

CENTRO DE POSGRADOS

Tema:

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASPIRANTES AL CUERPO DE
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Magíster en Administración de Empresas**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

Autor:

Jorge Humberto Carrera Barahona

Director:

Mg. Edwin Javier Santamaría Freire

Ambato – Ecuador

Junio 2026

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **JORGE HUMBERTO CARRERA BARAHONA**, con cédula de ciudadanía **0909775116**, autor del trabajo de titulación intitulado: "PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASPIRANTES AL CUERPO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA", previo a la obtención del título profesional de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, en el centro de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, junio 2026



Jorge Humberto Carrera Barahona
CC. 0909775116

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASPIRANTES AL CUERPO DE
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

Autor:

Jorge Humberto Carrera Barahona

Edwin Javier Santamaría Freire, Ing. Mg.
CC. 1802931426

f. 

CALIFICADOR

Omar Damián Cavero Álvarez, Ing. Mg.

f. 

CALIFICADOR

Teresa Milena Freire Aillón, Ing. Mg.

f. 

CALIFICADOR

Linda de las Mercedes Amancha Chiluisa, Ab. Dra.

f. 

DIRECTORA CENTRO DE POSGRADOS

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg.

f. 

PROSECRETARIO PUCE AMBATO

Ambato – Ecuador
Junio 2026

**PUCE | AMBATO**
PROSECRETARIA

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la oportunidad de culminar esta meta y ser un buen profesional.

A mi esposa Dary y a mi nena Nathalya, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona.

Lic. Jorge Humberto Carrera Barahona

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento dándome la fortaleza la paciencia y abriéndome camino a un mejor vivir.

Gracias a mi esposa a mi nena por su comprensión y su apoyo incondicional, a mis hijos que de una u otra forma me infundieron aliento para seguir adelante.

Gracias al Mg. Edwin Javier Santamaría Freire, Director de mi tesis por su paciencia y constancia, sin usted y sus virtudes, no lo hubiese logrado, usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales, por sus palabras de aliento, cuando más las necesite; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas, gracias por sus orientaciones

Lic. Jorge Humberto Carrera Barahona

RESUMEN

El Sistema Nacional de Rehabilitación Social del Ecuador, es una institución gubernamental que otorga servicios para la rehabilitación y reinserción de personas privadas de la libertad, que no es más que una necesidad de la colectividad que pretende mejorar el tejido social de aquellas personas que por circunstancias diversas han desviado su conducta, y, por ende, requieren un tratamiento.

Las personas privadas de libertad requieren no sólo pasar por procesos de rehabilitación y reinserción, sino que, además, requieren garantías y seguridad, para cumplir con los preceptos establecidos en las leyes nacionales e internacionales que garantiza sus derechos. En este sentido, los Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, requieren ser capacitados y formados, desde el inicio de su carrera, cuando son aspirantes, lo que permitirá el desarrollo de competencias profesionales que cumplan con estándares internacionales, y, se garantice un trabajo efectivo.

Palabras clave: sistema penitenciario, programa de capacitación, servidores de seguridad y vigilancia penitenciaria.

ABSTRACT

The National Social Rehabilitation System of Ecuador is a government institution that provides services for the rehabilitation and reintegration of people deprived of their liberty, which is nothing more than a need of the community that aims to improve the social fabric of those people who, due to circumstances, several have diverted their behavior, and, therefore, require treatment.

Persons deprived of liberty not only need to go through rehabilitation and reintegration processes, but also require guarantees and security, to comply with the precepts established in national and international laws that guarantee their rights. In this sense, the Servants of the Penitentiary Security and Surveillance Corps need to be trained and educated, from the beginning of their career, when they are candidates, which will allow the development of professional skills that meet international standards, and guarantee an effective work.

Keywords: *penitentiary system, training program, security servers and prison surveillance.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	8
1.1. Características generales de los procesos de capacitación.....	8
1.2. Modelos de capacitación en centros penitenciarios internacionales	25
1.3. Modelos de capacitación en centros penitenciarios nacionales.....	29
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	30
2.1. Enfoque de investigación	30
2.2. Tipo de investigación.....	30
2.3. Método de investigación.....	31
2.4. Población y muestra	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
3.1. Propuesta de programa de capacitación.....	64
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS	91

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos que con mayor complejidad se proyectan cotidianamente en el Sistema Nacional de Rehabilitación Social del Ecuador, y que tiene que ver con el talento humano, que se encarga de la custodia, vigilancia, seguridad, remisiones, traslados, y mantenimiento del orden al interior de los Centros de Privación de la Libertad (CPL). En otros términos, el talento humano con el que cuenta el Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria es insuficiente, para todas y cada una de las labores que debe cumplir, al momento el CSVP, cuenta con un total de 2910 (Dirección del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, 2023) servidores, para un total de 31.264 (Dirección de Análisis de la Información SCSVP, 2023).

El Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores (SNAI), requiere contar con un numérico mayor de Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria (SCSVP), que cumplan sus funciones de manera profesional, en el marco del respeto a los Derechos Humanos de las PPL.

En este mismo orden de ideas, el trabajo investigativo se justifica teóricamente, puesto que se efectuó una reflexión acerca del talento humano encargado de la seguridad y vigilancia penitenciaria, sin olvidar los diferentes componentes que al respecto lo circundan como es el caso del numérico de SCSVP, encargados de la custodia de las PPL, el sistema de capacitación que recibe, y los procesos de formación profesional. Ello implica, que las críticas y reflexiones serán de orden teórico, basado en el paradigma administrativo imperante en el sistema penitenciario.

La investigación propone una nueva estrategia, que no únicamente solvete el déficit de Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, sino que permita desarrollar una amalgama de acciones que mejoren las capacidades mediante un proceso de entrenamiento adecuado, para los SCSVP, en cada uno de sus grados. A nivel de la administración de empresas el tema de la capacitación (entrenamiento), es una de las aristas más importantes dentro de las

organizaciones, “(...) entrenamiento es considerado un medio para apalancar el desempeño en el cargo” (Chiavenato, 2020, pág. 305). Es decir, es un proceso por medio del cual las personas o trabajadores se preparan para desempeñar eficientemente sus funciones, para las cuales ha sido contratado.

Dilucidar y precisar las complejidades existentes en los procesos de entrenamiento del talento humano, se refiere al involucramiento de una serie de aspectos referentes a un campo de interrogantes en la misma dirección que plantea Chiavenato (2019): ¿qué tipo de profesionales estamos formando? ¿Cómo los estamos formando? ¿Qué contradicciones emergen en el proceso? ¿Qué dificultades se puede detectar en la formación que impidan la interrelación teoría-práctica? En síntesis: ¿Desde dónde, ¿cómo y para qué formamos profesionales? En este caso particular acotado al campo de actuación profesional de los Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, del Sistema Nacional de Rehabilitación Social.

Un aspecto que se debe visualizar a nivel de los procesos de entrenamiento (capacitación); es aquél referente a la ausencia de medición (evaluación) previa y posterior al entrenamiento. Como se puede comprender, es una consideración importante para la determinación de puntos de referencia para la mejora del rendimiento del talento humano del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Generalmente, la mayor parte de las clases y talleres terminan con una crítica del personal, hacia el curso y los distintos aspectos inherentes a este. Entonces, las evaluaciones otorgarán indicaciones sobre la efectividad del programa en términos de objetivos cumplidos y estándares de desempeño, de los distintos actores.

Al respecto, se debe tomar en cuenta que las organizaciones no suelen tomarse el tiempo requerido, para analizar cuáles son sus necesidades de entrenamiento o capacitación del talento humano. En los espacios en los cuales se efectúa, las "necesidades de capacitación", no suelen estar relacionadas con los objetivos de institucionales. Los equipos de capacitación no realizan o efectúan suficientes preguntas sobre por qué debería realizarse un entrenamiento y cómo se vincularán,

o impactarían en las metas de la institución o los resultados esperados organizacionalmente. De ello se desprende que no es una conversación simple, sino un ejercicio complicado y suele ser evitado a toda costa. Los objetivos de aprendizaje que son muy claros y precisos; rara vez se les da la importancia que merecen.

Los resultados que se obtengan de las evaluaciones suelen definir el comportamiento requerido que a su vez se convierte en el o los aspectos centrales del modelo de habilidades para entrenar al talento humano. Ello finalmente, puede llevar a la creencia o definición entre los entrenados de que el aprendizaje es trascendente y de alto valor. Es así, que en general las organizaciones deben impartir modelos de habilidad con la esperanza de que de alguna manera se transforme el comportamiento y se cumpla con los objetivos finales del proceso.

Una frase que resulta reiterativa, en las instituciones, es aquella que refiere: “el tiempo es equivalente al dinero” (El tiempo del dinero, s.f.), por lo cual, las instituciones deben ser expeditas, para garantizar que los objetivos organizacionales se midan y cumplan con cada intervención de entrenamiento. Por lo que, es imperante que la institución realice entrenamientos o capacitaciones que no solo tengan modelos de habilidades definidos sin ningún apego al comportamiento y objetivos institucionales, por lo que resulta necesario que, desde la unidad competente, sea analizado detenidamente la necesidad y requerimientos de efectuar una capacitación y los objetivos organizacionales deseados para que se vean reflejados en el proceso.

Las razones por las cuales el entrenamiento no suele poseer o tener el efecto deseado, son amplias, entre las que, se pueden mencionar un programa mal diseñado, a un capacitador ineficaz, al personal que no puede implementar la capacitación en el lugar de trabajo, u otras muchas razones. Un factor importante que puede determinar la efectividad o la ineficacia del entrenamiento es la motivación del talento humano institucional. Una mayor motivación se ha relacionado con una mayor adquisición de habilidades, una mayor confianza

posterior a la capacitación y mayores intenciones de aplicar el aprendizaje en el lugar de trabajo.

Efectivamente, la motivación puede verse seriamente afectada por una cantidad amplia de factores, los cuales pueden ir desde el tiempo han descansado los participantes hasta su comprensión de por qué han sido escogidos para la capacitación. En este mismo orden de ideas, el personal que elige ir al programa de entrenamiento o capacitación; puede vincularse a la motivación, pero una investigación efectuada por parte de (Coven, 2022), ha ido más lejos y establece según su estudio, que el personal está en sus trabajos elegidos puede afectar la motivación y, por lo tanto, los resultados del entrenamiento.

Así, en la investigación descubrió que el personal que estaba en un trabajo que habían elegido mostró una mayor motivación previa a la capacitación, lo que condujo a una mayor adquisición de conocimientos y una mayor intención de aplicar el aprendizaje en el lugar de trabajo. Esto sugiere que es más probable que la capacitación beneficie al personal que está en sus trabajos elegidos que a otro personal.

Al respecto, el Instituto Latinoamericano para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD); establece que uno de los cinco principales problemas de los sistemas penitenciarios en América Latina y el Caribe «es la inadecuada selección y capacitación del personal penitenciario. Entre los factores que inciden en esta problemática es el reducido presupuesto destinado por los países al sistema penitenciario, que imposibilita la contratación y capacitación del personal de seguridad, y por otro, el constante incremento de la población penitenciaria» (Cora, Carvacho, & Droppelmann, 2022).

Otro aspecto trascendente de análisis es la incorrecta sinonimia entre: prisión y sistema penitenciario, ambos términos, todavía hoy subyacen en inconsciente colectivo de la sociedad ecuatoriana, lo que ha permitido que la administración penitenciaria se convierta en un factor de permanente reivindicación de los distintos estamentos que laboran en esta institución y cuya formación estaba supeditada

tradicionalmente a generar procesos bastante cuestionables pues no eran concordantes con la realidad que se vivía en el interior del sistema penitenciario y de las necesidades de los actores, además de que la manera en que eran impartidos no siempre acertaban.

Es en razón de ello, que la nueva visión, misión y objetivos institucionales del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, viene a cambiar las bases del modelo imperante y, por tanto, establecer un nuevo ámbito de acción profesional de los servidores penitenciarios (SCSVP) que pasaron de la formación *inicia* a la educación por competencias que garantizará una mayor calidad formativa y, sobre todo, un mayor grado de reconocimiento social de su propia profesión.

En el contexto del proceso de entrenamiento de los Servidores del CSVP, el modelo o paradigma educativo: formación dual, ha cobrado una importancia trascendental; en virtud de que busca armonizar *lo teórico y lo práctico*, en una amalgama de conocimientos que otorguen al aspirante los fundamentos necesarios para el desarrollo integral tanto de competencias como habilidades en el devenir laboral.

Es así como el proceso de enseñanza, en este nuevo paradigma, debe estar acompañado de su complemento, esto es, del «*de aprender*». Entendiendo a este como: aquel proceso por el cual un aspirante o estudiante intenta captar; elaborar contenidos; generar soluciones a problemas; tomar medidas ante situaciones laborales; expuestas por el docente o por cualquier otra fuente de información. Con este preámbulo, se requiere exponer de manera breve la situación del entorno o medio penitenciario. Es decir, efectuar un análisis de la situación, sus principales nodos críticos, así como las estrategias y acciones que se tiene que implementar.

Deberán proporcionarse nuevas oportunidades de desarrollo profesional al personal penitenciario en intervalos regulares a lo largo de su carrera, para asegurar que conserven el conocimiento y la capacidad y que estén al tanto de los últimos conceptos y técnicas relevantes para su papel. Esto también es importante para mantener la motivación y conservar al personal.

Tales oportunidades pueden incluir: capacitación interna, capacitación en centros especializados con personal de otras prisiones/sectores gubernamentales, cualificaciones nacionales, oportunidades de capacitación en campos relacionados (trabajo social, entre los más importantes). No debe haber discriminación en relación con las oportunidades de desarrollo profesional. El personal penitenciario femenino y aquellas personas pertenecientes a grupos minoritarios deben tener el mismo acceso a la formación continua que el resto del personal.

Finalmente, la dirección encargada del sistema requiere tenga habilidades especializadas y ejerce una influencia importante en la cultura de los centros de privación de libertad. Los administradores, pero sobre todo los servidores encargados de la seguridad y la vigilancia penitenciaria deben recibir una capacitación extensiva en habilidades, de control de mantenimiento del orden, de manejo de grupos, de intervenciones en situaciones de crisis, de control directivo de los centros. Esto se aplica a los servidores que son contratadas externamente para el puesto, así como a aquellos que son promovidos dentro del sistema penitenciario (la experiencia en el trabajo penitenciario operativo puede ser un activo, pero no necesariamente proporciona las habilidades específicas requeridas para la gestión). También se les deben dar oportunidades.

En base a lo expuesto se plantea como objetivo general: Diseñar un programa de capacitación inicial para el desarrollo de competencias de los Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, que dan paso a los objetivos específicos:

- 1.- Fundamentar teóricamente los elementos de un programa de capacitación acorde al perfil de los miembros de CSVP.
- 2.- Identificar las brechas existentes con respecto a los requerimientos normativos de los Aspirantes al CSVP de acuerdo con el COESCOP.
- 3.- Proponer las características de un programa de formación permanente para cubrir las brechas de los Aspirantes del CSVP.

El trabajo investigativo asume un enclave metodológico construido con base en una perspectiva cualitativa, a la vez emergente y flexible orientado a comprender el problema de manera holística, mediante operaciones que permitan desentrañar significados y sentidos (Cabezas, Andrade, y Torres, 2021). En este contexto el enfoque bibliográfico como principal técnica de recolección de información, asociada a la entrevista, conversacional e interactiva hace que el encuentro entre los distintos actores sea una escena fundamental de la investigación y, a la vez generadora de un escenario en el que va a desplegarse el carácter narrativo de la experiencia.

La pretensión, y por ende el valor que adquieren los análisis narrativos, determinan que el enfoque pone acento en la ocasión de establecer una narrativa dialógica que se produce en las diferentes intersecciones disciplinares (construcción de narrativas como un método-proceso de investigación), más que: “narrar historias de otros se trata de favorecer las narrativas que se arrojan y que puedan ser transformadas y/o subvertidas por otras subjetividades y colectividades” (Rubio, Bovino, Espinoza, & Cucchiara, 2022).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Características generales de los procesos de capacitación

Origen y evolución de la capacitación

Las organizaciones en general sean estas públicas o privadas, desde hace más de dos décadas, han venido invirtiendo sosteniblemente en la capacitación de su personal, ello básicamente se debe a que el mundo globalizado, exige cada vez más una serie amplia de competencias de sus trabajadores. Para lograr tener o contar con personal altamente calificado y cualificado; las instituciones han tenido que implementar con mayor rigor y sostenimiento una serie de planes, programas y proyectos de capacitación continua, para el talento humano organizacional (Reynoso, 2013).

Por tanto, es posible sostener que la capacitación es, sin duda alguna, una de las herramientas fundamentales con que cuentan las instituciones públicas y privadas, para lograr que sus profesionales alcancen, a través del conocimiento, las competencias requeridas, que les permitirá afrontar el dinámico y convulso mundo organizacional, en medio de los constantes cambios tecnológicos, políticos, económicos y sociales que se producen en sociedad de manera consuetudinaria (Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo de Talento Humano, 2018).

Ahora bien, si se realiza una mirada histórica sobre la capacitación, es posible afirmar que la capacitación laboral estuvo vinculada en sus albores a las unidades productivas pequeñas, de naturaleza familiar, en las que se utilizaban metodologías de capacitación basadas en “**aprender haciendo**” (*lo cual se conoce ahora, con la denominación de práctica pre y post profesional*), las que fueron modificadas por la llegada de la Revolución Industrial, así como por las exigencias de formación del personal asociadas a las dos grandes guerras (Rodríguez M. d., 2003).

Otro aspecto importante dentro del devenir de la capacitación tiene que ver con los avances de la pedagogía y la teoría del aprendizaje adulto que se han reflejado en la calidad de las acciones formativas destinadas a las empresas de mayor tamaño pero que no habrían impactado en las destinadas a las firmas pequeñas. Se habría generado, como consecuencia, un circuito diferencial de baja calidad que podría explicar el reducido impacto de políticas y programas de capacitación destinados a este sector (Proyecto de Desarrollo y Educación en América Latina y el Caribe, 2011).

Según se detalla en la historia de la capacitación laboral, desde la antigüedad es posible distinguir referencias respecto de la formación en el trabajo. Por ejemplo, en el Código de Hammurabi, que data del año 2100 A.C., se incluyen ciertas pautas para regular la actividad de los aprendices (Mitnik & Coria, 2016).

Por otra parte, en Inglaterra, la capacitación “en el trabajo”; se constituyó en la clase más temprana de formación para la producción, se desarrollaba cara a cara en el ámbito laboral y mediante la demostración que alguien que sabía realizar una tarea hacía a otra persona. Dada la escasa complejidad de las tareas –trabajo en granjas, artesanías con herramientas muy simples y bajo volumen de producción– y el fuerte vínculo con la subsistencia, se podía prescindir de la lectura y la escritura. El ámbito de esta instrucción directa era generalmente el familiar o el de los pequeños grupos de artesanos (González, 2017).

Con el devenir del tiempo, llegó la crisis del feudalismo, que derivó en el despoblamiento del campo, y por tanto, consecuente se produjo el fenómeno de la urbanización, la conformación de los Burgos (aldea o población muy pequeña, dependiente de otra principal), donde confluyen artesanos y comerciantes y el crecimiento del consumo y la producción con base en un salto tecnológico y organizativo, fueron necesarias nuevas modalidades de producción y reproducción de bienes, productos, y de servicios, que implicaron un crecimiento exponencial (sí así se lo quiere nombrar) en la instrucción básica y especializada.

Así, a inicios del siglo XII nacen los denominados “artes”, que son asociaciones de artesanos y mercaderes que tuvieron un trascendente desarrollo hasta lograr institucionalizarse y conquistar la protección de los poderes públicos. Alcanzan su máxima hegemonía en el siglo XIV, para luego decaer lentamente hasta su supresión legal en los diferentes Estados europeos hacia fines del siglo XVIII y principios del XIX (Infante & Breijo, 2017).

A partir del siglo XV, se asiste a una progresiva diferenciación de ámbitos de formación. Se separan los itinerarios formativos de los talleres de artes respecto de las emergentes academias y se diferencia el artista del artesano. Las academias constituyeron escuelas superiores de perfeccionamiento que rompen los estrechos límites de la formación artesanal tradicional, con aulas abiertas y presencia de público, se parecen mucho más a las universidades que a los talleres (Corts, Ávila, Calderón, & Montero, 2013).

La capacitación y formación de los aspirantes o postulantes al mercado laboral plantea entonces una problemática central (la que aún perdura), y que se refiere a: el conflicto entre tiempo de capacitación y formación y el tiempo de producción. En el análisis de Rugiu: si los talleres hubiesen dado más espacio a las exigencias pedagógico-didácticas sin duda lo resentiría la producción. Formar, por sus exigencias, comienza a ser incompatible con la producción. Para formar había que convertir algunos talleres en escuelas de carácter profesional. Se pregunta al respecto el autor: ¿y quién financiaría esta escuela? ¿Quién compensaría las pérdidas sufridas a nivel de producción a causa del privilegio acordado para la reproducción? (Gramigna, 2006).

La Revolución Industrial (cuyo inicio se dio en la segunda mitad del siglo XVIII), y la posterior emergencia suscitada a nivel de la educación, lo que marca la etapa siguiente en el proceso de transformación de la capacitación laboral. “No fue hasta este momento que la capacitación cambió considerablemente. En 1800 se crearon las escuelas-fábricas en las que los trabajadores eran capacitados en aulas dentro de las fábricas” (Gramigna, 2006, pág. 151). La necesidad de una mayor capacitación y de una modificación en las metodologías fue consecuencia a su vez

del incremento en la complejidad de la maquinaria y los equipos orientados a producir cantidades crecientes de productos, bienes y servicios.

El aula, permite la capacitación de múltiples trabajadores al mismo tiempo y con un solo instructor, era una organización más económica y rentable que las del medioevo. Por otra parte, las industrias eliminaron de raíz, la producción artesanal que estaba a cargo de los maestros medievales, la mayoría de los cuales se transformó, probablemente, en masa asalariada que trabajaba con exclusividad para una unidad productiva, es decir una fábrica o industria (Iglesias, 2019).

Luego de esta etapa (Revolución Industrial), y sus nuevas metodologías de capacitación, se ingresó al siglo XX, el cual se encuentra demarcado indefectiblemente por las dos grandes guerras mundiales. El punto de inflexión que establecieron estas dos conflagraciones fue que las mismas requerían de métodos de entrenamiento rápidos y eficaces, que permitan a las industrias tener trabajadores productivos y altamente efectivos, a la hora de cumplir con sus labores (Vilanou, Garcia, & De la Arada, 2019).

Una muestra de la magnitud de estas demandas es el pedido de la Marina de los Estados Unidos, en la segunda década del siglo XX, para formar rápidamente a 450.000 trabajadores. Como respuesta, C. Allen desarrolló una metodología que incluía: mostrar, decir, hacer y evaluar, y estaba destinada a entrenar personal para la construcción de barcos. La propuesta supone una incipiente racionalización de las formas de abordar la capacitación, considerando como requisitos para el aprendizaje, motivar, presentar nuevas ideas, asociar esas ideas con conocimientos previos, usar ejemplos y verificar si se había aprendido (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016).

Con el discurrir del tiempo, el ingreso en el siglo XXI, determinó que la capacitación del talento humano en la organizaciones públicas o privadas, debe enfocarse, no únicamente en instruir, capacitar, formar o perfeccionar competencias, para las labores cotidianas, sino que la mismas deben enfocarse en el ser humano como tal, de tal modo que se genere una simbiosis entre las teoría, la práctica y el

desarrollo humano, lo cual de manera indudable se reflejará en el bienestar organizacional, que deriva en el bienestar de la sociedad y por ende de las naciones (Corts, Ávila, Calderón, & Montero, 2013).

Definición de capacitación

El talento humano es una de las piezas claves de las instituciones, ello debido a que es mediante el talento humano se permite alcanzar objetivos, por medio del impacto positivo que se tiene sobre la organización en su conjunto, es por eso que la capacitación en esta área es una base fundamental del esquema organizacional, puesto que las capacitaciones incidirán directamente en el servidor o empleado, volviéndolos más calificados, cualificados y comprometidos con su ejercicio profesional diario (Lozano, 2017).

La definición de capacitación, ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, de tal forma que su ejecución efectiva, resulta crucial para el éxito de una institución, en tal sentido es necesario tener un conocimiento detallado de las habilidades, conocimiento, y experticias que el servidor requiere al momento de generar las capacitaciones, debido a que de esta forma se podrá desarrollar un proceso efectivo de capacitación, con el fin de lograr que el empleado se desenvuelva con facilidad en el área laboral que le sea asignada, afrontando retos y aportando conocimientos, logrando que las organizaciones innoven, reinventen y puedan generar trabajo efectivo, y comprometido para con la sociedad en su conjunto (Prieto, Sandrino, & Ramirez, 2013).

En tal virtud, y continuando con la línea argumentativa expuesta anteriormente, se define a la capacitación como: un proceso que posibilita al servidor la apropiación de conocimientos determinados, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la institución a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el ejercicio de sus funciones (Sarmiento, 2007).

Características de la capacitación

La capacitación es eminentemente una necesidad dado que existe una brecha en la “performance organizacional o personal”. En otros términos, una brecha que impide dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de las instituciones, la cual es atribuible al desarrollo de las actividades de los empleados o servidores. Por tanto, los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización, así como también el estatus que posee dentro de la misma.

Las nuevas responsabilidades se encuentran en general relacionadas con la posibilidad que le otorgan los conocimientos a los trabajadores que puedan tomar decisiones propias, que anteriormente dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desarrolla en la organización y para la cual se encuentra siendo capacitado (Burnham, 2019).

En virtud de lo cual, la capacitación, conlleva una serie de puntos que por ser indiscutibles para que la misma sea exitosa, suele denominarse como “principio/s”, qué en determinados casos, suelen ser conocidos también como “características”, suelen ser aceptadas sin la necesidad de ser demostradas (Soto, Valenzuela, & Vergara, 2019), y tales aspectos son:

- 1. La participación.** Es fundamental para que todos los capacitados se integren en manera activa en las distintas acciones que se desarrollan en los cursos. Por lo que, además de exposiciones magistrales, resulta indefectible que todas las capacitaciones tengan un espacio programado, lo que permitirá la participación efectiva y voluntarias de todos y cada uno de los integrantes del curso (Mayuri, 2008);
- 2. La responsabilidad.** Se refiere a que los participantes de una capacitación tienen que reflejar responsabilidad. Esto es para quien capacita y para quien es capacitado. Una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a

quienes reciben la capacitación una imagen de poca importancia a los temas que se traten (Mayuri, 2008);

3. **Fomento de la actitud de investigación.** Esta actitud debe estar presente en todos los ámbitos del proceso de capacitación. No siempre quien da una capacitación sabe todo lo que le plantean en las consultas, esto no debe ser tomado como una problemática, todo lo contrario, se tiene que aprovechar, para mostrar el espíritu de investigación que posee quien otorga la capacitación y despertar este espíritu en los participantes. Si no se da por este medio lo mismo debe ser motivado desde el encargado de capacitar hacia los capacitados mediante tareas que no le lleven esfuerzos extra, principalmente de tiempo extralaboral, pero que permitan realizar a los participantes observaciones especiales y toma de notas sobre acontecimientos, hechos, situaciones o realidades que son habituales pero que esconden importante información para el desarrollo de los conocimientos sobre los temas que se están efectuando (Mayuri, 2008);
4. **El espíritu crítico,** sobre lo que se aprende debe estar presente, sino aparece espontáneamente, deberá ser incitado en cada momento del proceso capacitador (Mayuri, 2008);
5. **La gestión Cooperativa.** La cual se logra a través de la resolución de temas propuestos en grupos. Los grupos en forma general llevan a la resolución de temas de manera muy práctica y completa, el aporte holístico lleva a resoluciones completas de problemas complejos y ayuda a la capacitación *per se* de la institución (Mayuri, 2008)
6. **Capacidad para el aprendizaje y la evaluación.** Resulta fundamental y trascendente que se evalúe antes de empezar a trabajar con el grupo el nivel de capacitación que tienen los participantes, para de esta manera evitar hablar para un grupo reducido. Por lo tanto, el capacitador a su vez tendrá capacidad y práctica para evaluar de manera rápida, durante la ejecución de las actividades, estas circunstancias a efectos de ir redefiniendo las condiciones en caso de resultar necesario (Mayuri, 2008).

La capacitación del talento humano organizacional es parte de la cultura institucional que permite que los trabajadores obtengan las competencias necesarias para un desenvolvimiento eficientemente, eficaz y efectivo al interior de la institución, de igual manera, la capacitación coadyuva al clima laboral, porque permite que los servidores sienta que son parte primigenia de la organización y que esta se preocupa por el desarrollo humano y laboral que tienen dentro de sus funciones (Burnham, 2019).

Inventario de necesidades de capacitación

Cuando una institución requiere aplicar programas de capacitación, formación, aprendizaje y de reentrenamiento; debe saber con qué fin lo está realizando, destacando de esta manera la importancia que posee realizar un análisis de necesidades de capacitación para su talento humano (Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo de Talento Humano, 2018).

Los inventarios o análisis de necesidades entorno a la capacitación del talento humano, permite a las organizaciones descubrir cuáles son los puntos débiles que se desean corregir mediante la aplicación de la metodología más apropiada para el efecto. Se tiene que precisar que, si no se efectúa un análisis de necesidades de capacitación, las organizaciones se arriesgan a aplicar metodologías incorrectas que derivarán en un esfuerzo innecesario, en gastos de tiempo y recursos que no solucionan el problema primigenio (Soto, Valenzuela, & Vergara, 2019). Ahora bien, cuando se realiza el inventario de necesidades, se deben seguir o tener en claro ciertos aspectos, los cuales se exponen de manera suscitan a continuación:

Lo primero es determinar cuáles son los resultados que se desean obtener al aplicar un programa de mejora, mediante la capacitación. Tradicionalmente, tales programas están anclados a un objetivo específico de la organización que puede afectar a un determinado empleado, unidad, departamento o incluso a la totalidad de la organización, de lo cual, resulta trascendente o importante tener este primer aspecto en cuenta a la hora de realizar el análisis de necesidades de capacitación,

todo irá en relación con el objetivo y los resultados deseados organizacionalmente (Labarca, 2002).

Lo segundo para tener en cuenta, es aquel relacionado con las distintas formas de trabajar y de organizarse a la hora de obtener los resultados deseados dependiendo de diversos factores. En este punto, se hace énfasis en los empleados, siendo cada uno de ellos único y destacando en diversos campos dentro del ejercicio laboral. El conocimiento idóneo de los trabajadores resulta de importancia, para poder asignarles tareas y responsabilidades de la forma más eficiente que ayuden a conseguir los resultados deseados. Recabar información sobre ellos y sus competencias se puede hacer mediante entrevistas, sesiones en grupo, encuestas, entre otras técnicas (Lozano, 2017).

El tercer aspecto posee una estrecha relación con el anterior, al momento de conocer a los trabajadores y sus diversas, competencias, habilidades y destrezas, se observará que existen competencias que no se pueden mejorar o que resultan demasiado costosas en términos de tiempo y recursos. Una vez que se ha determinado las competencias clave del punto anterior, la organización, deberá saber qué competencias clave se encuentran cubiertas por sus trabajadores, qué competencias se pueden mejorar fácilmente a través de programas de capacitación y qué competencias no podrán ser cubiertas por la institución en sí misma, lo que permitirá la posibilidad de tener que contratar a especialistas en dicha competencia, de la cual carece el trabajador (Labarca, 2002).

La evaluación de competencias se convierte en el aspecto cuarto, el cual se refiere al conocimiento de las competencias necesarias para alcanzar los resultados organizacionales y de talento humano deseados, la organización debe saber cuáles de sus empleados las poseen y, para ello, se emplean evaluaciones o test. Para el efecto, se suelen emplear encuestas de evaluación del desempeño y gestión, para evaluar comportamientos observables. Por ello, profesionales especializados realizan estas pruebas, o incluso las construyen, para luego poder analizar y puntuar los resultados (Bejar, 2018).

Sin embargo, hay que mencionar que no todas las competencias se pueden observar y medir en estas encuestas. Algunas competencias y otros elementos, como la personalidad, se conocen a través de pruebas o evaluaciones específicas y profesionales. Los especialistas podrán determinar varios escenarios en los que un trabajador debe adoptar distintos roles dentro de la institución, lo que le permite realizar una observación profusa, sobre el cómo actúa con base en su personalidad y competencias. De esta forma, se puede conocer qué empleados encajan mejor en cada puesto según sus habilidades, destrezas y/o competencias.

La determinación de las brechas de rendimiento se convierte en el punto número cinco, cada institución deberá estimar diferentes niveles de rendimiento asociados con cada competencia, de manera que se aplique la estandarización de estas. La que varía según la institución, en virtud, de que cada una es diferente (Huamán, 2017).

Resulta trascendente determinar esta estandarización para que la organización pueda saber cuántos de sus trabajadores rinden por encima de la media y cuántos no, pudiendo así planificar programas de capacitación, formación y reentrenamiento, para todos aquellos que no llegan al nivel requerido organizacionalmente (Soto, Valenzuela, & Vergara, 2019).

En búsqueda de conocer el número de trabajadores que necesitan ser capacitados, así como las competencias requeridas, la organización debe priorizar con base en el grado de importancia y las necesidades de la institución. De esta forma, se pueden aplicar los programas de capacitación y aprendizaje pertinentes, optimizando de la forma más eficiente el tiempo y los recursos requeridos para el efecto (Hidalgo-Parra, 2020).

Además, es necesario que la organización estime cuál es el mejor programa de entrenamiento y aprendizaje para su plantilla, mediante un análisis de necesidades de capacitación. Existen distintas metodologías, métodos, y técnicas para ello, y que serán determinadas según los recursos y el personal a ser capacitado (Burnham, 2019).

La parte fundamental de este punto consiste en la determinación de una metodología que se encuentre bien estructurada e impartida, es importante saber comunicar y enseñar de la forma más efectiva posible las competencias necesarias a los trabajadores organizacionales. El análisis o estudio de los costos – beneficios, deben ser estudiados. Los costes asociados a las metodologías de capacitación, formación y/o reentrenamientos empleados y todos los factores relacionados, son fundamentales a la hora de la implementación (Dirección de Análisis de la Información SCSVP, 2023), entre los que se destacan:

- Tiempo de entrenamiento y de aprendizaje requerido;
- Desarrollo del contenido del aprendizaje;
- Cómo se imparte el contenido del aprendizaje;
- Productividad que se pierde al emplear tiempo en atender al programa; y,
- Gastos en conceptos de viajes y desplazamientos.

Es necesario tener en cuenta que dependiendo de la metodología establecida y desarrollada se consigue un determinado grado de efectividad que podría ser el más adecuado, pero es más caro, o es menos efectivo, pero más barato. La institución deberá pensar sobre esta situación y buscar un punto medio o estándar que consiga una buena efectividad y un coste razonable, para las partes.

Por ello, se debe desarrollar una evaluación respecto del programa de capacitación, formación y/o reentrenamiento ejecutado ha funcionado y si ha sido efectivo, y ha permitido conseguir los o el objetivo deseado. Para lo cual se tiene buscar que el resultado haya sido satisfactorio otorgando las competencias requeridas, así como también que haya contribuido a las mejoras organizacionales y que los trabajadores hayan estado cómodos con el programa ejecutado (González, 2017).

Se tiene que recordar que es importante que para los trabajadores el programa de capacitación sea una experiencia amigable y efectiva. De lo contrario, el programa en sí puede ser de buena calidad y ayude a alcanzar las competencias que se buscan, pero la falta de motivación por parte de los trabajadores se convierta en algo contraproducente (Hidalgo-Parra, 2020).

Plan de capacitación

La capacitación como proceso educativo con carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, contribuye a que los servidores del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores (SNAI), adquieran o desarrollen conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades, competencias y actitudes específicas fortaleciendo el desempeño organizacional del talento humanos en el proceso sistémico a ser implementado (Cora, Carvacho, & Droppelmann, 2022).

Para el efecto, se requiere desarrollar y ejecutar un Plan de Capacitación y Formación pre y post ingreso a la institución, con la finalidad operativizar la planificación y ejecución de las acciones de capacitación y formación que responda a las expectativas de la sociedad en general y del Sistema Nacional de Rehabilitación Social en particular, para lo cual se actualizará conocimientos con temas relacionados a la rehabilitación y reinserción social, así como también los derechos y obligaciones de las personas privadas de la libertad, así como la seguridad, el control, la vigilancia y el mantenimiento del orden, al interior de los centros de privación de la libertad.

El Plan de Capacitación Docente contiene elementos donde se considera temas transversales y tecnológicos de acuerdo con la especialidad por programas de estudio; con el compromiso de lograr los objetivos y las metas propuestas desde los lineamientos institucionales con la cobertura de profesionales, estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general para optimizar la gestión del aprendizaje. Esperamos contribuir en afianzar conocimientos, destrezas y habilidades para el desarrollo de la formación técnica y humanística del egresado de los programas de estudios; ante los cambios continuos de un entorno globalizado y las exigencias de competitividad del sector productivo (Dirección de Análisis de la Información SCSVP, 2023).

Normativa vigente en apoyo a las capacitaciones en centros penitenciarios

Los procesos de capacitación inicial de aspirantes y continua de Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, se encuentran establecidos en dos reglamentos, los cuales se exponen a continuación:

1. Reglamento de selección y vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, establecido mediante Resolución Nro. SNAI – SNAI – 2019 – 0017 – R; y,
2. Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, establecido mediante Resolución Nro. SNAI – SNAI – 2019 – 0014 – R.

Entre los artículos más importantes del Reglamento de selección y vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria (Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, 2019), se pueden citar:

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 1. Objeto; determina que: «El presente reglamento tiene por objeto normar y regular las fases para la vinculación, procedimientos y lineamientos para el programa de ingreso de los aspirantes al CSVP; así como establecer los instrumentos de carácter técnico y operativo del proceso de convocatoria y selección de éstos.

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 2; determina que: «Ámbito de aplicación. Las disposiciones previstas en este reglamento son de aplicación y cumplimiento obligatorio en los procesos de convocatoria, preselección, capacitación, selección y vinculación de aspirantes al CSVP, a nivel nacional.

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 5. Responsables del proceso de selección. — Las fases de vinculación al CSVP, estarán a cargo del SNAI, a través de la COMISIÓN TÉCNICA DE SELECCIÓN, conformada por un equipo

multidisciplinario responsable de aprobar la planificación, cronogramas, plazos y procedimientos, y cumplir estrictamente con los procedimientos del presente Reglamento.

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 6. Integrantes de la Comisión Técnica de Selección. — La CTS., estará conformada por:

1. La máxima autoridad o su delegado, quien presidirá y tendrá voto dirimente;
2. El Subdirector de Protección y Seguridad Penitenciaria o su delegado;
3. El Director de Asesoría Jurídica o su delegado;
4. El Director de Talento Humano o su delegado; y,
5. El Director Técnico de Régimen de Carrera o su delegado.

La Comisión Técnica designará a un servidor público fuera de su seno como secretario o secretaria permanente de la Comisión. En caso de ausencia del secretario o secretaria, el Presidente de la Comisión designará un Secretario Ad—Hoc.

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 7. del Reglamento del Proceso de Selección y Vinculación, establece las atribuciones de la Comisión Técnica. Entre las cuales se tiene:

1. Dirigir los procesos de selección de aspirantes y vinculación al CSVP, en todas sus fases;
2. Aprobar la planificación, cronogramas y plazos de las fases para la vinculación de los aspirantes al CSVP;
3. Supervisar, verificar y resolver los requerimientos realizados por los aspirantes en todas sus fases;
4. Resolver la separación, en cualquier fase para la vinculación, de los postulantes que hubieren ingresado información o documentación falsa, adulterada o no apegada a la verdad, a través de los canales oficiales de comunicación;

5. Resolver los problemas, inconvenientes y controversias que se suscitaren durante cualquiera de las fases para la vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, a fin de precautelar la transparencia y calidad de cada uno de los procedimientos:
6. Disponer la apertura de las fases de convocatoria, preselección, capacitación y selección de aspirantes,
7. Designar el área o las áreas competentes de la coordinación y aplicación para la fase de preselección; y,
8. Suscripción de las actas de las fases de convocatoria, preselección, capacitación y selección para la vinculación al CSVP. De manera especial, se requiere acta para:
 - a. Declaratoria de aptitud de los aspirantes que hayan cumplido con los procedimientos y requisitos de preselección establecidos en la presente norma;
 - b. Vinculación al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria de los aspirantes que hayan aprobado el curso de capacitación inicial, de acuerdo con el numérico de vacantes orgánicas.

En caso de que los postulantes plantearan recursos administrativos a cualquiera de las fases, se sujetarán a lo dispuesto en el Código Orgánico Administrativo.

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 12. De los pasos previos a la convocatoria, difusión y postulación. Previo a la convocatoria, difusión y postulación para el proceso de selección de aspirantes y vinculación al CSVP, la Dirección de Régimen de Carrera en coordinación con la Coordinación General Administrativa — Financiera deberán:

1. Establecer el requerimiento de personal de acuerdo con la planificación de orgánicos numéricos, necesidades en territorio y vacantes previstas. Los requerimientos de personal deben estar debidamente presupuestados y financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente.
2. Definir el lugar, infraestructura y logística necesaria para el normal desarrollo del proceso;

3. Realizar las gestiones necesarias con las entidades competentes de apoyo intra o interinstitucional, para la aplicación de las evaluaciones médicas, psicológicas, físicas y de control y confianza; así como para la fase de capacitación, de ser el caso.

Los requerimientos de personal a los que se refiere el presente artículo deben estar debidamente presupuestados y financiados, a través de la partida presupuestaria correspondiente, considerando que la gratuidad comprende todas las fases tendientes a vincular a los aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, así como el uso de herramientas informáticas, evaluaciones, pruebas integrales de control y confianza y otros aspectos propios de los procesos y sus fases.

Los requerimientos de personal no deberán versar sobre partidas y/o puestos que se encuentren en litigio. Para el efecto, se contará con las certificaciones de las áreas jurídica, administrativa y de talento humano.”

El Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 49 señala “Los postulantes que hubieren aprobado la fase de preselección serán convocados al programa de capacitación inicial, en calidad de aspirantes al CSVP”. Una vez que se haya llevado a cabo la fase de capacitación inicial, en los artículos 53 y 54 del Reglamento para el Proceso de Selección y Vinculación de Aspirantes al CSVP se establece la necesidad del acta de selección de aspirantes elaborada por la Comisión de Selección, en la que se recomendará la vinculación de los aspirantes que aprobaron el curso de capacitación inicial, al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria.

En este sentido, conforme el artículo 54 del Reglamento “Los aspirantes que hayan cumplido con todos los requisitos de preselección, aprobación del curso de capacitación inicial y que se encuentren el listado de selección remitido por la Comisión Técnica de Selección, se vincularán al CSVP. La vinculación de los aspirantes al CSVP se realizará mediante Resolución emitida por el ente encargado

de la gestión, seguimiento y control de la rehabilitación social, el cual les otorga a los aspirantes el grado de ASP Nro. 3, y habilita al SNAI, a destinarlos a cualquiera de los centros de privación de libertad a nivel nacional, y el deber de cumplir con las atribuciones y responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente”.

Por otra parte, el Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, en sus articulados pertinentes menciona:

El Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 52. Del Régimen de Carrera «Es el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad laboral, evaluación, y permanencia de las y los servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria»;

El Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 53. De la selección y vinculación de los aspirantes. El proceso de selección y vinculación de los aspirantes. El proceso de selección y vinculación de los aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria estará contemplado en el Reglamento respectivo.

El Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 54. Plan de capacitación, formación y especialización. «Es el conjunto de programas elaborados para la capacitación, formación, cursos de ascenso y especialización de las y los servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, coordinados con el ministerio rector en seguridad ciudadana y orden público y aprobados por la máxima autoridad del Sistema Nacional de Atención Integral a Personas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores.

Los programas de capacitación, formación y especialización se fundamentan en el conocimiento de los derechos humanos, principios y garantías constitucionales y doctrina en seguridad penitenciaria, con apego estricto al ordenamiento jurídico.

El Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Artículo 56. Programa de capacitación inicial. establece que: «Está orientado a la capacitación inicial de aspirantes que aprobaron la fase de preselección. Se registrá bajo los principios de la metodología dual (teórico – práctico), de acuerdo con lo establecido en el Plan de Capacitación, Formación y Especialización del Cuerpo del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria».

Como se aprecia, los dos reglamentos que rigen tanto a aspirantes como a los Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria son los cánones legales que rigen y regulan los procesos de capacitación inicial y capacitación continua.

1.2. Modelos de capacitación en centros penitenciarios internacionales

Cabe establecer que los modelos de capacitación en centros penitenciarios internacionales se rigen por políticas internas, establecidos según las necesidades y particularidades que tiene cada sistema penitenciario, según cada país. Es necesario e imprescindible aclarar que ningún sistema penitenciario en el mundo se parece el uno al otro, si bien, se encuentran generalidad en los mismos, no se puede afirmar que son iguales, y que los procesos llevados a cabo en cada uno de ellos, son recetarios que se pueden aplicar en otros sistemas, fuera de sus fronteras. Sin embargo, de ello en las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Fundación Nelson Mandela, Naciones Unidas, 2023), a partir de la Regla 74 (Personal Penitenciario), sostiene que:

Regla 74

1. La administración penitenciaria seleccionará cuidadosamente al personal de todos los grados, puesto que de la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de dicho personal dependerá la buena dirección de los establecimientos penitenciarios.
2. La administración penitenciaria se esforzará constantemente por despertar y mantener, en el espíritu del personal y en la opinión pública, la convicción de

que la función penitenciaria constituye un servicio social de gran importancia y, al efecto, utilizará todos los medios apropiados para informar al público.

3. Para lograr los fines mencionados será indispensable que los miembros del personal penitenciario sean profesionales contratados a tiempo completo con la condición de funcionarios públicos y, por tanto, con la seguridad de que la estabilidad en su empleo dependerá únicamente de su buena conducta, de la eficacia de su trabajo y de su aptitud física. La remuneración del personal deberá ser suficiente para obtener y conservar los servicios de hombres y mujeres capaces. Las prestaciones laborales y condiciones de servicio serán favorables, teniendo en cuenta el difícil trabajo que desempeñan.

Regla 75

1. Todo el personal penitenciario poseerá un nivel de educación suficiente y dispondrá de la capacidad y los medios necesarios para desempeñar sus funciones de una manera profesional.
2. A todo el personal penitenciario se le impartirá, antes de su entrada en funciones, una capacitación adaptada a sus funciones generales y específicas, que refleje las mejores prácticas contemporáneas de base empírica en el ámbito de las ciencias penales. Solo los candidatos que superen satisfactoriamente las pruebas teóricas y prácticas al término de la capacitación recibirán autorización para ingresar en el servicio penitenciario.
3. La administración penitenciaria impartirá de manera continua cursos de formación en el empleo con miras a mantener y mejorar los conocimientos y la capacidad profesional del personal después de su incorporación al servicio y durante su carrera profesional.

Regla 76

1. La formación mencionada en el párrafo 2 de la regla 75 comprenderá, como mínimo, los ámbitos siguientes:
 - a. la legislación, los reglamentos y las políticas nacionales pertinentes, así como los instrumentos internacionales y regionales aplicables, cuyas disposiciones

- deberán regir la labor del personal penitenciario y su interacción con los reclusos;
- b. los derechos y deberes del personal penitenciario en el ejercicio de sus funciones, incluido el respeto de la dignidad humana de todos los reclusos y la prohibición de determinadas conductas, en particular de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;
 - c. la seguridad, incluido el concepto de seguridad dinámica, el empleo de la fuerza y de instrumentos de coerción física, y el control de delincuentes violentos, con la debida consideración al uso de técnicas preventivas y de distensión, como la negociación y la mediación;
 - d. primeros auxilios, las necesidades psicosociales de los reclusos y la dinámica correspondiente en los entornos penitenciarios, así como servicios de asistencia y atención sociales, incluida la detección temprana de problemas de salud mental.

El personal penitenciario encargado de ciertas categorías de reclusos, o el que sea asignado a otras funciones especializadas, recibirá la capacitación especializada que corresponda.

Regla 77

Todo el personal penitenciario deberá conducirse y cumplir sus funciones, en toda circunstancia, de manera que su ejemplo inspire respeto y ejerza una influencia beneficiosa en los reclusos.

Regla 78

1. En la medida de lo posible, la plantilla del establecimiento penitenciario tendrá un número suficiente de especialistas, como psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales, maestros e instructores técnicos.
2. Los servicios de los trabajadores sociales, maestros e instructores técnicos deberán ser de carácter permanente, sin que ello excluya que se pueda contar con personal contratado a tiempo parcial o personal voluntario.

Regla 79

1. El director del establecimiento penitenciario estará debidamente calificado para ejercer su función, tanto por su carácter como por su capacidad administrativa, su formación y su experiencia profesional.
2. El director del establecimiento penitenciario consagrará toda su jornada laboral a sus funciones oficiales y no podrá ser contratado a tiempo parcial. Deberá residir en el establecimiento o en sus inmediaciones.
3. Cuando dos o más establecimientos penitenciarios estén bajo la autoridad de un único director, este los visitará con frecuencia. Cada uno de dichos establecimientos contará con un funcionario residente encargado.

Regla 80

1. El director, el subdirector y la mayor parte del personal del establecimiento penitenciario deberán hablar la lengua de la mayoría de los reclusos o una lengua comprendida por la mayoría de ellos.
2. Se emplearán los servicios de un intérprete calificado cada vez que sea necesario.

Regla 81

1. En los establecimientos penitenciarios mixtos, el pabellón de mujeres estará bajo la dirección de una funcionaria encargada, que guardará todas las llaves de dicho pabellón.
2. Ningún funcionario del sexo masculino podrá entrar en el pabellón de mujeres si no va acompañado de una funcionaria.
3. La vigilancia de las reclusas será ejercida exclusivamente por funcionarias. Sin embargo, esto no excluirá que funcionarios del sexo masculino, en particular médicos y personal docente, desempeñen sus funciones profesionales en establecimientos o pabellones de establecimientos reservados para mujeres.

Regla 82

1. Los funcionarios penitenciarios no recurrirán a la fuerza en sus relaciones con los reclusos salvo en caso de legítima defensa, de tentativa de evasión o de resistencia física activa o pasiva a una orden basada en la ley o reglamento correspondientes. Los funcionarios que recurran a la fuerza se limitarán a emplearla en la medida estrictamente necesaria e informarán de inmediato al director del establecimiento penitenciario sobre el incidente.
2. Los funcionarios penitenciarios recibirán entrenamiento físico especial para poder reducir a los reclusos violentos.
3. Salvo en circunstancias especiales, el personal que en el desempeño de sus funciones entre en contacto directo con los reclusos no estará armado. Además, no se confiará jamás un arma a un miembro del personal sin que este haya sido antes adiestrado en su manejo.

1.3. Modelos de capacitación en centros penitenciarios nacionales

En el Sistema Nacional de Rehabilitación Social, administrado por el Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores (SNAI), posee 35 Centros de Privación de la Libertad, cuya taxonomía se establece entre: Centros de Rehabilitación Social (CRS), y Centros Provisionales de Privación de la Libertad (CPPL). Respecto de los modelos de capacitación, los centros penitenciarios nacionales, no poseen tales modelos, los procesos y modelos se encuentran regulados y centralizados en Planta Central, bajo la égida de la actual Dirección de Educación Penitenciaria (Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, 2019).

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de investigación

Bajo el paradigma constructivista, se plantea el uso del enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) que es utilizado con el proceso de perspectiva con el cual se analiza el caso problémico donde se considera que los fenómenos están representados por leyes y principios que se pueden validar, por lo cual se puede explicar a través de la búsqueda de información en la recolección de la información y luego la validación de los conceptos con respecto al fenómeno estudiado (Rodríguez, Gil, & García, 1996).

Por tal motivo, se recurre a la triangulación metodológica utilizando aportes del enfoque desde una posición reflexiva: primero permite la recolección y análisis de datos, con procedimientos interpretativos, lo que proporciona una descripción íntima que posibilita ponderar el contexto como el significado de los acontecimientos mediante una visión ecléctica, sin caer en una simple descripción y refiere a diferentes orientaciones que contribuyen en un mosaico de perspectivas.

Por lo cual, no puede ser reducido a un simple conjunto de características, permite generar datos flexibles y sensibles al contexto social y sostenido por el análisis que abarca una gran complejidad. De esta forma se pone en contexto cómo se ha desarrollado los procesos educativos de los aspirantes y sus vertientes de aporte al Sistema Nacional de Rehabilitación Social.

2.2. Tipo de investigación

La tendencia de estudio corresponde al paradigma positivista cuyos fundamentos vienen del empirismo, positivismo lógico y el racionalismo crítico en el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación utilizado corresponde al crítico propositivo que tiene como finalidad describir, analizar y emitir una propuesta de Programa de capacitación

para el desarrollo organizacional del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores (SNAI), que redunda en los Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria

2.3. Método de investigación

La investigación establece dos momentos el primero de ellos establece un análisis documental, lo que permite obtener datos de fuentes primordialmente documental en todas y cada una de sus variantes, y en un segundo momento o etapa desarrolla una encuesta, lo cual permitió la recolección de datos estadísticos, con una muestra representativa del universo determinado.

El estudio es bajo el enfoque transversal, es decir, se toma la información en la fecha seleccionada para la toma de datos y a partir de ello se considera la información pertinente para conseguir un programa adecuado a las necesidades de formación (Muggenburg & Perez, 2007).

En lo referente al diseño de la investigación la misma será no experimental, no se ejercerá ningún control sobre las variables extrañas o intervinientes. Es decir, es el diseño de un caso único.

2.4. Población y muestra

La población de estudio se basa en los candidatos para formar parte del programa de ingreso como guía penitenciario para el sistema de Rehabilitación Social, es decir, se espera para la próxima cohorte la existencia de 160 elementos; sin embargo, se plantea la búsqueda de información en los candidatos de la última cohorte.

La determinación de la muestra y la población se ha definido de acuerdo con el último proceso de selección, mismo que se encontró bajo la égida de la Policía Nacional del Ecuador. E incorporó 1362 nuevos Servidores al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, y del que se escogió una muestra representativa de 322

personas, lo que determina una tasa del 24%, respecto del universo, por tanto, es una muestra representativa, y la cual fue escogida mediante un método de muestreo aleatorio simple.

Técnica e instrumento de recolección de información

Para la recolección de datos se utiliza una ficha de datos, donde se busca la percepción de los usuarios (candidatos), la cual contiene información básica referente a:

Contenido del programa;
Proceso formativo;
Prácticas preprofesionales; y,
Habilidades y competencias profesionales.

Con la breve perspectiva expuesta, la presente tesis consiste en un estudio de caso en el Sistema Nacional de Rehabilitación Social, siguiendo a George y Bennet (2005), ello permitirá enfatizar una investigación cualitativa puntual y precisa envolviendo una combinación de datos, reduciendo el riesgo de errores inferenciales que pueden hallarse en los métodos comparados y discutir en detalle datos de búsqueda reciente, capturando de esta forma la complejidad del escenario político histórico y económico ecuatoriano.

Es por esto, que en el caso del SNAI y los procesos de selección y formación de aspirantes al CSVP, se ha analizado desde sus dos variables independiente y dependiente, y, por ende, se ha recurrido a aportes interdisciplinarios que permitirán abrir el escenario de investigación con datos cualitativos y cuantitativos específicos de valoración.

Necesidades del plan

El modelo en el cual el estudiante dedica su tiempo exclusivamente a su formación académica se encuentra casi en desuso. El estudiante (en este caso el aspirante a

SCSVP) actual prioriza el desarrollo de competencias para compaginar con las dimensionalidades particulares que circundan o se desarrollan en torno al Sistema Nacional de Rehabilitación Social, donde el conocimiento académico es la base, pero no la totalidad.

Con un sistema laboral en cambio constante, un currículo basado únicamente en los programas académicos está destinado al fracaso per se. Los contenidos educativos requieren indefectiblemente nutrirse directamente de las tendencias del Sistema Penitenciario, en lo práctico y balancearlo con las bases académicas de las que se componen los programas.

El objetivo primordial de los procesos de capacitación inicial para aspirantes al CSVP, es prepararlos, para integrarse al Sistema Nacional de rehabilitación Social. Tomando en cuenta lo complejo del contexto, es preocupante la desconexión que existe entre las distintas etapas del proceso y la capacitación en sí misma.

Los mecanismos de vínculo que se deben producir entre las diversas etapas y la capacitación, de ninguna forma o manera deben dejar a un costado, los antecedentes de otros procesos, que no lograron establecer nexos sólidos y coherentes, entre los recursos, el talento humano, y fatal cronología de tiempo, que no permitió avanzar de manera sincrónica y simbiótica, lo que degeneró en procesos rápidos, que muy escasos conocimientos y, sobre todo, competencias dejó.

En otros términos, los modelos aplicados hasta el momento no solamente necesitan actualizarse, es fundamental que lo hagan al ritmo que marcan los avances del campo laboral penitenciario. Una transición así es una tarea compleja y puede tomar tiempo, pero considerar ideas como las propuestas aquí, pueden dirigir a la institución en la dirección correcta para mantener vigente las necesidades del sistema penitenciario.

Ahora bien, si se habla en torno al problema de la capacitación, indefectiblemente se tiene que destacar varias aristas, entre las que se tiene, la no existencia de

una instancia de trabajo conjunto y acumulativo entre las distintas áreas del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, tales como el Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, y la Comisión Técnica de Selección, ésta última tiene la responsabilidad de dirigir y coordinar las diversas acciones en torno a los procesos de selección y vinculación de aspirantes. Sin embargo, de lo cual, no lograr establecer un marco común de acciones, sino que, con un discurso en torno a lo político, toman una serie de decisiones desacertadas y fuera del marco legal que rige los procesos.

Se logra percibir, que lo mandatorio en sus decisiones es lo político, y no el criterio técnico, lo que repercute en la seguridad del sistema penitenciario, lo expuesto se sustenta en que los procesos, no tienen el tiempo mínimo requerido (seis meses), así como tampoco las coordinaciones necesarias que permitan el desarrollo lógico de las etapas, y sus posteriores resultados, y finalmente, los procesos no suelen ser evaluados, lo que produce una sinergia que se traducirá en grandes beneficios tanto para las instituciones, involucradas, así como también para los estudiantes que se convertirán en SCSVP.

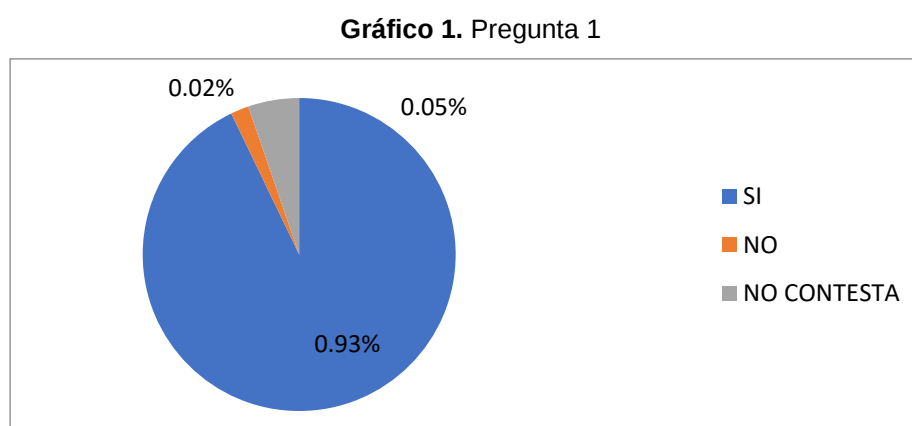
La capacitación y su plan es una herramienta altamente efectiva para mejorar el desempeño de los futuros Servidores del CSVP, por excelencia, permite y puede ayudar a tener sistematizadamente los procesos en los que facilitará el cambio necesario para los aspirantes, y obtengan una mayor visión de las ventajas y beneficios para el Sistema Nacional de Rehabilitación Social. En este mismo orden de ideas, el contar con una capacitación eficiente permite a la institución tener una fuente de renovación, el desarrollo de estrategias organizacionales, y funcionales, que debe encontrarse apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social.

La capacitación no tiene que ser visualizada como una obligación, que tiene la institución para con sus futuros servidores. Debe ser observada y comprendida como una inversión que trae beneficios a las diversas áreas y al talento humano encargado de la seguridad y vigilancia penitenciaria al interior de los centros de

privación de libertad. Los resultados que se obtendrán se plasmarán en la contribución al desarrollo personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar el talento humano que requiere y laborará en el SNAI.

Diagnóstico a través de cuestionario

1.- ¿Considera usted que los contenidos impartidos en la capacitación práctica pre - profesional le han servido o han sido útiles en su proceso formativo?

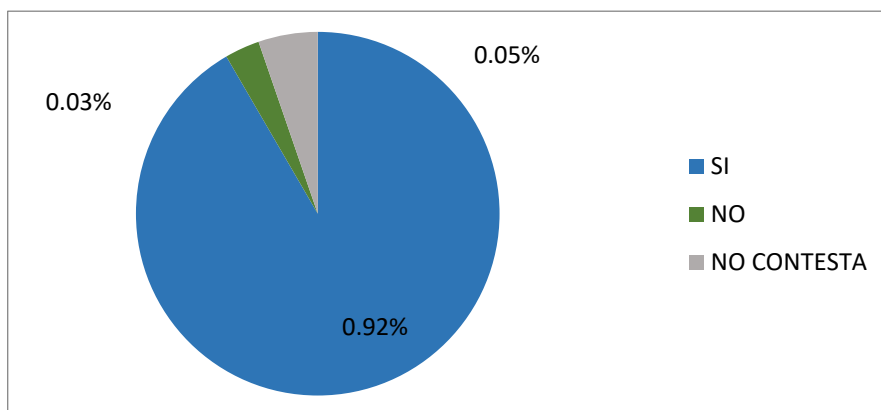


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 1 se observa que el 92,86% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 1,86% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso educativo Teórico - Práctico.

2.- ¿Considera usted que los contenidos impartidos en la capacitación académica le han servido o han sido útiles en su proceso educativo?

Gráfico 2. Pregunta 2

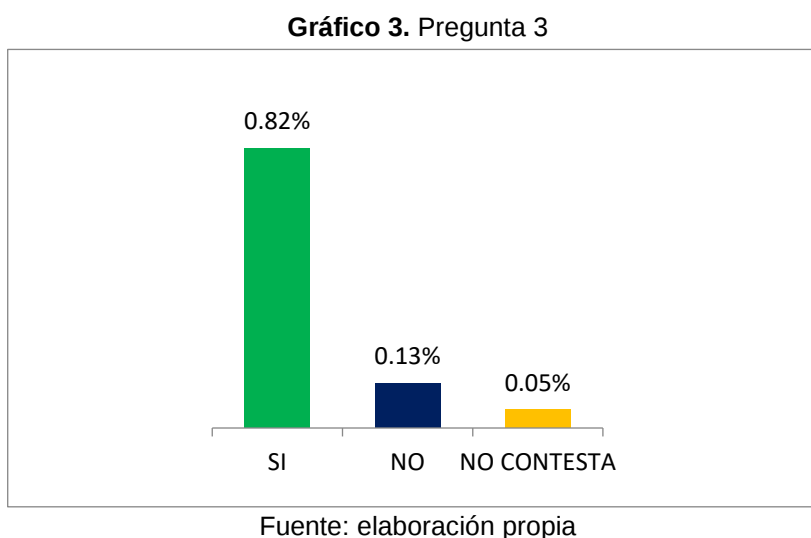


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 2 se observa que el 91,61% eligen la opción Sí, mientras que el 3,11% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

Los contenidos son prácticos y acordes a las necesidades que requieren un profesional de esta rama y por lo tanto se pueden validar en la práctica profesional.

3.- ¿Considera usted que los contenidos de capacitación práctica pre – profesional han sido relacionados con los contenidos de las asignaturas recibidas en el aula?

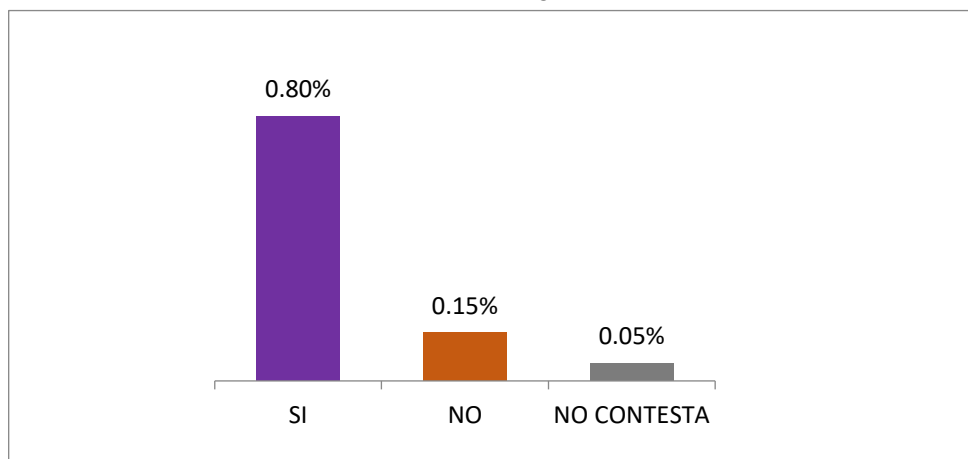


Al revisar la Pregunta 3 se observa que el 81,68% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 13,04% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Esto indica que el proceso de aprendizaje ha sido desarrollado con base en las necesidades prácticas requeridas por la institución y de esta manera se relacionan con el desarrollo de habilidades que serán importantes para el desarrollo de la profesión.

4.- ¿Considera usted que en el proceso capacitación práctica pre – profesional se han resuelto las dudas relacionadas con los contenidos impartidos?

Gráfico 4. Pregunta 4

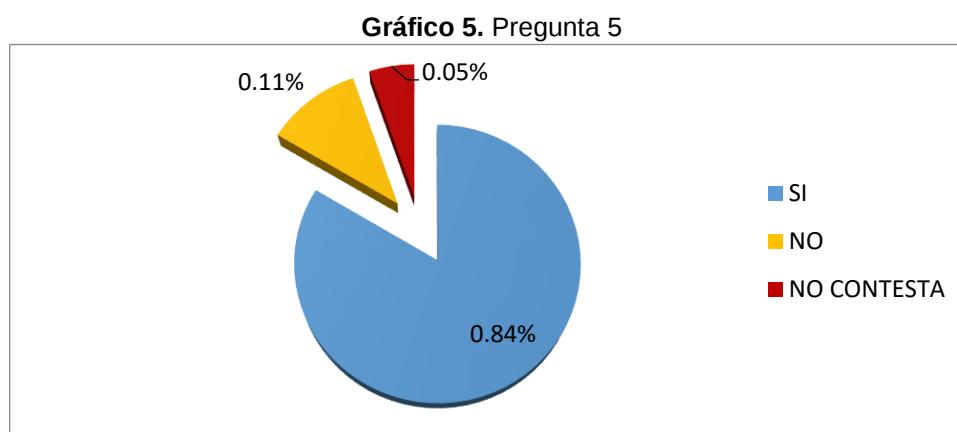


Fuente: elaboración propia

La Pregunta 4 demuestra que el 80,12% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 14,6% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

La relación teórico práctico muestra un desarrollo adecuado, es decir, que los contenidos impartidos pueden ser llevados a la práctica directamente.

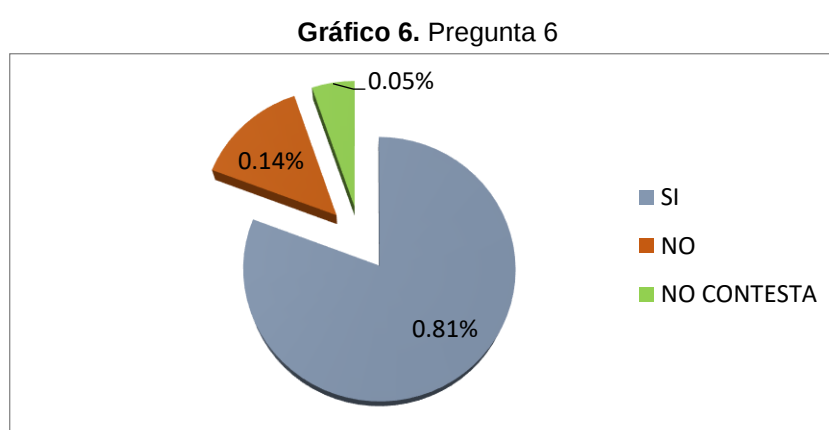
5.- ¿Considera usted que se explica la utilidad de los contenidos teóricos – prácticos?



Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 5 se presenta que el 83,54% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 11,18% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

6.- ¿Considera usted que se presentan adecuadamente los contenidos de las practicas pre profesionales?



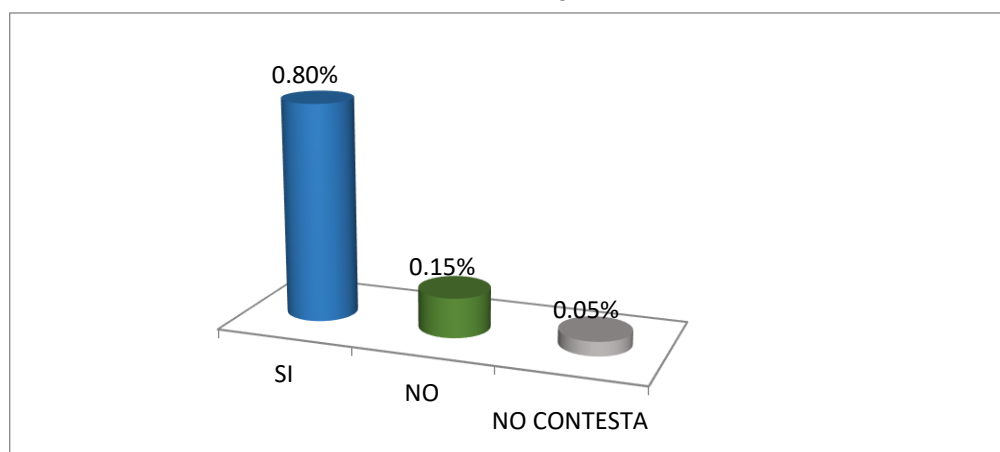
Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 6 se observa que el 80,75% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 13,98% escogen la opción No. El 5,28%

corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

7.- ¿Considera usted que se establecieron claramente los criterios metodológicos y de evaluación de las practicas pre profesionales?

Gráfico 7. Pregunta 7



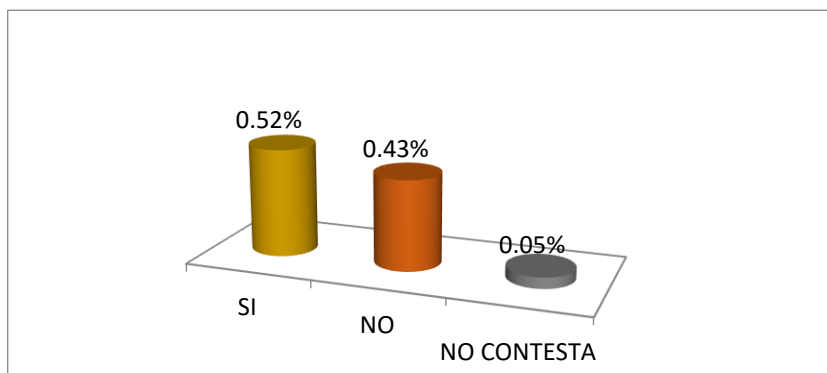
Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 7 se observa que el 80,12% eligen la opción Sí, mientras que el 14,6% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

A criterio de los usuarios los criterios utilizados son suficientes para el desarrollo de las prácticas.

8.- ¿Considera usted que se está cumpliendo con el programa establecido al inicio de la capacitación?

Gráfico 8. Pregunta 8



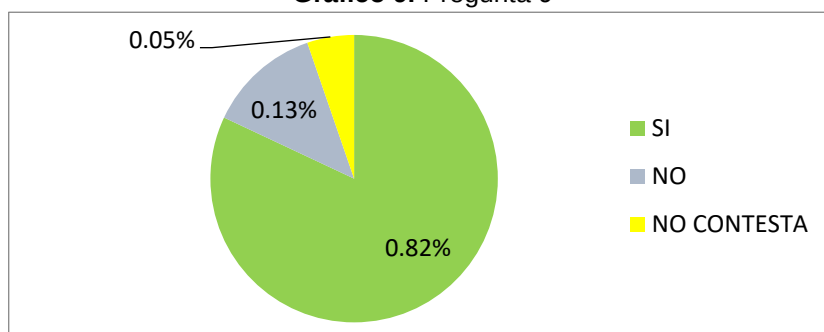
Fuente: elaboración propia

Al revisar la Pregunta 8 se observa que el 51,55% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 43,17% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

En este caso se puede destacar que el programa no se cumple de acuerdo con la planificación lo cual requiere mayor supervisión en el proceso formativo.

9.- ¿Considera usted que se desarrollan en un clima de apertura y entendimiento las practicas preprofesional?

Gráfico 9. Pregunta 9

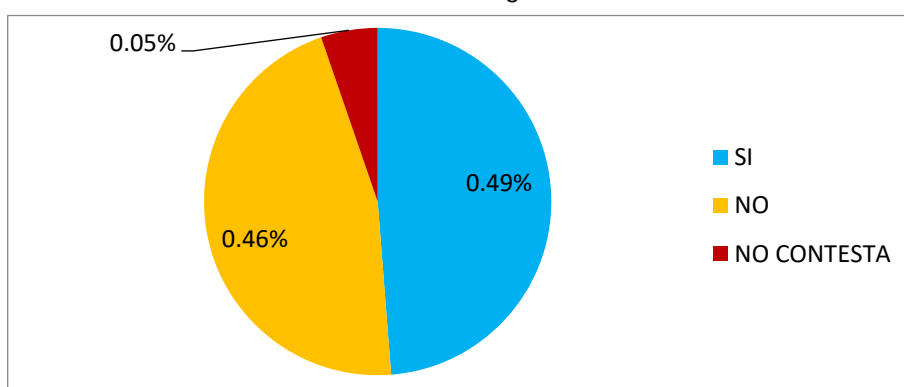


Fuente: elaboración propia

La Pregunta 9 demuestra que el 81,99% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 12,73% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

10.- ¿Considera usted que se escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes?

Gráfico 10. Pregunta 10



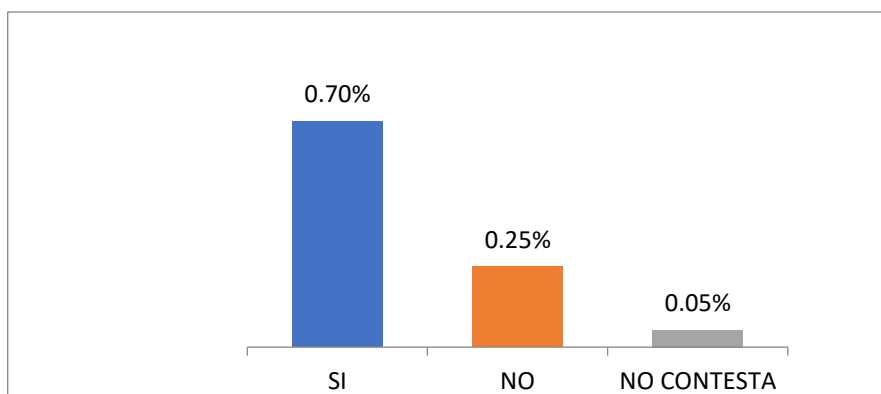
Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 10 se presenta que el 48,76% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 45,96% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Es necesario que el programa incluya un proceso de participación activo del estudiante en la gestión del programa.

11.- ¿Considera usted que sé que se muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace en las practicas pre profesionales?

Gráfico 11. Pregunta 11

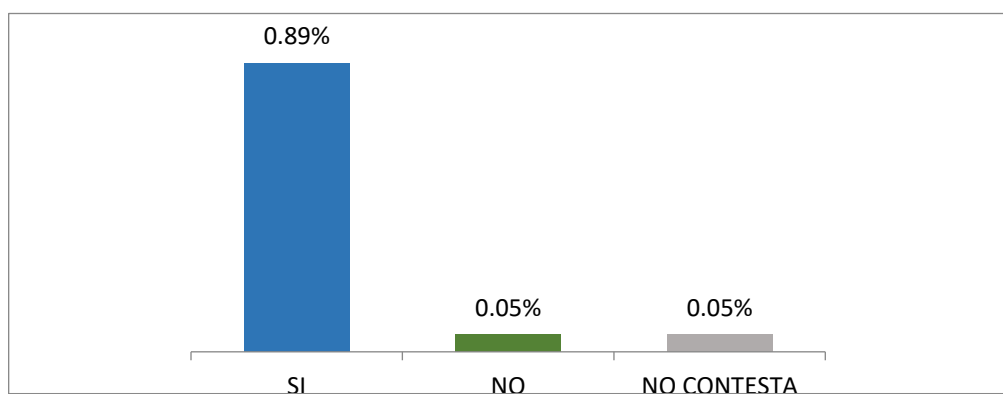


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 11 se observa que el 69,88% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 24,84% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

12.- ¿Considera usted que se usa ejemplos y casos relacionados con la vida real en la capacitación práctica?

Gráfico 12. Pregunta 12



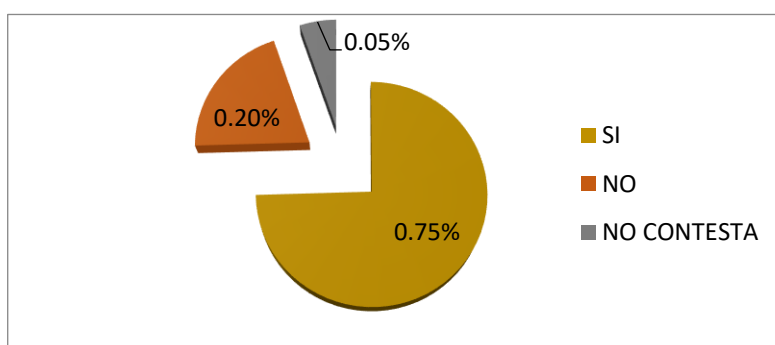
Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 12 se observa que el 89,44% eligen la opción Sí, mientras que el 5,28% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

Es importante destacar que los tutores y profesores utilizan sus casos de trabajo, es decir que conocen y se desarrollan dentro de la profesión.

13.- ¿Considera usted que se organizan las actividades que le permiten ejercitar su expresión oral y escrita en las practicas pre profesionales?

Gráfico 13. Pregunta 13

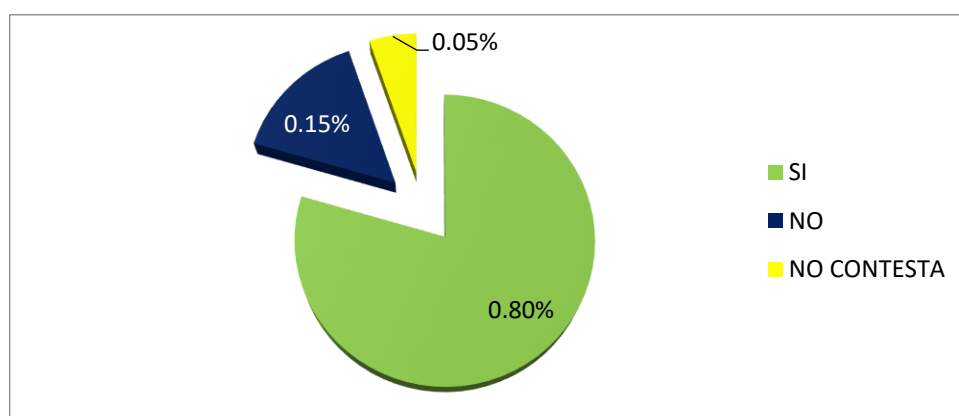


Fuente: elaboración propia

Al revisar la Pregunta 13 se observa que el 74,53% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 20,19% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

14.- ¿Considera usted que se incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, biblioteca y el entorno)?

Gráfico 14. Pregunta 14



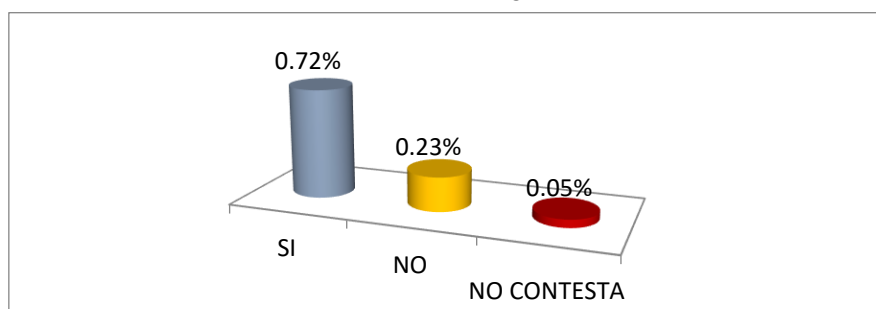
Fuente: elaboración propia

La Pregunta 14 demuestra que el 79,5% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 15,22% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Es decir que se transmite experiencias a ser aplicadas.

15.- ¿Considera usted que se utiliza para el aprendizaje significativo las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, entre otras)?

Gráfico 15. Pregunta 15

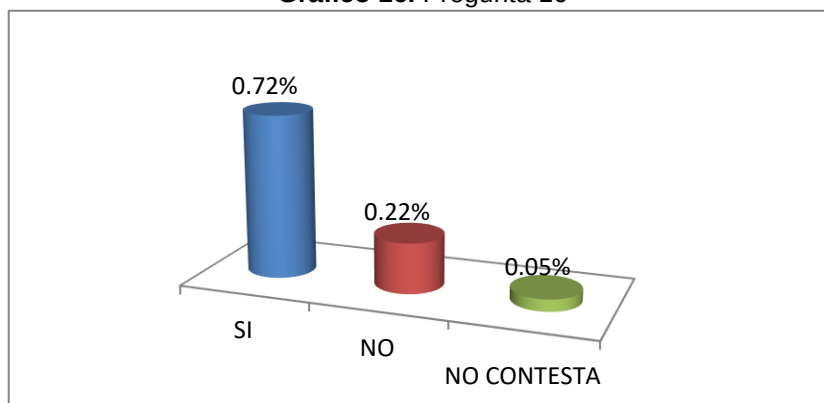


Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 15 se presenta que el 72,05% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 22,67% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

16.- ¿Considera usted que se utiliza tecnologías de información y comunicación en el aula como soporte de sus ejercicios académicos y prácticos?

Gráfico 16. Pregunta 16

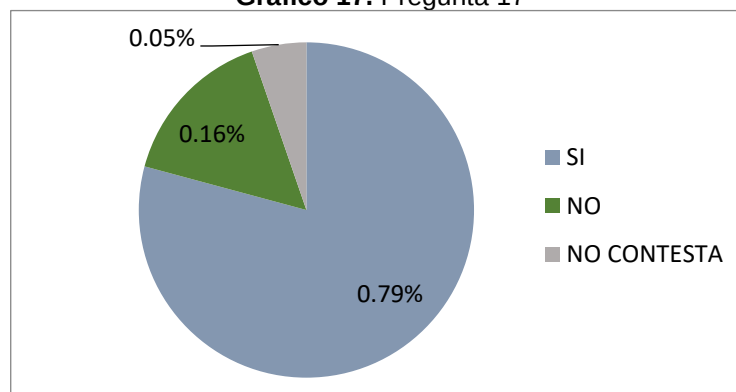


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 16 se observa que el 72,36% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 22,36% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

17.- ¿Considera usted que se adapta las actividades para tener los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?

Gráfico 17. Pregunta 17

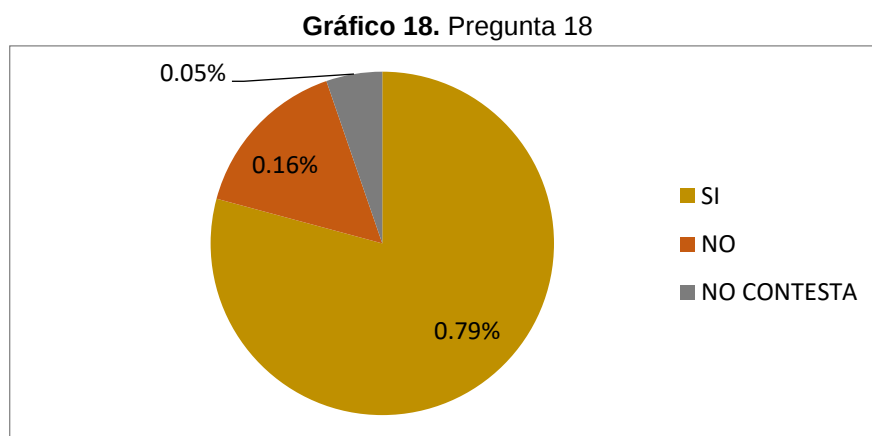


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 17 se observa que el 79,19% eligen la opción Sí, mientras que el 15,53% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

El estilo de aprendizaje es variado entre profesores indicando libertad de cátedra dentro del programa.

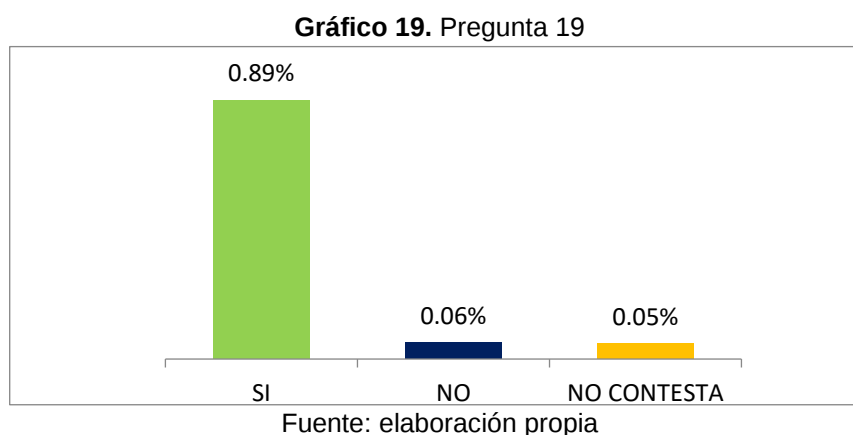
18.- ¿Considera usted que se motiva a los estudiantes a investigar y hacer autodidactismo sobre temas tratados en la asignatura (consultas en biblioteca, web, observación, entre otras)?



Fuente: elaboración propia

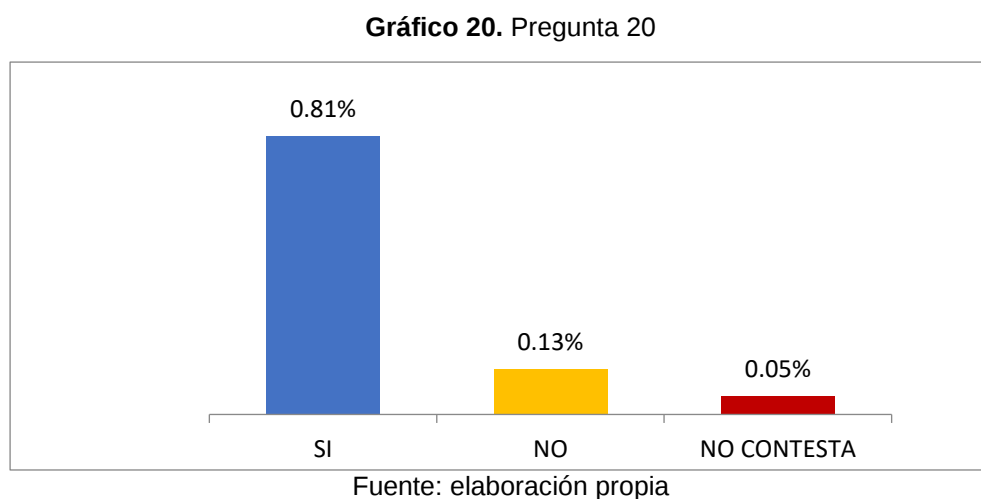
Al revisar la Pregunta 18 se observa que el 79,19% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 15,53% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

19.- ¿Considera usted que se promueve actividades participativas que le permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva?



La Pregunta 19 demuestra que el 89,13% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 5,59% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

20.- ¿Considera usted que se presenta y expone las practicas pre profesionales adecuadamente?

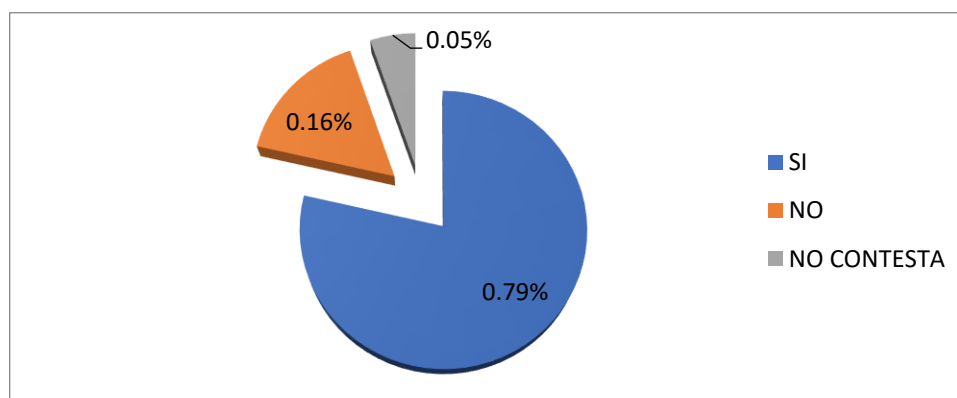


El análisis de la Pregunta 20 se presenta que el 81,37% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 13,35% escogió la opción No. El

5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico – Práctico.

21.- ¿Considera usted que se muestra el compromiso y el entusiasmo de los docentes instructores en las practicas pre profesionales?

Gráfico 21. Pregunta 21

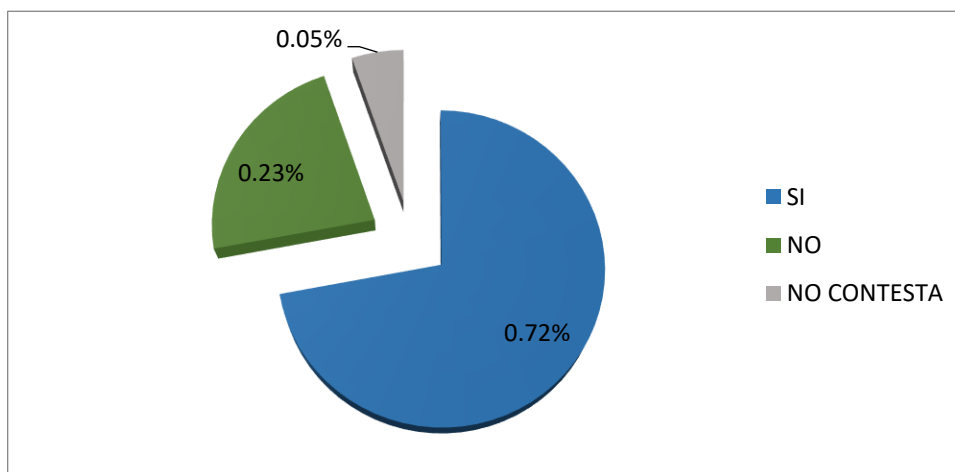


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 21 se observa que el 78,57% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 16,15% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

22.- ¿Considera usted que se tome en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo de estudiantes (aspirantes) en las practicas pre profesionales?

Gráfico 22. Pregunta 22



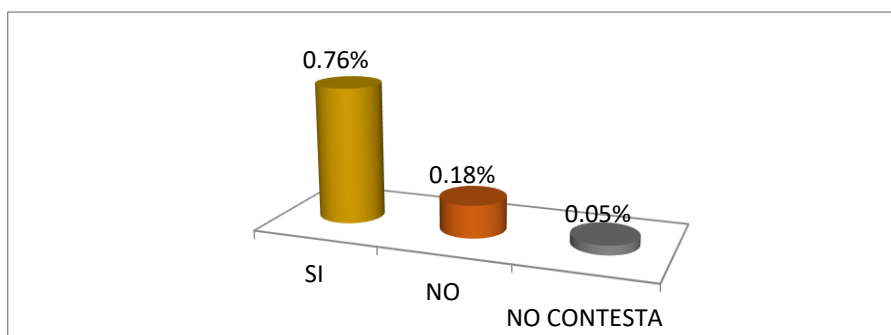
Fuente: elaboración propia.

En la Pregunta 22 se observa que el 72,05% eligen la opción Sí, mientras que el 22,67% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

El proceso participativo es importante para el desarrollo del programa de formación.

23.- ¿Considera usted que se propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza?

Gráfico 23. Pregunta 23

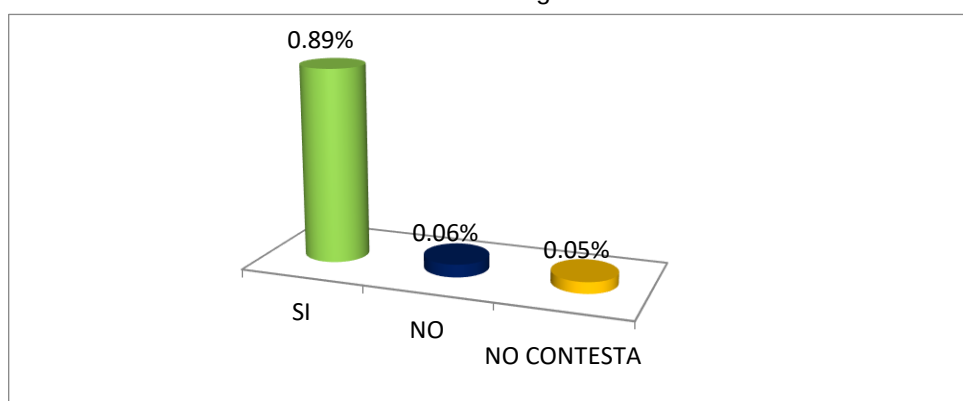


Fuente: elaboración propia

Al revisar la Pregunta 23 se observa que el 76,4% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 18,32% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

24.- ¿Considera usted que se propicia la curiosidad y el deseo de aprender?

Gráfico 24. Pregunta 24



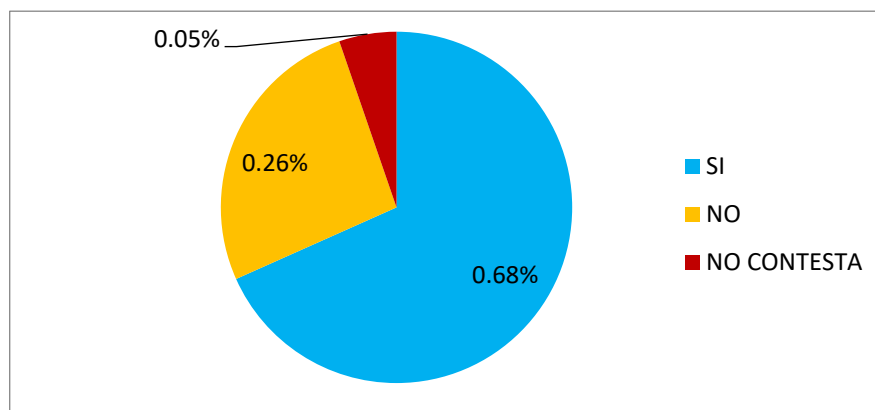
Fuente: elaboración propia

La Pregunta 24 demuestra que el 88,82% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 5,9% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Es decir, se posee didáctica participativa dentro del programa, haciendo de esta habilidad una motivación para la formación.

25.- ¿Considera usted que se reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje?

Gráfico 25. Pregunta 25



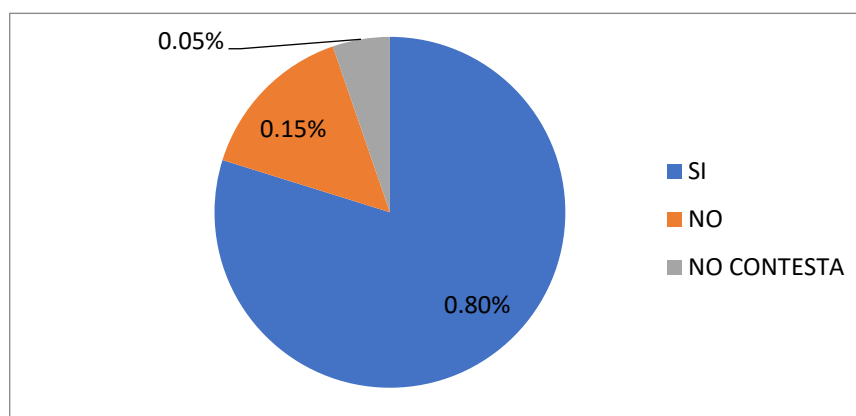
Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 25 se presenta que el 68,32% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 26,4% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Es necesario mejorar el proceso de enseñanza y reconocimiento del mérito académico.

26.- ¿Considera usted que se identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes (aspirantes) en las practicas pre profesionales?

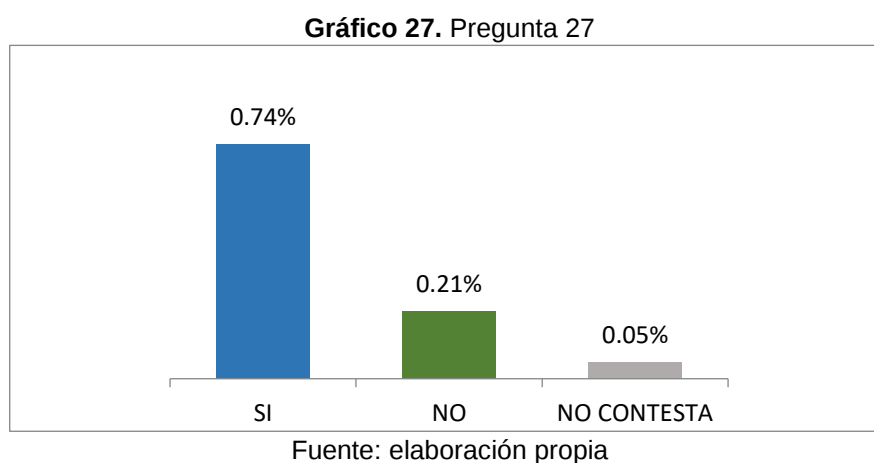
Gráfico 26. Pregunta 26



Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 26 se observa que el 79,81% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 14,91% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

27.- ¿Considera usted que se proporciona la información suficiente para realizar adecuadamente las actividades de evaluación?

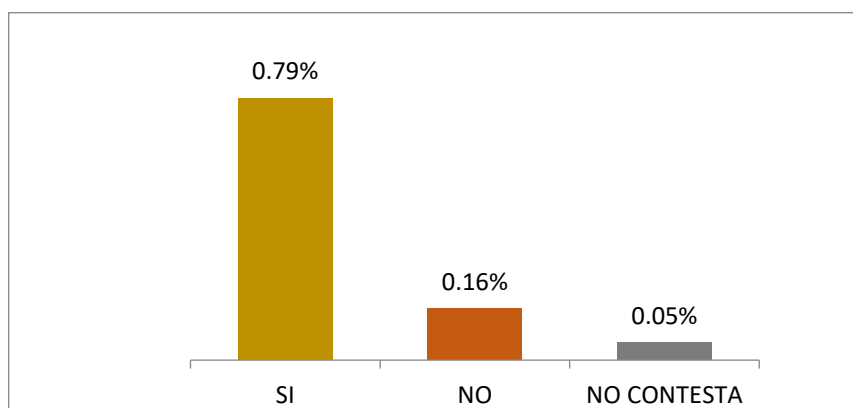


En la Pregunta 27 se observa que el 73,6% eligen la opción Sí, mientras que el 21,12% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

El programa tiene la duración adecuada, sin embargo, se debe optimizar los contenidos.

28.- ¿Considera usted que se tome en cuenta las actividades realizadas a los trabajos como evidencias para la calificación y acreditación de las practicas pre profesionales?

Gráfico 28. Pregunta 28

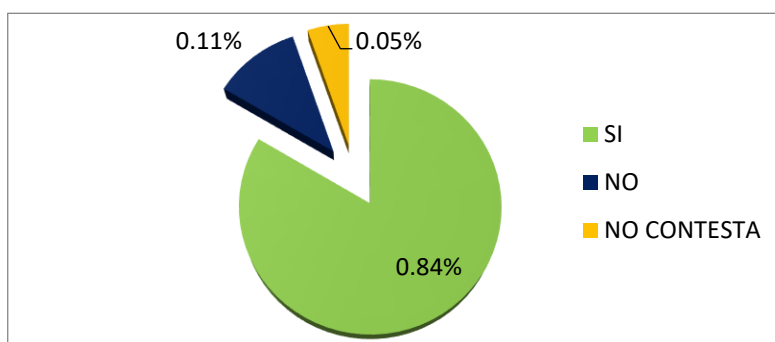


Fuente: elaboración propia

Al revisar la Pregunta 28 se observa que el 79,19% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 15,53% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

29.- ¿Considera usted que se tome en cuenta los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, entre otras) para realizar mejoras en el aprendizaje?

Gráfico 29. Pregunta 29

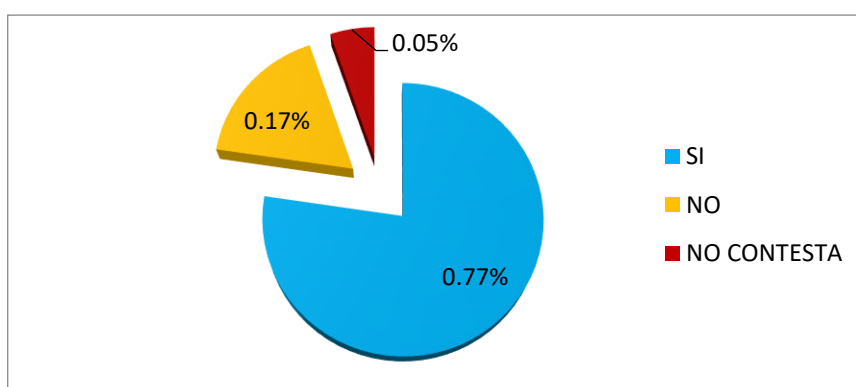


Fuente: elaboración propia

La Pregunta 29 demuestra que el 83,54% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 11,18% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

30.- ¿Considera usted que se muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación?

Gráfico 30. Pregunta 30



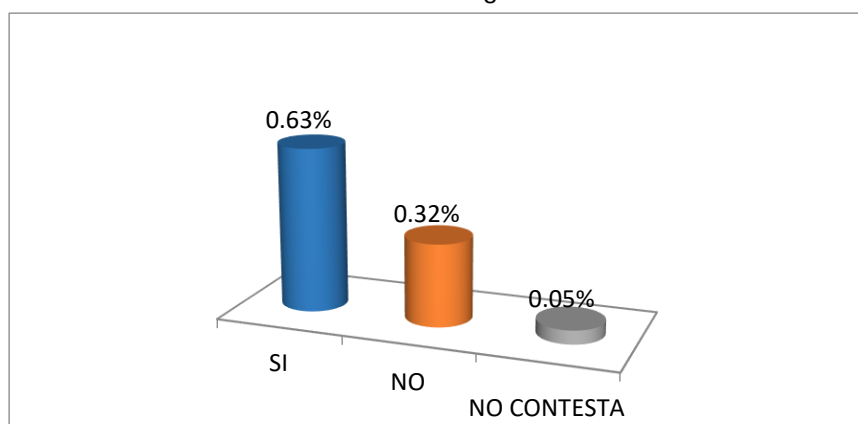
Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 30 se presenta que el 77,33% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 17,39% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Los procesos de formación contienen retroalimentación de esta manera se refuerza el aprendizaje.

31.- ¿Considera usted que otorga calificaciones de manera transparente en el ejercicio práctico pre profesional?

Gráfico 31. Pregunta 31

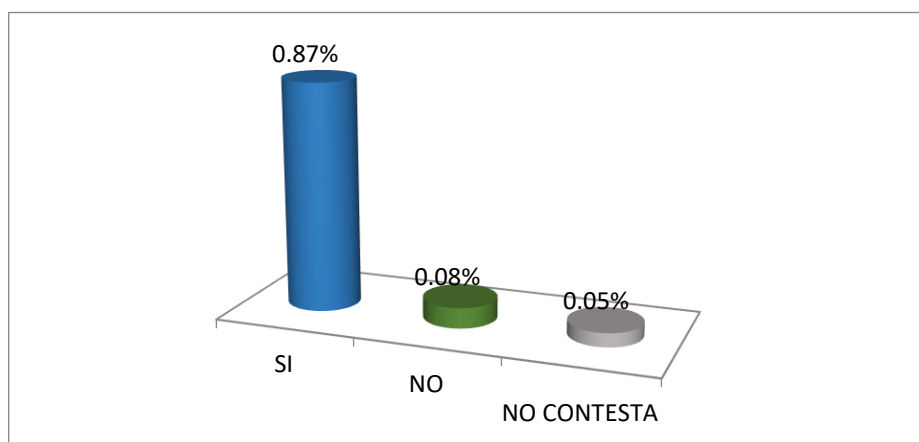


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 31 se observa que el 63,04% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 31,68% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

32.- ¿Considera usted que se fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente?

Gráfico 32. Pregunta 32

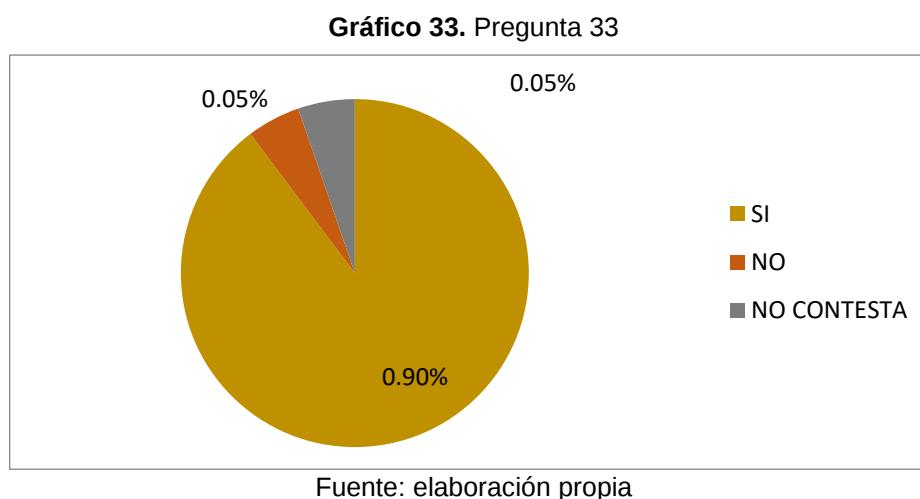


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 32 se observa que el 86,96% eligen la opción Sí, mientras que el 7,76% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

Dentro del proceso se debería incluir otros conceptos como los saberes ancestrales.

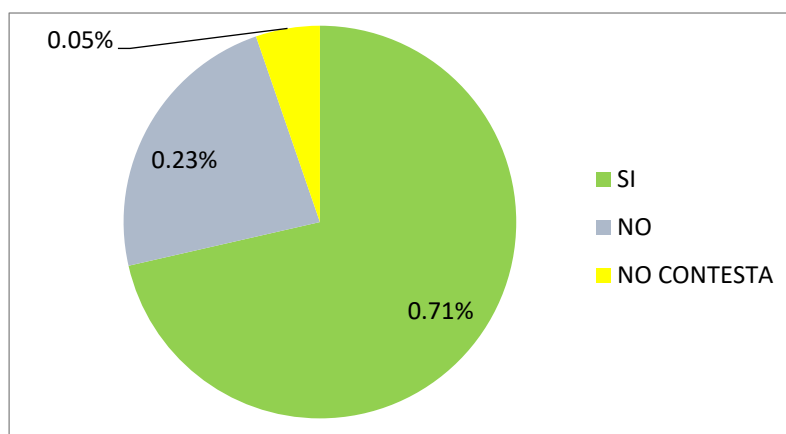
33.- ¿Considera usted que los docentes – docentes instructores son accesibles y están dispuesto a brindarte ayuda académica y practica?



Al revisar la Pregunta 33 se observa que el 89,75% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 4,97% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

34.- ¿Considera usted que se utiliza todo el tiempo destinado para impartir clases?

Gráfico 34. Pregunta 34



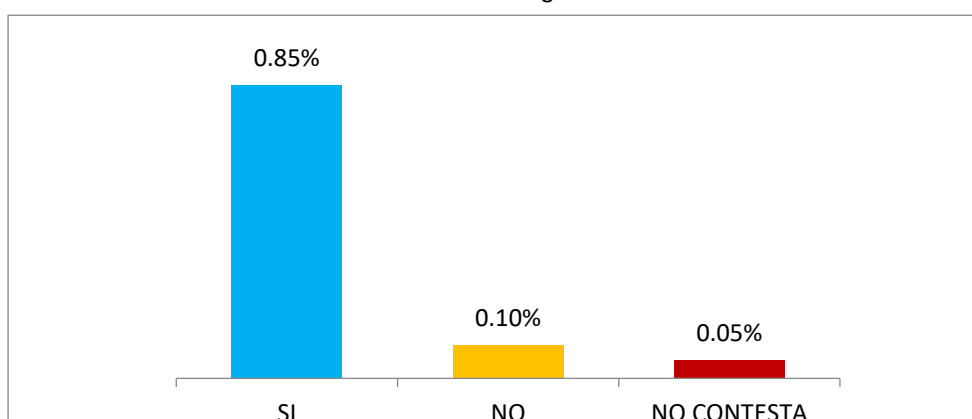
Fuente: elaboración propia

La Pregunta 34 demuestra que el 71,43% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 23,29% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Esto indica que hay una correcta supervisión del docente.

35.- ¿Considera usted que su nivel de desempeño y aprendizaje fue logrado gracias a la labor de los docentes – docentes instructores?

Gráfico 35. Pregunta 35



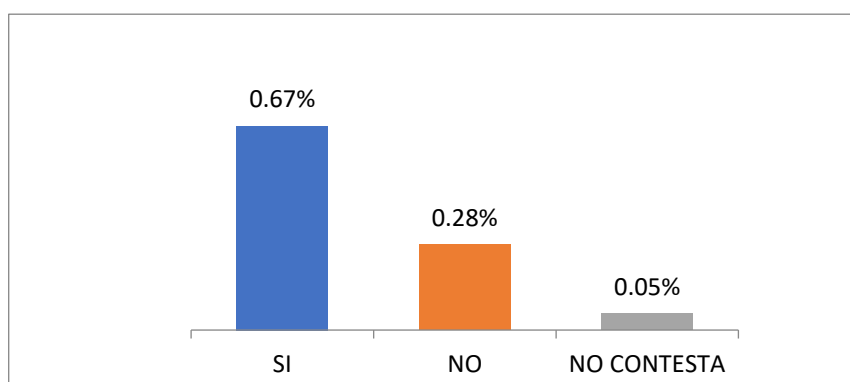
Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 35 se presenta que el 85,09% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 9,63% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Lo cual muestra adecuada coordinación de actividades.

36.- ¿Considera usted que las instalaciones donde se efectúa las actividades académicas y prácticas son idóneas para el proceso de capacitación inicial?

Gráfico 36. Pregunta 36

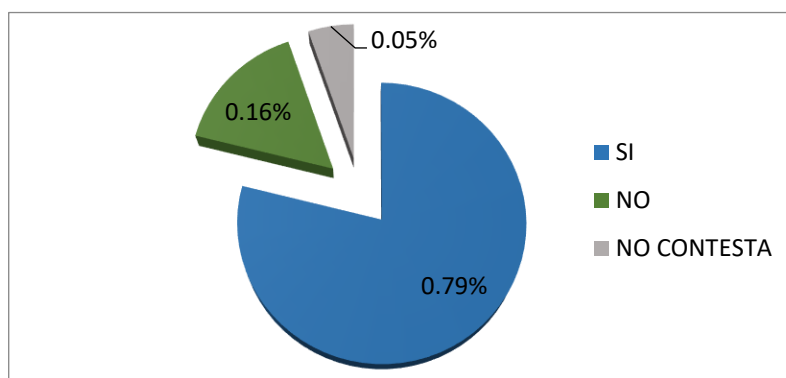


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 36 se observa que el 66,77% de los encuestados responde de manera afirmativa, mientras que el 27,95% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

37.- ¿Considera usted que se aplica formas coercitivas hacia los estudiantes en su capacitación inicial?

Gráfico 37. Pregunta 37

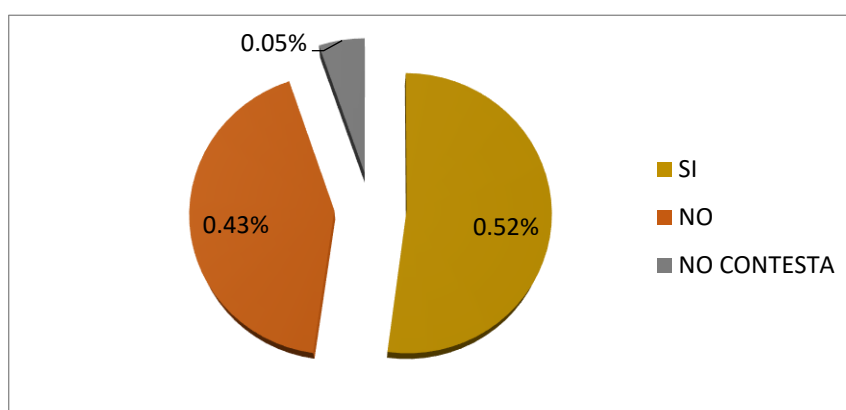


Fuente: elaboración propia

En la Pregunta 37 se observa que el 78,88% eligen la opción Sí, mientras que el 15,84% escogen la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no se presentaron en las instalaciones de la ESFORPEN.

38.- ¿Considera usted que se cumple y respeta irrestrictamente los horarios establecidos en el proceso de capacitación inicial?

Gráfico 38. Pregunta 38



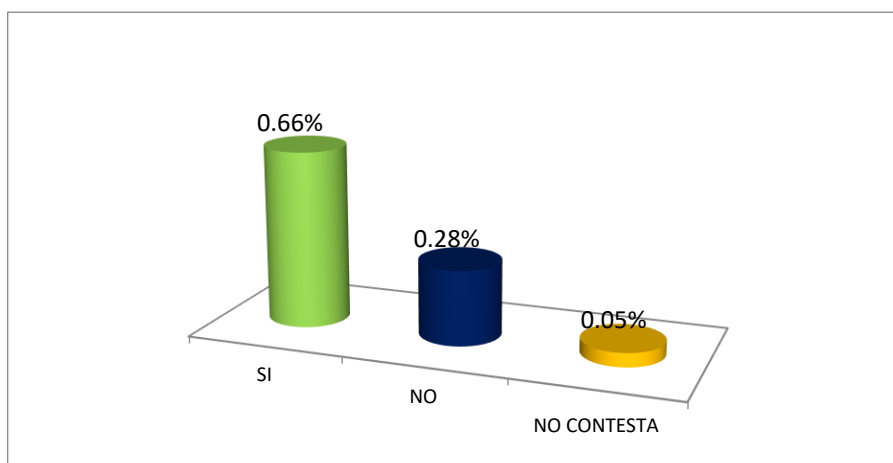
Fuente: elaboración propia

Al revisar la Pregunta 38 se observa que el 52,17% de los encuestados responden afirmativamente, mientras que el 42,55% escogen la opción No. El 5,28%

corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

39.- ¿Considera usted que se utilizan adecuadamente los méritos académicos, personales y pre profesionales de los estudiantes?

Gráfico 39. Pregunta 39

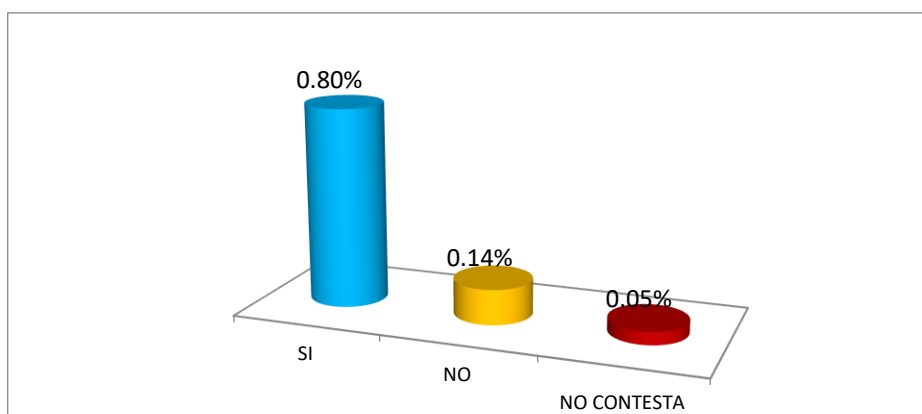


Fuente: elaboración propia

La Pregunta 39 demuestra que el 66,46% de los encuestados escogen la opción Sí, mientras que el 28,26% responden negativamente. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

40.- ¿Considera usted que la información impartida cotidianamente a los estudiantes se lo hace con los medios adecuados por los canales pertinentes?

Gráfico 40. Pregunta 40



Fuente: elaboración propia

El análisis de la Pregunta 40 se presenta que el 80,43% de los encuestados responden de manera afirmativa, mientras que el 14,29% escogió la opción No. El 5,28% corresponde a los aspirantes que no contestaron la ficha evaluativa del proceso formativo Teórico - Práctico.

Es necesario que el proceso de gestión del programa sea participativo con los estudiantes a través de los representantes, es decir, que hay necesidad de acción participativa de todos los involucrados.

Brechas en el programa de capacitación inicial para los Aspirantes del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria

El presente apartado establece las necesidades y las soluciones que el programa de capacitación inicial para los aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, otorga al proceso, las cuales se exponen a continuación:

Tabla 1. Brechas que soluciona el programa de capacitación inicial para Aspirantes al CSVP

Necesidades	Programa
Poseer un modelo educativo acorde a las necesidades penitenciaria.	El programa utiliza en modelo dual (teórico – práctico), el cual permite desarrollar experticias y competencias en torno a lo penitenciario y su desarrollo profesional.
Tener un programa educativo (malla curricular), acorde a lo penitenciario.	La malla curricular establecida dentro del programa de capacitación inicial, se ha construido en torno a dos aspectos fundamentales: normativa penitenciaria nacional e internacional, que desarrolla los campos de conocimientos necesarios para los SCSVP.
Coherencia en el sistema de capacitación de acuerdo con las necesidades institucionales y personales de los aspirantes al CSVP.	Elimina la tendencia de capacitar por capacitar. Sólo cuando existan razones válidas se justifica impartir capacitación inicial para aspirantes.
Se requiere información sobre el proceso.	Proporciona la información necesaria para la elaboración o selección de los recursos o eventos que los aspirantes requieren.
La capacitación no debe ser de una sola vía.	Propicia la aceptación de la capacitación, al satisfacer problemáticas cuya solución más recomendable es la de preparar mejor a los aspirantes, evitando de esta manera que la capacitación se considere la solución final a todos los problemas.
Integrar a los aspirantes con la institución que los cobijará,	Asegura a mayor medida, la relación con los objetivos, los planes y los problemas del proceso de capacitación de los aspirantes a SCSVP, y constituye un importante medio para la consolidación del CSVP.
Se deben transparentar los datos finales del proceso.	Genera datos esenciales para permitir, que los procesos futuros de capacitación inicial se encuentren alineados con los objetivos y las metas institucionales.

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Propuesta de programa de capacitación

Datos generales del programa

- **Institución gestora:** Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores;
- **Instituciones colaborativas:** Comité Internacional de la Cruz Roja; EURESP; Defensoría del Pueblo; Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos; y, Policía Nacional del Ecuador; e Institutos Superiores Tecnológicos: Azuay; Cotopaxi; y Juan Bautista Aguirre;
- **Unidad o dirección responsable:** Comisión Técnica de Selección;
- **Unidad o dirección beneficiaria:** Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria;
- **Nombre del proceso:** Plan de selección y vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria;
- **Número de fases:** Cuatro (4);
 - *Fase de preselección;*
 - *Fase de capacitación inicial;*
 - *Fase de internamiento; y,*
 - *Fase de prácticas preprofesionales.*
- **Número total de horas:** 1104 académicas;
- **Número de plazas:** 256;
- **Número de paralelos:** Ocho (8);
- **Número de estudiantes por paralelo:** 32 (treinta y dos);
- **Número de materias:** 16 (diez y seis);
- **Numero de docentes:** 35 (veinte y cinco docentes instructores, y expertos nacionales e internacionales pertenecientes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, y las instituciones que colaboran en el proceso);
- **Modalidad:** Presencial;
- **Aval académico:** Otorgado por los Institutos Superiores Tecnológicos: Azuay; Cotopaxi; y Juan Bautista Aguirre;

Preámbulos

El Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria (CSVP), es la entidad de carácter civil, armada, uniformada, jerarquizada, disciplinada, técnica, profesional y especializada, con misión operativa en el Sistema Nacional de Rehabilitación Social.

El Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria opera en todos los centros de privación de libertad y, como entidad especializada, es responsable de precautelar, mantener, controlar, ¡restablecer el orden y brindar seguridad en el interior de los centros de privación de libertad; y, de la seguridad, custodia, vigilancia, remisiones, traslado a las diligencias judiciales de las personas privadas de libertad y custodia en casas de salud. Contará con grupos especiales, entre ellos el grupo especial de seguridad en situación de crisis. La regulación, organización, formación inicial, capacitación y entrenamiento, estará a cargo del Organismo Técnico del Sistema Nacional de Rehabilitación Social.

El Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria tiene también la función de brindar la seguridad del personal técnico y administrativo que labora en los centros de privación de libertad, así como de las visitas; y, de preservar los elementos físicos e indicios utilizados en el cometimiento de delitos al interior de los centros de privación de libertad, e iniciar la cadena de custodia hasta su entrega a la autoridad competente y, de ser posible, preservar la escena del cometimiento de la infracción.

Como se aprecia en los párrafos precedentes las competencias y atribuciones de los Servidores del CSVP; son amplías y de naturaleza diversa, por tanto, la capacitación y formación que requieren es multidisciplinaria, y de carácter teórico – práctica, más aún si en el Ecuador los procesos de llamamiento, preselección, capacitación inicial, internamiento, prácticas pre profesionales, y selección de aspirantes a Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, no han sido continuos, ordenados, y temporalmente adecuados, lo que ha derivado en anomalías como: déficit de SCSVP, preparación inadecuada.

Justificación

El sistema penitenciario en el Ecuador enfrenta consuetudinariamente una serie de desafíos, como el aumento sostenido de personas privadas de libertad (que rebasa la capacidad de la mayoría de los Centros de Privación de Libertad), el impacto en los presupuestos económico – financieros destinados al tratamiento y rehabilitación de la población penitenciaria, la seguridad al interior de los centros, pero sobre todo el déficit de Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. Debido a ello, se considera que todo esfuerzo orientado a mejorar la calidad sobre este tipo de temáticas será ciertamente importante como punto de partida para la eficiencia en el desempeño de funciones de todos actores involucrados que desarrollan o cumplen sus funciones en el sistema penitenciario.

Desde esta perspectiva y, coligiendo con la necesidad institucional, el incremento del numérico de Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, mediante un proceso efectivo de llamamiento, selección y capacitación inicial busca dar cuenta de la necesidad institucional en temas de seguridad y, por ende, la trascendencia que posee el sistema penitenciario en el núcleo de una sociedad, como órgano gestor de la rehabilitación y la reinserción social.

Al respecto Coyle (2009), en la Nota Orientativa 8: «El personal penitenciario y su formación»; afirma que:

Para que los empleados penitenciarios puedan llevar a cabo su importante servicio público de manera profesional, deben ser cuidadosamente seleccionados y recibir la formación adecuada.

Las personas cruciales son los empleados penitenciarios que tratan con los reclusos en forma cotidiana. Son ellos quienes abren las celdas de los internos por la mañana, quienes pasan junto a ellos la mayor parte del día y quienes los encierran a la noche. Son testigos de las mayores fortalezas y las grandes debilidades de los reclusos. La forma en que traten a los reclusos determinará si una prisión es decente y humana, o brutal y coercitiva. Ellos hablan con los reclusos de forma habitual, ya sea

respetuosa o irrespetuosamente. Controlan la asignación de camas y celdas, el acceso a las comidas, las visitas familiares, los paquetes, la correspondencia, el acceso a los teléfonos, el trabajo, la educación, los médicos y los traslados a otras prisiones. Son los empleados quienes mitigan un trastorno potencial o manejan los incidentes con toma de rehenes, ya sea en forma violenta o por medio de una negociación.

Para que el personal penitenciario trate bien a los reclusos y respete sus derechos, es esencial que ellos mismos sean respetados por la administración del servicio penitenciario y valorados por el gobierno. También necesitan desempeñarse dentro de un marco ético claramente establecido y valorado públicamente que defina los parámetros de las conductas aceptables.

Otro referente en términos de derechos humanos, son las Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Mandela), expedidas en el año 1995 (modificadas en 2015), en las cuales se plantean una serie de recomendaciones con estándares mínimos para la gestión y administración de los centros penitenciarios y el tratamiento de las personas privadas de la libertad. Es así como a partir de la Regla 74 (Fundación Nelson Mandela, Naciones Unidas, 2023) y (Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 2015), se recomienda:

Regla 74

1. La administración penitenciaria seleccionará cuidadosamente al personal de todos los grados, puesto que de la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de dicho personal dependerá la buena dirección de los establecimientos penitenciarios.
2. La administración penitenciaria se esforzará constantemente por despertar y mantener, en el espíritu del personal y en la opinión pública, la convicción de que la función penitenciaria constituye un servicio social de gran importancia y, al efecto, utilizará todos los medios apropiados para informar al público.
3. Para lograr los fines mencionados será indispensable que los miembros del personal penitenciario sean profesionales contratados a tiempo completo con la

condición de funcionarios públicos y, por tanto, con la seguridad de que la estabilidad en su empleo dependerá únicamente de su buena conducta, de la eficacia de su trabajo y de su aptitud física. La remuneración del personal deberá ser suficiente para obtener y conservar los servicios de hombres y mujeres capaces.

Las prestaciones laborales y condiciones de servicio serán favorables, teniendo en cuenta el difícil trabajo que desempeñan.

Regla 75

1. Todo el personal penitenciario poseerá un nivel de educación suficiente y dispondrá de la capacidad y los medios necesarios para desempeñar sus funciones de una manera profesional.
2. A todo el personal penitenciario se le impartirá, antes de su entrada en funciones, una capacitación adaptada a sus funciones generales y específicas, que refleje las mejores prácticas contemporáneas de base empírica en el ámbito de las ciencias penales. Solo los candidatos que superen satisfactoriamente las pruebas teóricas y prácticas al término de la capacitación recibirán autorización para ingresar en el servicio penitenciario.
3. La administración penitenciaria impartirá de manera continua cursos de formación en el empleo con miras a mantener y mejorar los conocimientos y la capacidad profesional del personal después de su incorporación al servicio y durante su carrera profesional.

Sobre la base anteriormente explicitada, la elaboración e implementación de procesos de capacitación inicial de manera semestral para 500 aspirantes a Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, resulta ser imperante para el cumplimiento de los estándares internacionales; los objetivos institucionales, así como también la mejora en la capacidad y desempeño profesional de los futuros agentes, todo lo cual redunda indefectiblemente en la mejora del sistema penitenciario del Ecuador en todos sus niveles.

Marco Legal que sustenta el programa

Considerando

QUE: La Constitución de la República del Ecuador. Artículo 201 – establece que: <<El sistema de rehabilitación social tendrá como finalidad la rehabilitación integral de las personas sentenciadas penalmente para reinsertarlas en la sociedad, así como la protección de las personas privadas de libertad y la garantía de sus derechos. El sistema tendrá como prioridad el desarrollo de las capacidades de las personas sentenciadas penalmente para ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades al recuperar la libertad>>;

QUE: <<La Constitución de la República del Ecuador. Artículo 203, numeral 4 – establece que: «En los centros de privación de libertad se tomarán medidas de acción afirmativa para proteger los derechos de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritari>>;

QUE: La Constitución de la República del Ecuador. Artículo 226 – establece que:<<Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución>>; y,

QUE: La Constitución de la República del Ecuador. Artículo 226 – establece que: <<El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno>>.

QUE: El Código Orgánico Integral Penal (COIP). Artículo 685 – Seguridad interna y perimetral de los centros de privación de libertad–; establece que:<<La seguridad interna de los centros de privación de libertad es competencia del cuerpo de seguridad penitenciaria. La seguridad perimetral es competencia de la Policía

Nacional>>

QUE: El Código Orgánico Integral Penal (COIP). Artículo 686 – Supervisión y vigilancia–; establece que: <<Las o los servidores encargados de la seguridad penitenciaria y custodia de las personas privadas de libertad, dentro o fuera del centro, podrán recurrir a las técnicas de uso progresivo de la fuerza para sofocar amotinamientos o contener y evitar fugas. El uso de la fuerza e instrumentos de coerción se evaluará por el Organismo Técnico. En caso de existir extralimitación se remitirá el expediente respectivo a la Fiscalía>>.

QUE: El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP). Artículo 221 – Aspirantes -; se determina que: <<Se entenderá como aspirantes, a las personas que se incorporen a los cursos que imparten las instituciones de formación y capacitación en el proceso de preselección para el ingreso a las respectivas entidades complementarias de seguridad. Las y los aspirantes no formarán parte de la estructura orgánica ni jerárquica de dichas entidades, ni ostentarán la calidad de servidores o servidoras hasta haber aprobado el curso de formación o capacitación requerida y haber cumplido con todos los requisitos legales para el ingreso, así como haber formalizado el contrato o nombramiento correspondiente. Las y los aspirantes no recibirán durante el curso de formación remuneración alguna>>;

QUE: El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP). Artículo 223– Capacitación-; determina que: <<La gratuidad, financiamiento y capacitación de las personas aspirantes se regularán por Decreto Ejecutivo para las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva y mediante ordenanza para las entidades complementarias pertenecientes a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos>>;

QUE: El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP). Artículo 264 – Naturaleza-; determina que: <<El Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria es el órgano de ejecución operativa del ministerio rector en materia de justicia, derechos humanos y rehabilitación social, que de conformidad al ámbito del presente libro se constituye como una entidad complementaria de seguridad>>; y,

QUE: El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP). Artículo 265 – Funciones y Responsabilidades-; determina que: El

Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria es la entidad especializada responsable de precautelar, mantener, controlar, ¡restablecer el orden y brindar seguridad en el interior de los centros de privación de libertad; y, de la seguridad, custodia, vigilancia, traslado a las diligencias judiciales de las personas privadas de libertad y unidades de aseguramiento transitorio.

Además, debe proteger el lugar, preservar los vestigios y elementos materiales de las infracciones cometidas al interior de los centros de privación de libertad, garantizando la cadena de custodia hasta su entrega a la autoridad competente. Y, garantizará la seguridad del personal técnico y administrativo que labora en los centros de privación de libertad, así como de las personas visitantes.

Para los casos de traslados y comparecencias a diligencias judiciales de las personas privadas de libertad, se podrá contar con el apoyo de la Policía Nacional cuando sea requerido justificadamente.

Para el cumplimiento de sus responsabilidades, el personal del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria deberá observar las reglas relativas al uso racional, legítimo, proporcional y progresivo de la fuerza».

Finalidades y objetivos del proceso

Finalidades del proceso:

- *Implementación del proceso de selección y capacitación inicial para aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria dual (teórico – práctica) de acuerdo a tres niveles: un primer nivel, básico que permite contextualizar el ambiente laboral y de apego a las normativas que rigen el sistema penitenciario nacional, un segundo nivel, profesional I que garantizará una formación con mayor grado de especialización y un tercer nivel dirigido a la aprobación y las prácticas in situ que evalúa, califica y cualifica el nivel educativo profesional obtenido, para el correcto desempeño de sus funciones en el contexto penitenciario;*

- *Establece un sistema común de experticias, así como también de competencias que permita garantizar el acceso coherente y sistémico en cada uno de los niveles de todos los postulantes, realizando el mismo esfuerzo académico – práctico;*
- *Cumplimiento coherente y simbiótico del Proceso de selección y capacitación inicial, donde se describa con precisión las capacidades adquiridas por el futuro Agente de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria durante sus estudios y prácticas que permita promover la adopción continua de este proceso, que redunde en la reducción del déficit de ASP; y,*
- *Promoción cooperativa de las instituciones involucradas, así como también de los servidores y funcionarios en sus diversas escalas para garantizar la calidad y eficacia de los procesos de selección y capacitación inicial de acuerdo con los criterios establecidos en los cuerpos legales vigentes.*

Objetivos

Objetivo General:

Establecer la propuesta de planificación del “orgánico numérico” necesario para el ingreso de nuevos aspirantes a servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria de acuerdo con la estructura orgánica funcional establecida en el Código de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP) para el cumplimiento de los fines institucionales y la continuidad del servicio de seguridad y vigilancia penitenciaria en los Centros de Privación de Libertad (CPL) a nivel nacional.

Objetivos Específicos:

1. Ejecutar programas de capacitación inicial para aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, que hayan aprobado el proceso de selección establecido por el SNAI;
2. Cumplir con los estándares internacionales en términos de la ratio y la seguridad efectiva de los centros penitenciarios;

3. Cumplir con la ley vigente (COIP & COESCOP), sobre las competencias de la seguridad interna de los centros penitenciarios;
4. Establecer y desarrollar el proceso de Régimen de Carrera para el Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria de acuerdo con el COESCOP; y,
5. Fortalecer la capacidad operativa de los centros penitenciarios a nivel país.

Contribución

Una de las primeras contribuciones que efectúa el proceso de selección y capacitación inicial, tiene que ver con el acercamiento a los antecedentes inmediatos del Sistema Nacional de Rehabilitación Social del Ecuador y sus lógicas. Es decir, que obliga a la realización de una matización previa del contexto en el cual se desenvolvía la seguridad, la rehabilitación social, la administración penitenciaria, los derechos humanos de las personas privadas de la libertad... en los Centros de Privación de Libertad.

En efecto y a diferencia de lo que acontece en gran parte de las naciones desarrolladas, la tradición socio–penitenciaria ecuatoriana ha venido identificando de manera incorrecta los términos construcción penitenciaria, la de formación inicial y profesional del personal penitenciario por citar únicamente dos de sus componentes; es así como se puede sostener que se ha confundido el todo y las partes. En otros términos, se quiere aclarar que existía una descontextualización de los ámbitos de acción: modelo de gestión penitenciaria, seguridad interna y externa; normativa penitenciaria (leyes y reglamentos), así como también la selección, capacitación inicial, formación y preparación continua del personal que labora en la institución penitenciaria del Ecuador.

Otro aspecto trascendente de análisis es la incorrecta sinonimia entre: prisión y sistema penitenciario, ambos términos, todavía hoy subyacen en inconsciente colectivo de la sociedad ecuatoriana, lo que ha permitido que la administración penitenciaria se convierta en un factor de permanente reivindicación de los distintos estamentos que laboran en esta institución y cuya formación estaba supeditada tradicionalmente a generar procesos bastante cuestionables pues no eran

concordantes con la realidad que se vivía en el interior del sistema penitenciario y de las necesidades de los actores, además de que la manera en que eran impartidos no siempre acertaban.

Es en razón de ello, que la nueva visión, misión y objetivos institucionales del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, viene a cambiar las bases del modelo imperante y, por tanto, establecer un nuevo ámbito de acción pre-profesional de los servidores penitenciarios (SCSVP) que pasaron de la formación inicial a la educación por competencias que garantizará una mayor calidad formativa y, sobre todo, un mayor grado de reconocimiento social de su propia profesión.

Estructura Organizativa / Desarrollo del Programa / Modelo de Programación Curricular:

De acuerdo con los requerimientos institucionales se ha establecido tres fases para el proceso de llamamiento, capacitación inicial y selección de aspirantes a Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, la cual contempla un periodo de ocho (8) meses de acuerdo con una planificación que se detalla más adelante. Las fases mencionadas y sus responsables son:

Tabla 2. Fases y responsables del proceso

Fase	Responsable	Tiempo Aproximado
Llamamiento y pruebas (físicas, médicas, psicológicas e integrales de control y confianza):	SNAI en coordinación con el Ministerio del Interior – Policía Nacional del Ecuador.	5 semanas.
Capacitación inicial teórica:	Institutos Superiores Tecnológicos: IST – AZUAY; IST – COTOPAXI; IST – Juan Bautista Aguirre – GUAYAS.	17 semanas.
Capacitación inicial práctica e instrucción penitenciaria:	SNAI en coordinación con el Ministerio del Interior – Policía Nacional del Ecuador y, Centros de Privación de Libertad.	5 semanas.
Culminación del proceso:	SNAI en coordinación con el Ministerio del Interior – Policía Nacional del Ecuador, e Institutos Superiores Tecnológicos.	1 semana.

Fuente: elaboración propia

Planificación curricular

La propuesta de capacitación para los aspirantes a Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, comprende la retroalimentación, perfeccionamiento, corrección y adquisición de competencias requeridas para el desempeño idóneo del personal capacitado dentro del ámbito penitenciario ecuatoriano, para lo cual se plantea el internado parcial de los aspirantes en el transcurso de la fase de instrucción penitenciaria y dominio de asignaturas previamente estipuladas, bajo las siguientes condiciones:

1. Inicio del curso de capacitación con la inauguración y el ingreso de los aspirantes (tercera semana de agosto);
2. La fase práctica está contemplada a partir de la segunda semana de diciembre donde se aplicará el régimen de jornada de 8 h continuas como prácticas preprofesionales en los CPL designados para el efecto, y el internamiento se lo efectuará en las Escuelas Policiales designadas para el proceso;
3. Los trámites administrativos serán realizados en la segunda semana de enero de 2024 (15); y,
4. La culminación del curso se llevará a cabo con una ceremonia y entrega de certificados el sábado 26 de enero de 2023.

Nota aclaratoria: Las fechas propuestas, la malla curricular, así como la fase de prácticas preprofesionales y formación, se encuentran sujetas a la aprobación de las Instituciones externas que colaboran con el proceso.

Tabla 3. Propuesta de Malla Curricular

Módulo:	Nivel:	Asignaturas:	Horas:
Módulo 1	Básico	Derechos Humanos contexto penitenciario;	48
		Bases de Política Criminal; y,	48
		Gestión y Administración Penitenciaria.	48
Módulo 2	Profesional	Normativa Penitenciaria Nacional e Internacional	96
		Psicología en el contexto de la Privación de la Libertad	96
		Realidad Penitenciaria	48
		Fundamentos Básicos de Seguridad Penitenciaria	48
		Herramientas Tecnológicas y de Seguridad en el contexto Penitenciario	48
		Manejo y Resolución de Conflictos en el Contexto Penitenciario	48
		Procedimiento de Seguridad Penitenciaria	96
		Seminarios, Talleres y Conferencias:	48
Módulo 3	Práctica y aprobación	Procedimientos y documentación; Protocolo para la gestión de seguridad y vigilancia penitenciaria en los CPL; reglamento del cuerpo de seguridad y vigilancia penitenciaria; COESCOP; uso progresivo de la fuerza; Atención al usuario en la administración pública.	
		Defensa Personal	96
		Acondicionamiento Físico	96
		Manejo de Armas letales y no letales	96
		Instrucción formal	96
		Sustancias sujetas a fiscalización	24
		Procedimientos de cadena de Custodia	24

Fuente: elaboración propia

Cronograma de ejecución

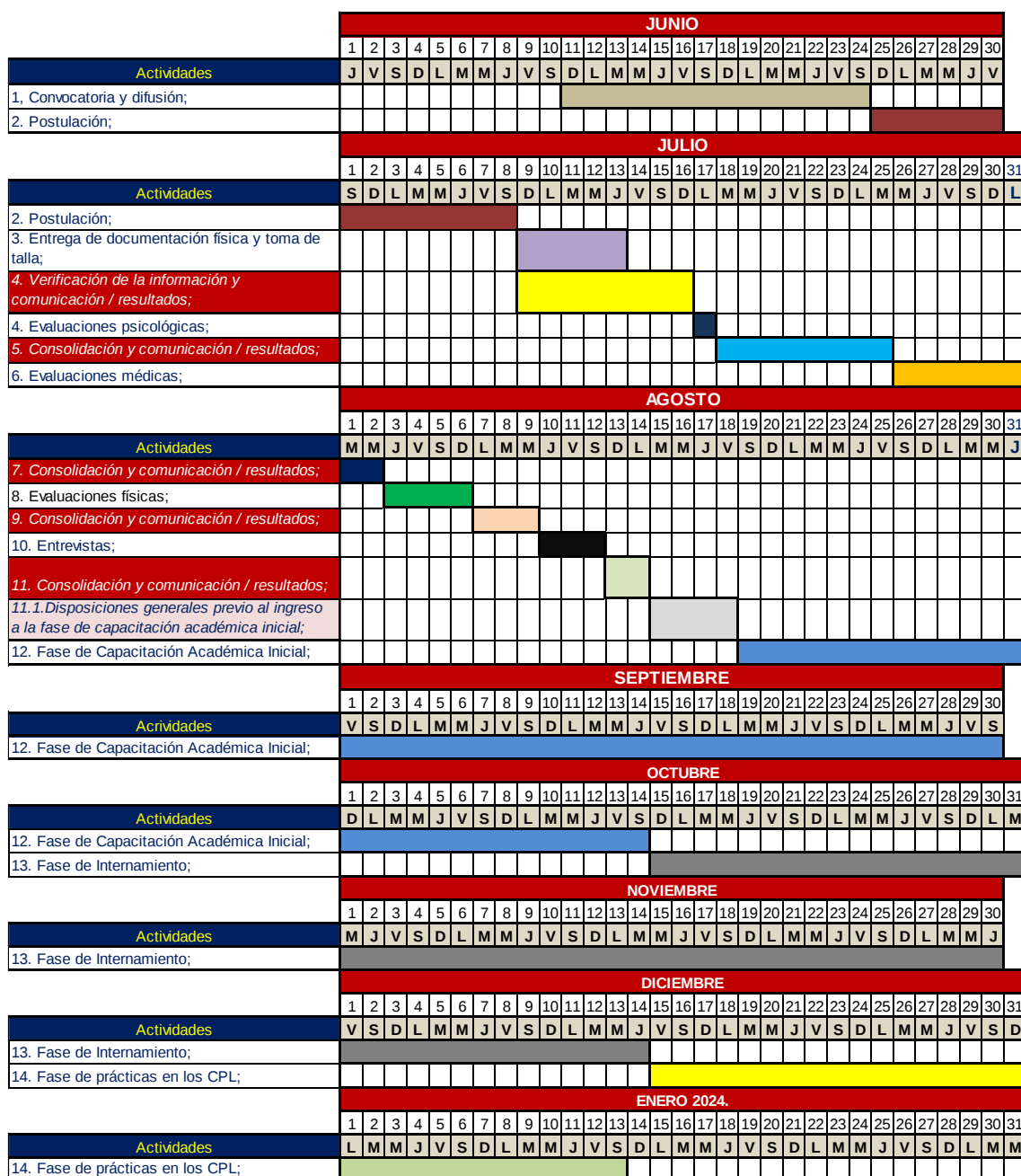
Gráfico 41. Cronograma de actividades



Servicio Nacional de Atención Integral a
Personas Adultas Privadas de la Libertad
y a Adolescentes Infractores

COMISIÓN TÉCNICA DE SELECCIÓN

Fases del Proceso selección y vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria 2023 / 2024.



Fuente: tomado de la Encuesta de Evaluación Proceso de Capacitación Inicial de aspirantes al CSVP.

Estrategias de ejecución

1. Coordinación entre la Dirección de TIC, y la Dirección Nacional de Comunicaciones de la Policía Nacional del Ecuador, preparatorio para el proceso de difusión del llamamiento a aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria a través de la plataforma informática del SNAI;
2. Elaboración de propuestas de comunicados en la Web del Servicio, medios de difusión masiva; propaganda física (dípticos, trípticos, entre otros);
3. Coordinación entre la Dirección de Tecnologías y la Dirección de Tecnologías del Ministerio del Interior, que permita habilitar la página Web para el proceso de difusión;
4. Coordinación con la Policía Nacional del Ecuador, para solicitar la colaboración de talento humano con comisión de servicios profesionales, que actúen como instructores - guías;
5. Coordinación con instituciones públicas o privadas que realicen las pruebas médicas y toxicológicas;
6. Coordinación con la Policía Nacional para las evaluaciones psicológicas, físicas y entrevista personal;
7. Coordinación con entidades públicas y privadas que oferten el servicio de alimentación para los aspirantes; y,
8. Coordinación con la Dirección de Administración del Talento Humano, para la contratación de docentes.

Sistema de evaluación

La evaluación de la calidad en los procesos de selección y, capacitación inicial de nuevos aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, es una tarea compleja que requiere de instrumentos específicos, así como de la decisión al más alto nivel para poder ejecutarla. Es así, que dichos procesos requieren a su vez ser evaluados y determinar, no sólo si los resultados obtenidos reflejan la realidad de estos, sino que también deberán indefectiblemente evidenciar la calidad y eficiencia que han tenido.

Si se parte o inicia de un concepto de evaluación que va unido a la mejora, este proceso, deberá promoverse como una acción de carácter voluntario al que deben acogerse todo aquel aspirante preocupado y ocupado en lograr una mejora continua en su perfil profesional, así como también en el campo de trabajo; llevado a cabo bajo estándares activos y participativos continuos, comprometido con los valores éticos, morales y deontológicos del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, así como también con consenso y responsabilidad.

En consecuencia, la evaluación se realiza como parte de un continuo, con el fin de valorar el camino recorrido a través de criterios establecidos desde la Dirección General del SNAI, así como también de la Dirección de Educación Penitenciaria, Talento Humano y, demás direcciones o departamentos involucrados en el proceso.

Es de esta manera que en cualquier proceso de evaluación que se realice, se deberán identificar las siguientes dimensiones o estadios, como lo menciona el Ministerio de Finanzas de Finlandia (Ministry of Interior, 2023):

1. Evaluación simbólica: se establece para mantener las estructuras existentes. No promueve el cambio ni la transparencia en las actividades;
2. Evaluación ritualista: tampoco promueve el cambio real ni el aprendizaje organizacional. Se percibe la evaluación como un proceso para mejorar la imagen institucional. La estrategia organizacional no está clara y la administración no apoya la evaluación;
3. Evaluación con función coordinadora: basada en la idea de control. Este modelo intenta fortalecer la relación entre la política de toma de decisiones y la producción de servicios; y,
4. Evaluación como proceso de aprendizaje: enfatiza en el desarrollo continuo de la organización. Las bases del modelo son instrumentos de calidad y de autoevaluación. El personal involucrado tiene poder en el proceso.

Finalmente, el plan deberá necesariamente:

- Fortalecer las Direcciones de Educación Penitenciaria, Talento Humano, entre otras; y,
- Estimular los procesos de “selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio” de los Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria.

Es así como, el estímulo de los procesos pasa por optimizar la planificación y la gestión de las actividades de selección y capacitación inicial, garantizando la coherencia entre los requerimientos institucionales del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, y la sociedad, promoverán un equilibrio en el sistema. Estas propuestas se materializan en una serie de acciones que comienzan definiendo el mapa de procesos del SNAI en lo referente a la selección y la capacitación inicial de aspirantes, lo cual a su vez genera impacto sobre el sistema penitenciario y áreas imprescindibles del mismo tales como la seguridad y la vigilancia.

Finalmente, la correcta evaluación de los procesos de gestión consentirá conocer la susceptibilidad de mejora, que permitirá a su vez congrega los recursos: técnicos, financieros y el talento humano, que el SNAI pondrá al servicio de la selección, capacitación inicial, capacitación continua y profesionalización.

Perfiles de ingreso y egreso

Para que los agentes del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, pueda realizar las tareas inherentes al Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores y, en apego a la normativa nacional e internacional sobre Derechos Humanos para el tratamiento de personas privadas de la libertad, deberá ser cuidadosamente seleccionado y recibir la información optima que permita un desempeño de funciones acorde con los requerimientos del Sistema Penitenciario Nacional. En virtud de lo cual se expone a continuación los requisitos básicos, perfil de ingreso y perfil de egreso del

aspirante al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, que se detallan a continuación:

Tabla 4. Perfil de ingreso

PERFIL DE INGRESO
- Bachiller. - Nacionalidad ecuatoriana. - No debe ser menor de 18 ni mayor a 25 años 11 meses a la fecha de llamado. - Aprobar las pruebas de preselección establecidas por el Servicio Nacional de Atención Integral SNAI y de acuerdo con la normativa vigente. - No haber sido dado de baja por situaciones de carácter legal, disciplinario de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Comisión de Tránsito del Ecuador o separado del Sistema Penitenciario. - No adeudar dos o más pensiones alimenticias, ni haber recibido sentencia ejecutoriada por casos de violencia intrafamiliar o de género. - No tener impedimento de ejercer cargo público.
- Vocación de servicio. - Control de emociones. - Capacidad de resolver conflictos

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. Perfil de egreso

PERFILES DE EGRESO
- Custodia con efectividad a los PPL de manera interna y externa utilizando el uso progresivo de la fuerza para el cumplimiento de la misión encomendada con irrestricto respeto a la normativa legal. - Vigila las diferentes áreas de infraestructura de los Centros de Privación de Libertad en el ámbito interno para evitar el cometimiento de los actos que se encuadren al margen de la ley. - Realiza registros de tipos corporales, documentales, materiales e instalaciones de forma minuciosa ética y profesional al personal permanente y frotante que visita los Centros de Privación de Libertad. - Utiliza diversas estrategias en los procedimientos de traslados, en base al nivel de riesgo de los Personas Privadas de Libertad, tanto a diligencias judiciales, Centro de Privación de Libertad a nivel nacional y casas de asistencia médica con vocación de servicio y con irrestricto respeto a los derechos humanos. - Utiliza con responsabilidad diversas técnicas para neutralizar conflictos que alteren el orden interno en los Centros de Privación de Libertad, traslados a nivel nacional conforme a la normativa legal. - Apoya a la rehabilitación y reinserción social de las personas privadas de la libertad, a través de la organización de actividades para el cumplimiento del plan individualizado de la pena.

Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

- El diseño, y propuesta de un plan de capacitación inicial, para aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, renovado, permitirá que el proceso en sus distintas etapas complete los requerimientos normativos que al respecto tiene el Sistema Nacional de Rehabilitación Social, y que, además, permita una preparación adecuada y, por ende, un desarrollo óptimo de los nuevos Servidores del CSVP, en sus funciones de seguridad y vigilancia penitenciaria.
- La fundamentación teórica de los elementos del programa de capacitación acorde ha sido construida en torno al perfil de los futuros servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, que permitirá construir competencias, habilidades y destrezas.
- En lo que respecta a la identificación de las brechas existentes con respecto a los requerimientos normativos de los aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, de acuerdo con el COESCOP, se ha determinado que es necesario la construcción de un marco normativo institucional que regule dichos procesos, y que permita la toma efectiva y eficiente de decisiones por parte del órgano colegiado responsable del proceso, Comisión Técnica de Selección.
- Se ha establecido o determinado las características del programa de formación permanente, que permitirá cubrir las brechas de los aspirantes del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, fundamento base, para un proceso eficiente de capacitación.

- Un aspecto primordial, que se está involucrado en los procesos de selección, capacitación y vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, es la toma de decisiones, por parte de los miembros de la Comisión Técnica de Selección, quienes, en determinados aspectos suelen fundamentarse en las repercusiones políticas, olvidando para ello lo técnico, lo que suele repercutir negativamente en las diversas etapas, que con el paso del tiempo redundan en el Sistema penitenciario.

RECOMENDACIONES

- En un marco de respeto a la normatividad que rige la vida institucional, es prioritaria la consolidación de una planta académica, docentes – instructores y de una cultura organizacional con fuertes bases morales, éticas y deontológicas, para que a través de la capacitación de aspirantes al CSVP, se trascienda y contribuya al desarrollo del sistema penitenciario del Ecuador, así como también de la comunidad local y de la sociedad en general, mediante un programa colaborativo y simbiótico.
- Por otra parte, consideramos que el cumplimiento de las funciones sustantivas en la institución en general y en la Comisión Técnica de Selección únicamente serán posibles con finanzas sanas, transparencia en el manejo de recursos y rendición de cuentas.
- Resulta prioritario el fortalecimiento de la investigación científica en temas de seguridad penitenciaria y tecnológica en la Institución, así como de la actualización de los mecanismos de retribución y estímulos que permitirán en el mediano y largo plazo incrementar la calidad y productividad del servicio penitenciario, a fin de propiciar una mayor internacionalización de los futuros Servidores del CSVP. A lo cual debe sumarse la extensión de los beneficios de la cultura, la ciencia y la tecnología hacia la comunidad, que mejore la relación, el conocimiento y la participación de forma significativa, para asegurar que los productos de la investigación sean difundidos y utilizados.
- Es indispensable promover la creación de programas educativos en campos interdisciplinarios de mayor pertinencia social y atraer fondos que permitan a los aspirantes a Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, participar en el proceso sobre todo aquellos que tengan alto rendimiento académico y bajos recursos.

- Recordar finalmente, que la preparación integral de los aspirantes al CSVP en Seguridad Penitenciaria de nivel superior requeridos para el desarrollo institucional y, por ende, del país, no es un trabajo, sino una misión; y que las labores de investigación científica y tecnológica permitirán vislumbrar el futuro; y la extensión de beneficios de la ciencia y de la tecnología a la comunidad, lo cual garantizará la trascendencia de esta institución, no solo a nivel local, sino también regional.

BIBLIOGRAFÍA

- Bejar, M. O. (2018). *Caracterización sociopedagógica de la capacitación empresarial*. Universidad Panamericana.
- Burnham, J. (2019). *La capacitación empresarial: una herramienta para el desarrollo del capital humano*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal. (2015). *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos [Reglas Mandela]*. Organización de las Naciones Unidas.
- Cora, L., Carvacho, P., & Droppelmann, C. (2022). *Sistemas penitenciarios y la ejecución penal en Latinoamérica: Lo que hay que hacer lo que hay que cambiar*. Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA).
- Corts, M., Ávila, A., Calderón, M., & Montero, A. (2013). *Historia de la educación; cuestiones previas y perspectivas actuales*. G.I.P.E.S. (Grupo de Investigación: Recuperación del patrimonio histórico-educativo sevillano).
- Coyle, A. (2009). *La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos. Manual para el personal penitenciario*. Centro Internacional de Estudios Penitenciarios.
- Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. (2019). *Reglamento General del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria*. Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria.

Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. (2019). *Reglamento de selección y vinculación de aspirantes al Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria*. Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria.

Dillon, P. (2012). *Biophysics: A Physiological Approach*. Cambridge University Press.

Dirección de Análisis de la Información SCSVP. (2023). *Dirección de Análisis de la Información. Registros Administrativos de los Centros de Privación de Libertad*. SCSVP.

Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo de Talento Humano. (2018). *Plan nacional de capacitación para el sector público 2018-2021*. Ministerio de Trabajo.

Dirección del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria. (2023). *Reporte de datos estadísticos mensual de SCSVP*. SCSVP.

Fandos, M., & González, Á.-P. (2003). *Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje*. Universitat Rovira I Virgili.

Fundación Nelson Mandela, Naciones Unidas. (21 de 04 de 2023). *Reglas Nelson Mandela*. Obtenido de Nelson Mandela: https://www.un.org/es/events/mandeladay/mandela_rules.shtml

González, J. (2017). Antecedentes sobre la preparación, capacitación y superación de los directivos del turismo en Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 5(1), 1-10.

Gramigna, A. (2006). *Conversación con... Antonio Santoni Rugiu, Catedrático de la historia de la educación*. Universidad de Ferrara.

- Hidalgo-Parra, Y. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1).
- Huamán, G. (2017). *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC*. CONCYTEC.
- Iglesias, J. J. (2019). *Identidad e Imagen de Andalucía en la Edad Moderna: Los gremios artesanos*. Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades. Junta de Andalucía.
- Infante, V., & Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Revista MENDIVE*, 15(1), 57-64. doi:<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972>
- Labarca, G. (2002). *Formación para el trabajo: ¿pública o privada?* Oficina Internacional del Trabajo, CEPAL.
- Lozano, L. (2017). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 2(60), 147-164.
- Mayuri, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN*. Universidad Nacional Mayoy San Marcos.
- Ministry of Interior. (22 de 04 de 2023). *Ministry of Finance, Helsinki*. Obtenido de Publications: <https://vm.fi/en/publication?pubid=29604>
- Mitnik, F., & Coria, A. (2016). Una perspectiva histórica de la capacitación laboral. *Revista Mar del Planta*, 143-163.
- Muggenburg, M., & Perez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 35-38.

- Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista investigación desarrollo e innovación*, 6(2), 131-143.
- Prieto, P., Sandrino, M. d., & Ramirez, L. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Universidad de Medellín.
- Proyecto de Desarrollo y Educación en América Latina y el Caribe. (2011). *El cambio educativo: situación y condiciones*. CEPAL.
- Reynoso, H. (2013). *Modelo de Plan de capacitación*. Escuela de Organización Industrial.
- Rivadeneira, E. (2013). Modelo investigativo integrador derivado de la investigación holística Negotium. *Negotium*, 9(26), 116-142.
doi:<https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464006.pdf>
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe.
- Rodríguez, M. d. (2003). *Las metamorfosis del cambio educativo*. Akal.
- Rubio, R., Bovino, B., Espinoza, M., & Cucchiara, S. (2022). Problematicar las practicas pre-profesionales de Trabajo Social durante la pandemia: entre paradojas y absurdos. *Journal de Ciencias Sociales* , 10(18).
- Sarmiento, M. (2007). Enseñanza y aprendizaje. En *La enseñanza de las matemáticas y las NTIC. Una estrategia de Formación Permanente* (págs. 32-172). Universitat Rovira I Virgili.
- Soto, E., Valenzuela, P., & Vergara, H. (2019). *Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad*. SOFOFA.

Tevni, G. G. (2000). Metodología de la investigación. *Cuadernos metodológicos*.

Vilanou, C., Garcia, J., & De la Arada, R. (2019). De la pedagogía de Hernart a la pedagogía culturalista. Un episodio de la crisis en la Eurpa entre guerras. *Ars Brevis*, 222-258.

ANEXOS

Anexo 1. Ítems consultados a los usuarios

		SI	NO
N.	Aspectos		
1	¿Considera usted que los contenidos impartidos en la capacitación práctica pre-profesional le han servido o han sido útiles en su proceso de capacitación?		
2	¿Considera usted que los contenidos impartidos en la formación académica le han servido o han sido útiles en su proceso de capacitación?		
3	¿Considera usted que los contenidos de formación práctica pre profesional han sido relacionados con los contenidos de las asignaturas recibidas en el aula?		
4	¿Considera usted que en el proceso de formación práctica pre profesional se han resuelto las dudas relacionadas con los contenidos impartidos?		
5	¿Considera usted que se explica la utilidad de los contenidos teórico prácticos?		
6	¿Considera usted que se presentan adecuadamente los contenidos de las prácticas pre profesionales?		
7	¿Considera usted que se establecieron claramente los criterios metodológicos y de evaluación de las prácticas pre profesionales?		
8	¿Considera usted que se está cumpliendo con el programa establecido al inicio de la capacitación?		
9	¿Considera usted que se desarrollan en un clima de apertura y entendimiento las prácticas pre profesionales?		
10	¿Considera usted que se escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes?		
11	¿Considera usted que se muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace en las prácticas pre profesionales?		
12	¿Considera usted que se usa ejemplos y casos relacionados con la vida real en la capacitación práctica?		
13	¿Considera usted que se organizan las actividades que le permiten ejercitar su expresión oral y escrita en las prácticas pre profesionales?		
14	¿Considera usted que se incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, biblioteca y el entorno)?		
15	¿Considera usted que se utiliza para el aprendizaje significativo las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, entre otras)?		
16	¿Considera usted que se utiliza tecnologías de información y comunicación en el aula como soporte de sus ejercicios académicos y prácticos?		
17	¿Considera usted que se adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?		
18	¿Considera usted que se motiva a los estudiantes a investigar y hacer autodidactismo sobre temas tratados en la asignatura (consultas en biblioteca, web, observación, entre otras)?		
19	¿Considera usted que se promueve actividades participativas que le permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva?		

20	¿Considera usted que se presenta y expone las prácticas pre profesionales adecuadamente?		
21	¿Considera usted que se muestra el compromiso y el entusiasmo de los docentes instructores en las prácticas pre profesionales?		
22	¿Considera usted que se toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo de estudiantes en las prácticas preprofesionales?		
23	¿Considera usted que se propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza?		
24	¿Considera usted que se propicia la curiosidad y el deseo de aprender?		
25	¿Considera usted que se reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje?		
26	¿Considera usted que se identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes en las prácticas pre profesionales?		
27	¿Considera usted que se proporciona la información suficiente para realizar adecuadamente las actividades de evaluación?		
28	¿Considera usted que se toma en cuenta las actividades realizadas y los trabajos como evidencias para la calificación y acreditación de las prácticas pre profesionales?		
29	¿Considera usted que se toma en cuenta los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, entre otras) para realizar mejoras en el aprendizaje?		
30	¿Considera usted que se muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación?		
31	¿Considera usted que otorga calificaciones de manera transparente en el ejercicio práctico pre profesional?		
32	¿Considera usted que se fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente?		
33	¿Considera usted que los docentes – docentes instructores son accesibles y están dispuestos a brindarte ayuda académica y práctica?		
34	¿Considera usted que se utiliza todo el tiempo destinado para impartir clases?		
35	¿Considera usted que su nivel de desempeño y aprendizaje fue logrado gracias a la labor de los docentes – docentes instructores?		
36	¿Considera usted que las instalaciones donde se efectúan las actividades académicas y prácticas son idóneas para el proceso capacitación?		
37	¿Considera usted que se aplican formas coercitivas hacia los estudiantes en su capacitación?		
38	¿Considera usted que se cumplen y respetan irrestrictamente los horarios establecidos en el proceso de capacitación?		
39	¿Considera usted que se utilizan adecuadamente los méritos académicos, personales y pre profesionales de los estudiantes?		
40	¿Considera usted que la información impartida cotidianamente a los estudiantes se lo hace con los medios adecuados y por los canales pertinentes?		