

MODELO DE DESARROLLO HUMANO: CONCEPCIÓN ANTE LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN SOCIAL

Jairo Fernando Enríquez Villarreal

Universidad de Fuerzas Armadas ESPE.

Aspirante al título de Doctor en Pedagogía. Universidad Cienfuegos, Cuba

jairofernan22@hotmail.com

Resumen

Título: La determinación de necesidades de capacitación: una vía para la formación de los agentes de seguridad y vigilancia de los centros de rehabilitación social. **Objetivos:** analizar desde la teoría concepciones sobre la capacitación y la determinación de necesidades y presentar una propuesta metodológica para la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia. **Resultados:** se asume un concepto de capacitación, se analizan los modelos de determinación de necesidades y se asume el participativo. Se presenta una propuesta metodológica para la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia.

Palabras clave: necesidades de capacitación, formación, agentes de seguridad y vigilancia

INTRODUCCIÓN

Se alude al concepto de Desarrollo Humano Sostenible, como aquel que permite distanciarnos de visiones tecnocráticas o economicistas y alude a que ese modelo de desarrollo centra su atención en la elevación de la calidad de vida del ser humano, que se considera no sólo beneficiario y agente primordial del desarrollo (Alarcón, 2016)

Ante este planteamiento coincidimos con este autor, pues el Desarrollo Humano Sostenible, compatibiliza la satisfacción de las necesidades, opciones y capacidades del ser humano como protagonista del desarrollo, garantizando la cultura, distribuyendo adecuadamente los costos ambientales ampliando la participación social. Todo ello exige la aplicación integral de políticas económicas, sociales y ambientales y el protagonismo de los actores a los niveles: local, regional, nacional y global. Ese modelo pone gran énfasis en los temas de equidad e inclusión social, aspecto clave en el trabajo que se presenta para este Congreso.

Desde una visión más amplia se puntualiza que la aspiración a un modelo de desarrollo sostenible para la reeducación en América Latina y particularmente en Ecuador ha tomado un nuevo aliento a partir de los pronunciamientos en el recién Congreso Internacional Universidad 2016, efectuado en Cuba. Los autores y participantes precisaron la necesidad de elevar la educación en centros

penitenciarios en un foro que abarco la educación para la vida y la preparación de las personas que deben asumir tal misión.

En tal asunto, el desarrollo humano sostenible sugiere una conexión directa entre los fines de la universidad y los proyectos de la sociedad, en cualquier país, y desde la mirada que estamos construyendo como aspirantes a un doctorado en Pedagogía, asumimos que es un modelo de desarrollo para la educación que combina la cualidad innovadora de la universidad para asumir la educación y la instrucción en cualquier enseñanza o sistema educativo, y contribuir al progreso y al bienestar humano, al desarrollo social, sostenible e inclusivo.

Tal aseveración reafirma el énfasis permanente en la pertinencia social de la universidad, en la responsabilidad social y la calidad que genera su articulación para poder capacitar a los agentes de seguridad y vigilancia de los centros de rehabilitación social en América Latina, pero en el caso de este estudio en particular en Ecuador.

Por tanto asumir el modelo de desarrollo humano sostenible, resulta clave en los procesos de capacitación del personal a fin de una producción, difusión y uso del conocimiento relevante para el desarrollo, que genera un cambio entre el estado actual y el deseado, a partir de la en la provisión del potencial humano que significa no solo conocimientos, destrezas; también implica valores y actitudes, que el desarrollo humano sostenible reclama (Alarcón, 2016)

A tono con ese modelo de desarrollo humano a que se aspira, se analizan las transformaciones que de manera sistemática ocurren, sobre todo en el plano económico y político, que caracteriza a la sociedad actual, está marcada por la presencia de comportamientos y actitudes que asumen la connotación de delito que se sanciona por la ley. Esta situación tiende a originar un aumento constante del número de personas que cumplen sanción en instituciones penitenciarias.

Tal paradoja, envuelve a la institución penitenciaria en la sociedad, que adquiere centralidad en la agenda pública, al asumir, tanto el endurecimiento de las leyes penales y la expansión del sistema carcelario ahora más humanista, que tiende a la readaptación, reeducación o rehabilitación como respuesta para una posterior reintegración social positiva (Valverde, 2004).

Estos se identifican como problemas sociales, que deben ser atendidos desde las políticas y reformas al régimen penitenciario que cada país lleva vías de hecho y tienen como regularidad su orientación intencional a reajustar, adaptar e insertar a estas personas a la sociedad. En este propósito se debate aún los modelos de funcionamiento de las instituciones penitenciarias, pero, se identifica como piedra angular la necesidad de preparación de los recursos humanos, sobre todo, aquellos funcionarios que directamente se encargan de la seguridad y rehabilitación de las personas bajo su atención (Galende y Kraut, 2006).

Al respecto las Naciones Unidas asumen que, en el ámbito penitenciario, es necesario centrar la atención en el ser humano en su seguridad y orientación para la vida; por tanto, el personal encargado de su cuidado y orientación debe estar preparado para prevenir y detectar amenazas a su seguridad y riesgos de su posterior inserción social.

Se promueve desde este marco una proyección humanista que prepare para el cambio de concepciones acerca de estas personas como excluidos sociales y les asegure, bajo el principio de la inclusión social, un futuro mejor para él y su familia a partir de recibir dentro de estas instituciones un trato positivo de carácter educativo y rehabilitador. En este sentido las diferentes naciones establecen en sus sistemas penitenciarios, no solamente en los niveles organizativos y administrativos, sino que dejan planteamientos, de las formas, en que se debe preparar al personal que en ellas trabajan, pues se asegura que para lograr el cumplimiento de las exigencias que establece las Naciones Unidas se requieren funcionarios capacitados (Benyakar, 2006).

Todo lo cual se refrenda en el Artículo 46 de las Normas Mínimas para la selección del personal que se encarga del trabajo directo con las personas insertadas en el sistema penitenciario, en el que se exige: *la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de este personal de quien dependerá la buena dirección de los establecimientos penitenciarios.*

Así mismo en la segunda reunión de autoridades de los estados miembros de la Organización de Estados Americanos OEA (2008) sobre temas de justicia y sistemas penitenciarios, se estableció como política para ser aplicadas en América Latina, la creación de institutos o academias penitenciarias en países donde no existen o el desarrollo de programas de capacitación, identificándose tres niveles: curso básico de incorporación (con materias de capacitación profesional penitenciaria y materias de formación integral humanista), capacitación permanente y capacitación en derechos humanos.

En este marco, la capacitación de los *agentes de seguridad y vigilancia*, se toma desde las concepciones que se aplican en América Latina, en las cuales se asumen los términos de formación, superación, capacitación, actualización y profesionalización como iguales, aun cuando la formación se refiere a un proceso continuo y permanente que se desarrolla en el ejercicio de la profesión a lo largo de la vida y la capacitación se identifica con los programas de actividades que se organizan para conseguir desde los contextos laborales una preparación para lograr un mejor desempeño laboral.

En este marco el cuerpo de seguridad y vigilancia penitenciaria, se concibe como una fuerza de seguridad de la Nación dedicada a la custodia, guarda y seguridad de los procesados, y a la ejecución de las sanciones privativas de libertad, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias en vigor, Instituto Superior de Formación Penitenciaria “Comodoro Salustiano Pérez Estévez, (1981).

A esto se agrega la necesidad de que en la institución penitenciaria mantenga el espíritu del personal, que en él trabaja a la altura de las exigencias de su funcionamiento y desde este esfuerzo promueva un cambio de la opinión pública hacia el servicio social que presta el agente de seguridad y vigilancia, para lo cual también deberá contar con los recursos apropiados para cumplir su función profesional, y a ello puede contribuir su permanente capacitación.

Autores como: Avanzini (1996), Ferry, Vincent, Gadamer (2001), coinciden en afirmar, que la formación es la experiencia, como capacidad de reflexión sobre la historia misma del sujeto, que concierne al porvenir del hombre, en la actividad encaminada a conferir al sujeto una competencia. De otra parte, Valle y Castro (2002), suponen que la formación, es equivalente a la superación y ésta se

diferencia de las demás, por las formas en que se presentan y la inmediatez de sus propuestas. Díaz (2010), incluye en la formación, la de carácter permanente para el desempeño, por tanto responde a un proceso de enseñanza aprendizaje para aprender a hacer.

De tal caso este trabajo tiene como **objetivo general**: analizar desde la teoría concepciones sobre la capacitación y la determinación de necesidades. En **específico**, el objetivo se direcciona a presentar una propuesta metodológica para la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia.

Tales propósitos se sustentan en los **contenidos** que aborda este trabajo, a partir de considerar la reflexiones teóricas y toma de posición para el análisis teórico de la capacitación y del proceso de determinación de necesidades de capacitación, visto en la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia, al identificar las necesidades en su labor, para una propuesta metodológica de capacitación a los agentes de seguridad y vigilancia.

Desarrollo

Reflexiones teóricas y toma de posición: la capacitación

El análisis de las experiencias en varias naciones confirmó la idea anterior, en estudios revisados por el autor de la investigación.

En España, Redondo, Illescas (2000:3) asumen, que la capacitación de los funcionarios que atienden reclusos, no solo debe incluir los aspectos psicológicos, sino que también deben incluirse aspectos de criminología, pedagogía, sociales, con la ilusión que en las prisiones se asuma una perspectiva optimista y esperanzada sobre los encarcelados.

En Perú, Solf Monsalve y otros (2003), analizan la crisis del sistema penitenciario y las preocupaciones gubernamentales por encontrar alternativas de solución idónea al panorama crítico, se orienta en su gestión a convertir el campo penitenciario, como un espacio social en busca de la integridad, la salud y de intimidad, lo cual exige que se priorice la preparación del personal, encargado de su seguridad y rehabilitación.

En Brasil, Lucia Re (2008:18-19) coincide con el chileno Prado (2006), los que se ajustan a un enfoque re-educativo y defienden la idea del hecho de constituir un cuerpo profesional, abocado exclusivamente a la tarea penitenciaria, hace necesario pensar en su preparación, enfocando el interés a la capacitación inicial y permanente de sus integrantes. De esta manera se asegura la estabilidad laboral, remuneraciones atractivas y un buen sistema de prestaciones sociales (salud y previsión).

Asimismo, el Servicio Penitenciario Federal Argentino, considera que la formación del personal penitenciario, podría concebirse como una carrera completa, compuesta por seis cuatrimestres divididos en tres años y con treinta y seis materias, para la formación del escalafón del cuerpo general. Pero advierte que por las condiciones del país no se contempla esta modalidad y por lo contrario de asume una capacitación basada en las experiencias y las materias que atienden a los problemas humanos, las cuales son dictadas como base para la formación.

En Cuba, se analiza la presentación de una propuesta de acciones preventivas para capacitar a los oficiales del Sistema Ministerial de Enfrentamiento a las manifestaciones en ambientes juveniles del

municipio de Camagüey, presentado por González y Aguilar, (2007), que no se integran al proceso de capacitación. Además se revisa el trabajo, que contiene una propuesta de acciones de trabajo educativo con enfoque comunicativo y sociocultural, en el centro de internas de la provincia de Cienfuegos, en la autoría de Canedo (2011). Otro estudio de Cabrera (2012), hace una propuesta de acciones en que se determina la necesidad de la preparación de los reeducadores.

En este caso, autores como Añorga (1994), García Batista (2005), Aquino, Carmenate y otros (2009), Dessler (2010), coinciden al asociar criterios, y definen la capacitación, como una actividad permanente, sistemática y planificada, que se basa en necesidades reales y perspectivas de una entidad, grupo o individuo y orientada hacia los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilita su desarrollo integral y es dirigida a elevar la efectividad en el trabajo, así como también a las actividades orientadas a potenciar los conocimientos, habilidades, capacidades, para el mejor desempeño de las funciones y advierten que en su condición procesual supone un conjunto de fases encaminadas al crecimiento humano y el desempeño profesional en sentido general.

Sin embargo, en estos trabajos, se aprecia, que no aportan de manera significativa, a la concepción de la capacitación, que queremos conformar para los agentes de seguridad y vigilancia, y en la mayor parte de estos, e evidencia fragmentación de la concepciones, en uno u otro sentido, al y orientar a los aspectos, sin que se tome en cuenta la función educativa integral, aspecto de vital significación para esta investigación.

El proceso de determinación de necesidades de capacitación

Analizar las necesidades de capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia, resultó un proceso complejo, que en un principio implicó explorar, sondear, conocer, identificar, categorizar, estructurar diagnosticar, priorizar, jerarquizar, ordenar y evaluar, la situación inicial, al partir de los objetivos y recursos disponibles.

Lo que llevó a un análisis conceptual, del término necesidad: el Diccionario Larousse la define como obligación, apuro, aprieto, escasez, exigencia. En el ámbito educativo, tomando como referencia el Glosario de Términos de la Educación de Avanzada, esta se define como la situación conflictiva que surge en una parte o en todo el sistema educativo, dada por la discrepancia o diferencia que existe entre lo que es (situación actual) y lo que debiera ser (situación ideal) al examinar los problemas en el ámbito educativo (Añorga, 1995)

La determinación de necesidades a partir de modelos, constituye un elemento básico para la proyección de la esfera del saber en la actividad pedagógica y didáctica puesto que permite indagar, explorar, estructurar, priorizar y ordenar las verdaderas necesidades que demandan los agentes de seguridad y vigilancia, además constituyen un proceso que permite identificar, documentar y justificar vacíos o carencias entre lo que es y lo que debiera ser en relación con los resultados.

Las necesidades de aprendizaje, son por tanto la resultante de un proceso de comparación entre un patrón de conocimientos o habilidades y la realidad. Esa comparación puede ser realizada partiendo de diversos puntos de referencia y con mayor o menor rigor metodológico y profundidad, pero siempre

resulta de contrastar un desempeño ideal o presupuesto con el real, bien sea para un individuo o para un grupo determinado (Salas, 2003).

Ante esa perspectiva, se estudiaron los Modelos para determinar las necesidades de capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia

Entre estos, Rojas (1997) destaca los siguientes:

- Modelo Inductivo: Establece de forma general el proceso de determinación, satisfacción y evaluación de necesidades poniéndose de manifiesto elementos tales como las conductas y conciliaciones; sin embargo, su aplicación exige partir del análisis del comportamiento real de las conductas sin llegar a tener en cuenta las condiciones reales, el papel a desarrollar por el entorno, ni enuncia las prioridades y su evaluación; sólo busca los resultados educativos.
- Modelo Deductivo: Se inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deben poseer. El proceso de determinación de las necesidades parte de posiciones de actuación establecidas.
- Modelo Tradicional: Generalmente, se emplea más en las instituciones educativas. Por lo común se inicia con ciertas declaraciones generales de principios y metas para el desarrollo directo de programas de estudio, se aplica y se evalúa, pero no toma en consideración las relaciones existentes entre las variables o dimensiones de la evaluación de necesidades educativas ni reúne los datos empíricos necesarios.
- Modelo centrado en el analista: En este modelo existe una evidente centralización de las actividades en el evaluador, prescindiendo en todo momento de las opiniones de los evaluados. Toma en cuenta sólo el criterio del evaluador. No considera la necesidad de determinar qué tipo de información se necesita para luego poder seleccionar los métodos, técnicas e instrumentos que se requieren.
- Modelo Participativo: En contraposición con el anterior, aquí se involucran directamente, a todos los afectados en el problema, presenta elementos de conciliación, discrepancias, prioridades y una identificación en los primeros pasos de su aplicación. En cuanto a la evaluación, se aprecia que debe ser un proceso constante.
- Modelo de Roger Kauffman: Tiene carácter inductivo, por lo que se establece una gran relación con el primer modelo descrito.
- Modelo de David Leyva González: Es de carácter deductivo incorporando los elementos de discrepancias y acercamiento al problema, considera los recursos para satisfacer necesidades y escoge alternativas de solución; sin embargo, su principal problema está en que no precisa la evaluación.
- El modelo de Scriven: Toma como criterio las necesidades de los usuarios y destaca aspectos tales como los antecedentes, contexto, recursos, función del programa, sistema de distribución del programa o intervención, descripción de los usuarios o población objeto de

intervención, necesidades y valores de los que se ven realmente afectados por la intervención, existencia o no de normas previas para la evaluación, el proceso de intervención social, los resultados de la misma, el costo de la intervención y la comparación con programas alternativos. Lo importante en este modelo es determinar las consecuencias reales del programa / servicio y su evaluación en función de las necesidades y valores de los propios usuarios. Según Scriven (1991), es imposible mejorar sin evaluar. Por tanto, no es posible establecer un programa orientado hacia el desarrollo y la mejora del profesorado sin haber realizado previamente un proceso de evaluación para detectar las necesidades formativas que demandan estos profesionales.

- El modelo CIPP de Stufflebeam: Modelo orientado hacia la toma de decisiones acerca de las necesidades existentes y el grado en que los objetivos propuestos reflejan dichas necesidades, la descripción del programa de intervención y el análisis conceptual de la adecuación de la propuesta acorde a los objetivos, el grado de realización del plan de intervención, la descripción de sus modificaciones y el resultado, consecuencias observadas de la intervención y grado en que se han satisfecho las necesidades. Este modelo tiende a una evaluación totalizadora y sistemática. Está enfocado primordialmente a la evaluación, y su nombre está dado por la primera letra de cada paso de la evaluación: Contexto, Insumo, Proceso y Producto.

Desde una perspectiva general, los modelos utilizados en la evaluación de necesidades según Stufflebeam, (1977) se pueden agrupar en cuatro bloques según la perspectiva teórica, desde la que se aborda su exploración.

- Necesidades, como la discrepancia entre los datos obtenidos y los deseados.
- Necesidades, como los cambios sentidos o deseados por la mayoría de la población de referencia.
- Necesidades, como ausencia o déficit detectado a través de procesos de diagnósticos.
- Necesidades, como dirección hacia donde se debe orientar la formación partiendo de la situación actual (enfoque analítico).

Tomando como referente el análisis de lo planteado anteriormente, el autor considera que en la presente investigación, se asume como modelo para determinar las necesidades de capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia, el modelo participativo, ya que se involucran directamente, y constituye la evaluación un proceso constante, donde los participantes aportan y enriquecen la propuesta de capacitación.

La capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia: identificación de necesidades en su labor

En Ecuador la Constitución Política del Estado (2008), manifiesta un enfoque de rehabilitación social en el cual se debe asegurar que: “las personas sentenciadas penalmente deberán ser reinsertadas a

la sociedad, asegurando su integridad y garantía de sus derechos". En ese sentido, se establece que dentro del sistema penal las personas deberán desarrollar las capacidades para ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades al recuperar la libertad.

Por tal razón, los actores del Sistema de Rehabilitación Social, sus funcionarios, administrativos y agentes de seguridad y vigilancia, que laboran en el sistema de Rehabilitación Social del país, deberán recibir una adecuada capacitación para asegurar que los postulados de la Carta Magna, no se incumplan.

De manera general, el planteamiento político e institucionalizado, en las disposiciones legales, aseguran que el personal encargado de la seguridad y la orientación de personas que cumplen sanción penitenciaria, deben poseer al menos conocimientos básicos para iniciar el proceso, pero deberán asegurarse que este proceso de preparación lo acompañe a lo largo de su trayectoria laboral, lo que se ajusta a los contenidos y las formas en las condiciones concretas de cada contexto y las personas.

El análisis de esta situación ha llevado a identificar que es aún insuficiente la fundamentación del proceso de formación del personal que trabaja en el sistema penitenciario, son diversas las formas que se utilizan y no se ha logrado aún estandarizar los saberes que deben conformar la capacitación que deben recibir.

Entrevistas realizadas a diferentes directivos, funcionarios y agentes, acerca de los procesos formación del rehabilitador en el sistema penitenciario del Ecuador, demostró que aún no se dispone de una concepción formativa coherente y no se exige de una preparación como criterio de selección para esta actividad laboral, que además tiende a verse desvalorizada por la opinión pública.

Esta situación, se identifica como una causa esencial del incumpliendo general a un propósito declarado por el país, para ofrecer un trato digno a las personas que cumplen sanción, en los centros de rehabilitación y considerar que su inserción positiva se debe asegurar desde estos centros.

La sistematización de las prácticas, en eventos y en reuniones de trabajo, del Sistema Penitenciario del Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos en la que ha tenido participación el autor, la revisión de las iniciativas que se llevan a cabo en las universidades de Ecuador (ESPE, convenio 2010) a través de los proyectos de vinculación con la sociedad, advierten en los resultados, que aún no se disponen de las vías o instrumentos, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la ley, y se mantiene un voluntarismo en cuanto a la preparación que se les ofrece a los agentes de seguridad y vigilancia.

Tomando en consideración el análisis que se realizó, se asume que este personal recibe una preparación insuficiente, que no les permite identificar las bases pedagógicas y didácticas de este proceso, que en su esencia repercute en la formación del personal y en su desempeño.

En entrevistas realizadas a grupos de rehabilitadores en 18 de los 63 Centros de Rehabilitación Social en Ecuador, se pudo constatar que predominan exigencias de tipo moral en su selección y que la preparación para esta actividad se adquiere con la experiencia práctica; se pudo constatar además, en las visitas a la Subsecretaría de rehabilitación, reinserción y medidas cautelares para adultos que no

se dispone de programas o planes de capacitación que aseguren la formación y que ésta se concibe como actividades informales que se realizan por especialistas del sistema o personas que son invitadas o voluntariamente se presentan en estos espacios.

La observación a las prácticas y entrevistas informales, con directivos y personal que ha trabajado por más de 6 años en estos centros, evidencia que producto de la carencia de un programa de capacitación organizado y basado en los principios del sistema penitenciario que estilan las organizaciones internacionales y del país, los agentes de seguridad y vigilancia se identifican con:

- Insuficiencia
en el dominio de los marcos legales de su actividad profesional
- Falta
formación para brindar apoyo y manejar los conflictos emocionales
- Insuficientes
preparación para llevar acabo proyecto de orientación laboral para la inserción
- Escaso
domino de las vías para promover el uso del tiempo libre.
- Fallas en la
representación social de la actividad de rehabilitación social en el sistema penitenciario

Más de seis años de experiencia que posee el autor de esta investigación en el Ministerio de Justicia y de encuentros con los encargados de esta actividad en Ecuador, permitió plantear la necesidad de pensar **en la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia**, que realizan su labor en los centros de rehabilitación social.

Una propuesta metodológica para la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia

Tal reflexión se inclina a la búsqueda de un resultado científico que logre aliviar o mejorar la situación que antes se identificó. Para tal efecto se emplea la metodología cualitativa, que se apoya en métodos teóricos, empíricos y técnicas de la investigación científica. En este caso se precisan el empleo de los siguientes:

- **Analítico-sintético** que permitirán el aportar los fundamentos teóricos de la formación y ubicar el lugar que ocupa la capacitación en la formación del agente de seguridad y vigilancia, y las condiciones actuales en que se desempeñan en sus actividades diarias.
- **Inductivo-deductivo** posibilitará dar respuesta a las interrogantes planteadas y llegar a conclusiones precisas en relación a las necesidades de capacitación que deben tener conocimiento para su buen desempeño profesional.
- **Histórico**

lógico, será utilizado, principalmente, en la sistematización de los fundamentos teóricos que se presentan en la tesis y en la determinación de los presupuestos teóricos inherentes al modelo la estrategia que se propone.

- **La modelación**, para la construcción de la propuesta teniendo en cuenta la integración de todas sus partes en función del logro de la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia con el fin de alcanzar mejores resultados en su desempeño.
- **Análisis de documentos**, como planes de estudio, informes de visitas y entrenamientos anteriores, ingresos realizados, los cuales aportaran información valiosa tanto para el diagnóstico como para la elaboración de la propuesta que da cumplimiento al objetivo de la investigación.
- **La observación de actividades** en los centros penitenciarios para determinar las particularidades del tratamiento, comprobar las necesidades de preparación manifiesta durante las diferentes actividades. Los resultados de estas observaciones permitirán ampliar el diagnóstico y determinar las necesidades de capacitación. También se utilizarán en la puesta en práctica del modelo durante la validación de la propuesta.
- **Entrevistas y encuestas** a directivos de los diferentes estamentos y reuniones en el Consejo Nacional de Rehabilitación, directivos de los centros, con el objetivo de implicarlos en la investigación, conocer sus opiniones en cuanto a la preparación de los agentes de seguridad y vigilancia, y sobre todo para que validen el modelo. También se incluyen aquí los propios agentes que se encuentran en funciones cuyas opiniones facilitarán la modelación y concreción de la idea previa del investigador.
- **Criterio de expertos**, para la evaluación de las ideas iniciales, la determinación de necesidades y en la validación teórica del modelo confirmando su pertinencia, novedad y factibilidad en el contexto ecuatoriano y su posible transferibilidad a otros contextos en América Latina.

Una vez que se analiza la metodología, en esa situación se procede a definir la capacitación, como el resultado que propicia el desarrollo, lo cual permitirá la mejora desde el estado actual, hasta el deseado. Para lo cual se asume una definición de términos que favorecen la propuesta, en este marco, a partir de coincidir con los criterios de **García (2013)**:

Capacitación	Desarrollo
---------------------	------------

<p>Es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma.</p> <p>La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros, con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras.</p>	<p>Se refiere a los conocimientos que se le proporcionan al trabajador con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras, es decir, se tiene detectado que la persona tiene potencial para ocupar mejores puestos, o puestos con mayores niveles de responsabilidades, de tal forma que se capacita a esta persona con el objetivo claro de prepararlo para promociones futuras.</p> <p>El desarrollo ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad.</p>
---	---

Desde esa perspectiva, se logran establecer objetivos y metas a corto, mediano y largo plazos en las acciones de capacitación, lo que deberá tener un previo análisis de las condiciones en las áreas, que tengan necesidad de capacitación, para el agente de seguridad y vigilancia y que a nuestro criterio deben responder a una estructura o modelo, que deberá ser un proceso planeado, constante y permanente que permita a la capacitación de los trabajadores, en el sentido de que éstos puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo.

En tal dirección, se asume lo planteado por Werther Jr. y Davis (1998: 211), en relación a los pasos que se requieren cumplir para poder aplicar el programa de capacitación. Para esa aspiración se precisan, en nuestra opinión tres etapas:

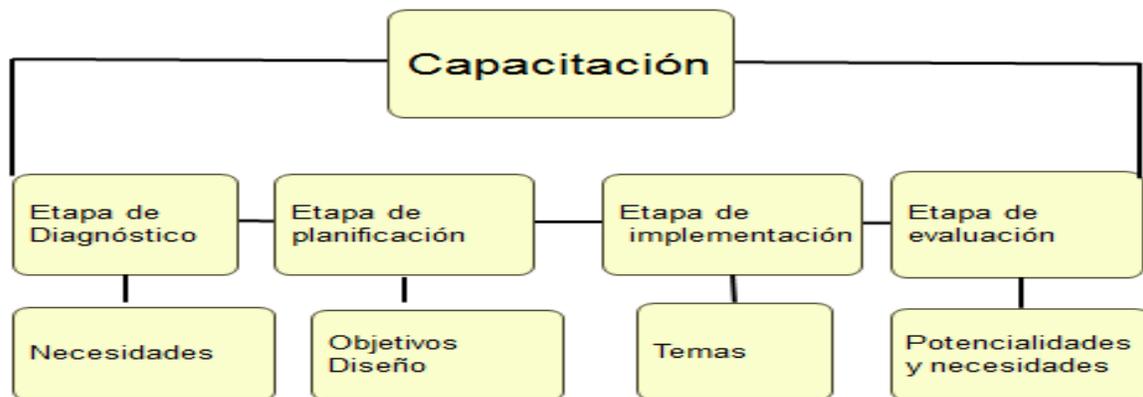
Etapa de diagnóstico	Revelar las necesidades de capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia
Etapa de planificación	<p>1er momento: Determinar los objetivos de la capacitación para los agentes de seguridad y vigilancia, el desarrollo que deben alcanzar, y la evaluación que demuestra el objetivo a suplir</p> <p>2do momento: Diseñar, a partir de considerar las leyes, principios,</p>

	componentes y categoría de la pedagogía y la didáctica, los objetivos, contenidos, método, medios, forma de organización y evaluación para la capacitación los agentes de seguridad y vigilancia, según tema seleccionado.
Etapa de implementación	Materialización de la capacitación a los agentes de seguridad y vigilancia. Actividades teóricas, axiológicas y prácticas. Desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes.
Etapa de evaluación	Antes: para ubicar al agente de seguridad y vigilancia en el conocimiento previo y partir de ahí para otorgarle los nuevos conocimientos. Durante: para corregir cualquier desviación, error o falla en el proceso para evitar que al final ya no se pueda hacer algo al respecto. Posterior: para conocer el impacto, el aprovechamiento y la aplicación de las habilidades desarrolladas o adquiridas en el desempeño de la función para la cual fue capacitado el agente de seguridad y vigilancia.

Otros autores proponen la capacitación a partir de sus intereses, el estudio de tales resultados, nutren la investigación y se analizan como parte el andamiaje teórico que sustenta esta aproximación, del autor. Vale, entonces a partir de la coincidencia de opiniones, citar dichos estudios. Arias Galicia y Heredia Espinosa (2006: 511), proponen un modelo de sistema, el cual denominan “Sistema AG” de capacitación para la excelencia, en el cual hay una serie de pasos, para garantizar que la capacitación sea efectiva en la organización, partiendo desde un análisis de la situación de la organización y la planeación estratégica para ver si se cuenta con el personal idoneo, o si puede capacitar, al proponer, los pasos para la capacitación, aunque en la explicación es ambigua, presenta cuatro pasos, como la mayoría de los modelos de capacitación.

Chiavenato (2007: 389) propone modelo de capacitación, en el que se aprecian las etapas: diagnóstico de las necesidades, desarrollo de planes y programas, objetivos, estructuración de contenidos, actividades de instrucción, recursos didácticos, diseño del programa, impartición o ejecución de la capacitación y determinación del proceso de evaluación de los resultados. Basado en estos preceptos propone un modelo sencillo, fácil de estructurar y de seguir según la norma ISO 10015, para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones para garantizar la calidad de los procesos y productos que se elaboran en las empresas.

Al considerar lo antes expuesto, se propone a partir de la determinación de necesidades que la capacitación para los agentes de seguridad y vigilancia, adopte la estructura siguiente, que se fundamenta en el modelo de desarrollo humano sostenible:



A modo de conclusiones

El modelo de Desarrollo Humano Sostenible, centra su atención en la elevación de la calidad de vida del ser humano, y compatibiliza la satisfacción de las necesidades, opciones y capacidades del mismo como protagonista del desarrollo.

Desde la concepción de este estudio asumir tal modelo garantiza la cultura, la participación social y la preparación para cumplir las políticas económicas, sociales y ambientales, en tanto se tenga en cuenta el énfasis que tiene en cuanto a la equidad e inclusión social, aspecto clave en el trabajo que se presenta para este Congreso. Por tanto asumir el modelo de desarrollo humano sostenible, resulta clave en los procesos capacitación en conocimientos, destrezas, valores y actitudes.

El análisis teórico de las concepciones sobre la capacitación y la determinación de necesidades, permitió determinar en el marco de este trabajo que la capacitación es una actividad permanente, sistemática y planificada, que se basa en necesidades reales y en las perspectivas de una entidad, grupo o individuo y orientada hacia los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, y posibilita su desarrollo integral.

Se estudiaron los modelos inductivo, deductivo, tradicional, analista, participativo,

Kauffman, de Leyva, Scriven, Stoffebeam y se determinó asumir, como modelo para determinar las necesidades de capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia, el modelo participativo, ya que se involucran directamente a estos sujetos, y constituye la evaluación un proceso constante, donde los participantes aportan y enriquecen la propuesta de capacitación.

En tal sentido se presenta una propuesta metodológica para la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia, que se sustenta en el proceso de determinación de necesidades de capacitación.

Este trabajo, que se presentó, es solo el inicio de un estudio, que prepara el autor, como aspirante al doctorado en Pedagogía, que realiza en la Universidad de Cienfuegos, Cuba, con el que pretende articular concepciones pedagógicas a la capacitación de los agentes de seguridad y vigilancia.

Bibliografía

- Alles, Martha, Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias, Editorial Granica, 2ª edición, 4ª resimpresión, Buenos Aires, 2010.
- Álvarez de Zayas, Carlos M. (1999). *La escuela en la vida.* / Carlos M Álvarez de Zayas. La Habana. Editorial Pueblo y educación.
- Arias Galicia, Fernando y Heredia Espinoza, Víctor, Administración de recursos humanos, para el alto desempeño, 6ª edición, Trillas, México, D. F., 2006.
- Arias Galicia, Fernando, Administración de personal, 4ª edición, 3ª reimpresión, Trillas, México, D. F. 1994.
- Armstrong, Michael, Gerencia de recursos humanos, 1ª edición, Legis, Colombia, 1991.
- Arteaga Herrera, José J. y Salas Perea, Ramón. (1999). *Manual de Educación de Postgrado.* Universidad mayor de San Andrés. Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y tecnología médica.
- Basaglia, Franco. (1987). *La criminalización de las necesidades*". En: *Los crímenes de la paz.* Ed. Siglo XXI: México. 1987.
- Benyakar, Moty. (2006). *Lo disruptivo.* Amenazas individuales y colectivas: el psiquismo ante guerras, terrorismos y catástrofes sociales. Editorial Biblos: Buenos Aires, 2006.
- Bravo López, G. (2004). *Una estrategia para la formación permanente del*
- Chiavenato, Idalberto, Administración de personal, el capital humano de las organizaciones, 8ª edición, Mc Graw-Hill, México, d. F., 2007.
- Chruden, Herbert J. y Sherman Jr., Arthur W., Administración de personal, 1ª edición, 22ª reimpresión, CECSA, México, D. F., 1999.
- Copello, Lucía. (2009). *Logoterapia en cárceles.* El sufrimiento como escuela de humanización. Editorial San Pablo: Buenos Aires, 2009.
- Cruz Reyes, Kewin, Artículo electrónico: Desarrollo de personal y capacitación para un desempeño efectivo, <http://www.monografias.com/trabajos25/desarrollo-y-capacitacion/desarrollo-y-capacitacion.shtml>, 14 de octubre del 2011.
- Disposiciones legales y reglamentarias (1981). En vigor, en el Instituto Superior de Formación Penitenciaria "Comodoro Salustiano Pérez Estévez, (2016).
- Galende, Emiliano y Kraut, Alfredo Jorge. (2006). *El sufrimiento mental. El poder, la ley y los derechos.* Lugar Editorial: Buenos Aires, 2006.
- García López, José Manuel. (2013). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Documento en CD** Universidad del Istmo, Campus, Ixtepec, Oaxaca, México.
- Gómez-Mejía, Luis, et als., Gestión de recursos humanos, Editorial Pearson-Prentice Hall, 5ª edición, Madrid, 2008.
- Gubman, Edward L., The Talent Solution, aligning strategy and people to achieve extraordinary results, 1ª edición, McGraw-Hill, USA, 1998.
- Herman, Judith. (2004). *Trauma y Recuperación: Cómo superar las consecuencias de la violencia.* Colección Espasa Hoy: Madrid, 2004.

http://www.me.gov.ar/curriform/publica/valverde_efec_carcel.pdf

Mendoza Nuñez, Alejandro, Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo, 5ª edición, Trillas, México, D. F., 2005.

Monday, R. Wayne y Noe, Robert M., Administración de personal, 6ª edición, Prentice Hall, México, D. F., 1997.

Normas Mínimas (2010). Selección del personal que se encarga del trabajo directo con las personas insertadas en el sistema penitenciario. Artículo 46. Ecuador.

Organización de Estados Americanos OEA (2008). Informe en CD. Biblioteca Nacional. La Habana. Cuba

Organización de Estados Americanos OEA. (2008). Temas de justicia y sistemas penitenciarios.

Pfeffer, Jeffrey, Ventaja competitiva a través de la gente: como desencadenar el poder de la fuerza de trabajo, editorial CECSA, México, D. F., 1996.

profesorado de Secundaria Básica desde la comunicación didáctica/ Tesis Doctoral.

Reza Trocino, Jesús Carlos, Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico, editorial Panorama, México, D. F., 2010.

Rodríguez Estrada, Mauro, Liderazgo, (Desarrollo de habilidades directivas), 2ª edición, 7ª reimpresión, El manual Moderno, México, D. F., 1997.

Rodríguez Fernández, Andrés et als. Psicología de los recursos humanos, Editorial Pirámide, Madrid, 2008.

Siliceo Aguila, Alfonso, Capacitación y desarrollo de personal, 4ª edición, Limusa, México, D. F., 2007.

Valverde Molina, J. (2004). *Los efectos de la cárcel sobre el preso: Consecuencias de internamiento penitenciario.*

Werther, Jr., William B. y Davis, Keith, Administración de personal y recursos humanos, 4ª edición, McGraw-Hill Interamericana

www.ucf.edu.cu