



SERIE DOCUMENTOS CEM N°16 - AGOSTO 2018

LA EXPERIENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES EN SITUACIÓN DE ENCIERRO

por Mónica Sladogna

Experiencia reconocida por la *Fundación EU-LAC* y el *Programa EUROsociAL+* en el marco de una convocatoria a presentar estudios de caso de buenas prácticas y lecciones aprendidas en programas de educación y formación profesional.

Una versión del estudio de caso del CEM será editada y publicada por la Fundación y el Programa EUROsociAL+ de la Unión Europea, junto a 12 otros estudios de caso de América Latina, el Caribe y la Unión Europea. Dicha publicación estará disponible a partir de octubre en el sitio web de la Fundación, <https://eulacfoundation.org/en/search/ipaper>

La Fundación EU-LAC es una organización constituida por los 28 Estados Miembros de la UE, los 33 Estados Miembros de CELAC, y la Unión Europea, y es financiado por sus miembros, y en particular por la UE y Alemania.

GLOSARIO DE SIGLAS UTILIZADAS

AMBA: Área Metropolitana de Buenos Aires

CABA: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

CEPBA: Confederación Empresarial de la Provincia de Buenos Aires

CUIL: Clave Única de Identificación Laboral

GBA: Gran Buenos Aires

CGERA: Confederación General Empresaria de la República Argentina

CELS: Centro de Estudios Legales y Sociales

CEM: Centro de Estudios Metropolitanos

DNI: Documento Nacional de Identidad

ENCOPE: Ente de Cooperación Técnica y Financiera

EPH: Encuesta Permanente de Hogares

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

IRAM: Instituto Argentino de Normalización y Certificación

MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

PyME: Pequeña y Mediana Empresa

SPB: Servicio Penitenciario Bonaerense

SPF: Servicio Penitenciario Federal

TdC: Teoría de Cambio

UM: Unidades Móviles

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este artículo es analizar una experiencia de participación empresarial en el diseño y gestión de programas de formación profesional destinados a jóvenes con alto nivel de riesgo social. Nuestra intención es realizar una reflexión epistemológica¹ basada en los supuestos de la Teoría del Cambio (TdC) para analizar los distintos puntos de vista de los principales responsables por el diseño e implementación del caso (empresario, funcionarios nacionales y provinciales, participantes). Para relevar los datos, utilizaremos como técnicas la entrevista y el análisis de convenios, informes, notas periodísticas vinculadas a esta experiencia.

Nos focalizaremos en la experiencia que desarrolló la Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA) en las Unidades Penitenciarias del Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB), donde el 70% de quienes participaron tenían entre 18 a 29 años, para favorecer el acceso de esa población, al uso de tecnologías sectoriales específicas -mecánica de motos, marroquinería, entre otras- para el mantenimiento o la producción.

La CGERA² ha desarrollado esta experiencia en el marco de las políticas activas de empleo a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Esto permitió orientar la oferta formativa a la demanda de competencias de los sectores empresariales representados, con las necesidades formativas insatisfechas de poblaciones con alto nivel de vulnerabilidad, atendidas por las políticas de empleo (comunidades originarias, mujeres, jóvenes y población en situación de encierro).

Los ejes para el análisis son:

El diálogo social, los acuerdos y aprendizajes institucionales que hacen factible en términos económicos y sociales esta experiencia que vincula innovación, formación, competitividad e inclusión.

El desarrollo de una propuesta innovadora que permiten llevar saberes tecnológicos en contextos de encierro y ámbitos geográficos urbanos socialmente empobrecidos. Un diseño basado en criterios de sustentabilidad y adecuación para llevar a ámbitos geográficos aislados tecnologías, saberes e insumos necesarios para garantizar una experiencia formativa significativa en términos de empleo sectorial, regional y de inclusión social y ciudadana.

El **diseño del curso** desde su carga horaria, el perfil docente, hasta la selección de contenidos y actividades de evaluación y certificación, el material didáctico y la dinámica formativa pensada para garantizar el aprendizaje tecnológico en poblaciones con necesidades educativas específicas y en ámbitos geográficos diversos, con infraestructura en la mayoría de los casos inadecuadas.

¹ VASILACHIS DE GIALDINO, I.: "Métodos Cualitativos I: Los problemas teóricos-epistemológicos". Centro Editor de América Latina. Buenos Aires, 1993.

² La CGERA nace como una expresión de un numeroso grupo de cámaras pymes de todo el país que venían trabajando en conjunto necesitaban de una entidad que las contenga y represente sectores de la industria, la producción, el comercio y los servicios; más una gran cantidad de entidades provinciales que lograron darle a CGERA el carácter PyME, federal y multisectorial que aún conserva al día de hoy

PRESENTACIÓN DEL CONTEXTO

La complejidad del entramado institucional

Las instituciones involucradas en el estudio de caso son: Confederación General Empresaria de la República Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS); Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires³; Unidades del Servicio Penitenciario Bonaerense; Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires a través del Organismo de Niñez y Adolescencia.

La Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA) que es la responsable del diseño y ejecución de los cursos analizados en el presente estudio. Estas acciones se enmarcan en el Plan de Promoción y Calificación del Empleo⁴ firmado entre esta institucional y el MTEySS, mediante el Convenio 047/10. El MTEySS, a través de los programas de formación profesional de la Secretaría de Empleo, ha asistido técnica y financieramente en el desarrollo de la institucionalidad de formación de CGERA. El Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires asumió el compromiso de: a) Proporcionar el lugar que dependen de las Unidades del SPB donde funcionarán los programas de formación profesional en oficios; b) Brindar los datos referidos a matrículas anuales, cantidad de alumnos egresados, cantidad de alumnos egresados inserto en el mercado de trabajo y c) aquellos requerimientos vinculados a los procedimientos de Calidad que las Instituciones de Formación de CGERA cumplen. Esta experiencia también se realizó en algunas de las unidades del SPF del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Características económicas y socio-demográficas del territorio

La Provincia de Buenos Aires concentra el 98% de su población en centros urbanos. Su volumen poblacional y dinámica demográfica presenta un alto grado de heterogeneidad. Según un documento del Centro de Estudios Metropolitanos⁵, en el Área Metropolitana de Buenos Aires⁶, donde se concentra la mayoría de la experiencias que analizamos, vive un tercio de la población nacional (más de 15 millones de personas), produce el 48% del Producto Bruto Argentino. Sin embargo, esta área es la segunda región más pobre de Argentina. El mercado de trabajo de la región, según cifras del tercer trimestre de 2017⁷, contaba con una tasa de desempleo del 9,6%, una tasa de subocupación del 11,6%.

Una de esas deudas pendientes que tiene la Provincia de Buenos Aires es con el Sistema Penitenciario Bonaerense (SPB). El SPB cuenta con 54 unidades penitenciarias y seis alcaldías de detención⁸. En el año 2016, la Gobernación puso como norte reorganizar dicho Servicio con la premisa de "limpiar" uno de los organismos más sospechados de corrupción en la administración provincial. A pesar de ello, algunas organizaciones encargadas de monitorear la situación en las

³ Se enmarcó en acciones con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación a través del SPFI.

⁴ Este Plan favorecía la coordinación de las diversas áreas, direcciones, proyectos y programas al interior de la Secretaría de Empleo, favoreciendo su articulación interna.

⁵ SLADOGNA, M.: "Del Mercado al Territorio: El rumbo del trabajo en nuestras sociedades". Publicación del CENTRO DE ESTUDIOS METROPOLITANOS. Buenos Aires, 2018.

⁶ El AMBA no tiene un gobierno unificado, es gobernada por la Ciudad Autónoma y 40 municipios, con vigencia de competencias de los gobiernos nacional y provincial.

⁷ INDEC: "Informes Técnicos". Vol. 1, n° 227. "Trabajo e ingresos". Vol. 1, n° 9. Mercado de trabajo, principales indicadores (EPH) Tercer trimestre de 2017.

⁸ <http://www.ambito.com/907286-las-deudas-del-sistema-penitenciario-bonaerense>. 15/05/2018.

cárceles advierten por el calamitoso estado de los penales y la superpoblación carcelaria. La **población carcelaria** en la provincia de Buenos Aires ha crecido de manera constante. El estudio que realiza el CELS sobre la sobrepoblación carcelaria en la Provincia de Buenos Aires durante el período 2008-2019. En el año 2008 tenía una población de 27.590 personas con una sobrepoblación del 54%, hacia el año 2018 la población ascendía a 42.666 y la sobrepoblación es del 115%⁹. De esta población en el año 2008, 1179 eran mujeres, en tanto que para el año 2018 esta cifra se elevó a 1680¹⁰ (Ver Anexo I).

Problemas Identificados. Límites en el acceso a la información sobre la población en situación de encierro: Niveles educativos y reinserción social

El informe publicado en 2007, por el Sistema Nacional de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena, muestra que, sobre un total de 50.980 internos, solo 2.594 habían completado su educación secundaria. Alrededor de 23.599 internos había completado únicamente su educación primaria, mientras que los internos con estudios primarios incompletos ascendían a 11.410 y 2.910 no habían recibido ningún tipo de instrucción. Asimismo, **el informe señaló que 24.525 internos no tenían oficio ni profesión y que 36.801 internos no participan de ningún programa de capacitación laboral**. Este bajo nivel educativo seguramente ha afectado sus vidas antes de ingresar a una prisión, al limitar seriamente sus posibilidades de inserción exitosa en el mercado laboral. Y al ser combinado con el impacto negativo de la privación de la libertad genera una baja de la autoestima y la motivación, que complica la labor de la autoridad penitenciaria.

Resulta claro que un sistema penitenciario que pretende facilitar la reinserción social debe tender a mejorar de la situación y habilidades de las personas privadas de libertad.

La Ley 26.695 – Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad

La Ley 1.420 de Educación Pública establece la obligatoriedad y la gratuidad para todos los habitantes del país. En el año 2011 se modifica la ley 24.660 (Pena Privativa de la Libertad, 1996) a través de la aprobación de la Ley 26.695 (Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad). El objetivo de la reforma, o uno de ellos, es la reducción de tiempo en la pena de los detenidos que completen años de estudio. Esta Ley modifica el capítulo VIII a fin de garantizar el acceso de toda persona privada de su libertad a la educación pública en línea con la Constitución Nacional (art. 18°), ley de Educación Nacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Carta Africana de los Derechos del Hombre y de los Pueblos, la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes y las Reglas Mínimas para el Tratamiento de Reclusos (1955), conforme declara en sus fundamentos. La nueva legislación avanza en la creación de un régimen de estímulo para los internos¹¹.

⁹ Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) actualizados a marzo de 2018

¹⁰ Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), actualizados a marzo de 2018

¹¹ Ley 26.695 (Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad): "ARTÍCULO 140. — Estímulo educativo. Los plazos requeridos para el avance a través de las distintas fases y períodos de la progresividad del sistema penitenciario se reducirán de acuerdo con las pautas que se fijan en este artículo, respecto de los internos que completen y aprueben satisfactoriamente total o parcialmente sus estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios de posgrado o trayectos de formación profesional o equivalentes, [...]: a) un (1) mes por ciclo

PRESENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Descripción del caso

La Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA), nace en el mes de octubre del 2007¹² como la expresión de un importante número de cámaras sectoriales y regionales PyMES de todo el país, que venían trabajando juntas en el desarrollo de la articulación de diferentes cadenas de valor. Surge de la necesidad de contar con una entidad de 4to grado que contenga y represente sectores de la industria, la producción, el comercio y los servicios; más una gran cantidad de entidades provinciales. Este conglomerado que cuenta con más de 80 cámaras, federaciones y confederaciones asociadas y que representan a miles de PYMES regionales, logró brindarle a la CGERA el carácter PyME, Federal y Multisectorial que conserva hasta el día de hoy. Es la entidad industrial con mayor representación en el ámbito sectorial y de las diferentes cadenas de valor de la Industria Argentina.

En cuanto a su desarrollo en el área específica de formación profesional, la misma se enmarca en una alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social¹³ a través de la firma del Convenio 047/10. El mencionado convenio generó el Plan Nacional de Promoción del Empleo y la Productividad de las PyMES, que inicia al interior de la CGERA la creación de un área especializada en las acciones de formación, cuya coordinación general estuvo a cargo del Dr. Guillermo Siro¹⁴.

Para la Cámara el desarrollo de las acciones de formación era la posibilidad de contar con mano de obra que pudiera ser incorporada a las diversas industrias con las calificaciones demandadas por las mismas. De esta manera, según nos informa Guillermo Siro: *“se buscó promover el desarrollo económico local, analizando e identificando espacios formativos que exceden el ámbito netamente educativo y que se acercan así a las necesidades de las pequeñas empresas, generadoras de empleo y de poblaciones específicas”*.

El avance de las acciones, la amplitud de estas y la complejidad creciente que abordaban requirió el desarrollo de la Dirección General de la Red de Centros de Formación Continua, un espacio de mayor institucionalidad al interior de la CGERA, para alcanzar los niveles de profesionalización en el diseño, la gestión y la evaluación de los resultados. Esta Dirección está a cargo de Guillermo Siro, introduce como “cambio emergente”¹⁵ a nivel de la CGERA:

lectivo anual; b) dos (2) meses por curso de formación profesional anual o equivalente; c) dos (2) meses por estudios primarios; d) tres (3) meses por estudios secundarios; e) tres (3) meses por estudios de nivel terciario; f) cuatro (4) meses.

¹² <http://www.cge-ra.org/V16/que-es-cgera/>

¹³ De la Secretaría de Empleo perteneciente al MTEySS participaron dos áreas, la Dirección de Fortalecimiento Institucional responsable de la asistencia técnica y financiera para el diseño y desarrollo de cursos y políticas de certificación de la calidad de la gestión institucional y el Área de Políticas de Empleo y Formación para la Inserción Laboral de Personas en Conflicto con la Ley Penal y Víctimas de Trata.

¹⁴ Guillermo Siro, siguiendo la tradición organizacional de las PYMES cumple al mismo tiempo la función de Pro Secretario General de CGRA y Presidente de la Confederación Empresarial de la Provincia de Buenos Aires (CEPBA) una polifuncionalidad institucional que se repite a nivel de la organización de las propias PYMES y que ha sido siempre una barrera a afrontar en el momento de pensar la formación de sus trabajadores.

¹⁵ Cambio Emergente: “son procesos adaptativos e irregulares basados en el aprendizaje experiencia, y que se dan como consecuencia de cambios inesperados y/o no planificados que surgen de esta dinámica”. RETOLAZA EGUREN, I.: “Teoría del Cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social”. Ed. PNUD/HIVOS. Guatemala. 2010

- Una mayor institucionalidad que en el ámbito particular de las PYMES, implica superar una visión voluntarista en una temática que está presente en el discurso empresarial. De esta forma, se transparenta el aporte de recursos técnicos y administrativos, así como el tiempo que demanda la organización y ejecución de las diversas tareas para alcanzar los resultados planificados, que una visión voluntarista no permite valorizar integralmente.
- Un reconocimiento sectorial de actividades desarrolladas para afrontar la complejidad sectorial, territorial y poblacional de nuestro país en relación con la formación de trabajadores/as. A mayor nivel de vulnerabilidad de la población a ser atendida y de las PYMES en su productividad, mayores requerimientos para el sector empresarial.

En el marco de esta experiencia, la CGERA, ha construido una Red de Centros de Formación Continua¹⁶, en más de 12 provincias de la República Argentina. En esta Red, cuenta con estándares de nivel nacional que permiten las adecuaciones sectoriales y territoriales y ha favorecido su monitoreo y supervisión en base a evaluar los resultados sobre parámetros de calidad de gestión estandarizados.

Este Plan, como afirma nuestro entrevistado: *“permitió avanzar en temas de formación y empleo, focalizados en PYMES, MICROPYMES y amplios sectores de la economía informal, así como en la atención de poblaciones de alto nivel de vulnerabilidad”*. El avance de las acciones, que en este caso limitamos sólo a las formativas, pero que implicaban vínculos con empresas recuperadas, cooperativas de trabajo y actividades de promoción del empleo, se presenta en el siguiente informe:

- Desde el 2012, puesta en Marcha la Red de Centros de Formación Continua con más de 9000 egresados en los 32 centros de formación creados.
- Desde el año 2013 ha desarrollado 4 centros en el SPF (Ezeiza, Devoto y Güemes)
- En el 2016 se puso en marcha la Red de Centros Móviles “Ministro Gelbard” con 5 unidades: Tres clase “A” (cuyo tamaño es de 4,50 metros de largo por 2 metros de ancho) y dos “B” (cuyo tamaño es 2 metros de largo por 1,50 de ancho).

En diciembre de 2016, se celebra el convenio de cooperación entre la CGERA y el Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires que tiene como propósito: “Articular un sistema de colaboración amplia entre la CGERA y el MINISTERIO a fin de promover y desarrollar actividades conjuntas de formación profesional a detenidos en las Unidades Penitenciarias dependientes del SPB, en perfiles profesionales normalizados en el marco del Convenio Nro. 47/10 en lo que respecta a Reparación de Máquinas, Cadena de Valor Textil, Marroquinería y Calzado y en todo sector en que LAS PARTES manifieste expresamente su interés”¹⁷.

Por su parte, la Secretaría de Empleo del MTEySS, cuenta con el Área de Políticas de Empleo y Formación para la Inserción Laboral de Personas en Conflicto con la Ley Penal y Víctimas de Trata, la cual a través de sus funcionarias, Valeria Kohan y Carola Goldberg, seguían el vínculo con el SPB para, según sus palabras: “sobre todo garantizar los participantes: que sean personas próximas a recuperar la libertad, que no cambien los listados fuera del margen que está establecido para hacerlo y que si lo hacen avisen al Ministerio y a nuestra contraparte (CGERA); que todas las personas que participen cuenten con DNI y CUIL para impactarlos en nuestro Sistema de Gestión.”

¹⁶ <http://www.cge-ra.org/V16/category/formacion/>

¹⁷ Convenio de Cooperación 32/16: “Convenio de cooperación entre la Confederación General Empresaria de la República Argentina y el Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires”. 26 de diciembre de 2016.

Este trabajo conjunto y articulado de diversas áreas del MTEySS, más el aporte sustantivo de la CGRA permitió el desarrollo de una experiencia que en algunas de las Unidades del SPB era la primera vez que se implementaban. En tal sentido, un resultado vinculado al impacto de las acciones de formación es que actualmente se están desarrollando 6 Centros de Formación Continua en las Unidades del SPB en las localidades de F. Varela, La Plata, San Martín y Magdalena.

La atención de población privada de libertad: formación y ciudadanía para la reinserción y la empleabilidad

La aplicación de la Teoría de Cambio (TdC)¹⁸ para el análisis de la experiencia, nos plantea una lógica de pensamiento-acción que nos permitirá transparentar las condiciones transformadoras, en las instituciones del SPB, de la cultura del castigo-condena una de la formación y la reinserción social y laboral. Acciones como las que analizamos nos permiten evaluar algunas de las condiciones para evitar que las Unidades del SPB se transformen en “depósitos punitivos de hombres y mujeres¹⁹”. Con este objetivo, podremos revisar lo actuado, releer el contexto y sopesar si las condiciones establecidas en el diseño del proyecto y en los objetivos de los diversos convenios institucionales que configuran estas actividades, se han mantenido o si el contexto obligó a los actores intervinientes a definir nuevas estrategias operativas.

La creación de las Unidades Móviles (UM) favoreció llegar con una oferta diseñada por empresarios, a lugares de dificultoso acceso geográfico, pero además que no estaban diseñados o preparados para la formación. En su diseño se tuvo en cuenta como criterios:

- La **sustentabilidad económica de las unidades** (un diseño funcional para el traslado de insumos, herramientas y equipamientos vinculados a diversas ofertas seleccionadas según el contexto) y la **optimización de su mantenimiento**. Es decir, aúnan bajo costo y alto rendimiento en el alcance de las acciones.
- La **seguridad** en términos de un tamaño que permitiese su guarda y cuidado para evitar riesgos vinculados al robo o vandalismo.
- Un tamaño que cubra los criterios de **accesibilidad** a entornos desconocidos o bien no preparados especialmente para esta tarea. Se las evaluó como un pañol, donde se traslada la tecnología, las herramientas, los insumos a las poblaciones, favoreciendo una adecuación del curso al entorno.

El objetivo era llevar la innovación, la tecnología a quienes al acceder a ella para cambiar el rumbo de sus vidas, integrarse a la sociedad empoderados a partir del acceso al oficio. El desarrollo de UM les ha permitido alcanzar poblaciones de con un alto nivel de vulnerabilidad vinculada al limitado desarrollo de mercados locales, el alto nivel de informalidad de estos y en el caso específico que nos convoca la condición de privados de libertad de quienes han participado. Focalizaremos nuestro análisis en las acciones realizadas hasta el mes de abril de 2018 vinculadas al SPB, con alguna mención a las características de estas en relación con las realizadas con el SPF. La experiencia desarrollada durante el año 2017 e inicios del 2018 ha permitido ampliar la oferta, en Unidades Penitenciarias, que como se mencionó anteriormente carecen de espacios para la formación

¹⁸ RETOLAZA EGUREN, I.: “Teoría de Cambio...” Op.cit.

¹⁹ SCARFÓ, F.J. y AUED, V.: “El derecho a la educación en las cárceles: abordaje situacional”. En “Aportes para la reflexión sobre la educación como derecho humano en contexto de cárcel”. Paper. 2014.

profesional. Así una estrategia que se desarrolló, a partir de la implementación fue “transformar las áreas para visitas en espacio de formación” dando cuenta de un aprendizaje colaborativo y multiactor, ya que la adecuación del espacio formativo fue posible porque:

- Las UM fueron diseñadas como medio para trasladar instrumental/equipamiento a contextos marcados por condiciones adversas;
- Los docentes tienen la capacidad para adecuar las actividades formativas a espacios que no fueron construidos a su efecto;
- Las autoridades del SPB han aceptado la adecuación de espacios y funciones al efecto.

Sus dimensiones, su transportabilidad son factores importantes que considerar para “entrar”²⁰ y “llegar” con bajo costo de traslado y mantenimiento; este factor favoreció la adecuación en el diseño del curso y en la dinámica de la cursada adecuándola al nivel de interés de los asistentes cuando éste estaba orientado a la visita de familiares/amigos/as. Los cursos que se dictan son de Mecánica de Motos; Mantenimiento de Herramientas Manuales a Explosión y Eléctricas y Soldadura, Marroquinería y Calzado, además de cursos vinculados al autoempleo y la gestión, con el objetivo de que puedan desarrollar su emprendimiento al finalizar la pena, favoreciendo su reinserción social y laboral.

En la selección de la oferta se tuvieron en cuenta diversos **criterios**:

1. Que sea significativa y atractiva. Al promover su reinserción laboral, impacta en el interés por acceder y mantenerse en la cursada por parte de los internos/as. En algunas unidades, conviven jóvenes con mayores y en estos últimos el interés que despierta la formación lo expresa **Leandro** (40 años): “Los docentes explican muy bien y nos pasan videos que complementan las prácticas. Yo creo que me voy a dedicar a arreglar motos”²¹
2. Superar una lógica más instrumental vinculada a anotarse en el curso o en varios cursos sólo por la reducción de la pena que la ley garantiza.
3. Acceder a tecnologías de uso cotidiano como es la reparación y mantenimiento de motovehículos²² un medio de transporte de acceso masivo, es un factor motivador en términos de empleabilidad futura.
4. Transformar la identidad de género en términos de promover el acceso a oficios no tradicionales y a una tecnología (motovehículos) que tiene en las mujeres usuarias y responsables de su mantenimiento y cuidado. Cursos de formación vinculados a sectores de acceso a empleos/trabajos que utilizan mano de obra femenina de manera intensiva (marroquinería, confección²³), la empleabilidad es un factor promotor de la formación. Adriana, una de las detenidas de la Unidad Los Hornos, explicó que: “Ahora puedo confeccionar mochilas escolares, carteras, cartucheras, billeteras, morrales y porta

²⁰ Nos mencionaba G. Siro, que “las unidades móviles de educación son tan grandes que no podían entrar a algunas Unidades”.

²¹<http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/unidad-01-olmos/6727-arranco-el-curso-de-mecanica-de-moto-avanza-da-en-la-carcel-de-olmos>

²² Nos referimos a motos de baja cilindrada, llamadas frecuentemente “motocicletas”. Sin embargo, la formación lleva tecnología ligada también a motos de 250 cc.

²³ Existe en la actualidad, la intención de desarrollar un proyecto para arreglar máquinas de confecciones que fueron inversiones realizadas por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y, en la actualidad, más del 80 % no funcionan.

cosméticos” ...“Ya veo los beneficios de esta capacitación. En mis salidas transitorias vendo lo que produzco y con eso ayudo económicamente a mi familia”²⁴, agregó Adriana.

5. Favorecer itinerarios formativo de intensidad creciente a través de su estructura modular

El tamaño de las unidades y la duración de los cursos ha permitido formar (tomando en cuenta el tiempo de traslado), unos 400 alumnos, con cupos de 20 cada uno bimestralmente. Julio tiene 24 años, comenta: “Venimos tres veces a la semana tres horas cada vez y luego de un cuatrimestre, si aprobamos los exámenes, nos darán un certificado firmado por el Ministerio de Trabajo de la Nación”

25

Retomando los conceptos de la TdC analizamos “cambios transformativos” que permiten a quienes participan de esta experiencia liberarse de aquellas mentalidades, relaciones, identidades que pueden obstaculizar la participación más equitativa en realidades más justas. De esta forma las acciones de formación se adecúan para **transformar la comunidad carcelaria en una comunidad de aprendizaje, de la cual participan los guardias del SPB**. Es a través del significado que gana en quienes participan del proceso formativo la utilidad y aplicación de conocimientos adquiridos, que se promueve consolidar esta particular experiencia, como un mecanismo para la construcción de la ciudadanía.

La transformación de la identidad carcelaria en laboral a través del aprendizaje de un oficio se transforma en un factor estratégico para promover la reinserción social a través del trabajo. El aprendizaje de un oficio, el acceso a las tecnologías y la posibilidad de desarrollar un emprendimiento productivo son itinerarios que requieren una dinámica especial para estas poblaciones; una dinámica que gane en dignidad, en nuevas posibilidades de construcción de una vida digna; pero también una dinámica especial para el contexto de encierro que transforme la cultura del castigo en la de una segunda oportunidad.

A nivel de las transformaciones personales, de relaciones y de patrones culturales para la organización del curso, se requirió identificar los distintos roles que hay entre los detenidos/as para integrarlos y establecer una dinámica formativa que respete la dinámica de las relaciones sociales entre ellos/as. Esta identificación permite la construcción del espacio formativo en “*un espacio de ayuda entre ellos, hay buen clima, se ayudan, pero también se responsabilizan y se respetan roles propios de la vida en la Unidad lo cual permite integrarlos mejor*”. Así, se ha desarrollado una caracterización basada en reconocer en quienes participan los roles que juegan en la cultura de encierro, para integrarlos a la cultura de la formación. De esta forma, nos dice G. Siro, se pueden observar tres tipos:

1. **Lideres**, que el que viene a demostrar que tenés que hablar con él. Nosotros este vínculo le asignábamos la responsabilidad por el recuento de herramientas, la responsabilidad era de él... Y a él lo respetaban, es la autoridad informal entre los detenidos...
2. **Entregados**, son roles débiles en la cultura del penal, son derrotados y quienes más cuestan recuperar. Los reconoces por la mirada, no te desafía con la mano apretándola. Tienen un

24

<http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/unidad-08-los-hornos/6662-internas-y-penitenciarias-aprobaron-juntas-curso-de-marroquineria-en-las-carceles-de-los-hornos>

25

<http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/unidad-47-san-isidro/6993-ponen-en-valor-centro-de-formacion-laboral-en-carcel-de-san-martin>

lenguaje gestual que hay que interpretar. Nosotros lo capacitamos como trabajador, eso es lo queremos despertar en ellos/as, porque creemos que el trabajo genera dignidad aún en estas situaciones particulares.

3. **Peligroso**, *ese es el que evita que lo identifiques. En general, estas personas no participan de las actividades formativas y son identificados por el personal del Servicio. Una cosa hay que tener en claro, nosotros no evaluamos la sentencia, sino la cursada*

El trabajo con personas en situación de encierro desafía la cultura tradicional de género de los responsables de la formación, se introduce en sus prejuicios y los obliga a revisarlos: *“Trabajamos con travestis que están integrados a los cursos como cualquier otros. Con ellos/as la relación compleja la tienen con el servicio, no con nosotros. Son de hacer más bulla y eso los/as hace más visibles a la mirada del personal del servicio, pero con nosotros no hemos tenido ningún inconveniente en incorporarlos como otros detenidos. Con las lesbianas, hay que respetar su conducta sin desafiarlas. Nunca tuvimos personas que generen líos”.*

En el marco de las capacitaciones que se desarrollan, los internos de la Unidad 1 de Lisandro Olmos y 12 de Joaquín Gorina reciclarán motores de motocicletas dañados para reconvertirlos en motoguadañas. Así se realiza unos itinerarios formativos donde se dota a los internos de nuevas herramientas y de nuevas capacidades vinculadas al cuidado del medio ambiente. El Director de Promoción e Inclusión Sociolaboral, Marcos Di Lorenzo²⁶ explicó que *“los internos que están participando de los cursos de Mecánica Avanzada de Motos ... son quienes readaptan del motor para darle un nuevo uso mientras que el resto de la estructura la elaboran quienes participan de los talleres de herrería”.*

Esta construcción de ciudadanía encuentra en la experiencia formativa de un oficio los ejes fundamentales para promover una integración social y romper con los supuestos de una subjetividad carcelaria que se nutre de la cultura del encierro. Se introduce en esta cultura, reconoce estas sus tradiciones y las toma como pivote para transformar las prácticas de violencia física y simbólica dadas por el hacinamiento y las condiciones materiales de vida de quienes en ella se encuentran inmersos. El aprendizaje de un oficio es la posibilidad de construcción de un vínculo social de otro tipo, donde el trabajo en equipo, la posibilidad de aprender con otros y la aplicación y utilidad de los conocimientos adquiere significados novedosos. Las dimensiones del cambio personal, de las relaciones entre los/as internos/as y los/as guardiacarceles, de los patrones colectivos de pensamiento y acción y de estructuras e instituciones se abren para el análisis del caso que nos convoca.

La experiencia de CGRA nos muestra un camino para revertir la lógica del castigo que obedece a un imaginario punitivo que nada tiene que ver con la justicia ni la reparación del daño. La formación ofrece condiciones ideales para promover el ejercicio participativo y la construcción de espacios de aprendizaje vinculando los intereses de reclusos/as y también del personal a cargo de estos y sus preocupaciones cotidianas. *“.. en la U33 de Madres hubo 4 guardianas y 15 internas que se recibieron”.* La participación en los del personal del servicio penitenciario, favorece la implementación de los cursos, ya que este personal toma conciencia que no se trata de *“un privilegio para los presos que los excluye a ellos”.* Esta estrategia de trabajo conjunto favorece esta deconstrucción de la “cultura del castigo” propia de las instituciones de encierro: *“Hay que trabajar con el jefe de la unidad,*

que entiendan, que los traigan en horario y hablarlos con ellos antes de hacer una denuncia con una autoridad mayor para evitar que se vuelva en contra en el curso”.

En el nivel de las transformaciones de los patrones colectivos de pensamiento y acción, Guillermo Siro, nos informa que **“Con el Servicio Penitenciario tuvimos que hacer una jornada de sensibilización. Para que entiendan que no es una distracción de los presos, ni un premio por buena conducta. Tuvimos que fomentar la creación de un servicio de formación profesional²⁷ encargado de convocar a los internos a las acciones de formación, si no los convocan no pueden ir. Y a veces faltaba el personal encargado y los presos/as no podían ir. Para ello establecimos algunos criterios para garantizar la cursada de los alumnos/as:**

- **No estén para salir en ese año, porque si no, no podían terminar el curso.**
- **No sean trasladados**
- **Que la selección no sea sólo por buena conducta sino por la intención de aprender”**

Estas actividades, eran asistidas por funcionarias del MTEySS en acciones de control y monitoreo de las condiciones que garanticen la continuidad de los asistentes al curso en términos de: *“están los temas de evitar traslados a otras unidades penitenciarias de los participantes (salvo que sean de fuerza mayor) mientras que estén en los cursos, que bajen a las personas todos los días, a veces no lo hacen porque por ejemplo hay requisa en el pabellón”²⁸*. Una articulación institucional que se fue construyendo en la práctica, que buscaba el cumplimiento de sus objetivos garantizando el derecho a la formación, más allá de la situación de encierro, para que la cultura del trabajo prime por sobre la del castigo.

Si bien la implementación en cada Unidad del SPB respondía a acuerdos y consensos logrados con cada una de las autoridades de estas generando una dinámica de gestión de por sí personalizada y compleja, en la visión de nuestro entrevistado: *“Con el SPF es más compleja la relación. Con el Bonaerense el espacio es mío, cierro con llave, vigilo los insumos, cuando nos vamos no hay actividad... tengo una identificación que me permite hacerlo. En el SPF se comparte con el taller de trabajo, entonces surgen otras prioridades que no son las formativas”*. Es decir, las dinámicas productivas propias de los talleres de trabajo se priorizaban en el momento del uso del espacio compartido para la formación. *“En el SPF el taller es de ellos. Los del SPB en cambio el servicio está comprometido con la formación es parte de la recuperación del preso. En cambio, el SPF lo hace a través del ENCOPE²⁹ tienen talleres productivos y formas para el taller productivo”*. El control del espacio, equipos e insumos fue un aprendizaje institucional que permitió tomar conciencia de la necesidad de controlar y poner un límite para su uso por fuera de las acciones formativas previstas. Establecer nuevas reglas de juego vinculadas a la formación que permitan el alcance de los objetivos propuestos.

Esta dinámica de la cultura del castigo incidía también sobre el trabajo de los docentes: *“A veces en las unidades fomentaban ese miedo, les decían que tenían que estar identificados como no tenían*

²⁷ Se refiere a asignar esta función a personal para que la realice, acordar con los responsables de la Unidad el ejercicio de este rol para que se cumpla y evite que los detenidos/as se ausenten del curso.

²⁸ Entrevista a la Lic. Valeria Kohan y la Lic. Carola Goldberg.

²⁹ El Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE) es un organismo autónomo que cuenta actualmente con más de 400 talleres productivos con una amplia gama de especialidades... Con la creación del ENCOPE surge la posibilidad de contar con una herramienta eficaz para complementar la idea de la reinserción social a través del trabajo penitenciario, que se ha tornado rentable por medio de su optimización y modernización, en beneficio de la propia infraestructura y en la economía de los internos. En: <http://www.spf.gov.ar/www/aprendizaje>

uniforme, porque si había problemas los encerraban como presos comunes. Tuvimos que hacer credenciales identificatorias". El perfil docente, su identificación y adecuación al contexto particular de enseñanza requirió trabajar con los prejuicios y miedos que este contexto genera: "Los docentes tienen preconcepciones, pensá que están encerrados con presos que tienen elementos como tijeras, punzón, y eso genera miedo. Yo los acompañé dos veces y tenemos un coordinador. Después se lo tienen que bancar".

Esto requiere una especial identificación y capacitación o asistencia para el desarrollo del perfil docente -en general se trata de los que se denomina "empíricos", es decir gente formada en el trabajo y con experiencia en el oficio-, el cual además de sus conocimientos técnicos, requiere de habilidades socio-emocionales que le permitan afrontar la enseñanza en contextos complejos, como son los de encierro, con población que vive en una cultura donde la violencia, el castigo y la sobrepoblación impactan en sus respuestas al vínculo formativo y en sus niveles de tolerancia a la frustración.

Se trata de un perfil además sepa evaluar y comunicar los resultados de su evaluación, ya que para el reconocimiento por parte de la ley de reducción de penas exige la aprobación de la cursada. Esto genera expectativas en quienes son destinatarios de las acciones e introduce en quienes enseñan en una dinámica donde la devolución de la evaluación juega un rol clave. "Veinticuatro privados de libertad de Olmos, y dieciséis de Gorina, respondieron las preguntas sobre cuestiones básicas de la mecánica avanzada, como armado y detección de fallas. Luego, realizaron un coloquio de defensa y, finalmente, rindieron el examen práctico en el que desarmaron y repararon la pieza, en un tiempo estipulado por el docente"³⁰.

La entrega de certificado y su impacto a nivel de transformaciones personales, de relaciones y de patrones culturales

Obtener el certificado requiere cumplir con ciertas exigencias, un desafío que dignifica, la evaluación como oportunidad de demostrar y demostrarse lo aprendido. **Aníbal Escobar**, el instructor del curso de Marroquinería en la unidad de mujeres de Los Hornos, detalló que "Para obtener el certificado de aprobación tienen que dar un examen exigente y no hicimos ningún tipo de concesiones"³¹.

Un tema que a menudo es dejado de lado, el reconocimiento por el esfuerzo, es decir el acto de entrega de certificados como un espacio de motivación, de integración y de orgullo. El cambio a nivel de la transformación personal: "Si la entrega de certificados los hicimos el día de visita para que participen las madres y las hermanas que son los familiares que estaban. Ahí era importante porque ellos le demostraban a su familia y la familia agradecía. También es un espacio para darle protagonismo al personal del servicio".

A nivel de la transformación de las relaciones, es frecuente que se les entregue a quienes están detenidos y al personal del servicio. Ahí las diferencias se borran, los vínculos se fortalecen y la entrega de certificados es una puerta de ingreso a la futura integración social de los detenidos. Para

30

<http://www.spb.qba.gov.ar/site/index.php/100-institucion/6938-internos-proximos-a-finalizar-el-curso-de-mecanica-de-moto-avanzada>

31

<http://www.spb.qba.gov.ar/site/index.php/unidad-08-los-hornos/6662-internas-y-penitenciarias-aprobaron-juntas-curso-de-marroquineria-en-las-carceles-de-los-hornos>

el personal del servicio, es la posibilidad de ver al otro como un igual que fue desfavorecido por sus circunstancias personales, al mismo tiempo que es la posibilidad de acceder a una formación que por su historia de vida le ha sido escatimada. De alguna manera, este espacio mejora sus capacidades de estar con un “otro” al cual debe “controlar y vigilar y a veces castigar”. Este vínculo es importante para analizar la transformación de la cultura del castigo en una cultura de la integración.

Por último, la identificación del certificado impacto a nivel de los patrones culturales, Sergio Chávez, el encargado de capacitación en oficios de la Unidad 23, de Florencio Varela, destacó que “... *nunca se había hecho algo así, hoy los internos se llevan un certificado que se lo da el Centro de Formación Profesional, no carga con el estigma de ser algo firmado por el SPB, esto es importante porque les abre más puertas*”³².

LOS APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA: RESULTADOS ALCANZADOS

En el Anexo II podemos ver los resultados en términos cuantitativos, alcanzados en cada unidad. Sin embargo, para poder reproducir esta experiencia en contextos similares en otras regiones, hay algunos ítems que nos parece importante resaltar.

Las transformaciones a nivel de las personas y de las culturas de encierro en las que coyunturalmente viven, que genera la formación en oficios en términos de:

- 1- **Mirada sobre de sí mismo y de quienes son parte de su vida en el encierro y de quienes, provenientes del sector empresarial, a cargo de la actividad de formación.** Un claro indicador para analizar la construcción de una identidad laboral es evitar el sesgo carcelario en el certificado otorgado. Ricardo, uno de los detenidos, destacó que *“esto es muy importante para nosotros ya que nos da cierta formación técnica, cierta capacitación, para poder reinsertarnos a la sociedad. Una de las formas de poder cambiar, es estudiar, y a nosotros como personas que estamos detenidas nos influye mucho. Esto es algo bueno, gratificante para nosotros y veo que todos mis compañeros están contentos porque tienen ahora algo digno”*³³.
- 2- **Perspectiva de género**, en aquellas mujeres que conviven con hijos menores de edad en estos contextos, se abre la posibilidad de proyectar un futuro laboral que impactará en la vida de aquellos/as que hoy comparten -por su edad- el contexto de encierro. Las capacidades de empleabilidad desarrolladas abren las condiciones para elaborar estrategias ocupacionales futuras en términos de acceso a oficios industriales “femeninos” pero también a tecnologías cuya reparación y/o mantenimiento le es tradicionalmente negado por temas de género.
- 3- De los pares que lo ven como alguien que se quiere recuperar, que mejora el vínculo entre internos, **disminuyendo los niveles de violencia entre ellos y aumenta los de respeto.**
- 4- Por parte **del personal del servicio penitenciario:** autoridades y personal a cargo de su vigilancia. Es un paso, para analizar el pasaje del castigo a la integración social, a la generación de ciudadanía y a la revisión de ciertas prácticas que reproducen una violencia de la cual la pena debería aislarlos.
- 5- **De reconocimiento de la familia**, como el núcleo de reinserción social más próximo y que lo contiene durante su estadía en el servicio penitenciario y lo contendrá durante su proceso de reinserción social.
- 6- **Práctica de aplicación del derecho**, aún en situación de encierro, que se expresa en la posibilidad de la reducción de la condena a través de la formación en oficios. “Los jueces parecen más dispuestos a reducir la pena con el certificado de oficio, que el de educación. Porque les parece que eso les permite conseguir trabajo y no reincidir”³⁴.

Por último, si bien aún no ha habido un seguimiento exhaustivo de cada uno de los asistentes que ha recuperado su libertad, en palabras de nuestro entrevistado *“no hay reincidencia, eso es lo que nos*

³³<http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/unidad-12-gorina/5609-entrega-de-certificados-a-los-internos-que-se-capacitaron-en-mecanica-de-motos>

³⁴ Ley 26.695 (Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad): “ARTICULO 114. — La capacitación laboral del interno, particularmente la de los jóvenes adultos, será objeto de especial cuidado. El régimen de aprendizaje de oficios a implementar será concordante con las condiciones personales del interno y con sus posibles actividades futuras en el medio libre.

dicen los del servicio penitenciario sobre esta experiencia". Esta percepción en términos de integración social y laboral favorece la promoción de estas medidas y la ampliación de su alcance.

Por su parte Víctor Valdez, el Subdirector de Asistencia y Tratamiento de la Unidad 23 de Florencio Varela destacó que *"El tema de lo que es estudio, nosotros priorizamos que puedan estudiar y mantener alguna área laboral, que tenga una ayuda una herramienta más para cuando recuperen su libertad, la idea es bajar la reincidencia"*.³⁵ A modo de ejemplo de las transformaciones que ha impulsado esta experiencia, es que el día 23 de mayo se comenzó a despejar el playón municipal de la Ciudad de La Plata, que estaba desbordado con miles de motos secuestradas, así se enviaron 100 a la Unidad Penitenciaria de Olmos para reciclarlas y transformarlas en cortadoras de césped. Para tal fin, la Municipalidad firmó un convenio con el Ministerio de Justicia a fin de que una parte de las motos secuestradas se entreguen a la cartera provincial para que las lleve a los talleres que organiza y dicta la CGERA en la Unidad Penitenciaria Nro. 1, Lisandro Olmos. Así un entramado institucional complejo: CGERA, Ministerio de Justicia, Municipio y funcionarios de la Unidad Nro. 1, desarrollan una experiencia vinculada a internos que además de los conocimientos técnicos para transformar las motos en cortadoras de césped o bordeadoras que pueden ser utilizados en los pabellones internos del penal o donados a instituciones de bien público, aprenden conceptos y técnicas de reciclado y cuidado ambiental³⁶.

Esta experiencia da cuenta de la flexibilidad institucional que requiere su implementación, así en una evaluación abierta realizada por nuestro entrevistado G. Siro, afirma: *"Los oficios más duros son las que tienen éxito. Mecánica, cadena textil y cuero y gestión de las organizaciones, este último tiene éxito si hacen antes uno de oficio, es más significativo. Eso lo tuvimos que aprender en la práctica, cuando vimos que no les interesaba. Por eso aprendimos que los cursos hay que darlos el año de salida, en especial los de ventas y atención al cliente"*.

³⁵<http://www.spb.qba.gov.ar/site/index.php/unidad-23-florencio-varela/6528-entrega-de-certificados-a-los-flamantes-soldadores>

³⁶<https://www.eldia.com/nota/2018-5-24-2-26-31-mandan-a-compactar-una-tanda-de-motos-y-otras-pasaran-a-ser-cortadoras-de-cesped-la-ciudad#.WwbFZSobrXg.whatsapp>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La experiencia del abordaje de la formación en oficios para poblaciones en situación de encierro, introduce aprendizajes en varios niveles de análisis para considerar los requerimientos que tiene su implementación en contextos diversos:

A nivel legal y de articulación de políticas y programas

Un marco legal que promueve la formación en el marco de la reducción de penas es un requisito estratégico. Impacta en un esquema formativo y de evaluación en los cursos que permite que el certificado sea para los jueces una garantía del recorrido formativo y del desarrollo de competencias para reducir la pena y va en consonancia con una política que busca reducir la sobrepoblación en las unidades penitenciarias.

El certificado cumple diversas funciones, es una garantía para el Juez, es un reconocimiento de lo aprendido sin marcas sobre el contexto donde se aprendió. El certificado es un reconocimiento a la formación, a la voluntad y la motivación de quienes cursaron.

Promover la idea del Plan como factor que promociona y favorece la necesaria articulación y coordinación de políticas y programas de dependencia institucional diversa, como condición de abordar una situación de por sí compleja.

A nivel de la experiencia empresarial en la temática:

Contar con un espacio institucional especializado en la materia; con recursos técnicos y administrativos que permitan: la gestión de los cursos, el armado del entramado institucional que requiere y el seguimiento de los resultados. Este espacio debe contribuir a difundir, sensibilizar y asistir a las empresas y cámaras que lo componen sobre las actividades que realizan, los resultados alcanzados y el impacto que tiene en términos de responsabilidad social empresarial y de formación de personal para sus empresas.

La evaluación de resultados, visibilizarían de las acciones y es un factor estratégico para promover la participación empresarial en actividades como las que analizamos. Una inversión en formación sustentable económica y tecnológicamente, y transparente en sus resultados promueve su cuidado y mantenimiento a lo largo del tiempo.

A nivel de la oferta formativa:

Un diseño flexible que permita adecuar la oferta, la carga horaria, su distribución y la organización de contenidos a los requerimientos y posibilidades de cada contexto. El uso de UM y su combinación con el armado de centros en las Unidades Penales requiere pensar en una estructura que se adecúe a una institucionalidad compleja. Ponderar la organización de los cursos, los espacios y su dinámica en base a las necesidades y limitaciones que tienen las instituciones penales para transformarse en ámbitos de aprendizaje y reinserción que supere la lógica del castigo y la pena, ello permitirá:

- Analizar la entrega de certificados como actos de reconocimiento no sólo de los saberes aprendidos, sino también de la voluntad de superar una situación y de construir una reinserción social y laboral efectiva, que aleje las posibilidades de reincidencia en el delito.

- Reconocer y respetar las culturas institucionales, las prácticas propias de cada una de ellas, establece estrategias de sensibilización, información e integración a las actividades formativas.
- Brindar una oferta atractiva para los jóvenes de ambos sexos, considerando sus intereses etarios, de género y las posibilidades de trabajo e inserción laboral futura. La articulación de itinerarios formativos vinculados a los oficios y la complementariedad de acciones formativas vinculadas al desarrollo de emprendimientos favorecen la re-inserción social y laboral e impactan bajando los índices de reincidencia.
- Identificar y fortalecer los perfiles docentes. Desarrollar las habilidades socioemocionales que se demandan para la formación de poblaciones con alto nivel de vulnerabilidad social. Afrontar con solvencia una situación formativa en un contexto de riesgo, restableciendo vínculos que promuevan la comprensión de la dinámica de las relaciones jerárquicas y funcionales en lo laboral.
- Rescatar la evaluación como espacio de reflexión y aprendizaje para los docentes y para quienes participan, la tensión entre exigencia, reconocimiento del esfuerzo y tolerancia a la frustración son factores a tener en cuenta en estos contextos de encierro. Una transformación estratégica de la evaluación en parte del aprendizaje y no del castigo.

A nivel de los servicios penitenciarios:

Promover una mayor sensibilización tanto de funcionarios como de los agentes en la importancia que estas actividades cobran para transformar espacios sobrepoblados en lugares de aprendizaje, de reinserción social y laboral y de reconstrucción de la ciudadanía. Es decir, pasar del castigo a la integración transformando una cultura de violencia y hacinamiento en una de trabajo. Abrir el espacio formativo a los agentes del servicio penitenciario es una transformación estratégica.

Supervisar los requisitos legales de control administrativo de matrícula y aprobados/as y egresados/as y su respectiva certificación, ya que el cumplimiento de la ley de reducción de pena los requiere para el dictamen del juez. *“En el sistema federal le bajan las penas en 3 meses y medio. Por eso es importante, controlar las listas porque (si no) se inscriben en varios cursos para que le reduzcan la pena”.*

A nivel de la articulación de políticas y programas:

La necesaria articulación institucional que permita superar barreras burocráticas propias de cada una de las instituciones involucradas, estableciendo procedimientos ágiles y una necesaria flexibilidad para adecuarse a cambios y contextos.

Pero también la necesaria articulación entre áreas y programas al interior de los Ministerios y entre ellos. Cada una de estas instituciones, desarrollo arreglos institucionales internos a partir de esta experiencia y requirió de aprendizajes y desarrollo de prácticas que desafiaban la cultura institucional y las responsabilidades y niveles de actuación de sus funcionarios.

ANEXO I

	Población actual	Cupo carcelario según plan edilicio	Capacidad declarada por el SPB	Sobreocupación según capacidad declarada su	Sobreocupación según el cupo	Sobrepoblación en la PBA
2008	27590	17858	25511	8%	35%	54%
2009	28844	17930	25367	14%	38%	61%
2010	29226	18342	26327	11%	46%	59%
2011	28676	18520	26187	10%	49%	55%
2012	28975	18706	27089	7%	50%	55%
2013	30448	19810	29648	3%	46%	54%
2014	33502	19810	29568	13%	58%	69%
2015	34956	19810	** ³⁷	** ³⁸	67%	76%
2016	37298	19810	26000*	43%	73%	88%
2017	41439	19810	28000* ³⁹	59%	93%	109%
2018	42666	19810	28000	64%	97%	115%

³⁷ Sin datos

³⁸ Sin datos

³⁹ La sobrepoblación suma el excedente de personas alojadas en las cárceles y alcaldías más las que están detenidas en lugares prohibidos como las comisarías. El dato de 26.000 plazas fue mencionado por el Ministerio de Justicia en el plan Estratégico 2016-2026, presentado en 2016. En tanto que el dato de 28.000 fue presentado por el gobierno provincial en una presentación judicial.

ANEXO II

A continuación, podemos analizar las actividades realizadas en cada una de las unidades del SPB y en algunas del SPF, con el alcance en términos de personas formadas y la oferta brindada, cabe mencionar que el 70% de los formados son hombres y mujeres jóvenes de entre 18 a 29 años. Estos resultados en su mayoría se basan en el uso de las Unidades Móviles y en algunos casos la complementariedad de estas acciones con el desarrollo de centros de formación al interior de las Unidades Penitenciarias.

CURSO	SERVICIO PENITENCIARIO	ALUMNOS/AS CAPACITADOS	ALUMNOS/AS EGRESADOS/AS
CENTROS EN LA UNIDAD			
GESTIÓN DE NEGOCIOS	U.10 Neuropsiquiátrico Melchor Romero ⁴⁰	15	15
	Florencio Varela U.10	17	17
MARROQUINERÍA Y CONFECCIÓN EN CUERRO	U. 8 Los Hornos ⁴¹	23	15
	U. 33 Los Hornos ⁴²	19	12
	Ezeiza U.4	25	6
	Ezeiza U.31	12	8
	U.23 Florencio Varela ⁴³	19	13
	U.23 Florencio Varela	19	14
CONFECCIÓN TEXTIL	Devoto	24	14
	Ezeiza U.1	19	4
	Ezeiza U.4	16	15
	Güemes – Prov. Salta	16	12
FABRICACIÓN DE CALZADO	U. 1 Lisandro Olmos ⁴⁴	18	15
	U.1 Lisandro Olmos	17	14

⁴⁰ Esta Unidad (SPB), destinado a varones, tiene por misión general, proteger, promover, recuperar y habilitar la salud de los internos con patología neuropsiquiátrica, alojados por orden de la autoridad competente Son alojados en el I.N.S. U.10, los imputados presuntamente comprendidos en el artículo 34, inc. 1° del Código Penal, cuya internación haya sido ordenada por el Juez para constatar la existencia de una enfermedad mental. También alberga a sobreseñados encuadrados en la misma normativa, hasta la desaparición de las condiciones que los hicieron peligrosos, lo que se determina pericial y judicialmente.

⁴¹ La Unidad 8 (SPB) aloja internos de sexo femenino fue creada en junio de 1935. Posee dos tipos de regímenes: cerrado y Abierto, con las modalidades estricta y atenuada. Las internas alojadas en esta unidad cuentan con la posibilidad de iniciar o continuar con sus estudios en los niveles primarios- EGB de adultos-, secundarios y Universitarios, así como de realizar cursos de Formación Profesional.

⁴² La característica primordial de este establecimiento es la de poseer un pabellón destinado al alojamiento de internas embarazadas y de madres con niños menores de 4 años. Dentro del establecimiento funcionan la EGB N°702, la Escuela de Enseñanza Media N° 19 y el Centro de Formación Profesional N° 401. Mediante un Convenio con la Universidad Nacional de La Plata las detenidas pueden realizar estudios universitarios en la carrera de Abogacía, Sociología y Periodismo.

⁴³ La dependencia del SPB cuenta con todos sus niveles de aprendizaje, funciona la educación primaria, secundaria, terciaria, Centro de Formación Profesional, y universitario. También el trabajo forma parte de la estructura del penal, con los distintos oficios que se enseñan en el transcurso del año. Además de los talleres que funcionan en la dependencia: herrería, carpintería, mecánica, entre otros. La Unidad posee un régimen cerrado, con un sector de Máxima Seguridad y un sector de Mediana.

⁴⁴ La Unidad 1 Lisandro Olmos (SPB) es la cárcel más poblada de la provincia de Buenos Aires. Tiene seis pisos y en cada nivel hay 12 pabellones. Aloja a casi 2.600 internos y en la planta baja funcionan en un galpón de 7.100 mil metros cuadrados los talleres y los centros de formación laboral.

Sub-total		259	174⁴⁵
UNIDADES MÓVILES			
INTRODUCCIÓN A LA MECÁNICA DE AUTOVEHÍCULOS	U.12 Gorina ⁴⁶	30	25
	Centro Almafuerter ⁴⁷	16	8
	Centro Cerrado Aráoz Alfaro ⁴⁸	17	13
	U.1 Lisandro Olmos	20	20
	U.1. Lisandro Olmos	20	20
	Hogar de Tránsito "COPA" ⁴⁹	17	12
	Güemes Provincia de Salta – Mujeres	28	25
	Güemes Provincia de Salta – Varones	24	24
	U. 54 Florencio Varela ⁵⁰	23	21
	U. 54 Florencio Varela	25	21
	Florencio Varela	20	14
	Florencio Varela	20	15
MECÁNICA BÁSICA	U. 12 Gorina	26	23
	U.1 Lisandro Olmos	25	15
	U.1 Lisandro Olmos	27	16
	Florencio Varela	20	EN CURSO ⁵²
	Florencio Varela	20	
MECÁNICA AVANZADA	U.1. Lisandro Olmos	25	EN CURSO ⁵²
	U.12 Gorina	20	
Sub-total		423	
TOTAL		682	

⁴⁵ La elevada deserción debe ser analizada en profundidad, queda como tema pendiente.

⁴⁶ Posee un régimen abierto (SPB).

⁴⁷ Centros Cerrado "Almafuerter", tiene capacidad para atender a 48 menores, depende del Organismo de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires.

⁴⁸ El Centro Cerrado Araoz Alfaro depende del Organismo de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires. Los Centros Cerrados son dispositivos que tienen por función el cumplimiento de medidas privativas de la libertad ordenadas por la Justicia en el marco de un proceso penal seguido a personas menores de 18 años.

⁴⁹ Este Hogar de Tránsito tiene una capacidad de atender a 25 jóvenes, depende también depende del Organismo de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires.

⁵⁰ La U.54 de Florencio Varela (SPB) se caracteriza porque alberga mujeres y varones.

⁵¹ El 24% de deserción requiere analizar las condiciones institucionales limitantes de las Unidades Penitenciarias, por ejemplo, traslados "Comparendo, el juez lo llama para declarar y deben faltar a clase, a veces los traslados son lejanos, y demoran varios días para regresar" o requisas definidas con criterios discrecionales del personal de la Unidad que dificultan la continuidad de la asistencia. No expresa solamente la ausencia de voluntad o ganas de los/as reclusos para culminar la formación.

⁵² Al momento de finalizar este artículo no contamos con datos sobre los resultados finales de estos cursos.

Más allá de los resultados alcanzados en una experiencia que tiene poco más de un año de duración que abarcó desde adultos a jóvenes, mujeres y madres, incluso el personal de servicio. En algunos casos, era la primera vez que los asistentes (tanto detenidos/as como personal del servicio penitenciario) accedían a un curso de formación.



ANEXO III:

PAUTAS PARA ENTREVISTA A FUNCIONARIOS DE CGERA Y DEL MTEySS

- ¿Quiénes intervienen además de CGERA en esta experiencia?
- ¿Cuáles fueron los acuerdos/convenios que se desarrollaron para implementar esta experiencia?
- ¿Dónde se desarrollaron las acciones en situación de encierro?
- ¿Qué cantidad de personas se formó?
- ¿Qué significó esta experiencia para CGERA/MTEySS?

En relación con la implementación

- ¿En cada Unidad Penitenciaria hubo un acuerdo específico sobre el contexto? ¿Con quién? ¿Cuáles son a su entender la experiencia más paradigmática?
- ¿Qué factores promovieron su éxito?

Sobre la planificación de las acciones:

- ¿Entre el diseño y la implementación hubo cambios? ¿Quién los hizo, con qué criterios se hicieron?
- ¿Cuáles fueron los factores que intervinieron en la definición de cambios?
- ¿Cómo se trabajaron los temas de seguridad en la organización de la práctica formativa?
- ¿Cómo fue el vínculo con los guardianes?
- ¿Qué factores analiza ud. contribuyeron a modificar la lógica del castigo en la de formación?
- ¿Cómo fue el tema de la identificación de docentes?
- ¿Hay instancias de evaluación? ¿Por qué son importantes para estas poblaciones?