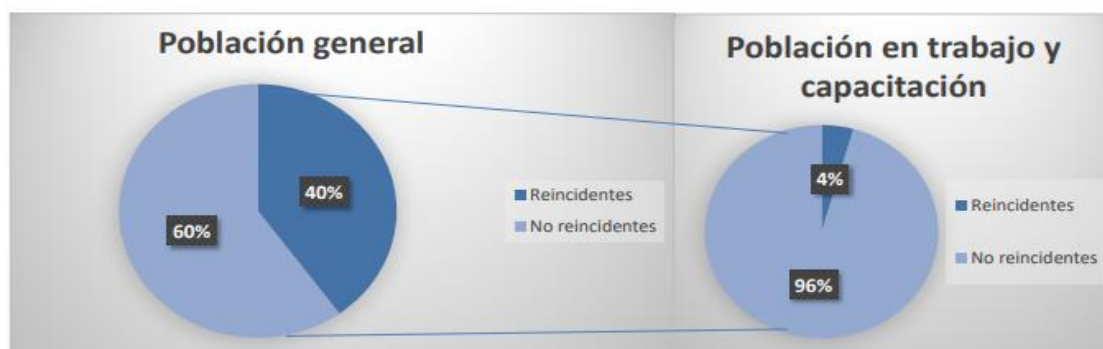
El modelo de capacitación e inserción laboral enmarca a la capacitación en tres niveles entre los cuales destacan aspectos como: el desarrollo humano, la adquisición de conocimientos y habilidades, y la inserción al mundo laboral a través del desarrollo de competencias laborales.

La certificación de las competencias laborales se da a través de la Secretaría de Economía y del Trabajo, ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

Según datos del primer encuentro Latinoamericano por la Reinserción Social en 2018 los programas de capacitación y trabajo lograron reducir la reincidencia al 4% de las PPL inscritos con respecto a la población penitenciaria en general.

De igual modo en el siguiente gráfico muestra el trabajo penitenciario vs la reincidencia, en donde se puede visualizar el resultado obtenido a partir de los resultados por parte de las PPL que participaron en los programas de capacitación.

Trabajo penitenciario vs reincidencia



(SsSP, 2018, p. 45)

De igual manera es importante retomar lo arrojado en los resultados del Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2019, en donde el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente (R.P.V.O), obtuvo una calificación de 5.98 puntos, otorgándole a la “*Existencia y capacidad de las instalaciones necesarias para el funcionamiento del establecimiento*” una calificación de 6.68 puntos, por su parte las “*Condiciones materiales e higiene de los talleres y áreas deportivas*” alcanzaron 6.6 puntos y a las “*Actividades laborales y capacitación*” obtuvieron una calificación de 7.26 puntos.

Con base en lo revisado anteriormente mediante la Plataforma Nacional de Transparencia se buscó conocer las estadísticas referentes a la población penitenciaria en la CDMX:

- “¿*Cuáles son los programas de capacitación para el trabajo que reciben las personas privadas de la libertad, su duración, frecuencia y matrícula?*”
- ¿*Cuántos socios industriales hay y cuántas personas privadas de la libertad son empleadas por ellos?*”
- ¿*Cuáles son los talleres de autoconsumo y cuántas PPL trabajan en ellos?*”

- ¿Cuántas PPL trabajan en las áreas de servicios generales para la higiene, conservación de cada centro?
- En el contexto de Covid-19 ¿Cuáles han sido las medidas de higiene y salud que se han tomado para continuar con los programas de capacitación, educación y trabajo?”

(Oficio No. SG/SSP/DEAJDH/OT/0881/2020, 2020, p. 1)

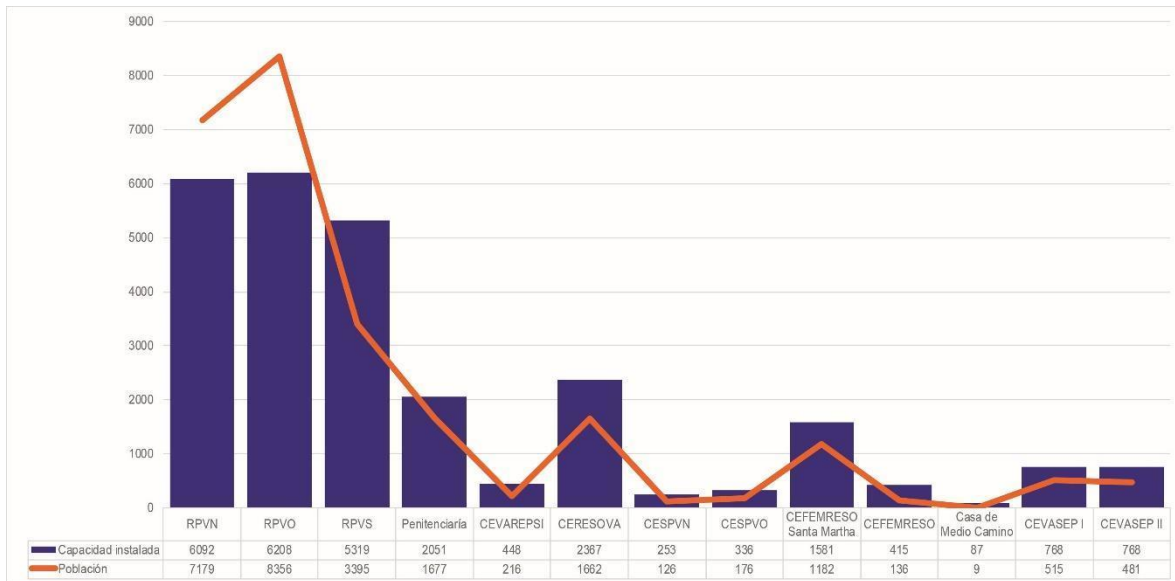
Con base en la información recabada, se elaboró un cuadro en el que se puede apreciar los resultados arrojados por cada una de las preguntas establecidas.

	Reclusorio Preventivo Varonil Oriente
<i>¿Cuáles son los programas de capacitación para el trabajo que reciben las personas privadas de la libertad, su duración, frecuencia y matrícula?</i>	<p>1. Industrial: cursos orientados para la maquila de productos y procesos industriales, tales como mecánica automotriz, herrería, panadería, repostería.</p> <p>2. Servicios: orientados hacia la prestación de diferentes servicios, tales como contabilidad, auxiliar secretarial, dibujo, plomería, electricidad.</p> <p>3. Artesanales: orientados para el desarrollo de habilidades y destrezas para la creación de diversos productos artesanales.</p> <p>4. Agrícolas y Ecológicas: destinados a la producción de diferentes productos derivados del cultivo de la tierra y actividades de crianza de animales domésticos en pequeña escala para consumo humano.</p> <p>5. Tecnológicos: Relacionados a la informática y conocimientos básicos en tecnologías de la información.</p>
<i>¿Cuántas personas privadas de la libertad son empleadas por socios industriales?</i>	<p>1er semestre: 103 personas empleadas</p> <p>2do semestre: 56 personas empleadas</p> <p>3er semestre: 56 personas empleadas</p>
<i>¿Cuáles son los talleres de autoconsumo y cuántas PPL trabajan en ellos?</i>	<p>Son aquellos en que el Centro Penitenciario se encarga de la elaboración de productos para consumo de la población penitenciaria, entre los cuales se encuentran: agua purificada, pan blanco, tortilla, maquila de uniformes, pintura vinílica y lavado de prendas.</p> <p>1er semestre: 101</p> <p>2do semestre: 76</p> <p>3er semestre: 75</p>
<i>¿Cuántas PPL trabajan en las áreas de servicios generales para la higiene y conservación de cada centro?</i>	10 personas debido al contexto por COVID-19

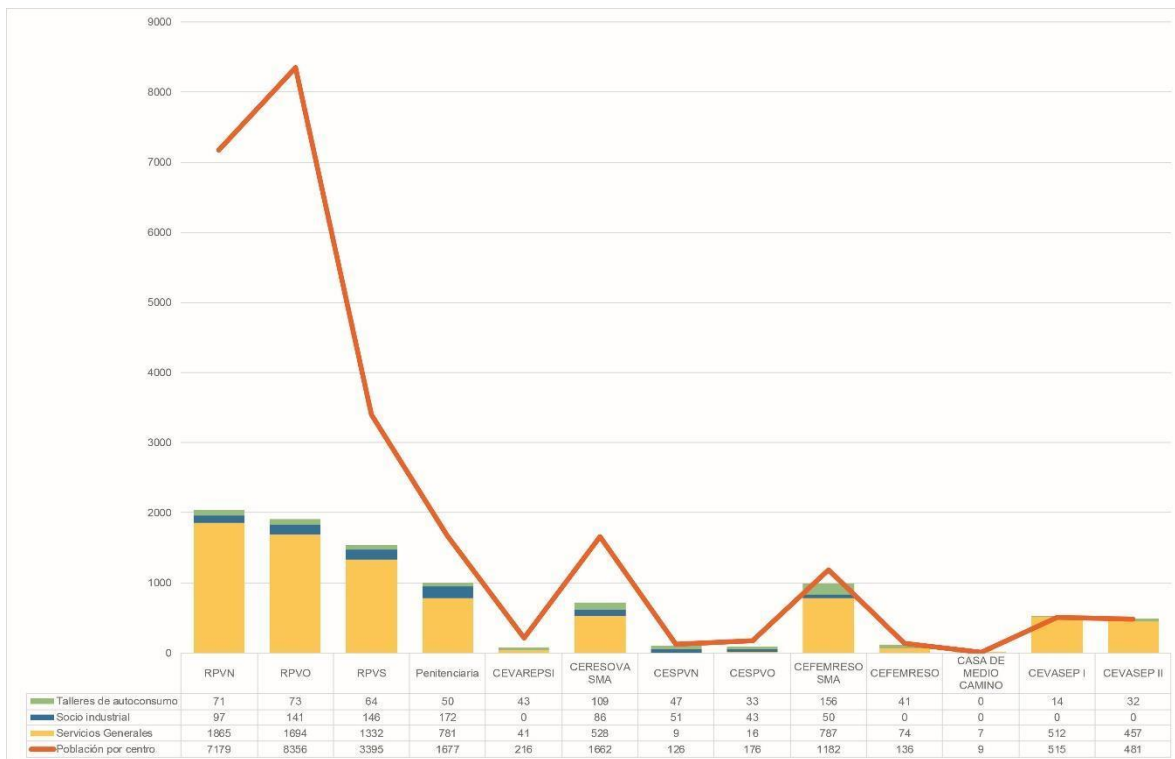
<p><i>En el contexto de Covid-19 ¿Cuáles han sido las medidas de higiene y salud que se han tomado para continuar con los programas de capacitación, educación y trabajo?”</i></p>	<p>La Dirección Ejecutiva de Trabajo Penitenciario implementó el <i>Plan de Trabajo Penitenciario ante la Contingencia ante la Emergencia Sanitaria</i>, en la cual se llevan las siguientes actividades de manera rutinaria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Toma de temperatura de las PPL y medición de oxígeno en sangre, de quienes ingresan a las áreas y talleres productivos, así como detección de posible sintomatología relacionada al COVID-19, con el apoyo de los jefes de talleres de los Centros Penitenciarios. 2.En los talleres a cargo de socios industriales, se estableció realizar actividad productiva con plantillas reducidas de PPL, así como la apertura temporal de dichos talleres. 3.Se estableció la separación de dos metros entre las PPL que realizan actividades productivas en talleres industriales y de autoconsumo, como medida de sana distancia. 4.Se solicitó a las PPL realicen la sanitización de sus herramientas y áreas de trabajo. 5.Se proporcionan caretas y cubrebocas, así como batas protectoras a las PPL que realizan actividades productivas y de capacitación. 6.Se capacita de manera permanente a las PPL, a efecto de que apliquen medidas de seguridad e higiene ante la contingencia en el COVID-19. 7.Formación de cuadrillas de sanitización y desinfección, integradas por PPL, que realizan tareas de limpieza y sanitización en talleres industriales, talleres de autoconsumo y áreas comunes de los centros penitenciarios. 8.Elaboración de cubrebocas y caretas protectoras, para su distribución a la población penitenciaria que desarrolla actividades productivas. 9.Se puso en marcha la Capacitación a Distancia en Espacios Diferentes a través de la distribución de manuales para la elaboración de productos ante la emergencia sanitaria, evitando con ello la concentración de personas, situación que favorece el incremento de contagios por el COVID-19.
---	---

Las gráficas presentadas a continuación muestran la capacidad instalada vs la población real, así como las PPL por centro y su relación con los talleres, los socios industriales y los servicios generales. Finalmente, en el último gráfico se puede observar qué actividad es la que realizan con mayor frecuencia.

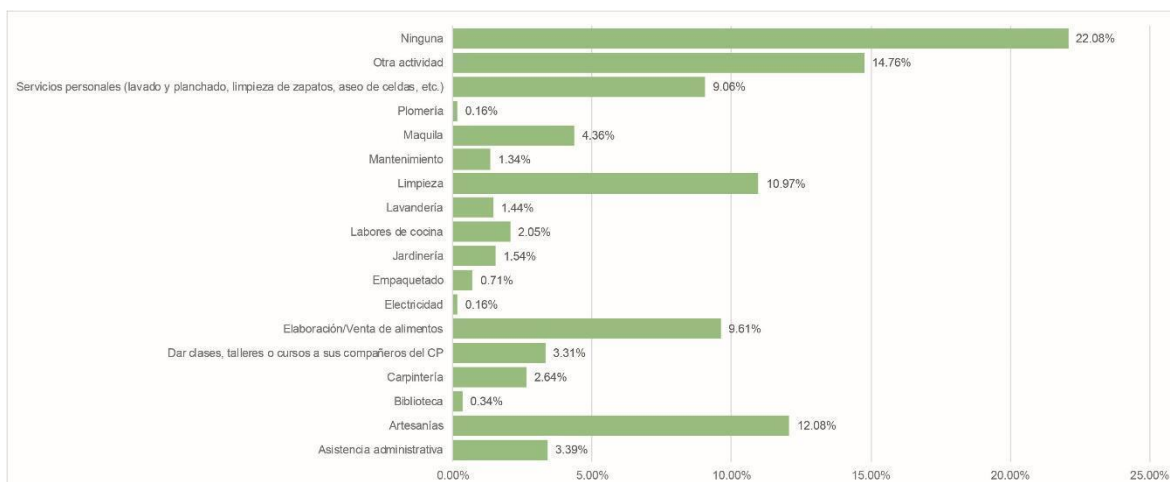
Capacidad instalada vs Población



Población vs Servicios



Actividades



Como se puede observar en cada uno de los gráficos, la población rebasa a la capacidad instalada, por lo que esto es un problema, debido a la población con la que cuenta cada uno de los centros; en el último gráfico se desglosa las actividades que realizan las personas en reclusión, desafortunadamente la mayoría no realiza alguna actividad.

Una vez revisado el Modelo Capacitación, el Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria (2019), y la información recabada vía Transparencia, se procedió a realizar un Detección de Necesidades de Capacitación.

4.5 Detección de Necesidades de Capacitación Introducción

La iniciativa de realizar una Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), tiene como finalidad conocer en qué medida la Subsecretaría de Sistema Penitenciario (sSSP), a quien nos referimos como la autoridad penitenciaria, está cumpliendo con el logro de sus objetivos y posteriormente identificar los elementos que están en juego para la obtención de esos resultados.

La sSSP es una dependencia de la administración pública centralizada de la Ciudad de México, tal como lo determina la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal en su artículo 15, por lo que actúa conforme a la política pública determinada por el

ejecutivo local y es sujeto obligado en lo que respecta a obligaciones de transparencia. (Gobierno de la CDMX, 2020)

Autoridad Penitenciaria: Subsecretaría de Sistema Penitenciario

Para contextualizar, estamos tomando a la sSSP; como nuestra autoridad responsable. Tal como se puede apreciar en su página web, su estructura orgánica está compuesta por múltiples áreas.

En el siguiente esquema, dicha organización está ubicada como eje principal de la estructura organizacional.

Entre algunas de sus funciones se destacan las siguientes:

- Organizar y administrar los centros de reclusión de la capital.
- Promover y coordinar acciones con las instituciones que apoyen las tareas de prevención de conductas delictivas.
- **Apoyar a que las personas privadas de la libertad realicen actividades de autoempleo mediante la producción de artículos artesanales que sirvan de apoyo económico para ellos y sus familias.**
- **Fomentar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas procesadas y sentenciadas.**

La citada organización no cuenta con misión ni visión.

La información presentada, será el marco de referencia para analizar (al final del presente trabajo), qué elementos están en juego para que los aspectos mencionados con anterioridad, se estén o no cumpliendo en la organización.

La capacitación para el trabajo es el eje central, por lo cual es fundamental retomar el Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2019 emitido anualmente por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en donde se menciona en el IV aspecto que lleva por nombre La Reinserción del Interno, sobre las actividades laborales de capacitación para el trabajo y los beneficios que ésta brinda a las personas privadas de su libertad (PPL), así como su vínculo con la sociedad.

Al centrarme en el Sistema Penitenciario de la CDMX, es pertinente recuperar el “Modelo integral de Capacitación” que ellos proponen, en el cual se visualiza de manera estadística el perfil de las personas privadas de su libertad al interior de los centros penitenciarios ubicados en la CDMX en el año 2018. Dicho modelo busca facilitar las oportunidades de capacitación y laborales a las PPL, durante su estancia en reclusión.

Metodología de Investigación

Como parte de la metodología y considerando que era importante realizar una DNC e identificar las fuentes de información, estas se dividieron en “Documentos y Responsables”. Los primeros se refieren a información obtenida de documentos internos, de literatura especializada y de la WEB. Los segundos, se refieren a información que sería obtenida de la organización y de los especialistas.

La primera categoría lleva como título “Documentos”, la cual abarca

1. Documentos internos
2. Literatura especializada
3. Páginas web

Y la segunda categoría lleva por nombre “Responsables”, la cual abarca

1. Organización
2. Especialistas

4.6 Propuesta del Plan de capacitación

El diseño del Plan de Capacitación en Artes y Oficios, requiere la participación de un equipo transdisciplinar, el cual tiene como objetivo atender los derechos humanos de las personas privadas de su libertad (PPL), con base en el Art. 18 Constitucional, desde una mirada horizontal, haciendo referencia a los ejes para la reinserción social.

Al relacionar los aspectos anteriores con los cargos de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario se logra identificar la brecha existente, referente a la importancia brindada a la población penitenciaria, ya que gran número de esta proviene de contextos vulnerables, generando exclusión y afectación a la familia, así como también la violación a sus derechos

por parte del Estado, quien está encargado de velar por ellos y su bienestar desde que se les priva legalmente de su libertad.

Por lo tanto, la propuesta del Plan de Capacitación en Artes y Oficios presentado a continuación está compuesto por un diseño transversal que busca incidir en la adquisición de las competencias sociales opuestas a las que los llevaron a delinquir. Buscando con ello la educación para la convivencia y la paz en un contexto de encierro.

Alcance

El presente plan de capacitación va dirigido a las personas privadas de la libertad del reclusorio preventivo varonil oriente. (RPVO).

Fines del Plan de Capacitación

Dicha capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- La mejora de vida de las personas privadas de la libertad.
- La mejora de vida de sus familias

Objetivo general

Brindar al adulto privado de su libertad las herramientas necesarias para el desarrollo de competencias laborales y sociales que faciliten su reinserción.

Objetivos específicos

- Guiar al adulto privado de la libertad para el desarrollo de competencias laborales y sociales.
- Motivar y concientizar a las PPL para que se capaciten y desempeñen trabajos artesanales de calidad.
- Crear un ambiente de aprendizaje positivo y productivo.

Metas

- Reducir la vulnerabilidad de las PPL, a través de un modelo integral de capacitación.
- Disminución de prácticas sociales de exclusión y violencia.

Beneficiarios

Directos: Personas privadas de su libertad en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente (RPVO)

Indirectos: El proyecto también aspira a beneficiar a, través de la comercialización, a la población y comunidades que adquieran los productos realizados por las PPL.

Cursos de acción

En cuanto al establecimiento de un canal de comercialización directa, se crearán como productos del proyecto la creación artículos, por lo que se requiere:

- Recursos y alianzas
- Asesoría y respaldo
- Inversión económica
- Estudio de mercado

Porque el estigma que cargan las PPL y sus familias trae consecuencias a nivel personal, familiar y social.

El mayor obstáculo: la autoridad penitenciaria

La mayor fortaleza: el compromiso

Localización

En cuanto a la producción de los productos citados se realizará dentro de las instalaciones del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente (RPVO), localizadas en Av. Reforma 100, Lomas de San Lorenzo, Iztapalapa, 09780 Ciudad de México, CDMX

Contenidos

Temas	Objetivo	Duración
Dibujo y pintura	Identificar las teorías del color y técnicas básicas.	1 cuatrimestre
Bricolaje	Desarrollar destrezas de bricolaje, a través de la experimentación de herramientas caseras.	1 cuatrimestre
Encuadernación	Desarrollar habilidades básicas para la encuadernación, a través del uso de materiales y herramientas a su alcance, para la elaboración de productos de calidad.	1 cuatrimestre
Marroquinería		1 cuatrimestre

Recursos de personal, organización y recursos de infraestructura institucional disponible

Humanos

- Director de administración
- Director de ventas
- Director de capacitación
- Dirección operativa
- Asesor contable
- Capacitadores
- Prestadores de Servicio Social

Materiales

- Papelería
- Impresión de catálogos
- Técnicos
- Registro de marca
- Página web

Financieros

- CanART será el encargado del costo de la adecuación de la bodega, el pago de teléfono e internet, plan celular, flete, transporte, embalaje, agua y luz.

Indicadores de evaluación

Evaluación de las fortalezas y debilidades del proyecto Capacitación para el trabajo en Artes y Oficios a personas privadas de su libertad (PPL)

Evaluación, control y seguimiento de los programas

- Evaluación de la concordancia de los contenidos de los programas de estudio
- Evaluación de la ejecución de los programas de estudios (Eficacia y eficiencia de los programas y detección de necesidades de los capacitadores y de las PPL)

Evaluación de los resultados

- Impacto de los procesos de formación en las PPL
- Impacto de los productos generados por las PPL

CONCLUSIONES

A partir de la realización de la propuesta de Capacitación para el Trabajo en Artes y Oficios a Personas Privadas de su Libertad (PPL), se ha podido observar que existen diferentes factores por los cuales no se piensan, planean e implementan programas de capacitación, en entornos en los que existe una necesidad.

La capacitación es un proceso primordial en las organizaciones, permitiendo con ello que el ser humano adquiera los conocimientos, competencias, habilidades y herramientas necesarias que le permitan mejores oportunidades.

Al pensar en la construcción de un proyecto de capacitación siempre se debe contemplar cuáles son las necesidades reales de las personas a ser capacitadas, cuál es el contexto en el que se pretende intervenir, así como también conocer las características de la organización. Todas estas cuestiones a considerar, no pueden ser dejadas de lado, ya que cada una de ellas aporta en el desarrollo del proceso de construcción de un modelo de capacitación.

A manera de cierre, es importante mencionar que la capacitación de los adultos privados de su libertad representa un espacio de oportunidades para que las personas puedan adquirir los conocimientos y herramientas necesarias que les permitan reinsertarse de mejor manera a la sociedad a partir de este aprendizaje continuo que es fundamental para todo individuo.

Para que esta reinserción social se lleve a cabo están de por medio los cinco ejes principales, entre ellos la capacitación por lo que con esta propuesta se pretende apoyar a que las personas privadas de la libertad realicen actividades de autoempleo mediante la producción de artículos artesanales que sirvan de apoyo económico para ellos y sus familias; fomentando con ello el cumplimiento de los derechos humanos de las personas procesadas y sentenciadas. Al adquirir un oficio y autoemplearse, se promueven habilidades para la convivencia y la paz en un contexto de encierro, ofreciendo herramientas necesarias para incrementar la resiliencia y favorecer la reconstrucción del tejido social.

Concluyo a su vez, que la capacitación es un proceso primordial en las organizaciones, por lo que es imprescindible el papel del pedagogo para poder ver a la capacitación como proceso formativo, para que de esta manera se oriente a las necesidades de las personas privadas de su libertad al cumplimiento de los objetivos.

La elaboración de la tesina permitió la teorización de los conceptos involucrados dentro de un proceso de capacitación. Por otro lado, en el proyecto se logró entender a la *educación*, como la integración formativa a través de la interacción entre sujetos, para establecer cooperación y trabajo en equipo a través de la enseñanza en los talleres, para que el conocimiento que adquieran las personas privadas de su libertad, lo puedan aplicar a lo largo de la vida y de igual manera, sean utilizados para generar un cambio social.

FUENTES DE CONSULTA

- Bohlander, G. & Snell, S. (2009). Administración de recursos humanos. México: Cengage learning.
- C. (2017, abril 19). ¿Cómo nace CanART? Recuperado 4 de mayo de 2020, de <https://canartsite.wordpress.com/2017/04/12/como-nace-canart/>
- CNDH. (s. f.). UN MODELO DE REINSERCIÓN SOCIAL. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/modelo-reinsersion-social.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2020). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2019). LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016). Ley Nacional De Ejecución Penal. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP_090518.pdf
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2018). La ejecución penal desde los derechos humanos. Recuperado de https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/06/Propuesta1_2018-1.pdf
- Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal. (2017). Reporte a Mecanismos Internacionales. Recuperado de https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/02/Reporte_Personas_Privadas_de_la_Libertad_CDHDF.pdf
- de la Cdmx, S. D. G. (s. f.). Subsecretaría de Sistema Penitenciario. Recuperado 30 de abril de 2020, de <https://www.secgob.cdmx.gob.mx/subsecretariassegob/subsecretaria-de-sistema-penitenciario>
- Grados, J. (2009). Capacitación y desarrollo de personal. México: Trillas .
- Mendoza, A. (1990). Manual para determinar las necesidades de capacitación. México: Trillas.

- Organización de los Estados Americanos. (2011). Informe sobre los derechos humanos de las personas privadas de libertad en las Américas. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/ppl/docs/pdf/ppl2011esp.pdf>
- Pinedo, M. (1990). Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XX, 111-131.
- Sánchez Castañeda, A. (2018). Modelo Integral de Capacitación. Recuperado de <https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5bb/f98/cdb/5bbf98cdb30a3970159332.pdf>
- Siliceo, A. (200). Capacitación y desarrollo del personal. México: Limusa.
- Reynoso, C. (2007, julio 05). Notas sobre la capacitación en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 5, 165-190.
- Reza, Trosino J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. (1ª. Edición). México: Panorama Editorial
- UNODC. (s. f.). Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos. Recuperado de https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf

ANEXOS

Instrumento para las personas privadas de su libertad PPL

¿Qué cursos te interesaría tomar?

¿Qué opinión tienes de los cursos que actualmente se dan?

¿Qué aspectos consideras que deben mejorar respecto a los cursos que actualmente se ofrecen?

¿Qué tipo de productos son los que más te gusta o te gustaría hacer?

De la siguiente lista, señala con una X los cursos que te interesaría tomar:

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Administración | <input type="radio"/> Encuadernación |
| <input type="radio"/> Calado con otros materiales | <input type="radio"/> Escultura en madera |
| <input type="radio"/> Carpintería | <input type="radio"/> Impresión textil |
| <input type="radio"/> Creación literaria | <input type="radio"/> Marquetería |
| <input type="radio"/> Desarrollo humano | <input type="radio"/> Modelado |
| <input type="radio"/> Dibujo | <input type="radio"/> Pintura |
| <input type="radio"/> Diseño de joyería | <input type="radio"/> Serigrafía |
| <input type="radio"/> Diseño de ropa | <input type="radio"/> Tratamiento de los materiales |
| <input type="radio"/> Electricidad | <input type="radio"/> Otros ¿Cuáles? _____ |
| <input type="radio"/> Encapsulado | |

¿Consideras que los productos de estos cursos podrías elaborarlos en tu taller? ¿Podrías adquirir los materiales?

¿Hay algo en tema de capacitación que no estemos considerando y te interese?