

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUTOS
DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS
PENITENCIARIOS

INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS INSTITUCIONALES

LA PLATA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
ARGENTINA

AUTORIDADES

LIC. SERGIO VÁZQUEZ

DIRECTOR DE ESTUDIOS PENITENCIARIOS

LIC. JORGELINA ÁLVAREZ

LIC. ANA CREMASCHI

LIC. CECILIA OLIVERA

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PENITENCIARIOS

TRABAJO

Nº 2

LA FORMACIÓN DE LOS OFICIALES DEL ESCALAFÓN GENERAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE Y SU CORRELATO EN EL DESEMPEÑO LABORAL INICIAL

REFERENTE

Prof. Federico SAGASPE

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Téc. Sup. María A. STREMI

COLABORADORES

Lic. Maximiliano GULLO

Téc. Sup. Paula CABRERA

ASESORAS METODOLÓGICAS

Lic. Ana Julia LACCHINI

Lic. Pamela VESTFRID

INFORME FINAL ABREVIADO

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro de un Proyecto Institucional emanado desde el Departamento Extensión Cultural y Educativa, perteneciente a la Dirección de Institutos de Formación y Carrera Penitenciaria, del Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB). Desde este programa, se promueve la observación y el análisis científico de la realidad penitenciaria, con el propósito de producir documentos en temáticas que resultaren inherentes a esa Institución.

Los investigadores del presente estudio ocupan roles en Departamentos relacionados con la formación del personal penitenciario. Por este motivo, y a partir de la intención de obtener datos fidedignos que den cuenta de la misma, surge el interés por realizar el trabajo.

Por esto, se propuso analizar la formación de los Oficiales Escalafón Cuerpo General (EG) del SPB, en función de los requerimientos observados como primordiales durante la inserción laboral de los egresados. Es decir, se contempló la posibilidad de visibilizar fortalezas y debilidades del proceso educativo, conforme lo demandado en el campo laboral específico.

Partimos de entender que toda carrera destinada a formar profesionales, debe brindar las herramientas necesarias para llevar a cabo un ejercicio laboral fructífero. Durante su trayectoria académica (teoría-práctica), se forma a los alumnos para significar y resignificar lo aprendido en función de la tarea a desarrollar. Caso contrario sería un proceso meramente burocrático, más que educativo.

Al mismo tiempo, se busca que los alumnos logren adoptar una mirada crítica que les permita evaluar lo estudiado como también la realidad circundante, estimulando una operatividad consciente y autónoma, dentro de una estructura que como tal condiciona, pero cuanto más se conoce, mejor se puede operar en ella y transformar provechosamente.

Las Tecnicaturas y egresados considerados en esta investigación, fueron escogidos a partir de establecer como parámetro de análisis los Planes de Estudio vigentes en el Instituto Superior N° 6001. Es decir que aquellos Oficiales formados bajo Planes que no se encontraran efectivos al momento del trabajo, no fueron contemplados como ex alumnos (aunque entendemos que su formación es parte del corpus conceptual desde el cual observan), sino como evaluadores de los alumnos recientemente egresados.

En consecuencia las carreras estudiadas, fueron la Tecnicatura Superior en Ejecución Penal y la Tecnicatura Superior en Seguridad Institucional. Esta selección fue realizada considerando que los resultados obtenidos pudieran tener una observación e incidencia en lo inmediato.

Para contextualizar el momento actual de la formación, se realizó un recorrido histórico que explique las transformaciones sufridas por la Institución, así como los diversos modos en los que la educación penitenciaria se concibió y llevó a cabo. En tal sentido, se referenciaron distintos Diseños Curriculares, los cuales explicitan y dan cuenta de lo proyectado gubernamentalmente en este aspecto.

En el marco teórico se clarificó la interpretación de conceptos tales como Educación, Teoría, Praxis, Saberes, Currículo y Diseños Curriculares considerados estructurales en esta investigación. Cada una de estas nociones no está ajena a las transformaciones históricas, por tanto comprender su significado es también comprender cómo fue utilizado en un momento determinado y cómo lo entendemos ahora, a partir de concebir la historia misma de esos conceptos como una condición y un condicionante. De este modo, el término Educación, por ejemplo, tuvo distintas definiciones, consideraciones y su accionar diversas misiones dentro de una sociedad.

Así, desde la *paideia* griega, el *humanitas* romano, hasta la Educación Superior actual, qué y cómo enseñar no puede escapar a la totalidad de la cual es parte fundante y a la vez emergente. Por este motivo, para acercarnos a un documento escrito en otro contexto y en otras circunstancias, debe entenderse que probablemente un término no tuviese entonces el significado que por convención, uso y costumbre, tiene en la actualidad.

Del mismo modo, la relación existente entre los términos no es unívoca. En este sentido, mencionan Guillermo Bolaños Bolaños y Zaida Molina Bogante en su

libro *Introducción al Currículo*¹ que en la actualidad, es fundamental para el análisis educativo comprender la indivisible relación existente entre educación y currículo.

El término *currículum* es visto aquí desde su etimología hasta la visión planteada por la autora mexicana Alicia de Alba en la década del 90', quien desde una perspectiva crítica y post estructuralista define al currículo como:

“...síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos) que conforman una propuesta político-educativa pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales cuyos intereses son diversos y contradictorios, aunque algunos tiendan a ser dominantes o hegemónicos, y otros tiendan a oponerse y resistirse a tal dominación o hegemonía. Síntesis a la cual se arriba a través de diversos mecanismos de negociación e imposición social. Propuesta conformada por aspectos estructurales-formales y procesales-prácticos, así como por dimensiones generales y particulares que interactúan en el devenir de la currícula en las instituciones sociales educativas. Devenir curricular cuyo carácter es profundamente histórico y no mecánico y lineal. Estructura y devenir que se conforman y expresan a través de distintos niveles de significación”².

Por tanto, de Alba entiende que el proceso de determinación curricular se da a través de un conflicto, una negociación y una eventual imposición entre diversos sectores de la sociedad que, por distintos motivos, se encuentran ocupados en señalar el tipo de educación determinada en el currículo.

Es decir, se deberá atender a las determinaciones del *currículum* como el resultado emergente, como una síntesis en el sentido hegeliano, dada por la lucha entre ciertos grupos a fin de establecer el triunfo y la supervivencia ideológica de uno de ellos y sus intereses.

Asimismo, resulta imprescindible comprenderlo no como algo cerrado, sino como algo flexible y abierto, en permanente transformación, conforme los sujetos sociales que actúan en él. Sujetos sociales que no se encuentran masificados, sino que poseen una clara conciencia histórica y se reconocen parte de un sector que sustenta y se sustenta sobre un determinado proyecto social.

¹ BOLAÑOS BOLAÑOS, Guillermo, MOLINA BOGANTE, Zaida, *Introducción al Currículo*. Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica, 2007. p.25

² DE ALBA, Alicia. *Crisis, Mito y Perspectiva* Miño y Dávila. Buenos Aires. 1998. p. 75.

Es esta definición propuesta por de Alba la que consideramos al momento de hablar de *currículum* en este trabajo.

Estas derivas sobre tales términos estructurales, resultan significativas en toda exposición, dado que para poder dialogar fructíferamente, debe aclararse de qué modo se entiende un vocablo. Una multiplicidad semántica puede tornar dificultoso el avanzar y llevar a tropezar desde los inicios con discusiones inocuas. Existen varios significados para un significante, pero aclarar cuál es particularmente utilizado, resulta necesario en estas circunstancias.

En cuanto a la recolección de datos, la misma se realizó apelando a encuestas auto suministradas, respondidas por Directivos, Jefes, docentes, egresados y alumnos al momento de la investigación. Concretamente se llevaron a cabo durante los años 2012 y 2013.

Las conclusiones se realizaron conformes a considerarse susceptibles de generar nuevas ideas y conjeturas o bien reorientar líneas establecidas, a través del perfeccionamiento permanente o de la reformulación de los Planes.

Por tanto, el impacto de la presente investigación redundará en la posibilidad de promover desempeños laborales más eficientes, acordes a las necesidades imperantes, impulsando una planificación educativa que contemple las fortalezas y debilidades de misma.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Como fue esbozado en la Introducción, el problema planteado en el presente trabajo se concentra en la intención de proporcionar un cuadro de situación que dé cuenta sobre las fortalezas y debilidades en la formación de los Oficiales del Servicio Penitenciario Bonaerense, y posteriormente, los cambios plausibles de implementar para mejorar este proceso educativo.

Para ello, se buscó recuperar las percepciones y representaciones que diversos actores de la institución tienen sobre los recientes egresados en cuanto a su formación, en virtud de lo que observan durante la inserción laboral inicial de los mismos.

En este sentido, conviven entre los actores seleccionados concepciones diversas en cuanto a la comprensión de la problemática planteada, dado que el trabajo *in situ*, el proceso de “institucionalización” que el agente recorre, tanto como su propia historia, aporta en el tiempo elementos que llevan a atender y evaluar, inevitablemente y de diferentes modos, lo observado, lo circundante; sin olvidar la carga axiológica que cada posición conlleva. Qué está bien y qué está mal, es entendido de modos disimiles a lo largo de la historia y en distintas situaciones.

La dicotomía teoría-praxis en educación, tampoco escapa a esta situación. *¿Qué y cómo enseñar?* es una pregunta que, en este caso, debe hacerse en función de los objetivos laborales y de una visión antropológica-social determinada.

Desde aquí, los gobernantes por medio del poder que ostentan, transparentan una posición que, si bien nunca es eterna, es temporalmente “oficial”. La objetivación gubernamental de esta postura, que rige burocráticamente el devenir cotidiano, se da a través de propuestas, documentos y reglamentaciones. La educación no sólo es parte constitutiva de una “oficialización” más abarcadora, sino también transmisora y legitimadora de la misma. Es decir, no sólo inferimos una posición gubernamental desde las propuestas curriculares, sino que la implementación de las mismas puede ser utilizada de un modo adoctrinador.

Toda lectura y propuesta gubernamental, enfrenta en su implementación conflictos con lo establecido. Por tanto, los resultados no son, necesariamente, positivos en su totalidad, dados los imprevistos propios de esta situación de “intervención”, de “diálogo” y posible conflicto. La realidad circundante se transforma impredeciblemente, dando lugar a un desequilibrio entre lo proyectado, los objetivos, las expectativas y el resultado.

Con todo, esta situación de diferencia entre objetivos y resultados en materia político-educativa no es privativa de este momento en particular del SPB, ni de éste como institución, sino de todo proceso social inserto en una historia que deviene en función de contradicciones.

Para contextualizar la formación penitenciaria, conforme intereses y objetivos perseguidos, se realizó un recorrido histórico institucional que expresa las misiones que le fueron encomendadas a lo largo de su historia, consonante con una coyuntura que la contenía y le daba sentido. La formación no siempre fue concebida de la misma

manera, sino que acompañaba con sus transformaciones la cambiante totalidad de la cual formaba parte.

El pensar la historia de este modo, colabora al momento de comprender la construcción de una identidad ante la pregunta *¿Qué somos?*, tanto como a clarificar proyecciones y objetivos ante las pregunta *¿Qué queremos ser o necesitamos ser?*

No obstante, para entender la formación penitenciaria en la actualidad, resulta necesario destacar su finalidad humanitaria en virtud de sus objetivos institucionales. Su razón de ser es formar y capacitar recursos humanos que cumplan una compleja labor atravesada por aristas tratamentales, asistenciales y asegurativas, es decir proveer educación y contención a personas que, por distintos motivos, se han marginado de la ley. En síntesis, apuntar a que los privados de libertad puedan reinsertarse provechosamente en la sociedad, brindándoles posibilidades formativas y educativas que tal vez no tuvieron en libertad o quizás no pudieron o supieron aprovechar.

Este desafío se hace más complejo día a día, pues a nadie puede pasarle inadvertido la complejidad del ámbito delictivo, sus múltiples raíces (mayormente ligadas a la desigualdad social, la discriminación y la disparidad de oportunidades) e interminables consecuencias.

Dado el interés de obtener y brindar información útil, se circunscribió la investigación a los Oficiales que culminaron su estudios entre el año 2008 y 2011 inclusive, ya que son quienes realizaron sus estudios bajo los Planes actuales³.

En consecuencia, para comenzar el presente trabajo se consideró partir de la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los aspectos procedimentales y actitudinales del Oficial Penitenciario que aparecen como acertados y cuáles como deficitarios, al momento de insertarse laboralmente, indicando fortalezas y debilidades del proceso educativo?

³ Si bien al momento de terminarse este trabajo, los diseños curriculares fueron modificados, el diagnóstico y las conclusiones en general, sostiene su validez por tratarse de un estudio estructural de la formación de los futuros Oficiales. A partir del ciclo lectivo 2012, se implementó un nuevo diseño curricular que involucró cambios en la Tecnicatura Superior en Ejecución Penal y la continuación, a ciclo cerrado de su par anterior y de la Tecnicatura Superior en Seguridad Institucional.

En función de este interrogante se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo principal

- Producir un cuadro de situación acerca de la formación de los Oficiales (EG) del SPB, considerando fortalezas y debilidades de este proceso educativo, en virtud del desempeño laboral de los Oficiales egresados entre el año 2008/11.

Objetivos secundarios

- Caracterizar las representaciones de los distintos actores institucionales comprometidos con la formación penitenciaria, en función de la relación existente entre los objetivos educativos planteados y las demandas laborales exigidas.
- Establecer comparativamente fortalezas y debilidades en la formación de los Oficiales.
- Diseñar un marco conceptual que permita abordar la temática educativa penitenciaria, en función de sus particularidades.
- Promover la formulación de nuevas líneas educativas
- Favorecer el desempeño laboral de los Oficiales (EG) y promover capacitaciones en virtud de los requerimientos observados.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el presente trabajo, se consideró seguir un modelo de investigación cualitativa, buscando “reconstruir” la realidad tal como la observan los actores considerados, respondiendo a un diseño que encuadra en el tipo denominado descriptivo.

En consecuencia, el paradigma seguido fue el interpretativo, atendiendo tanto a lo particular como a lo general en la descripción y comprensión de los fenómenos, con el propósito de decodificar los significados que esos mismos actores le otorgan al mundo circundante. Es decir, cómo interpretan las diversas situaciones que contemplan, qué significan para ellos, qué intenciones, creencias, motivaciones y convicciones los guían en su accionar.

Para esto, se aplicaron técnicas de recolección de datos, descripción, clasificación y explicación de los mismos, utilizando preferentemente la inferencia inductiva.

En cuanto a la recolección de información, la misma se realizó, por un lado, mediante encuestas auto-suministradas. El personal requerido en este punto se redujo a aquel que tuviese contacto con alumnos o egresados recientes y pudiese evaluar su desempeño. Desde aquí, las mismas fueron respondidas por Directivos, Jefes y docentes que interactuaran con los egresados y alumnos al momento de la investigación, entendiendo que éstos son quienes observan y evalúan permanentemente a los mismos.

Por otro lado, se diseñaron cuestionarios para los oficiales egresados en los últimos tres años con la intención de captar cómo evaluaban la formación recibida, sus aciertos y obstáculos, en tanto consideren las facilidades o dificultades halladas durante su inserción laboral.

Seguidamente, se interpeló a los actuales cursantes, a fin de rescatar cómo perciben ellos su formación en función de lo que consideran será su ámbito laboral.

En síntesis, los agentes posibles de ser encuestados u observados, son aquellos que puedan brindar datos provechosos en cuanto a la formación penitenciaria:

- Alumnos actuales
- Egresados de las Tecnicaturas en Ejecución Penal y en Seguridad Institucional de las promociones 2009, 2010, 2011
- Jefes de Complejos Penitenciarios, Jefes de Unidades, Jefes de Vigilancia y Tratamiento, Jefe de la Guardia de Seguridad Exterior.
- Directivos y docentes del Instituto Superior N° 6001
- Autoridades Educativas Institucionales

La información recabada no fue relevada desde un lugar meramente numérico, sino considerando un marco social, político e institucional que la contiene, la produce y le da sentido.

Posteriormente se procedió al análisis de los datos, su clasificación y lectura, para ulteriormente diseñar gráficos que resuman y clarifiquen lo expresado en las encuestas.

Desde lo formal gubernamental se analizaron diferentes diseños curriculares, los cuales aportan información acerca del tipo de educación propuesta, como así también sus objetivos, técnicas, motivaciones, etc.

El análisis global de la información fue entendido como la descomposición de un todo en sus partes, sin perder de vista la estructura general conformada.

La interpretación propuesta entiende que existen aspectos de la realidad que no pueden ser captados o expresados plenamente por la estadística, aunque se apele a encuestas y demás recursos, como técnicas válidas para recopilar datos, medir relaciones entre variables y captar posteriormente representaciones y significaciones.

La construcción de supuestos partió de estudios de casos, formulando posicionamientos a partir de la acumulación de información, produciendo una generalización de los datos.

En síntesis, metodológicamente se puso énfasis en la aplicación de técnicas de:

- Encuestas auto-sumnistradas
- Análisis de documentos (Planes de Estudios, Diseños Curriculares, Decretos, etc.)
- Observación de la realidad circundante que influya en el recorrido pedagógico de un modo directo e indirecto (como la organización edilicia, construcción de criterios de autoridad, vínculos sociales, valores, etc.)
- Descripción y caracterización de lo observado
- Interpretación de lo observado utilizando preferentemente la inferencia inductiva, buscando profundidad en los datos obtenidos para explicar la realidad percibida.
- Presentación de la información por medio de gráficos

CONCLUSIONES

Partimos de observar cómo se perciben los actores encuestados en función de su hacer penitenciario. Cómo se reconocen en tanto funcionarios con una labor específica, entendiendo que este reconocerse *como*, resulta fundante al momento de emitir juicios, al tiempo que ese juicio modifica y sustenta su reconocerse *como*.

Desde aquí, abordamos las respuestas consideradas más significativas para este trabajo, las cuales refieren a la formación penitenciaria y los resultados de la misma observados en la inserción laboral.

Asimismo buscamos identificar las intenciones, expectativas y motivaciones gubernamentales contenidas en los diversos documentos estudiados.

El propósito final fue articular un cuadro de situación que sintetice lo analizado, permita visibilizar fortalezas y debilidades en la formación, a fin de poder utilizar lo esbozado en pos de optimizar la misma en función de las necesidades observadas en el campo laboral.

Toda situación que quiera transformarse a conciencia, responsablemente, necesita una evaluación que provenga desde las diversas esferas gubernamentales responsables de un proceso determinado. Una evaluación que preceda a las medidas necesarias como para subsanar las dificultades percibidas. Desde allí deben verse o materializarse las propuestas y las herramientas para optimizar esos procesos. La educación formal no escapa a estas necesidades.

Pero al mismo tiempo, toda situación que requiera innovarse, necesita una evaluación y una proyección del propio sujeto de cambio. Un reconocerse. Esto es, significarse inserto en un marco institucional y social que lo contiene. Es decir aprehender y comprender su *estar situado*, conjuntamente con la capacidad y la voluntad de innovarlo. Esto implica no sólo transitar un lugar, sino *habitarlo* comprometidamente, atravesado por los valores, saberes y costumbres que identifiquen su *habitat*.

Podemos hallarnos eventualmente en un ámbito en el cual no estamos convencidos de nuestra labor, ya sea en los medios o en los fines. O por el contrario, conseguimos encontrarnos mayormente identificados y comprometidos con el proyecto en el que trabajamos. Pero cualquiera de estas situaciones implica un conocer qué soy, qué quiero ser, qué hago, qué puedo hacer, en qué condiciones y para qué; es decir una (auto) evaluación y una proyección. Ya sea ésta en forma de consideraciones elementales o como conjeturas complejamente elaboradas, lo cierto es que la misma opera al momento de interactuar con el medio circundante a través de la construcción de pre-juicios.

No hay que olvidar que son los *individuos* quienes son responsables, ante todo, de qué hacer con lo dado. Más allá de todo condicionamiento, el hombre debe hacerse cargo de su irrevocable posibilidad de decidir dentro de *sus circunstancias*. Desde el mínimo cambio hasta la revolución más grandilocuente nace de individuos que así lo proponen, no a partir de las abstractas *instituciones*. Lo establecido, el *status quo*, no es amigo de las transformaciones, aún de las necesarias. Es aquí donde debe emerger un convencimiento de cambio desde los sujetos, el cual se represente, amplifique y sostenga desde las instituciones pertinentes.

La responsabilidad es conjunta, pero no es menos cierto que la administración gubernamental está delegada en determinadas personas que ofician eventualmente como autoridades, y que, por esto, poseen mayores posibilidades de resolución.

No obstante coincidencias y disidencias, conformismos e inconformismos, debe entenderse que la responsabilidad profesional excede cualquier opinión. Es decir, si dentro de un marco jurídico-legal y ético es *correcta* una acción, la misma *debe* realizarse más allá de cualquier objeción personal, aún contraria a la conocida *obediencia debida* o amén de cualquier otra costumbre imperante.

Con todo, la pertenencia a una institución lleva en el tiempo a que los sujetos adquieran indefectiblemente conductas y modos de pensar según este proceso de institucionalización. El mismo envuelve desde los diversos modos de relacionarse con la institución toda y adaptarse a ella (ya sean saberes, costumbres, valores, compañeros, Jefes, personal a cargo o internos), hasta la edificación, su ubicación y distribución, el mobiliario, los recursos técnicos, etc.

Entendemos que esta relación es un permanente continuo, que nunca se encuentra cerrada, que un estadio se sustenta en el anterior, y que toda mirada o consideración recabada debe, por tanto, ser comprendida dentro de un contexto socio-cultural e histórico determinado. Por esto, si bien en líneas generales se encuentran repeticiones que permiten reconocer un atravesamiento institucional, también existen particularidades conforme las diversas situaciones de tiempo y espacio anteriormente planteadas.

El punto de partida, la situación de reconocimiento, se describe a continuación.

SITUACIÓN DE RECONOCIMIENTO

El Servicio Penitenciario Bonaerense tiene la misión de actuar como auxiliar en la administración de Justicia y contribuir al mantenimiento del orden público. En este sentido, se encarga de brindar asistencia y tratamiento a los sujetos procesados y/o condenados a penas privativas o restrictivas de la libertad.

Esta tarea que lo caracteriza y lo define en la actualidad, implica una labor altamente humanitaria para con los detenidos en Unidades y Alcaldías Penitenciarias. No obstante, dadas las características de estos individuos asistidos y tratados, resulta imprescindible tomar acciones y decisiones de tipo asegurativas, como para poder garantizar el llevar a cabo un tratamiento de esta índole. Es en este punto donde, indefectiblemente la visión de fuerza de seguridad emerge fuertemente y se conjuga con la de organismo tratamental, incluso por encima de esta última.

Estos dos aspectos que claramente se visibilizan en el campo laboral propio de un penitenciario, comienzan a delinear un perfil a requerir. Resulta, asimismo, imperiosa la condición de que el personal confíe y se reconozca en estas labores, para promover así el sentido de pertenencia y llevar a cabo una tarea comprometida. Esto es mucho más complejo que el saberse formalmente parte constitutiva *de*.

La investigación nos llevó a observar que los alumnos actuales y egresados recientes, poseen una marcada correspondencia con la mencionada misión tratamental, lo cual expresa una contundente claridad de la formación en este aspecto. Sin embargo, y previsiblemente, ellos mismos observen falencias al momento de brindárseles u obtener herramientas durante su formación para el fin perseguido.

Manifiestan entender que la finalidad de la ejecución de las penas privativas de libertad es la reinserción social de los procesados y condenados, por medio del tratamiento y la asistencia en el ámbito penitenciario. Pero también observan dificultades varias para llevar a cabo este proceso, ya sean problemas edilicios, presupuestarios, violencia laboral, ausencia de voluntad de cambio en los privados de libertad, hostilidad entre los internos y para con el personal, etc.

Por su parte, los Directores de Unidad y los Jefes de Complejo, señalaron que la formación actual menoscaba la *identidad institucional* (55,55%) y proponen una mayor disciplina en general (50%). Podemos inferir la estrecha relación que los mismos plantean entre estas dos circunstancias (disciplina e identidad institucional), y cómo ven en la falta de disciplina un factor determinante del deterioro educativo y laboral. Es decir que, en tanto lo que ellos perciben no se ajusta a lo que buscan *identificar* en lo observado, entienden que se debe a una pérdida de valores, usos, costumbres y acciones que resultaban específicos y orgánicos de la Institución y su personal, lo que impulsa una depreciación generalizada.

Al hablar de *identidad*, término proveniente del latín *identitas*, entendemos, primeramente, un conjunto de rasgos que permiten diferenciar y caracterizar a un individuo, un grupo o una comunidad, por ser propios, estructurales y/o relevantes de los mismos.

En la construcción e identificación de una identidad, se observa tanto la visión que cada grupo o sujeto tiene sobre sí mismo, como la imagen que proyectan sobre los demás, quienes, a su vez, ya sea por similitudes o diferencias, reconocen esas particularidades en lo distinguido. En toda identidad hay algo propio que permanece estable, más allá de los *accidentes*, y permite hablar de un *es*, algo por lo que se la reconoce y diferencia, dado que lo que se presenta clara y distintamente, permite distinguir algo que *es* de aquello que *no es*.

Aquí, la mayoría de los Jefes coinciden en que se ha visto disminuido el *sentido de pertenencia institucional* en las últimas generaciones de Oficiales, tanto como la vocación penitenciaria misma.

Este reconocerse *como, perteneciente a*, debe ser entendido, en este marco, de un modo más complejo que lo meramente formal y burocrático, más que una titulación oficial; en tanto implica identificar, identificarse y comprometerse con lo

identificado. Es aquí, dentro de este *sentirse penitenciario*, donde existieron, existen y existirán coincidencias y divergencias propias del devenir generacional.

De este modo, cuando el 100% de los Jefes de Complejos, y el 50 % de los Directores de Unidad, señalan que la práctica profesional es escasa, observan cómo esta carencia puede contribuir a acentuar la pérdida de lo que denominan *identidad institucional*, si se entiende que el perfil del egresado actual, sus aptitudes y actitudes, no conciben con el requerido laboral y/o tradicionalmente. Una pobre referencia y práctica de la labor a desarrollar, sumada a las diferencias existentes entre el modo de relacionarse, las actuaciones y las experiencias de un estudiante en la actualidad con las de un Oficial en funciones; pueden producir inconvenientes durante la inserción laboral y su adaptación. Por esto, aparece también la necesidad de reforzar actividades (como las prácticas y las tutorías) que templen el carácter, fortalezcan el *espíritu de cuerpo* y el *sentido de pertenencia*, ya que el contexto Instituto-alumnado es muy distinto al de Unidad-Oficial.

Por su parte, los Jefes de la Guardia y los Jefes de Vigilancia y Tratamiento, coinciden ampliamente en el anterior punto con los Superiores, dado que, en un 87%, destacan, por los mismos motivos, la escasez de pasantías de los egresados recientes. Señalan, en su mayoría, los problemas actitudinales y la falta de disciplina que tienen muchos egresados. Pero sucede que en ocasiones la disciplina demandada suele verse acompañando a la obediencia. Obedecer proviene del latín *ab audire* (escuchar), y aquí el que escucha suele ser visto como el que ejecuta sin más, no como alguien capaz de oír y discernir, aunque paradójicamente muchas veces les critiquen a los jóvenes oficiales su poca capacidad de tomar decisiones.

En este aspecto, la marcada diferenciación que puede y suele existir entre las jerarquías, entre Jefes y personal subalterno, lleva a que estos últimos se sientan temerosos y coaccionados al momento de actuar, dada la posibilidad y la amenaza de ser sancionados. Ante esto, los jóvenes Oficiales remarcan que el reconocimiento a la labor rara vez se realiza, en cambio la sanción está a la orden del día.

La tarea comprometida, con convencimiento, puede verse obstaculizada y desalentada. Se pretende enseñar a pensar críticamente a los alumnos (de hecho debe ser un pilar de toda educación), pero luego pueden resultar impertinentes posiciones que puedan desestabilizar lo establecido. El problema no radica aquí en si

algo nuevo asegura de por sí ser mejor que lo instaurado, sino en la posibilidad de cercenar, por soberbia o por temor, el diálogo.

Lo marcial, el verticalismo, la obediencia, la disciplina, la camaradería y demás, aparecen a menudo en los Jefes como rasgos olvidados de una *identidad penitenciaria* que se disuelve, no que se reconstruye y reformula

Evidentemente, esta consideración se da en función de comparar su propia formación, la cual incluía internado y otro perfil de egresado en general, con la actual, tanto como de observar el tipo de falencias que se dan en el desempeño laboral inicial.

Los jóvenes oficiales, inevitablemente llegan a reproducir parte del modelo heredado, el cual, conjugado con rasgos de su propia formación, lleva a sostener una línea que le da identidad al sistema, aún en las variaciones y en las transformaciones por más profundas o superficiales que éstas sean.

De este modo, la *identidad penitenciaria* es percibida por sus agentes desde un lugar cercano a lo folclórico. Se valora elevadamente el contacto, la interrelación, entre el personal experimentado con los más jóvenes, la llamada *familia penitenciaria*. Declaran muchas veces que por este medio se transmiten experiencias valiosas tanto para lo propiamente laboral como para lo vincular. Aparece éste como el canal de continuidad más importante que se dispone para sostener en el tiempo usos, costumbres y tradiciones. “A ser penitenciario se aprende en la cárcel, con los más viejos”, afirman a menudo.

Lo cierto es que esta transmisión empírica entra en relación con la educación formal, la cual actúa generalmente como principal canal de innovación (siempre en función de las nuevas políticas y en tanto éstas así lo requieran). Lo que allí se propone y adquiere, no se alcanza desde la práctica laboral, y viceversa.

Con todo, una transformación requiere una mirada crítica y un convencimiento que debe ser propuesto y/o sostenido desde los lugares de formación, lo cual puede contrastar con el conservadurismo de ciertos folclores. Puede verse esto como una lucha de intereses que no es privativa de esta situación, sino inevitable. Sin contradicción, no hay progreso.

Como mencionamos anteriormente, en tanto inserto en el campo laboral, el *personal penitenciario suele tradicionalmente acentuar su autopercepción como agente de seguridad por sobre el tratamiento*. No porque desconozca la finalidad del SPB, ya que como dijimos la reconocen con claridad, sino por la misma dinámica laboral de la Unidad. En sus tareas y relaciones cotidianas, conjuntamente con la adquisición de otros usos y costumbres que denominan “tumberos”, pronuncian nociones como “cuerpo”, “fuerza”, “rancho” y “camarada” para distinguirse de otros trabajadores no penitenciarios que confluyen en una Unidad (tales como personal docente, asistentes sociales, abogados, religiosos y administrativos varios), al tiempo que enfatizan desde lo actitudinal lo que llaman el *ser penitenciario*, el pertenecer. Un pertenecer que, como todos, tiene sus exigencias, sus códigos y sus beneficios.

En el devenir de sus tareas, suelen verse expuestos a situaciones de peligro y violencia con los internos. Por esto, en busca de resguardar su integridad y la de los demás, deben tomar posiciones mayormente ligadas a la seguridad y a la defensa, acentuando así la mencionada percepción de *fuerza de seguridad*. Aquí, el ser “camarada”, el “espíritu de cuerpo”, el “verdadero penitenciario que va al frente” y el “carpetero”, son nociones que caracterizan los modos de este *ser penitenciario*.

Con todo, resulta imprescindible comprender que no es posible tratamiento alguno si no se encuentra primeramente una seguridad, un orden y una predisposición acorde de todas las personas involucradas. No se trata de fomentar actitudes represivas, sino preventivas.

Es decir, si bien es propia la función tratamental del SPB, también lo es su responsabilidad en la custodia de los privados de libertad. Este último rol suele observarse más reconocido en cuanto a la función de los Oficiales en particular y del personal penitenciario en Unidades en general, sobre todo en los más antiguos. Muchos de estos mismos agentes entienden que no son ellos mismos quienes mayormente ejecutan el tratamiento, sino que suelen tener la responsabilidad de asegurar y controlar la asistencia a los establecimientos educativos, a entrevistas con abogados, asistentes sociales, visitas familiares, médicos, etc.; ante lo que se acostumbran a percibirse como “los que cuidan a los presos”, citando a Foucault, encargados de *vigilar y castigar*.

Pero es aquí donde, desde la formación y el trabajo diario, debe estimularse un desempeño laboral consciente que apunte a jerarquizar la asistencia y el tratamiento

en el mismo rol penitenciario. Debe cuidarse de no caer en actitudes propias del antiguo “celador”.

Si bien es cierto que existe personal especializado en diversas áreas del tratamiento, el Oficial egresado del Instituto Superior N° 6001 tiene un rol primordial en este aspecto tratamental. Son estos agentes quienes conviven a diario con el interno y constituyen el primer referente al que debe acudir el interno ante cualquier necesidad. Su capacidad de contención y resolución debe estar acorde con esta situación, considerando siempre que el fin de su trabajo son personas, sujetos de derechos y obligaciones a las que debe asistir. Que no debe “cuidarlas” sin más, sino coadyuvar a promover en ellas cambios provechosos que les permita actuar en el marco de la ley una vez en libertad.

Es decir, entendiendo a los Oficiales como agentes del Estado, parte fundamental y responsable de un sistema que propone el tratamiento de los privados de libertad a fin de que puedan reinsertarse socialmente, debe la formación fortalecer y apuntar esta responsabilidad, brindando herramientas que permita a los egresados ser parte activa del tratamiento y no meros mediadores.

Debe comprenderse como una relación de indivisibilidad e interdependencia la existente entre asistencia, tratamiento y seguridad. No como esferas fragmentadas, sino operando orgánicamente. Sin asistencia y tratamiento la seguridad se ve amenazada permanentemente, dado que no se promueven cambios actitudinales convenientes en los detenidos. En tanto, sin condiciones de seguridad no puede darse tratamiento alguno.

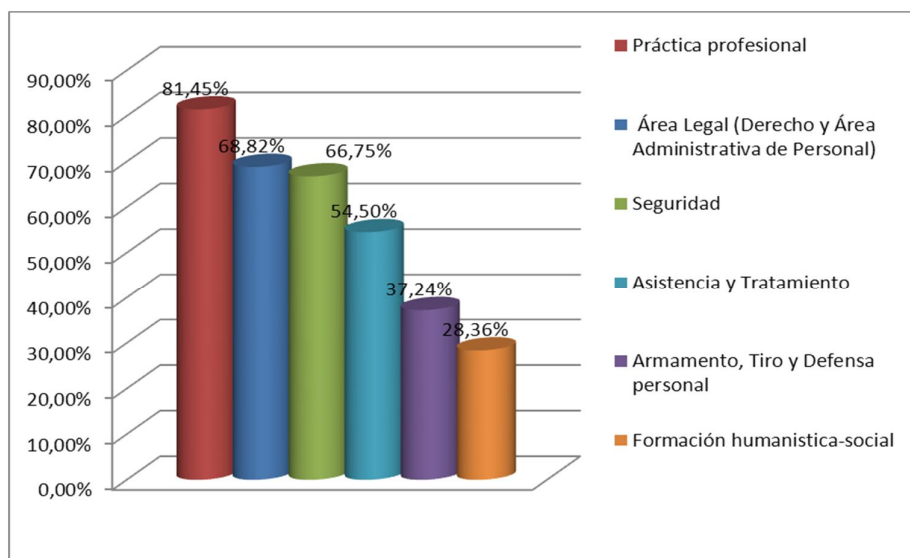
Con todo, más allá de la inevitable diferencia generacional y/o conceptual, los fines de la función penitenciaria son señalados claramente, desde las esferas gubernamentales y replicados por todos los estratos de personal, al menos discursivamente. Como expresamos, el tratamiento y la asistencia de los privados de libertad aparecen declarados por las distintas jerarquías penitenciarias, como el principio y fin de su hacer. Y dado que el *ser* se percibe en el obrar, es aquí donde pueden aparecer diferencias o situaciones de conflicto entre el *deber ser* y lo que se actúa en los diversos niveles. Esto plantea una brecha, una diferencia a subsanar, si coincidimos, aún con discrepancias no substanciales, en ese *deber ser*.

Aquí aparece la necesidad de pensar qué se necesita corregir y que se puede cambiar para optimizar esta misión desde la formación de los Oficiales penitenciarios

En lo que sigue, abordaremos esta interrogación a partir de las respuestas y propuestas obtenidas.

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA FORMACIÓN ACTUAL

El personal egresado recientemente y los alumnos encuestados del último año, es decir los sujetos destinatarios de los Planes de Estudios considerados, encontraron las siguientes áreas, asignaturas, contenidos o actividades, como los más valiosos recibidos durante su formación académica, según las necesidades laborales



Contrariamente, el 60.8% consideró poco valiosas las asignaturas complementarias (se mencionan contenidos de tipo psico-social y algunas asignaturas legales, las cuales son vistas como repetitivas, excesivas y poco vinculadas con la práctica laboral).

En coincidencia con el punto anterior, en la única área que este grupo entendió como suficiente lo dado en clase (44,70%), es en la englobada bajo el nombre de humanístico-social. Este resultado parece acorde a la visión declarada de ser ésta excesiva y repetitiva, con asignaturas inaplicables en el campo laboral y, por la tanto, demasiado extensas e innecesarias.

Asimismo, indicaron en que el Área de Asistencia y Tratamiento es en la que menos dificultades de inserción laboral tuvieron o deberían tener.

Esta percepción puede estar acentuada dada la reiteración de contenidos de tipo Humanístico- Social, tendiente a la Asistencia y el Tratamiento, que son pilares en sus Planes de Estudios, lo que puede llevar a los egresados a sentirse poseedores (consideración que algunos Jefes no ratificaron), aunque sea por repetición e insistencia, de un marco conceptual apropiado para los fines perseguidos.

En las otras Áreas encontraron relativamente satisfactoria la formación. Es decir que en ciertos aspectos están conformes y en otros harían cambios, de los cuales hablaremos luego.

En otro sentido, se encontraron desprovistos de conocimientos administrativos y legales primarios que les permitan manejarse de un modo fluido y seguro en un ámbito laboral atravesado por cuestiones de poder, las cuales suelen esgrimirse mediante presiones laborales-administrativas-legales (recargos, sanciones, sumarios, etc.).

Por otra parte, los alumnos y egresados encontraron (en un 68,44%), al igual que sus Jefes, que las pasantías realizadas no fueron suficientes.

No obstante, estos Jefes, que poseen la mirada de la experiencia situada en Unidades Penitenciarias, perciben que lo dado en la formación, ya sea en Asistencia y Tratamiento o en Seguridad, no es suficiente ni totalmente apropiado para afrontar la especificidad del campo laboral, el cual no sólo es observacional y objetivable, sino también de intervención, y es aquí donde ven que aparecen las falencias más importantes.

Señalan que las dificultades más preocupantes se dan en el área de la Seguridad, donde el 77.77% encontró deficiente la formación. Si bien reconocen que el aspecto teórico ha sido enriquecido, infieren que no es el apropiado para los fines laborales.

También discrepan los Superiores con los egresados al considerar a éstos eficientes en cuestiones administrativas (cuando ellos mismos se observaban erráticos). Esta contradicción puede motivarse en que las exigencias burocráticas para

con los oficiales jóvenes no contemplan a éstos como fines, sino como medios, y desde aquí pueden llegar a cumplir con lo encomendado, ya sea por habilidades propias o por imitación de la “instrucción” recibida en la Unidad. Del mismo modo, los Jefes consideran esta área de menor importancia que las demás, ya que de ser necesario cumplir funciones administrativas, los formalismos y protocolos se aprenden rápidamente.

Como vimos, todos los públicos encuestados coinciden que los aspectos de formación práctica son insuficientes. Por esto, el 85.21% de los Jefes de Vigilancia y Tratamiento y de los Jefes de Seguridad, consideraron necesario complementar lo aprendido durante la Carrera mediante cursos y un acompañamiento personalizado. El área de Seguridad es la más cuestionada, no así la administrativa ni la de Asistencia y Tratamiento, en las cuales ven una mejor formación.

En cambio, los Directores de Unidad, y los Jefes de Complejo, sólo ven una formación eficiente en el aspecto administrativo.

A partir de esta formulación, cobra también para ellos sentido la necesidad de complementar la formación en la Unidades.

Las dificultades en la inserción laboral se ven agravadas cuando, al momento de intentar destinar a los Oficiales subalternos en puestos según su formación de grado, no puede respetárseles la misma, a causa de las necesidades del destino.

Al mismo tiempo, observan que los imprevistos propios del trabajo en la cárcel conllevan dificultades que los egresados recientes no pueden resolver, y por esto las academias apuntan a subsanar esas dudas propias del plural ámbito de inserción.

No obstante, es necesario que la formación enseñe y prepare a actuar ante imprevistos (ante lo cual se desdibuja la excusa de imprevisibilidad), si bien es cierto que el margen de error nunca puede ser cero.

Más allá de las cuestiones señaladas, los egresados fueron también observados, en varios casos, por problemas actitudinales. Aparecieron argumentaciones como falta de disciplina, carácter y compromiso; escasa capacidad resolutive, pérdida de identificación con la institución y el rol penitenciario (vocación), dificultades para trabajar en equipo, poco compañerismo, etc.

Con todo, la duración de la carrera y la carga horaria es considerada óptima, no así la división en especialidades, la cual mayormente es vista negativamente, dado que el plural campo laboral, la falta de personal y otra cuestiones, requiere, a criterio de los encuestados, una formación que permita a los egresados desenvolverse en las diversas áreas.

Por este motivo la mayoría del personal penitenciario introduciría cambios de asignaturas y de contenidos, observación que no es compartida por los docentes del Instituto Superior y Extensiones, los cuales no forman parte de la planta permanente del SPB. Probablemente éstos vean cumplimentadas sus expectativas docentes y áulicas; pero a criterio de Jefes y egresados no pueden, por desconocimiento, vincular lo que dictan en sus clase con la práctica laboral, redundando en un exceso de información.

Repasadas las dificultades y los aciertos más destacados, presentamos a continuación las propuestas consideradas por los encuestados para mejorar la formación.

PROPUESTAS OBTENIDAS

En relación con las carreras estudiadas, podemos inferir la necesidad de incluir modificaciones en las mismas, conforme los datos obtenidos en las encuestas. Esta situación no es para nada inusual ni alarmante, sino totalmente previsible, dado que ningún Plan de Estudio es, ni debe ser concebido como eterno o perfecto. Contrariamente, debe concebirse y entenderse su implementación de manera flexible y perfectible, conforme las evaluaciones permanentes a la que *debe* ser expuesto.

Tradicionalmente, los diseños curriculares a través de los que se forman los cuadros superiores del Servicio Penitenciario han sido redactados acordes con las coyunturas políticas y no siempre atendiendo a una planificación estratégica propiamente educativa. Los ideólogos y los propulsores de esos trabajos no siempre han tenido una experiencia o una visión institucional suficiente como para contemplar todas las facetas necesarias que se precisan para efectuar una propuesta eficaz y sustentable. Por esto, desde hace un tiempo, la educación formal viene sufriendo cambios vertiginosos que no permiten establecer continuidades ni coherencias, y es

esta una exigencia que debe ser efectivizada para optimizar la misma. Reconocer los aciertos, sostenerlos, y pensar el modo de corregir los desaciertos es necesario para una correcta planificación

En cuanto al diseño de un nuevo Plan de Estudios, la mayoría de los encuestados (67%) coincidió en que esta tarea debe estar a cargo de un equipo interinstitucional e interdisciplinario, conformado por agentes penitenciarios con amplia experiencia en Unidades, personal con incumbencia en áreas de formación penitenciaria, en leyes, y, en menor medida, personal externo a la institución (asesores de diversas áreas, funcionarios del Ministerio de Justicia, de la DGCyE, etc.)

En cuanto a la duración de las Tecnicaturas y su carga horaria, la mayoría las encontró apropiadas. Cabe destacar un pequeñísimo grupo de Oficiales Superiores que consideró oportuno volver al régimen de internado para mejorar los mencionados aspectos actitudinales negativos de los egresados, como falta de compañerismo, pérdida de identidad, compromiso institucional, falta de iniciativa, etc.

Se observó la necesidad de aumentar las pasantías y profundizar en temáticas de seguridad intracarcelaria, ya que dado la pluralidad de las mismas, la especialización de las carreras, tal cual se presenta, puede resultar un obstáculo. En consecuencia, se postuló la condición de una sola Carrera que contemple integralmente al Oficial Penitenciario y su variada incumbencia laboral, la que conjuga Seguridad, Asistencia y Tratamiento y aspectos legales varios.

A continuación, presentaremos sintéticamente las propuestas formuladas por la mayoría de los encuestados.

- *Reformular Planes de Estudios.*
- *Carrera única, sin especializaciones (perfeccionamiento a lo largo de la carrera profesional, conforme necesidades de destinos y perfiles de los agentes).*
- *Aumentar pasantías e implementarlas desde el inicio de las cursadas, a fin de favorecer y ahondar las prácticas laborales.*
- *Ampliar asignaturas referidas a cuestiones administrativas y legales, vinculables con la tarea a desarrollar. Las mismas deben abordar problemáticas del personal penitenciario, sus derechos y obligaciones, su relación profesional con los internos, los derechos y obligaciones de éstos, así como a conocer en profundidad el marco legal que contiene al SPB*

(Constituciones, Códigos, Leyes, etc.), dado que éste no actúa aislada y autónomamente, sino como auxiliar de la Justicia.

- *Profundizar cuantitativa y cualitativamente aspectos asegurativos y defensivos que permitan prever o contener conflictos en contextos de encierro (intervención en situaciones de crisis, mediación, tiro y armamento, defensa personal).*
- *Moderar la relación y cantidad entre las distintas asignaturas de tipo humanístico-social, en función de su aplicabilidad en la práctica laboral concreta, evitando reiteraciones.*
- *Elevar la exigencia académica para el ingreso y el egreso al Instituto Superior de Formación y Capacitación N° 6001*
- *Equilibrar la cantidad de docentes extra institucionales con docentes pertenecientes al SPB, a fin de enriquecer la perspectiva sobre el futuro campo laboral.*
- *Beneficiar el dictado y la asistencia a cursos y actividades extraprogramáticas.*
- *Promover académicamente una correcta expresión oral y escrita, así como una eficiente comprensión de textos orales y escritos.*
- *Destinar a los Oficiales recién recibidos a Unidades Penitenciarias, a fin de que los mismos viertan su aprendizaje en el campo laboral concreto, al tiempo que enriquezcan su formación y amplíen su horizonte conceptual mediante la experiencia cotidiana.*

REFLEXIÓN FINAL

Se sabe que todo proceso educativo (formal e informal) es susceptible de aciertos, errores, desactualizaciones, necesidad de evaluaciones y cambios. Aspectos a perfeccionar o detalles para ajustar, hay en todas las etapas formativas de cualquier profesional. El mismo proceso de enseñanza debe conllevar una evaluación permanente que proponga eventuales adecuaciones.

Por longeva o novel que sea una carrera, nunca se encontrará exenta de tropezar con problemáticas a la hora de escoger qué contenidos impartir, así como los modos y medios pertinentes.

Siempre se apunta a la excelencia en la calidad educativa (aunque en ocasiones no sea más que un discurso político), a la optimización de la formación; pero debe entenderse que los ideales existen sólo como metas y cada situación debe evaluarse conforme sus particularidades.

En el marco del Servicio Penitenciario no debe dramatizarse el hecho de que numerosos Oficiales no egresen con la dosis suficiente de conocimientos como para afrontar de inmediato y con garantías de éxito toda actividad que la cárcel le proponga como desafío inicial, se trate de cuestiones asegurativas, administrativas o tratamentales. Cualquier falencia debería afrontarse y subsanarse a través de un acompañamiento sistemático por parte de personas más experimentadas en el quehacer cotidiano. La Unidad debe servir como el escenario en el cual el joven Oficial vierta lo aprehendido, al tiempo que aprenda y asimile otros aspectos fundamentales de su trabajo. No debe convertirse en el lugar en el que se pone a pruebas de supervivencias al más inexperto para medir su capacidad, sus saberes o su "fortaleza". Nadie egresa sabiendo todo, nadie egresa estando en condiciones de asumir un cargo de alta responsabilidad. La formación debe conjugarse con la propia experiencia y el sostén de los experimentados, para poder evaluar los frutos, que en ningún caso son inmediatos.

Más allá de cualquier imprevisto y excusa, la formación debe brindar herramientas que permitan insertarse eficientemente en el mercado laboral específico con el menor margen posible de error, sobrellevar imprevistos y proponer nuevas miradas que permitan criticar y modificar provechosamente lo dado.

Lo establecido, propone una posición que sólo puede ser modificada a partir de una crítica que ahonde en las debilidades observadas, para corregirlas, y se apoye y continúe los aciertos encontrados. Una posición nueva no debe eliminar completamente la anterior, sino sintetizarse con ella por medio de un diálogo provechoso.

No debe temerse al cambio, en tanto dialógico y no arbitrario. No debe temerse al conflicto, a las contradicciones, sino que debe valorárseles como el motor posible de todo cambio. Tampoco debe entenderse que todo cambio, por más ampulosa que sea su presentación, asegure, de por sí, mejoras. El diálogo, la tolerancia y la búsqueda de consenso se impone por sobre posiciones estrictas y arbitrarias, si lo que se pretende es un proyecto fructífero.

Si las futuras modificaciones, lógicamente, abarcasen sólo a nuevas camadas de oficiales penitenciarios, resta a acudir al perfeccionamiento, a la actualización y a la capacitación para todos los que ya están incorporados al sistema laboral. La ventaja, en este punto, es que se cuenta con el tiempo a favor, dado que los oficiales pueden asistir a múltiples y variadas actividades académicas durante toda su trayectoria laboral. Por lo tanto, aparece también como clave efectuar un diagnóstico y una consecuente propuesta para concretar una oferta educativa de perfeccionamiento que pueda, por un lado, restañar algunas falencias de la formación original, y, por otra parte, adecuar los conocimientos y los saberes a los desafíos laboral que emerjan.

Planificar la educación es un pilar de toda sociedad que procure armonía y progreso. Formar ciudadanos justos y provechosos para la *polis*, debe ser el objetivo primordial de todo proceso educativo.

Debe entenderse y proponerse que, desde cualquier posición que un sujeto eventualmente ocupe, corresponde siempre apuntar a sostener la justicia y el orden de la sociedad, con una ética que ampare y dirija las acciones en busca del bien común. Educar es una acción que sólo justifica sus objetivos en relación con la *totalidad* que funda y en la cual se funda.

En este sentido, los Oficiales del Servicio Penitenciario, como parte de un sistema que los contiene y les da sentido, poseen una responsabilidad profesional que implica el trabajo con personas en contexto de encierro, por haber actuado en contra de la ley. Los sujetos detenidos no se encuentran allí para simplemente “pagar” a la sociedad con su libertad, sino para ser asistidos como seres humanos que perdieron sólo el derecho a transitar libremente, por esto debe brindárseles herramientas que les permitan actuar provechosamente una vez egresados de la Unidad.

Esta es la tarea del penitenciario. No es fácil. Los obstáculos son múltiples, pero una correcta planificación ayuda a minimizar riesgos y economizar recursos.

Capacitar ética y académicamente a los alumnos, para que éstos puedan llevar de manera eficiente y convencida, a cabo una labor humanitaria, es una responsabilidad imperiosa que deben asumir todos los actores responsables de este

proceso, a través del diálogo y el consenso. No como un mero acto administrativo, sino emergiendo desde allí con la claridad y el convencimiento de la misión a cumplir.