

Tegucigalpa, M.D.C., 27 de febrero de 2023

Dr. Pablo Saavedra Alessandri

Secretario

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

San José, Costa Rica

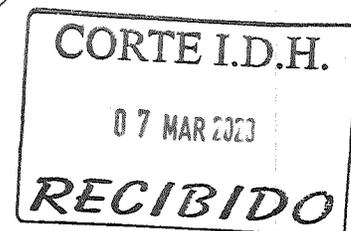
Señor secretario:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en mi condición de Procurador General de la República y Agente del Estado ante la ilustre Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), para dar respuesta a la comunicación de fecha 20 de diciembre de 2022 con la referencia CDH-12.680/337 y CDH-12.387/739 sobre la supervisión de cumplimiento de sentencia de los casos denominados *Pacheco Teruel y otros Vs. Honduras* y *López Álvarez Vs. Honduras*.

Al respecto, se remite el oficio No. 230-DN INP-2023 de fecha 17 de febrero de 2023 emitido por el Instituto Nacional Penitenciario, el cual contiene un informe contentivo de las observaciones al escrito de los representantes de las víctimas de fecha 29 de noviembre de 2022.

Aprovecho la oportunidad para externarle mis muestras de distinguida consideración.

~~Abg. Manuel Antonio Díaz Galeas~~
~~Procurador General de la República~~



CC. Archivo/RAEI

Tegucigalpa, M.D.C, 17 de febrero de 2023

Oficio N° 230-DN INP-2023

SEÑOR
PROCURADOR GENERAL DE LA REPUBLICA
ABOGADO MANUEL ANTONIO DIAZ GALEAS
SU OFICINA.

Por este medio me dirijo a usted a fin de desearle éxitos en sus delicadas funciones y que el divino creador del universo derrame muchas bendiciones sobre usted y su familia.

El motivo de la presente es con el propósito de dar respuesta a la comunicación turnada a este Despacho en fecha 10 de enero del año 2023, en el marco de los procesos de supervisión de sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos bajo referencia CDH-12.680/334 y CDH-12.387/736, respectivamente; referente a los casos **Pacheco Teruel y otros Vs. Honduras y Alfredo Lopez Alvarez Vs. Honduras**, contraída a solicitar la remisión de observaciones de los representantes legales de las víctimas al informe estatal de fecha 30 de septiembre de 2022.

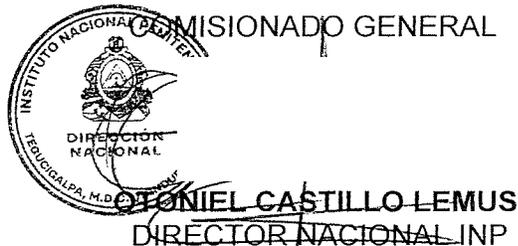
En virtud de lo anteriormente expuesto se remite el Informe suscrito por la Unidad de Protección de Derechos Humanos contentivo de las observaciones realizadas por esta institución, el cual consta de quince (15) folios útiles con sus respectivos anexos.

Sin otro particular, me suscribo de usted reiterándole mis más altas muestras de consideración y estima.

DIOS

PATRIA

JUSTICIA



FAX: 504 2266-6434/2266-9220

Carretera Santa Bárbara, Calle Los Alcazares, Edificio Risco, Tegucigalpa, M.D.C.

INFORME

Caso Pacheco Teruel y otros Vs. Honduras

Caso López Álvarez Vs. Honduras

REF: CDH-12.680/334 y CDH-12.387/736, de fecha 31 de octubre de 2022.

Supervisión de cumplimiento de sentencias - observaciones al Informe del Estado

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Hicajales, Edificio Ruof
Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-8494 / 2234-8001

INTRODUCCIÓN

Precisa mencionar que el Estado de Honduras ha enfrentado una grave crisis en el Sistema Penitenciario Nacional, en diciembre del 2019 el gobierno anterior declara emergencia en el Sistema Penitenciario Nacional y ordena la intervención militar, ante esta crisis y las recurrentes recomendaciones de los órganos de tratado para la desmilitarización, la titular del Ejecutivo presidenta Xiomara Castro en el marco del cumplimiento de sus atribuciones emitió el Decreto Ejecutivo No. PCM-03-2022, el que declara Estado de Emergencia en el Sistema Penitenciario Nacional con el objeto inmediato de desmilitarizarlo, reformarlo y modernizarlo de manera gradual y progresiva, garantizando el respeto de los derechos de las personas privadas de libertad, en particular su integridad física y psíquica, salud, vida y el tratamiento, rehabilitación y la reinserción social, contribuyendo al fortalecimiento y aseguramiento del nuevo sistema de gestión penitenciaria, atribuyendo dichas competencia a la Policía Nacional de forma temporal.

Asimismo, es oportuno aportar los avances que de manera gradual se ha venido implementando entorno a las observaciones realizadas por los representantes en las dos sentencias dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en contra el Estado de Honduras en las que han hecho énfasis en sus consideraciones generales advirtiendo la falta de información novedosa y actualizada por parte del Estado hondureño.

Por tal razón la actual administración determino fortalecer y reestructurar la Unidad de Protección de Derechos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario a través de la creación de cuatro secciones que se rigen bajo lineamientos de una Coordinación Nacional, entre ellas, la sección de seguimiento a recomendaciones y sentencias emitidas por los órganos nacionales e internacionales de derechos humanos orientada a garantizar los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad y sus familiares.

Uno de los principales desafíos de la actual administración lo ha constituido la desmilitarización del Sistema Penitenciario Nacional y la falta de informe de rendición de cuentas de parte de la intervención militar, en ese sentido esta intervención policial se han impulsado una serie de acciones para lograr la correcta normalización y eficaz funcionamiento del Sistema Penitenciario Nacional, fortaleciendo las unidades con las que cuenta la institución para lograr el cumplimiento de los fines constitucionales de las penas y medidas privativas de libertad que es la defensa social y procurar la rehabilitación y reinserción social de las personas privadas de libertad.

ANTECEDENTES

1.- El 1 de febrero de 2006, la Corte dictó sentencia en el caso López Álvarez vs. Honduras, ordenando al Estado la adopción de una serie de medidas de reparación y garantías de no repetición. Entre ellas, en el punto resolutivo 9, dispuso que: **9. El Estado debe adoptar medidas tendientes a crear las condiciones que permitan asegurar a los reclusos de los centros penales de Honduras alimentación adecuada, atención médica y condiciones físicas y sanitarias consecuentes con los estándares internacionales sobre la materia, e implementar un programa de capacitación en derechos humanos de los funcionarios que laboren en los centros penitenciarios.**

2.- El 27 de abril de 2012, la Corte emitió sentencia de homologación del acuerdo de solución amistosa alcanzado entre las partes en el caso Pacheco Teruel y otros, condenando a Honduras y ordenando la implementación de diversas reparaciones.

Entre ellas, determinó en los puntos resolutivos 3 y 4 que:

3. El Estado debe adoptar, dentro de los plazos acordados, las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole necesarias para mejorar sustancialmente las condiciones de los centros penitenciarios señalados en el párrafo 95 de la Sentencia, adecuándolas a los estándares internacionales, a fin de prevenir principalmente incendios y otras situaciones críticas, así como evitar la sobrepoblación y el hacinamiento, en los términos de los párrafos 95 y 96 del presente Fallo.

4. El Estado deberá implementar medidas de carácter inmediato tendientes a garantizar los derechos fundamentales de los reclusos, así como medidas de prevención de siniestros en los diferentes centros señalados en el acuerdo [...] en los términos del párrafo 97 de la Sentencia. En ambas sentencias la Corte constató las condiciones de hacinamiento, insalubridad, falta de atención médica e inseguridad en los centros penitenciarios hondureños. En el marco de los procesos de supervisión de cumplimiento, el Alto Tribunal emitió una resolución en el caso López Álvarez el 29 de mayo de 2013 y otra en el caso Pacheco Teruel el 23 de mayo de 2017.

En relación a las observaciones y consideraciones realizadas por los representantes de las víctimas de los casos en referencia, informamos lo siguiente:

1. Sobre las condiciones actuales de hacinamiento:

En relación a este apartado se informa que la población penitenciaria a nivel de los 25 establecimientos penitenciarios y el Anexo del I Batallón de Infantería, El Ocotal, al 13 de febrero de 2023 asciende a una totalidad de 19,685 personas privadas de libertad¹.

La capacidad actual de alojamiento de las personas privadas de libertad a nivel de los establecimientos penitenciarios del país es de 15,928 actualmente se encuentran 19,685².

No obstante, mencionar que la actual administración penitenciaria está trabajando en buscar los mecanismos necesarios tendientes a mejorar las condiciones de reclusión de la población privadas de libertad, entre ellas se está trabajando en la ruta para el proceso de aprobación e implementación de la Política Nacional de Rehabilitación y Reinserción Social de Personas Privadas de Libertad con enfoque diferenciado, la cual fue entregada por el MNP-CONAPREV a la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, el 21 y 22 de junio del año 2022, la cual fue construida y socializada con diversos actores como operadores de justicia, organizaciones de sociedad civil, Política que fue financiada por el Programa Pro-Derechos que Coordina la Unión Europea, actualmente la Secretaría de Planificación Estratégica,³ se encuentra revisando la misma, adecuándola de acuerdo a los lineamientos que con lleva una política pública, de igual manera el Instituto Nacional Penitenciario ha creado una comisión a lo interno de la institución responsable de la revisión de la Política, para su aprobación de parte del Directorio Estratégico de la Policía, quien en la actualidad tiene atribuida las competencias del Consejo Directivo⁴. Asimismo es importante mencionar que la política, no solo establece el enfoque diferenciado, sino que contempla 8 ejes estratégicos y 21 líneas de acción dentro de las cuales se detallan algunos de los ejes a ser incorporados: la reforma penitenciaria y voluntad política, un modelo de gestión penitenciaria, nuevo perfil del talento humano, **modelo constructivo para establecimientos penitenciarios**⁵ encaminados a que las nuevas construcciones vayan orientadas con los diversos enfoques que contempla la misma, asimismo tomando en cuenta la normativa internacional y puntos resolutivos establecidos en las diversas sentencia emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁶.

Asimismo es preciso destacar en cuanto al tema de infraestructura que en el marco de la cooperación interinstitucional se coordinó el apoyo con el Mecanismo Nacional de Prevención contra la Tortura MNP-CONAPREV y el apoyo del programa Con Buena Razón que coordina PROGETOMUNDO, con fondos de la Unión Europea, para realizar dos diagnósticos, denominados: ***Informe comparativo de centros penitenciarios hondureños respecto de las Reglas Nelson***

¹ Ver anexo 01. Población Penitenciaria al 13 de febrero 2023 de 19,685 personas privadas de libertad.

² Ver anexo 02. Ver cuadro de capacidad instalada en centros penitenciarios, actualizado al 03 de febrero de 2023 con una población a esa fecha de 19,634.

³ La Secretaría de Planificación Estratégica (SPE) en concordancia con lo establecido en el PCM – 05– 2022 como rectora del Sistema Nacional de Planificación para el Desarrollo Económico y Social, presenta la Guía para la Formulación de Políticas Públicas, con el propósito de orientar los procesos de planificación estratégica de mediano y largo plazo que se llevan a cabo mediante la elaboración Políticas Públicas y sus Planes de Acción como estrategia para identificar, solucionar, atender y orientar los problemas públicos de la sociedad hondureña.

⁴ Decreto Ejecutivo PCM-003-2022

⁵ *Política Nacional de Rehabilitación y Reinserción Social de Personas Privadas de Libertad con enfoque diferenciado*. Pág. 57. 4to eje estratégico. Línea de acción 12.

⁶ Corte IDH. *Caso Pacheco Teruel y otros Vs. Honduras*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 241, punto resolutive 3.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Rubi

Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-6434, 2234-8007

*Mandela y otra normativa Internacional y local*⁷ y “Recomendaciones para mejorar las condiciones de encierro de los recintos penales en Honduras”; el primero contempla 3 ejes de evaluación orientados a la infraestructura, hacinamiento y población vulnerable mediante el cual también se identifican condiciones existentes a nivel de los centros penitenciarios objeto de estudio, arrojando una serie de recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones de infraestructura actuales. Y el segundo que arroja recomendaciones prácticas y viables que permitirán mejorar las condiciones de habitabilidad de los recintos de reclusión en Honduras, a manera de disminuir la brecha entre las condiciones actuales, los parámetros y reglas establecidas en la normativa local e internacional. Dichas recomendaciones buscan prevenir y reparar las principales o potenciales violaciones a derechos humanos ligadas a las actuales condiciones de infraestructura de los establecimientos penitenciarios. Recomendaciones que las autoridades del Instituto Nacional Penitenciario han identificado como prioritarias para su ejecución en el marco de la intervención policial.

Es importante considerar que con el fin de cumplir las recomendaciones emitidas en el presente diagnóstico la actual intervención del Instituto Nacional Penitenciario tomo a bien que para determinar la capacidad real y de la capacidad potencial de cada centro penitenciario se requiere la realización de un estudio arquitectónico catastral detallado en todas y cada una de las unidades penales del país.

El primer objetivo de este estudio será determinar la real capacidad de diseño de cada centro penal, basada en las características de superficie construida por interno, volúmenes de aire, cantidad de artefactos sanitarios, acceso de luz natural y ventilación.

El segundo objetivo es determinar cuál es el máximo aumento de capacidad que se puede lograr en cada centro penitenciario mediante la ejecución de trabajos de mejoramiento, tales como la inclusión de nuevas ventanas, artefactos sanitarios, entradas de ventilación, etc. Como resultados finales de este estudio la institución penitenciaria contará en primer lugar no solo con información fidedigna respecto de las actuales capacidades, sino que además con una hoja de ruta en materia de proyectos de inversión en mantenimiento y reparación para maximizar los beneficios de la infraestructura existente. - En segundo lugar, el contar con este estudio permitirá determinar cuáles son las zonas geográficas que requieren mayor prioridad para impulsar un programa de construcción de nuevos centros penitenciarios en el país, junto a los necesarios esfuerzos a nivel gubernamental por disminuir el uso de la prisión preventiva, dismuyendo la presión que dicha medida provoca en el sistema penitenciario.

De igual manera se elaborará un programa de nivelación de infraestructura penitenciaria: El actual nivel de déficit de espacio construido hace impostergable la preparación de un programa de diseño y construcción de nuevos recintos penitenciarios. Para ello es necesario repensar el actual escenario administrativo y penitenciario, evaluando y priorizando la construcción de unidades penales de baja seguridad, las que requieren una menor inversión en infraestructura de seguridad y se asocian a un menor costo de operación. Más aún, este tipo de unidades puede planificarse para poblaciones entre 100 y 500 personas privadas de libertad, toda vez que su bajo nivel de seguridad, y el carácter normalizado de sus instalaciones, permite la optimización del uso de personal penitenciario, significando un menor gasto público en comparación a la construcción y operación de unidades penales de alta seguridad.

Esto permitirá aliviar la presión existente en los actuales centros penales de alta seguridad, los que

⁷ Realizado a través del Proyecto ONGS Progettomondo, Dokita y Con Buena Razón auspiciado por la Unión Europea.

pueden ser potenciados aprovechando que ya cuentan con costosos elementos de alta seguridad como muros perimetrales y puestos de vigilancia.

2. Sobre la aplicación de los beneficios de preliberación:

Es importante mencionar el impacto que ha tenido la aplicación de la medida legislativa de reforma del Artículo 184 del Código Procesal Penal, artículo 6 de las disposiciones transitorias (Decreto Legislativo 36-2020) el cual ha permitido el egreso de 1,487 personas privadas de libertad, las que han obtenido su libertad anticipada (se adjunta cuadro de beneficio de pre liberación otorgado, desgregado por centros)⁸. Agregar que, hasta el mes de septiembre 2022 el Instituto Nacional Penitenciario había otorgado 1,341 beneficios de preliberación; no obstante, al 13 de febrero 2023 se han concedido 146 beneficios más a las personas privadas de libertad.

En el marco de la intervención policial se ha verificado el impacto que ha tenido la reforma del artículo 112 del Reglamento General de la Ley del Sistema Penitenciario Nacional, publicado en el Acuerdo Ejecutivo número 006-2021 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 35,790 de fecha 06 de diciembre del 2021, el cual establece la modificación a los términos para conceder el beneficio de pre liberación adaptado a las disposiciones del código penal vigente, siendo que la preliberación es previo al otorgamiento de la libertad condicional y la finalidad es la reintegración en forma gradual y progresiva a la sociedad.

Entre otros avances significativos que ha tenido a bien la intervención Policial se ha suscrito un convenio de cooperación con la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente, que está brindando la oportunidad de trabajo a las personas que se encuentran gozando del beneficio de preliberación fuera del establecimiento, garantizando los derechos laborales reconocidos en la normativa interna y en el código de trabajo.⁹

Asimismo, el Instituto Nacional Penitenciario como acción continua tendiente a procurar descongestionar la población privada de libertad existente en los establecimientos penitenciarios del país, desarrolla actividades de formación al personal del Instituto Nacional Penitenciario. Por cuanto en el periodo del 24 al 27 de enero de 2023, la Dirección Nacional tomo la iniciativa de coordinar una jornada de capacitación a los abogados y abogadas que integran los Consejos Técnicos Interdisciplinarios de los establecimientos penitenciarios del país, denominada "*Gestión Penitenciaria en el Contexto de los Derechos Humanos con enfoque diferenciado, novedades del código penal y recursos*", a través de expositores representantes del Mecanismo y Comité Nacional de Prevención contra la Tortura y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes MNP-CONAPREV, Coordinación y Jueces de Ejecución, Representantes del Programa Pro- Derechos de la Unión Europea y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos; con el fin de esclarecer y unificar criterios legales, útiles e indispensables para otorgar el beneficio

⁸Ver anexo 3. Que contiene en la columna #10 la población Penitenciaria actualizada al 13 de febrero de 2023 que goza del beneficio de pre liberación otorgado, desagregado por establecimiento penitenciario.

⁹ Ver anexo 4. Informe de la Unidad Post Penitenciaria. INP

de preliberación, como ser su procedencia o no, de acuerdo a los preceptos establecidos en la normativa penal nacional vigente y estándares internacionales.¹⁰

3. Sobre la existencia de un “Plan de Descongestionamiento” de las unidades penitenciarias hondureñas:

En el marco de la Intervención Policial se ha diseñado un plan de descongestionamiento del sistema penitenciario nacional, mismo que ha sido coordinado con Jueces de Ejecución, Defensores Públicos y organismos de derechos humanos como CONAPREV (Comité Nacional de Prevención Contra la Tortura)¹¹.

4. Sobre las obras de infraestructura del Proyecto de Centro Penitenciario La Acequia.

Es preciso establecer en este apartado que este Proyecto ha tenido muchas situaciones escabrosas ya que la Acequia ha sido un proyecto que se ha invertido cualquier cantidad de millones por parte del Estado, mismo que en este momento está en total abandono; si mencionar que a través de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad en coordinación con el Director del Instituto Nacional Penitenciario ha solicitado realizar un informe de cómo está la situación con la compañía que se contrato para ejecutar la obra y establecer cuáles son las obligaciones y derechos que tiene el Estado, a su vez se estableció que se va ofertar al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ese proyecto, convencidos de la necesidad que la ciudad de San Pedro Sula cuente con un centro penitenciario, siendo que al cierre del Centro Penal de San Pedro Sula más de 3500 personas privadas de libertad fueron distribuidos a nivel nacional y esto ha permitido que se genere esta grave situación de desarraigo hacia la población privada de libertad, pero que El Estado está haciendo los acercamientos a efecto de solicitar al BID y ellos puedan realizar todo el proceso de contratación hasta la entrega del inmueble.

5. Sobre la construcción de un nuevo establecimiento penitenciario de mínima seguridad:

Si bien es cierto en las observaciones realizadas por los peticionarios, detallan la información que hasta ese momento por parte del INP se había vertido, en vista que en ese momento los fondos del Gobierno de la República no se habían trasladado al Instituto Nacional Penitenciario como instancia encargada del manejo de los mismos para proceder e iniciar con la construcción de un nuevo Centro Penal en la Esperanza, departamento de Intibucá ya que el diseño y estructura antigua del Centro Penal existente actualmente constituye patrimonio cultural del Estado según el Instituto Hondureño de Antropología e Historia (IHAI), consecuentemente, no se pueden hacer mejoras o adaptar a los diseños adecuados en base a estándares internacionales; por lo que se identificó un terreno en la ciudad de la Esperanza para iniciar la construcción de un Centro penal de mínima seguridad. Mencionar que la adquisición del terreno fue mediante la donación por parte de una Cooperativa Campesina.

¹⁰ Ver anexo 5. Plan de Formación, fotografías del evento y listados de participantes.

¹¹ Ver anexo 6. Plan de Descongestionamiento Sistema Penitenciario Nacional 2022. Instituto Nacional Penitenciario. Consta de 12 págs.

Asimismo, destacar ante la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos que el 27 de octubre de 2022 se realizó la aprobación de los fondos destinados para iniciar la construcción de quinientos setenta y siete mil millones de lempiras (L. 557.000.000). Cuya capacidad será para alojar 500 personas privadas de libertad. Informar que actualmente se tiene previsto iniciar con el proceso administrativo de legalización del terreno, identificación de proveedores para contratar empresas con personal externo para proceder con el proceso de las licitaciones y consecuentemente que el mismo depende de los desembolsos que se vayan realizando.

C. Sobre las condiciones de alimentación y atención en salud en los centros penitenciarios hondureños:

En el mes de abril del año 2022, se realizó la **contratación de un profesional de la nutrición** tal como se informó en el último informe. En el mes de mayo del año 2022 se realizó la propuesta para cambiar el menú de alimentación de las personas privadas de libertad en los centros penitenciarios para lo cual se tomó en consideración los siguientes aspectos: el presupuesto establecido por la institución, la ingesta calórica equilibrada con el gasto calórico para evitar un aumento malsano de peso y que cumplan las características de una alimentación que todo ser humano debe recibir: completa que contenga todos los nutrientes; equilibrada en porciones: se realizó en base a las recomendaciones dietéticas diarias pautadas por la administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), tomando como base 2000 Kícalorías diarias. Inocua, suficiente, variada y adecuada.

A partir de 01 de julio de 2022, se implementó un nuevo menú en los establecimientos penitenciarios a nivel nacional. Informando que el Presupuesto para alimentación de la población privada de libertad, personal operativo y administrativo asignado en el presente año 2023 por la Secretaría de Finanzas asciende a doscientos setenta y ocho millones de lempiras L. 278.000.000; en relación a los doscientos veinticuatro millones trescientos cuarenta y cinco mil setecientos sesenta y ocho lempiras L. 224,345,768 que fueron asignados en el año 2022. **Aumentando el presupuesto para alimentación en cincuenta y tres millones seiscientos cincuenta y cuatro mil doscientos treinta y dos lempiras L. 53,654.232.** Desagregando que el menú que fue implementado en el mes de julio del año 2022 es de cincuenta y ocho lempiras (L 58.00) diarios, anteriormente se destinaban treinta lempiras diarios (L 30.00) diarios. Por lo que se puede evidenciar el aumento en esta partida presupuestaria para alimentación, consecuentemente una mejora sustancial en este derecho básico.

Se informa que del mes de mayo 2022 al mes enero 2023 se han brindado 1,233 atenciones a las personas privadas de libertad en nutrición tomando como prioridad los pacientes con enfermedades crónicas no transmisibles como ser: diabetes mellitus II, Hipertensión arterial, dislipidemias, enfermedades infectocontagiosas (VIH/TB), enfermedades gastrointestinales, población adulta mayor y otras que requieran atención nutricional¹². -Se encontró que las 1,233

¹² Ver anexo 7. Atenciones médicas brindadas por médico nutricionista. Desagregada por género. Período enero 2022 a enero 2023.

dietas el 75% son Hipocalóricas (personas que tiene sobre peso u obesidad), 15% Superávit (con bajo peso o desnutrición) y el 10% Normo-calóricas (peso normal) por lo cual se les realizo modificaciones en micronutrientes según requirió la patología: dieta hipograsa, dieta diabética, dieta hiposódica, dietas altas en residuos, etc. - Estas atenciones se realizaron en los siguientes Centro Penitenciarios: Centro Penitenciario Nacional de Támara, Módulo de Máxima Seguridad en Támara; Centro Penal de Morocelí; Penitenciaría Femenina de Adaptación Social (PNFAS) y el anexo al Primer Batallón de Infantería. Finalmente mencionar en cuanto al tema de nutrición que por parte de la Coordinación de Vigilancia de la Salud se elaboró una ficha nutricional con el fin de estandarizar el proceso de evaluación de las personas privadas de libertad¹³.

Asimismo, destacar ante la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos que el 27 de octubre de 2022 se realizó la aprobación de los fondos destinados para iniciar la construcción del Centro Penitenciario de la Esperanza, Intibucá; no obstante, en esta misma partida presupuestaria se aprobó la cantidad de **cincuenta millones cuatrocientos cincuenta y dos mil ciento noventa L. 50,452,190** para mejoras y equipamiento de las cocinas a nivel de centros penitenciarios.

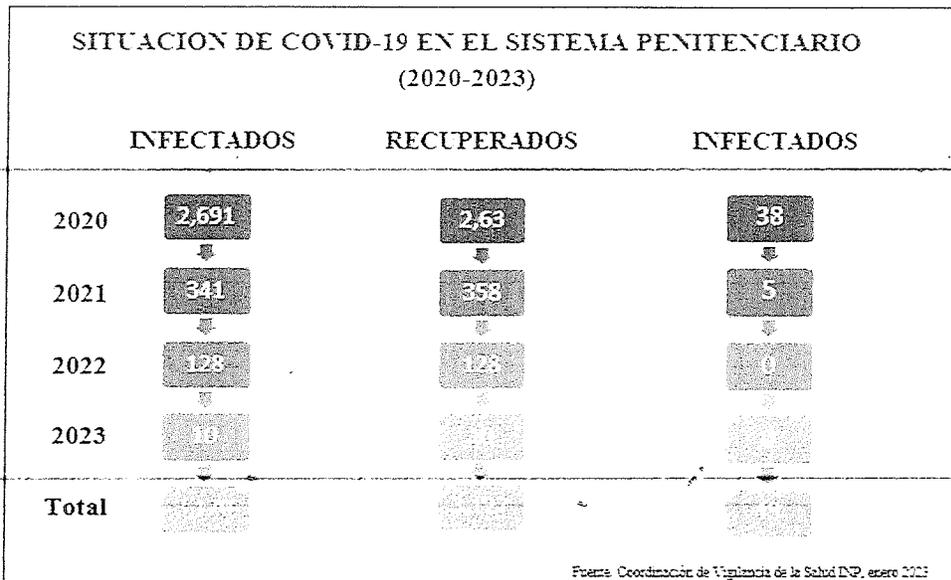
En cuanto a la contratación de personal de salud se remite desagregado la estadística de los 215 profesionales de la salud, contratados a nivel de los centros penitenciarios del país: 03 médicos especialistas (medicina interna, ginecología y pediatría), 95 médicos generales, 4 licenciadas en enfermería, 2 médicos químico farmacéuticos, 27 odontólogos, 2 microbiólogos, 1 licenciado en nutrición, 1 técnico de laboratorio y 80 auxiliares de enfermería¹⁴.

Las contrataciones han generado impacto en las siguientes áreas:

1. Manejo y mitigación de la Pandemia de COVID-19.- El personal de salud ha trabajado arduamente para poder realizar la mitigación de esta enfermedad en el interior de los Centros Penitenciarios, teniendo tasas de recuperación del 98% y una tasa de mortalidad menor del 1%, esto por todas las medidas de bioseguridad adoptadas desde el inicio de la pandemia y las cuales continúan vigentes en nuestro sistema. En la actualidad se cuenta con cero (0) casos activos de COVID-19. Y esto se debe a las acciones en vigilancia que realiza el personal de salud. Lo cual nos ha llevado a tener una prevalencia menor del 1% de la Covid-19 para lo que fue todo el año 2022.

¹³ Ver anexo 8. Ficha de nutrición.

¹⁴ Ver anexo 9. Personal de Salud contratado por el Instituto Nacional Penitenciario. Desagregado por número, especialidad y Centro Penitenciario.



2. Vacunación de Personas Privadas de Libertad. - El Instituto Nacional Penitenciario cuenta con índices de vacunación contra COVID-19 altos, en comparación con la población general en Honduras; ya que tenemos una población total que es de 19,665 PPL y el alrededor del 88% cuenta con al menos una dosis de la vacuna y el 12% no cuenta con ninguna dosis; ya que no accedieron a vacunarse y esta se realiza de manera voluntaria. Estos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Dosis de la vacuna	Total de PPL vacunadas	Porcentaje de vacunación
Una dosis	17,008	88%
Dos dosis	13,775	
Tres dosis	12,314	
Cuatro dosis	2,625	
Ninguna dosis	2,601	12%

Fuente: Coordinación de Vigilancia de la Salud INP, diciembre 2022

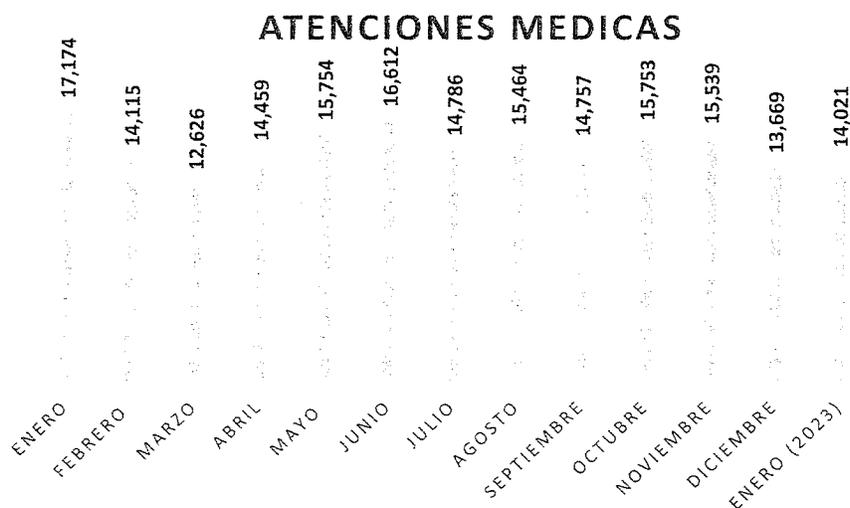
3. Visita Familiar y Conyugal.- Desde que se realizó la apertura de la visita a la Personas Privadas de Libertad, las Unidades de Salud de los Centros Penitenciarios han venido realizando las evaluaciones correspondientes a los visitantes, esto con el fin de prevenir el ingreso de alguna persona con sintomatología sospechosa de COVID-19. En la actualidad el personal de salud continúa con esta labor con cada visita autorizada.

Desde su apertura, el personal a realizado evaluaciones 63,982 a familiares. El 92% de estas corresponden al sexo femenino y el 8% representado por sexo masculino. Esto en base a lo establecido en el Lineamiento para Proceso de Visitas a Personas Privadas de Libertad en los Centros Penitenciarios de Honduras en el Contexto de COVID-19.

4. Atención Integral en Salud. - Se realiza de manera diaria por personal médico, odontológico y Lic. en nutrición de cada Unidad de Salud de los Centros Penitenciarios, los cuales se encargan de evaluar, diagnosticar, tratar y educar a la persona privada de libertad, en conjunto con el personal de enfermería que realiza la aplicación y dispensación de medicamentos, curaciones y apoyo al médico de ser requerido en algunos casos.

Atenciones médicas brindadas a la población privada de libertad.

Área Médica.- En el Sistema Penitenciario de manera mensual se brindan entre 15,000 y 17,000 atenciones médicas, en las cuales se diagnostican diferentes enfermedades. El siguiente gráfico muestra la cantidad de atenciones brindadas en el año 2022 y enero del 2023, que ascienden a 194,729. Atenciones desagregadas por Centro Penal¹⁵.

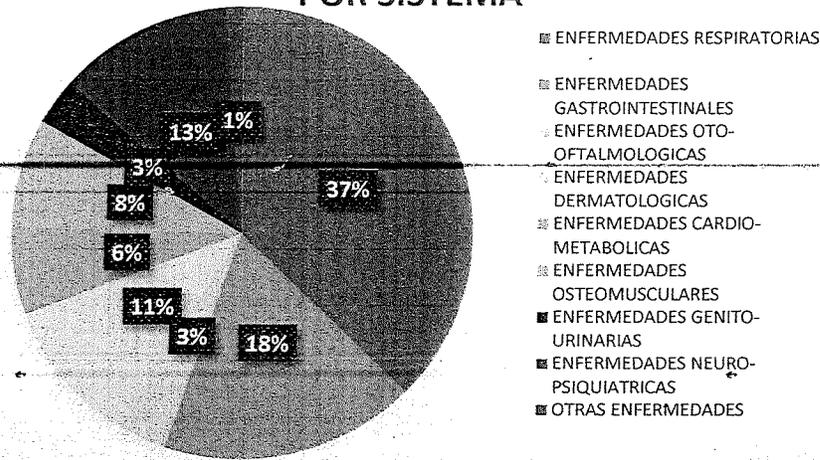


Fuente: Coordinación de Vigilancia de la Salud INP

¹⁵ Ver anexo 10. Atenciones médicas desagregadas por Centro Penal otorgadas del mes de enero 2022 al mes de enero 2023.

De las enfermedades diagnosticadas el 75% son solventadas en el interior de las Unidades de Salud Penitenciarias y solo el 25% requieren ser referidas a un centro asistencial de segundo nivel. Las enfermedades que se diagnostican diariamente son enfermedades comunes que se presentan en cualquier población en Honduras. El gráfico muestra el porcentaje de las enfermedades diagnosticadas, clasificado por sistemas, teniendo en los tres primeros lugares las enfermedades respiratorias, gastrointestinales y dermatológicas.

CLASIFICACION DE LAS ENFERMEDADES POR SISTEMA



Fuente: Coordinación de Vigilancia de la

Área Odontológica. - El Sistema Penitenciario cuenta con 25 establecimientos penitenciarios y 1 anexo de los cuales solamente en 15 Centros Penitenciarios se presta atención odontológica. Las personas internas reciben atención odontológica básica como prevención de la salud bucal. Los profesionales del área de odontología realizan las siguientes funciones: Practicar la consulta odontológica correspondiente a las personas internas que así lo requieran elaborando el resumen clínico respectivo, realizar y mantener actualizado el expediente odontológico, otorgar de acuerdo con la capacidad del Centro Penitenciario, la atención dental siguiente: Profilaxis, aplicación tópica de flúor, tratamientos restaurativos definitivos y temporales, obturaciones, extracciones, detección de alteraciones en la cavidad bucal, resolución de procesos infecciosos, toma de impresión para elaboración de prótesis dentales, reparación y ajuste de prótesis dentales. Asimismo, el personal se encarga de impartir charlas de educación bucodental, participar en las campañas odontológicas que se llevan a cabo en el Centro, integrar el Consejo Técnico Interdisciplinario, llenado de expedientes odontológicos con odontograma, correctos y actualizados.

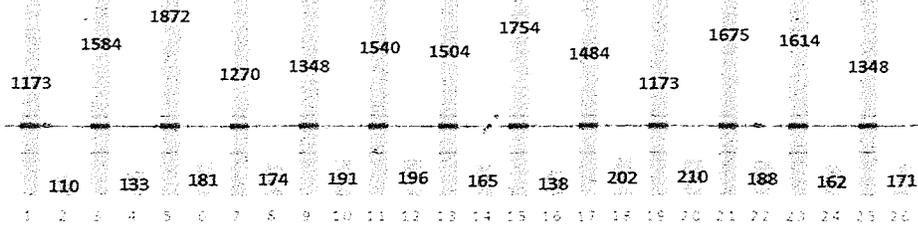
En el área odontológica se realizan entre 20,000 - 22,000 atenciones odontológicas, estas van desde evaluaciones iniciales, subsiguientes y PPL que requieren algún tipo de tratamiento. En este gráfico se representa todas las atenciones brindadas en el 2022 y enero del 2023. 13 meses iniciando por la barra de hombres y mujeres.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaides, Edificio Rubí

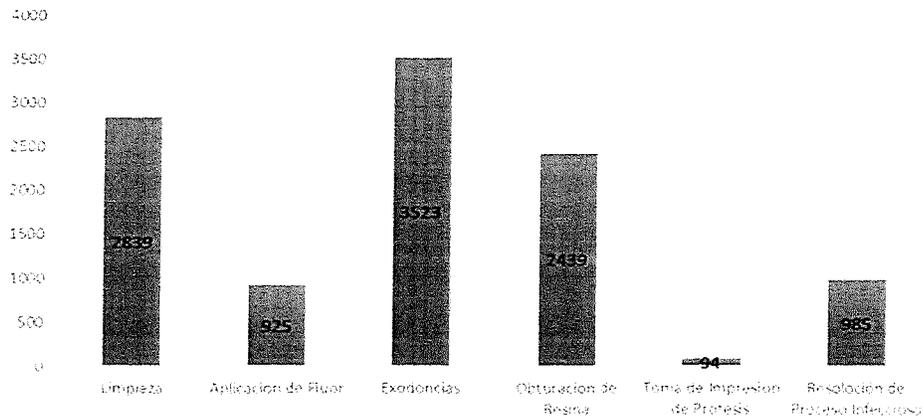
Comayagüela N.O.C. P.BX. 2234-8439 / 2234-8007

Penitenciaría

TOTAL DE ATENCIONES ODONTOLÓGICAS EN EL
AÑO 2022- ENERO 2023 POR GENERO



TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS REALIZADOS AÑO
2022- ENERO 2023



Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Rubí
Comayagüela M.D.C. P.B.O. 2234-6434 / 2234-8007



D. Sobre los programas de capacitación en materia de derechos humanos:

En relación a la Unidad de Protección de Derechos Humanos es preciso destacar que la actual administración penitenciaria dirigida por la Policía Nacional caracterizada por garantizar los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad y sus familiares, ha tomado a bien fortalecerla y reestructurar la misma a efecto que sea una instancia interna para prevenir, investigar y adoptar las medidas administrativas adecuadas ante las posibles violaciones a derechos humanos de las personas privadas de libertad y sus familiares; y brindar un trato digno y humano a las personas privadas de libertad y en especial a las que pertenecen a los grupos en mayor condición de vulnerabilidad¹⁶.

Asimismo, la Unidad de Protección de Derechos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario es un órgano del Instituto Nacional Penitenciario la titular de esta unidad goza de independencia, autonomía en el desempeño de sus funciones como lo establece el artículo 9 numeral 12 de la Ley de SPN y 27 del Reglamento General de la Ley del Sistema Penitenciario Nacional, su función primordial no solamente es orientado a proteger los derechos y garantías de las personas internas, sino también del personal penitenciario, generando una cultura de respeto a los derechos humanos.

Esta Unidad de Protección de Derechos Humanos cuenta con 4 secciones con funciones definidas para el cumplimiento de sus objetivos de acorde a las necesidades urgentes identificadas en esta gestión Policial, la Primera *Sección de Monitoreo y Recepción de denuncias*, para lo cual se ha diseñado una ruta para el registro, investigación documentación y seguimientos de denuncias por violaciones a derechos humanos, con el fin de dar respuesta inmediata a los usuarios y la adopción de medidas en forma expedita para proteger a las víctimas de las presuntas violaciones a los derechos humanos. ***Sección de Formación en Derechos Humanos***, con el fortalecimiento de esta sección se pretende implementar planes metodológicos de formación de forma permanente, dirigido a los funcionarios (as) y empleados (as) de la institución incluidos los miembros del orden, que pertenezcan a otras fuerzas del orden que presten sus servicios en apoyo al Instituto Nacional Penitenciario y a las personas privadas de libertad. *La Sección de Género y Equidad*, El enfoque de género constituye uno de los principales ejes de la Unidad de Protección de Derechos Humanos, esta unidad deberá llevar un registro actualizado de las personas privadas de libertad que se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad y las condiciones de trato que reciben en los diferentes centros penitenciarios, emitir informes y recomendaciones en tema de género que garantice un trato digno y humano. ***La Sección de Seguimiento a Recomendaciones***, esta sección será la responsable del manejo de la base de datos para dar seguimiento a las recomendaciones emitidas por organismos internacionales y nacionales de derechos humanos y el seguimiento a las emitidas por la unidad, orientadas a garantizar los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad y sus familias.

Asimismo, informar a esa Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos que, para la formación y capacitación en derechos humanos, como medidas de no repetición, el Instituto Nacional Penitenciario realizo un Manual de formación en derechos humanos que contiene aspectos fundamentales a tomar en consideración para los procesos de formación a implementarse en la Unidad de Protección de Derechos Humanos¹⁷.

¹⁶ Ver anexo 11. Lanzamiento y Reestructuración de la Unidad de Protección de Derechos Humanos. Realizado el 09 de diciembre de 2022, en Conmemoración al Día Internacional de los Derechos Humanos.

¹⁷ Ver anexo 12. Manual de Formación en Derechos Humanos.

E. Sobre la prórroga de la militarización de la gestión penitenciaria en Honduras:

Es importante considerar que para la desmilitarización del Sistema Penitenciario Nacional, el Sistema Penitenciario en el marco de la intervención policial se han desmilitarizado los 25 Centros Penitenciarios, con la excepción del Primer Batallón de Infantería que alberga personas privadas de libertad con mecanismos de máxima seguridad y extraditables; siendo que esta administración ha tomado a bien buscar una alternativa para alojar a esta población de 27 privados de libertad en separos que tengan control de la intervención policial, los cuales van revestidos de las garantías procesales y judiciales establecidas en la convención y en los tratados internacionales, y en la normativa nacional e internacional.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Rubí
Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-5454 / 2234-8007

11/2013

ANEXO 1

REPUBLICA DE HONDURAS
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
Parte Diario de la Población Penal del día Lunes 13 de Febrero del Año 2023 05:00 Horas

No	CENTROS PENITENCIARIOS.	INGRESOS EGRESOS				TRASLADOS				CONDICIÓN JURÍDICA NACIONAL				CONDICIÓN JURÍDICA EXTRANJEROS				TOTAL	HOSPITALES		DEPOSITOS		PRELIBERAC		REPORTADO POR
		INGRESOS		EGRESOS		INGRESOS		EGRESOS		CONDENADOS		PROCESADOS		CONDEN.		PROCES.			H	M	ING	EGR	EGRE	FUERA	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		H	M	H	M	H	M	
1	C.P. DE TAMARA	1								2708	1,554			25	15			4,302	11		16	4		523	Agte Penit. Leonidas Ruiz
2	C.P. ILAMA SANTA BARBARA									519	972			7	5			1,503			36	31		13	Comisionado. Nelson Murillo
3	C.P. SIRIA EL PORVENIR F.M	6		6						1056	1,531			6	20			2,613	1		3	4	5	159	Comisario Elvis Mejia Tinoco
4	C.P. MOROSLI EL PARAISO	5								710	1,299			2	19			2,030	1		25	34		0	Clase II Penit. Jose A. Gutierrez
5	C.P. CHOLUTECA	6	1	1						272	10	523	27	7	5			844	1		1			106	Clase II Porfirio Vallecillo
6	C.P. DANLI EL PARAISO	2	1	1						311	12	315	9	2	2	1		652						60	Agte Penit. Javier Zambrano
7	C.P. JUTICALPA OLANCHO	2								341	4	348	13	3				709						60	Clase II Oscar Fernando Lagos
8	P.N. FAS TAMARA			3							454			468		3	2	927		1		1		80	Agte Penit. Mariela Aguilar
9	C.P. SANTA ROSA COPAN									274	10	270	15		4		573			1			46	Agte Penit. Carlos Sosa	
10	C.P. GRACIAS LEMPIRA	1								364	2	144	7	1			518						40	Agte Penit. Denis Argueta	
11	C.P. COMAYAGUA	5								335		293		2			630			3			52	Agte Penit. Martin Gonzalez	
12	C.P. PROGRESO YORO	6								180	10	643	22				855	1		4	23		14	Clase I Guillermo Orellana	
13	C.P. DE TRUJILLO									170		142					312			2			44	Agte Penit. Nicolas Hernandez	
14	C.P. PORVENIR ATLANTIDA									213	18	72	22	1			326				16		58	S. Comisario. Gerson E. Aguilar	
15	CP. LA ESPERANZA	1								221	4	97	3				325						28	Agte Penit. Brijido Mendoza	
16	C.P. LA CEIBA ATLANTIDA	2								217		257		2	4		480			9	5		52	Agte de Policia. Keydi Argueta	
17	C.P. TELA ATLANTIDA									155	4	116	5				280				8		27	S. Comisario. Gerson A. Galtan	
18	C.P. DE NACAOME	1								117	2	124	17	1	1	2	264	1		1			33	Clase I de Policia Alvares	
19	C.P. DE YORO	1								160	5	107	3				275			1			23	Clase II Dilso Cruz Baca	
20	C.P. LA PAZ	3								156		106					262			1			13	Agte Penit. Isidro Lopez	
21	C.P. DE MARCALA									147	3	101	2	1	1		255						5	Agte Penit. Antonio Hernandez	
22	C.P. DE OLANCHITO									145	5	189	16		1		356			2			9	Agte Penit. Jimmy Lopez Padilla	
23	C.P. OCOTEPEQUE									99	2	97	3	1	1		203				1		26	Agte Penit. Rolando Lopez	
24	C.P. PUERTO CORTES									41		40		1	2		84						11	Clase I Pent Erni Aleman	
25	C.P. PUERTO LEMPIRA									37	2	40		1			80				1		5	Sub Oficial I Armando Corea	
26	ter. BAT, DE INFT, EL OCOTAL											27					27						0	Agte Penit. Leonidas Ruiz	
TOTAL		42	5	8	0	0	0	0	0	8948	547	9,407	632	63	4	81	3	19,685	16	1	105	128	5	1487	

FUGAS: 01 en CP de Danli El Paraiso
DECESOS: 00

Recibido Por: H.Bonilla

PRIVADOS DE LIBERTAD HONDUREÑOS			
PROCESADOS	H	M	
	9,407	632	
CONDENADOS	H	M	
	8,948	547	
SUBTOTAL	18,355	1,179	
TOTAL	19,534		

EXTRANJEROS		
	H	M
PROCESADOS	81	3
CONDENADOS	63	4
SUBTOTAL	144	7
TOTAL	151	

19,685	Total Actual
19,646	Total Anterior
39	Diferencia

ANEXO 2

CAPACIDAD INSTALADA EN CENTROS PENITENCIARIOS

*AL 03 DE FEBRERO DEL 2023

DATOS GENERALES* AL 03 FEBRERO 2023						CAPACIDAD DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS /HACINAMIENTO (metros cuadrados necesarios x ppl)*			CAPACIDAD DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS /HACINAMIENTO (camas x ppl)*		
nº	Centro	Hombres	Mujeres	ppl*	AREA DE PRISION	capacidad aprox m2	Diferencia	%Hacinamiento/m2	Capacidad en base a camas	Diferencia numérica poblacional	Diferencia porcentual
1	C.P DE TAMARA	4,314	0	4,314	87,622.00	4,381.10	67	-2%	3,571	-743	21%
2	C.P. ILAMA SANTA BARBARA	1,500	0	1,500	41,672.00	2,083.60	584	-28%	1,500	0	0%
3	C.P. SIRIA EL PORVENIR F.M	2,616	0	2,616	56,646.00	2,832.30	216	-8%	2,496	-120	5%
4	C.P. MOROCELI EL PARAISO	2,016	0	2,016	34,262.00	1,713.10	-303	18%	1,400	-616	44%
5	C.P. CHOLUTECÁ	804	36	840	5,476.00	273.80	-566	207%	894	54	-6%
6	C.P. DANLI EL PARAISO	621	23	644	6,956.00	347.80	-296	85%	250	-394	158%
7	C.P. JUTICALPA OLANCHO	686	18	704	8,040.00	402.00	-302	75%	600	-104	17%
8	P.N. FAS TAMARA	0	924	924	14,298.00	714.90	-209	29%	800	-124	16%
9	C.P. SANTA ROSA COPAN	544	23	567	4,230.00	211.50	-356	168%	650	83	-13%
10	C.P. GRACIAS LEMPIRA	506	8	514	5,328.00	266.40	-248	93%	350	-164	47%
11	C.P. COMAYAGUA	631	0	631	4,537.00	226.85	-404	178%	587	-44	7%
12	C.P. PROGRESO YORO	808	33	841	5,560.00	278.00	-563	203%	720	-121	17%
13	C.P DE TRUJILLO	314	0	314	1,261.00	63.05	-251	398%	200	-114	57%
14	C.P. PORVENIR ATLANTIDA	290	40	330	2,686.00	134.30	-196	146%	240	-90	38%
15	CP, LA ESPERANZA	308	5	313	1,777.00	88.85	-224	252%	150	-163	109%
16	C.P. LA CEIBA ATLANTIDA	478	0	478	2,300.00	115.00	-363	316%	154	-324	210%
17	C.P. TELA ATLANTIDA	274	9	283	2,810.00	140.50	-143	101%	300	17	-6%
18	C.P. DE NACAOME	238	20	258	2,686.00	134.30	-124	92%	150	-108	72%
19	C.P. DE YORO	265	8	273	1,782.00	89.10	-184	206%	150	-123	82%
20	C.P LA PAZ	256	0	256	2,675.00	133.75	-122	91%	120	-136	113%
21	C.P DE MARCALA	253	5	258	2,130.00	106.50	-152	142%	157	-101	64%
22	C.P. DE OLANCHITO	341	22	363	2,734.00	136.70	-226	166%	150	-213	142%
23	C.P. OCOTEPEQUE	196	4	200	2,211.00	110.55	-89	81%	220	20	-9%
24	C.P. PUERTO CORTES	88	0	88	606.00	30.30	-58	190%	60	-28	47%
25	C.P. PUERTO LEMPIRA	79	2	81	1,628.00	81.40	0	0%	20	-61	305%
26	1er. BAT. DE INFT, EL OCOTAL	28	0	28	777	38.85	11	-28%	39	11	-28%
TOTALES		18,454	1180	19,634	302,690	15,135	-4,500	30%	15,928	-3,706	23%

ANEXO 3

REPUBLICA DE HONDURAS
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
Parte Diaria de la Población Penal del día Lunes 13 de Febrero del Año 2023 05:00 Horas

No	CENTROS PENITENCIARIOS.	INGRESOS EGRESOS				TRASLADOS				CONDICIÓN JURÍDICA NACIONAL				CONDICIÓN JURÍDICA EXTRANJEROS				TOTAL	HOSPITALES		DEPOSITOS		PRELIBERAC		REPORTADO POR
		INGRESOS		EGRESOS		INGRESOS		EGRESOS		CONDENADOS		PROCESADOS		CONDEN.		PROCES.			H	M	ING	EGRE	EGRE	FUERA	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M								
1	C.P DE TAMARA	1								2708		1,554		25		15		4,302	11		16	4		523	
2	C.P. ILAMA SANTA BARBARA									519		972		7		5		1,503			36	31		13	
3	C.P. SIRIA EL PORVENIR F.M	6		6						1056		1,531		6		20		2,613	1		3	4	5	159	
4	C.P. MOROSELI EL PARAISO	5								710		1,299		2		19		2,030	1		25	34		0	
5	C.P. CHOLUTECA	6	1	1						272	10	523	27	7		5		844	1		1			106	
6	C.P. DANLI EL PARAISO	2	1	1						311	12	315	9	2		2	1	652						60	
7	C.P. JUTICALPA OLANCHO	2								341	4	348	13	3				709						60	
8	P.N. FAS TAMARA			3							454		468		3		2	927	1		1			80	
9	C.P. SANTA ROSA COPAN									274	10	270	15			4		573			1			46	
10	C.P. GRACIAS LEMPIRA	1								364	2	144	7	1				518						40	
11	C.P. COMAYAGUA	5								335		293		2				630			3			52	
12	C.P. PROGRESO YORO	6								180	10	643	22					855	1		4	23		14	
13	C.P. DE TRUJILLO									170		142						312			2			44	
14	C.P. PORVENIR ATLANTIDA									213	18	72	22	1				326				16		58	
15	CP. LA ESPERANZA	1								221	4	97	3					325						28	
16	C.P. LA CEIBA ATLANTIDA	2								217		257		2		4		480			9	5		52	
17	C.P. TELA ATLANTIDA									155	4	116	5					280				8		27	
18	C.P. DE NACAOME	1								117	2	124	17	1	1	2		264	1		1			33	
19	C.P. DE YORO	1								160	5	107	3					275			1			23	
20	C.P. LA PAZ	3								156		106						262			1			13	
21	C.P DE MARCALA									147	3	101	2	1		1		255						5	
22	C.P. DE OLANCHITO									145	5	189	16			1		356			2			9	
23	C.P. OCOTEPEQUE									99	2	97	3	1		1		203				1		26	
24	C.P. PUERTO CORTES									41		40		1		2		84						11	
25	C.P. PUERTO LEMPIRA									37	2	40		1				80				1		5	
26	1er. BAT. DE INFT. EL OCOTAL											27						27						0	
TOTAL		42	5	8	0	0	0	0	0	8948	547	9,407	632	63	4	81	3	19,685	16	1	105	128	5	1487	

FUGAS: 01 en CP de Danli El Paraíso

DECESOS: 00

Recibido Por: H.Bonilla

PRIVADOS DE LIBERTAD HONDUREÑOS				
PROCESADOS	H	9,407	M	632
CONDENADOS	H	8,948	M	547
SUBTOTAL		18,355		1,179
TOTAL		19,534		

EXTRANJEROS		
PROCESADOS	H	3
CONDENADOS	H	4
SUBTOTAL	144	7
TOTAL	151	

19,685	Total Actual
19,646	Total Anterior
39	Diferencia

ANEXO 4

MEMORÁNDUM

INP-UPP-010-2023

PARA: ABOGADA
MILDRED MELENDEZ
Unidad de Protección de Derechos Humanos y Equidad de Género

DE: LICENCIADO
HECTOR ROLANDO BARRAL CAZO
Jefe Unidad Post Penitenciaria

FECHA: 15 de febrero 2023

ASUNTO: LOGROS 2022 UNIDAD POST PENITENCIARIA



Deseándole éxitos en las labores que diariamente realiza, y a la vez remitir logros de la unidad Post Penitenciaria en el año 2022. Los cuales detallo a continuación:

1. El año 2022 se han capacitado a 450 personas, siendo 360 hombres y 90 mujeres, estas se han desarrollado para asistir socioemocionalmente a las personas que gozan del beneficio de preliberación, esto con el objetivo de proporcionarles herramientas básicas para que tengan un retorno responsable con sus familias, comunidades y a la sociedad en general. Estas capacitaciones están orientadas en 3 ejes temáticos de desarrollo personal y social y son los siguientes:

- I. Habilidades Sociales
- II. Habilidades Familiares
- III. Orientación para el trabajo

Estas capacitaciones y talleres se imparten para fortalecer la parte social y humana de las personas privadas de libertad, para fortalecer vínculos en sus habilidades sociales, familiares y que tengan herramientas para que puedan al momento de recobrar su libertad,

poder optar a un empleo.

2. También se elaboró una base de datos con la información de 23 centros penitenciarios, de las personas que actualmente gozan del beneficio de preliberación, bajo el Decreto No. 36-2020, esta información está siendo actualizada de manera mensual desde el mes de octubre.

Esta información será de mucha utilidad para el proceso de reinserción laboral de las estas personas privadas de libertad. Actualmente son 1,430 que gozan del beneficio.

3. El instituto Nacional Penitenciario ha gestionado ante La Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) la contratación de 21 personas privadas de libertad que actualmente gozan del beneficio de preliberación para laboral en el Programa Nacional de Reforestación y protección de cuencas hidrográficas "Padre Andrés Tamayo" en la Represa El Coyolar en Comayagua y Parque Nacional El Picacho en Tegucigalpa, este proceso va a beneficiar social y laboralmente a estas personas que han cumplido con los requisitos para insertarse al mercado laboral y apoyar en su proceso de Reinserción Social y Laboral. Las labores se iniciaron a mediados del mes de diciembre. SERNA ha dado la apertura y su confianza en la reinserción laboral de estas personas que han pasado por el proceso de rehabilitación en los centros penitenciarios. El salario mensual de estas personas será de L.14,000 mensuales y el contrato de trabajo inicial es por 2 meses, se espera que este tiempo se prolongue a lo largo de la duración del Programa "Padre Andrés Tamayo".

Este proyecto ha tenido diferentes actividades que se han desarrollado y que las describo a continuación:

- Selección de las personas a participar en el proyecto de empleabilidad.
- Reunión con los beneficiarios para explicar los alcances del proyecto y las labores que se van a realizar en los lugares asignados por trabajo.
- Acompañamiento para la solicitud de las DNI de las personas que no tenían su documento de identificación.

- Acompañamiento a la apertura de cuentas bancarias de los beneficiarios en donde se les acreditará su sueldo mensual.
- Facilitar transporte a los beneficiarios del proyecto, en los inicios de las actividades laborales.
- Acompañamiento en las actividades laborales de las personas beneficiarias en los lugares de trabajo, para consultar la conducta, el cumplimiento de las labores y la puntualidad en el trabajo de las personas que están siendo beneficiarias del proyecto que favorece la reinserción social y laboral.

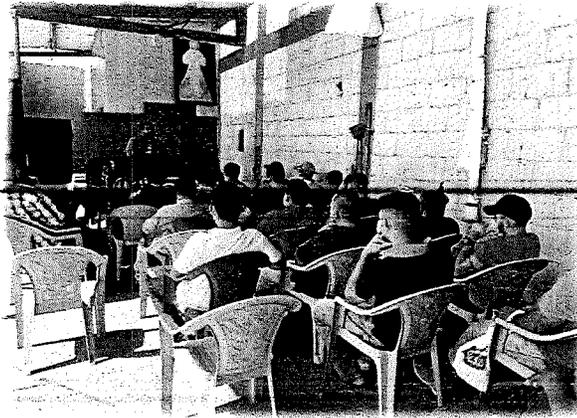
Sin ningún otro particular, me despido de usted.

☞ Cc.- Archivo UPP
HRB**

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes contiguo al Almacén La Tijera, Edificio Rubí, Comayagüela M.D.C.

40 100

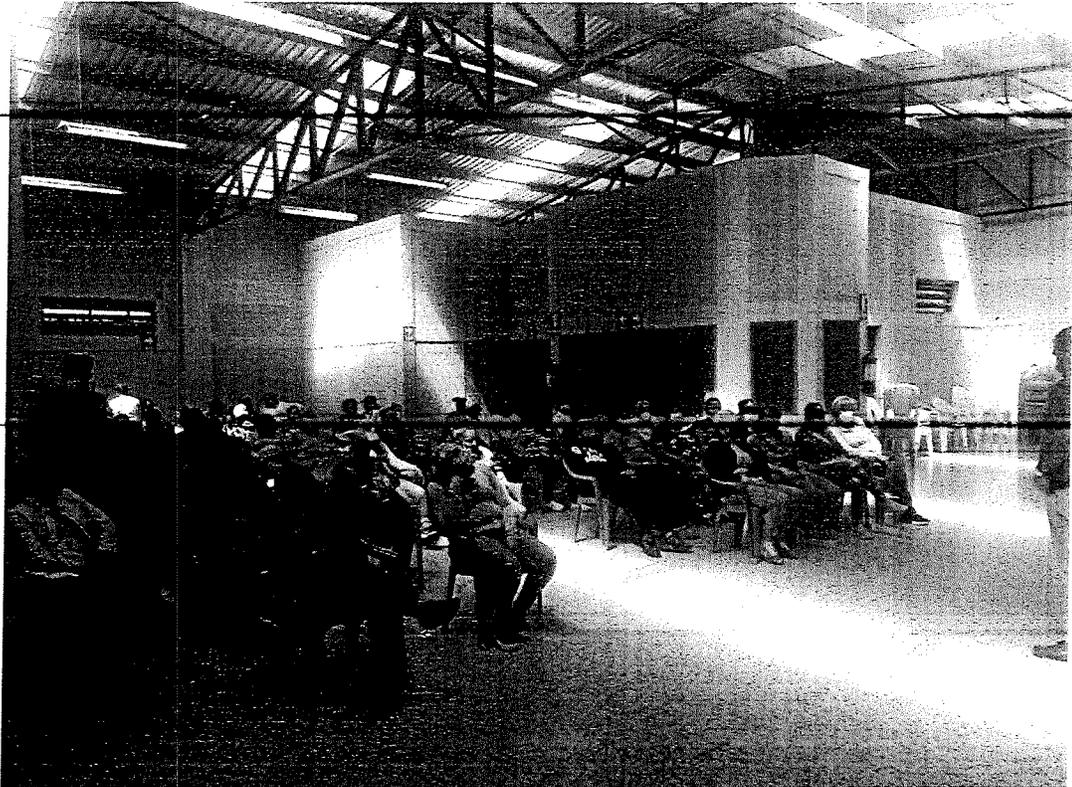
ANEXOS



PPL de los siguientes centros penitenciarios: Ocotepeque, Santa Rosa de Copán y Támara, capacitándose en habilidades sociales, familiares y de orientación para el trabajo.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes contiguo al Almacén La Tijera, Edificio Rubí, Comayagüela M.D.C.

PROYECTO EL PICACHO



Penitenciaría Nacional Femenina de Adaptación Social



Seguimiento a las actividades laborales de las personas reinseradas laboralmente en el proyecto el Picacho y la represa El Coyolar.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes contiguo al Almacén La Tijera, Edificio Rubí, Comayagüeza M.D.C.

ANEXO 5

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
JORNADA DE FORMACION ASESORES LEGALES DE LOS CTI

Introducción

El Estado de Honduras ha enfrentado una grave crisis en el Sistema Penitenciario Nacional, en diciembre del 2019 el gobierno anterior declara emergencia nacional en los 25 centros penitenciarios del País y ordena la intervención militar, ante esta crisis y las recurrentes recomendaciones de los órganos de tratado para la desmilitarización de la seguridad pública y los centros de privación de libertad, la titular del Ejecutivo, en el marco de sus atribuciones emitió el PCM-03-2022, el que declara Estado de Emergencia en el Sistema Penitenciario Nacional, con el objeto inmediato de desmilitarizarlo, reformarlo y modernizarlo de manera gradual y progresiva, garantizando el respeto de los derechos de las personas privadas de libertad, en particular su integridad física, psíquica, salud, vida, el tratamiento, rehabilitación y la reinserción social, asegurando el nuevo sistema de gestión penitenciaria, atribuyendo dichas competencia a la Policía Nacional de forma temporal.

En el marco de la Gestión penitenciaria realizada por la Policía Nacional se ha observado la falta de unificación de criterios para la aplicación de la ley y su respectivos reglamentos, así como la carencia recursiva ante decisiones judiciales que constituyen perjuicios a la gestión penitenciaria realizada, en ese sentido se torna necesario, realizar jornada de formación con los asesores legales y miembros de los Consejos Técnicos Interdisciplinarios para reforzar los conocimientos y ajustar las dediciones colegiadas a la normativa nacional e internacional vinculante en el tema de los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad.

Con la entrada en vigencia del Código Penal y las reformas a la ley y reglamentos del sistema penitenciario nacional, es necesario capacitar al personal sobre estos temas, con el fin de contribuir a una adecuada gestión penitenciaria, con enfoque de género orientada al cumplimiento de los fines previstos en la Ley del Sistema penitenciario Nacional y el PCM-003-2022.

Es importante que las y los Asesores Legales cuenten con un marco jurídico adecuado y se unifiquen criterios para su aplicación, garantizando los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Ruof
Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-6434 / 2234-8007

Objetivos del Encuentro

- Generar un conversatorio sobre estándares internacionales en materia de personas privadas de libertad, partiendo de experiencias en la región.
- Unificar criterios de aplicación de la ley, reglamentos y la interposición de recursos, sobre esta materia.
- Implementar buenas prácticas en la gestión penitenciaria con enfoque diferenciado.

Participantes

El Encuentro está dirigido a Asesores y asesoras legales del Instituto Nacional Penitenciario de la Republica de Honduras.

Modalidad y fechas

La modalidad de la formación es de forma presencial 25 y 26 de enero del 2023, de 8:00 am a 4:30 pm.

Día 1

Fecha 25 enero 2023

Hora	Actividad	Responsable
08:00AM a 08:10 AM	Inscripción de participantes y entrega de material	Protocolo / INP
08:10AM a 8:30 AM	Palabras de bienvenida	Comisionado Castillo Lemus Director Nacional Instituto Nacional Penitenciario
08:30 AM a 9:30 AM	Estándares Internacionales de la Gestión Penitenciaria en el Contexto de los Derechos Humanos. Principales retos y desafíos de los Sistemas Penitenciarios regionales.	OACNUDH
09:30AM a 10:30 AM	Novedades del Código Penal, libro primero.	Abogada Sandra Palacios (Juez de Ejecución Sección Judicial de Tegucigalpa)
10:30AM a 10:45 AM	COFEE	Protocolo/INP
10:45AM a 11:45 AM	Disposiciones Transitorias y Finales Código Penal.	Abogada Sandra Palacios

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Rubí

Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-6484 / 2234-8007

Teléfono

2023-01-25 10:00 AM

11:45AM a 12:45 AM	La multa en el nuevo código penal.	Abogada Mildred López (Juez de ejecución Sección Judicial El Progreso, Yoro)
12:45 M a 1:45 PM	Almuerzo	Protocolo / INP
1:45 PM a 2:45 PM	Incidentes de la fase de Ejecución Penal	Abogada Mariza Burgos (Coordinadora Juzgados de Ejecución SPS)
2:45 PM a 3:00 PM	COFEE	Protocolo /INP
3:00 PM A 3:45 PM	Recursos Ordinarios y Extraordinarios	Abogada Mildred López (Juez de ejecución Sección Judicial El Progreso, Yoro)
3:45 PM a 4:30 PM	Funciones y atribuciones de los CTI (funciones del área Legal)	Abogada Glenda Ayala (Asesora Ministerial en el Despacho de Seguridad para temas penitenciarios).

Día 2.

Fecha 26 de enero 2023

Hora	Actividad	Responsable
08:30AM a 09:00 AM	Inscripción de participantes y entrega de material	Protocolo / INP
09:00AM a 10:00 AM	Socialización de Política Nacional de Rehabilitación y Reinserción de las personas privadas de libertad con enfoque diferenciado	Abogada Sandra Rodríguez (Comisionada Nacional CONAPREV Designada por Sociedad Civil).
10:00AM a 10:15 AM	COFEE	Protocolo /INP
10:15AM a 11:00 AM	Socialización de Protocolos de atención a personas privadas de libertad con enfoque diferenciado.	Abogada Glenda Ayala (Asesora Ministerial en el Despacho de

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Rubí

Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-6434 / 2234-8007

		Seguridad para temas penitenciarios).
11:00AM a 12:00 AM	Socialización de la Restructuración de la Unidad de derechos Humanos del INP, Funciones y Atribuciones	Abogada Mildred MELENDEZ/ (Coordinadora Nacional de la Unidad de Protección de Derechos Humanos INP).
12:00 M a 1:00 PM	Almuerzo	Protocolo /INP
1:00 PM a 2:00 PM	Trabajo en grupo bajo la técnica de FODA, (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) sobre la labor de las y los Asesores Legales del INP.	Abogada Yadira García (Asesora Ejecutiva de Dirección Nacional INP)
2:00 PM A 2:15 PM	COFFE	Protocolo /INP
2:15 PM a 3:15 PM	Plenaria del trabajo en grupo	Abogada Yadira García (Asesora Ejecutiva de Dirección Nacional INP)
3:15 PM a 4:00 PM	Conclusiones, palabras de cierre y entrega de diplomas de participación.	Protocolo/ INP

Lugar: Hotel Barceló Palma Real, Ceiba Atlántida.

Propuesta de Agenda

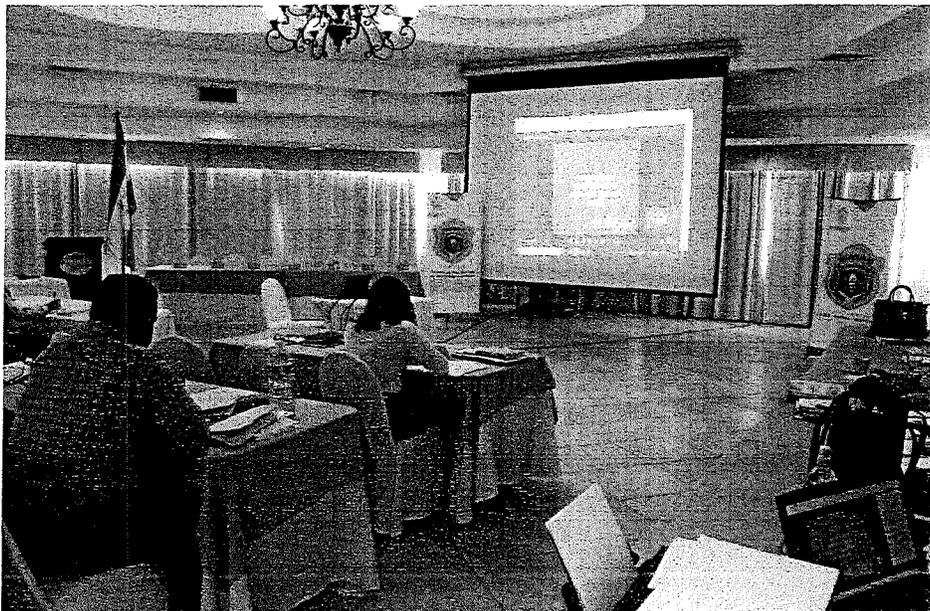
Se sugiere tomar nota en cada sesión y elaborar una minuta final del encuentro, porque de los insumos saldrá la propuesta de Ley de Ejecución de Penas.

Se Adjunta Listado de Participantes.

Colonia Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Robf
Comayagüela M.D.C. PBX: 2234-6434 / 2234-8007

**CAPACITACION SOBRE LA GESTION PENITENCIARIA EN EL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DIFERENCIADO, NOVEDADES DEL CODIGO PENAL Y RECURSOS.
25 Y 26 ENERO 2023**

EXPOSITOR OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS



CAPACITACION SOBRE LA GESTION PENITENCIARIA EN EL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DIFERENCIADO, NOVEDADES DEL CODIGO PENAL Y RECURSOS.
25 Y 26 ENERO 2023

EXPOSITORES



CAPACITACION SOBRE LA GESTION PENITENCIARIA EN EL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DIFERENCIADO, NOVEDADES DEL CODIGO PENAL Y RECURSOS

VIERNES 27 DE ENERO 2023



Instituto Nacional Penitenciario

Capacitación de Asesores Legales y Asesores Penitenciarios en los Centros Penitenciarios del País.

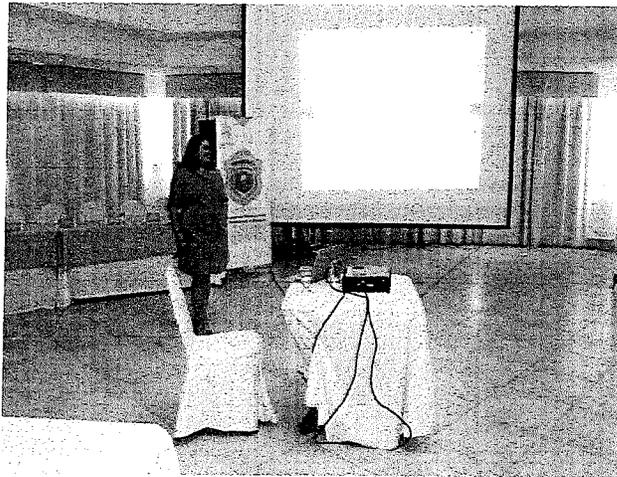
BOLETÍN INFORMATIVO

Con éxito se realizó la ceremonia de clausura de la capacitación "Gestión Penitenciaria en el Contexto de los Derechos Humanos con Enfoque Diferenciado, Novedades del Código Penal y Recursos".

Durante la jornada dirigida a los Asesores Legales de los establecimientos penitenciarios se contó con la colaboración de representantes de la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras (OACNUDH), del Programa Pro Derechos de la Unión Europea, Conaprev - Mecanismo Nacional de Prevención Honduras, Juezas de Ejecución y el Coordinador Nacional de las Comisiones Interinstitucionales de Justicia Penal del Poder Judicial.



CAPACITACION SOBRE LA GESTION PENITENCIARIA EN EL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DIFERENCIADO, NOVEDADES DEL CODIGO PENAL Y RECURSOS



CAPACITACION SOBRE LA GESTION PENITENCIARIA EN EL CONTEXTO DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DIFERENCIADO, NOVEDADES DEL CODIGO PENAL Y RECURSOS. 25 Y 26 ENERO 2023

EXPOSITOR PROGRAMA PRO DERECHOS / UNION EUROPEA



ANEXO 6

PLAN DE DESCONGESTIONAMIENTO
SISTEMA PENITENCIARIO NACIONAL
2022

EGRESOS DE PERSONAS
PRIVADAS DE LIBERTAD
DURANTE EL AÑO 2022
ESPECIAL ENFASIS EN
PERSONAS EN CONDICION DE
MAYOR VULNERABILIDAD

Instituto Nacional Penitenciario 2022

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	2
POBLACION PENITENCIARIA DE HONDURAS.	2
<hr/>	
FUNCIONES DE LOS CONSEJOS TECNICOS INTERDISCIPLINARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO.....	4
INTERVENCION DE CENTROS PENITENCIARIO CON MAYOR POBLACION PENITENCIARIA TAMARA, FRANCISCO MORAZAN, PENITENCIARIA FEMENINA, SIRIA EL PORVENIR.....	4
PROPUESTA PARA EL CENTRO CARCELARIO DE TAMARA, FRANCISCO MORAZAN.	4
EFICACIA DE LA INTERVENCION	5
<hr/>	
INTERVENCION DE EL CENTRO PENITENCIARIO DE ADAPTACION SOCIAL PNFAS (MUJERES).	6
INTERVENCION DEL CENTRO PENITENCIARIO DE SIRIA, EL PORVENIR FRANCISCO MORAZAN.	7
BENEFICIO DE PRELIBERACION	8
MEDIDA CAUTELAR DE PRISION PREVENTIVA.....	8
POBLACION PENITENCIARIA EXISTENTE CON LA MEDIDA CAUTELAR DE PRISION PREVENTIVA	8
Cuadro Representativo de la Población Penitenciaria que egresaron en el marco de la Intervención Policial 2022.	9
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	10

INTRODUCCION.

El Estado de Honduras ha enfrentado una grave crisis en el Sistema Penitenciario Nacional, en diciembre del 2019 el gobierno anterior declaró emergencia en los centros penitenciarios del país tras los recurrentes hechos de muertes violentas bajo la custodia del Estado y ordena la intervención militar, ante esta crisis y las recomendaciones de los órganos de tratado para la desmilitarización, la titular del Ejecutivo en el marco del cumplimiento de sus atribuciones emitió el PCM-03-2022, en el que se *“DECLARA ESTADO DE EMERGENCIA EN EL SISTEMA PENITENCIARIO NACIONAL, con el objeto inmediato de desmilitarizarlo, reformarlo y modernizarlo de manera gradual y progresiva, garantizando el respeto de los derechos de las personas privadas de libertad, en particular su integridad física y psíquica, salud, vida y el tratamiento, rehabilitación y la reinserción social, contribuyendo al fortalecimiento y aseguramiento del nuevo sistema de gestión penitenciaria”*.

Las actuales autoridades del Instituto Nacional Penitenciario en coordinación con Jueces de Ejecución, Defensores Públicos y Comité Nacional de Prevención Contra la Tortura (MNP-CONAPREV) realizaron un Plan de Descongestionamiento del Sistema Penitenciario Nacional con énfasis en los centros penitenciarios con mayor número de población privada de libertad y grupos en situación de mayor vulnerabilidad.

Uno de los objetivos fundamentales del presente plan es reducir el hacinamiento que impera actualmente en todos los centros penitenciarios, no podemos dejar de mencionar que existe mecanismos para poder excarcelar personas privadas de libertad, en las categorías siguientes: **a)** Personas que ya optan al beneficio de preliberación. **b)** Personas que optan al beneficio de libertad condicional ordinaria. **c)** Personas que optan al beneficio de libertad condicional excepcional. **d)** Personas que optan al beneficio de excarcelación por etapa terminal. **e)** Personas que se encuentra con la medida cautelar de prisión preventiva vencida y personas en prisión preventiva con padecimientos de enfermedades crónicas.

Es importante que este plan se ejecute de forma conjunta y continua, siendo que es fundamental el trabajo de los Consejos Técnicos Interdisciplinarios, Jueces, Defensores Fiscales y Organismos de Derechos Humanos.

POBLACION PENITENCIARIA DE HONDURAS.

El Sistema Penitenciario Hondureño cuenta con 25 centros penitenciarios y 1 centro anexo ubicado en el primer batallón de infantería, dentro de ellos se encuentran centros abiertos y centros penitenciarios de regímenes cerrados, al momento de la ejecución de este plan se registra una

población penitenciaria de **VEINTE MIL DICIENUEVE PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD (20,019)**, el centro penitenciario que registra mayor cantidad de personas privadas de libertad es el Centro Penitenciario Nacional de Tamara Francisco Morazán, con una población total **CINCO MIL OCHENTA Y DOS (5, 082)**, dentro de esta población 2,095 se encuentran en su condición jurídica de sentenciados y 2,987 se encuentran en su condición de procesados. (datos a la fecha de 30 enero 2022).

El segundo centro penitenciario que registra el segundo escalón de mayores registros de personas privadas de libertad es el centro penitenciario de Siria, El Porvenir, Francisco Morazán, actualmente reporta **DOS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE (2, 357)** personas privadas de libertad, de las cuales 1,121 se encuentran en su condición jurídica de sentenciadas y 1,236 se encuentran en su condición jurídica de procesadas.

Conforme a la información actualizada por el Instituto Nacional Penitenciario al 13 de febrero del año 2023 se registra un total de **19,685** de los cuales **9,562** están sentenciados y **10,123** están procesados y **1,186** son mujeres y **18,499** son hombres.

Es importante considerar en este plan, que al cierre del centro penal de San Pedro Sula, más de **3,500** personas privadas de libertad fueron distribuidas en los centros penitenciarios del país, concentrando la mayor población en el Centro Penitenciario de Siria, Morocelí, Tamara e Ilima y las mujeres privadas de libertad en la Penitenciaría Nacional Femenina de Adaptación Social (PNFAS) y al no contar con su domicilio cerca al centro penitenciario, se ha dificultado la concesión del beneficio de preliberación, en el caso de las mujeres se han trasladado a las que ya se encuentran en esta etapa al Centro Penal de Progreso, por conveniencia del tratamiento.

Solo de la población de San Pedro Sula, Cortes, las personas que optan a beneficios de libertad condicional este año 2022, se encuentra en una cantidad de **CIENTO CINCUENTA (150) PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD**, sin contar los que ameritan reformas de cómputo por beneficiar el principio de retroactividad en aplicación al nuevo código penal. La población que maneja Ejecución de Tegucigalpa, Francisco Morazán, oscila entre la cantidad de trescientos (300) privados de libertad que ameritan los beneficios antes mencionados, haciendo un cálculo de todos los jueces de ejecución se podría egresar más de mil personas privadas de libertad con libertad condicional, sin tomar en cuenta la preliberación que otorga el Instituto Nacional Penitenciario.

Al analizar los datos que arroja por mes el otorgamiento de beneficios de preliberación, se otorgan más de 800 beneficios, pudiendo incrementar el número de acuerdo a los traslados humanitarios aquellos que optan de la sección de departamento de Cortes. Puede verse detalle de la hoja del parte diario emitido por el Instituto Nacional Penitenciario.

FUNCIONES DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS INTERDISCIPLINARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO.

Uno de los pilares fundamentales en la ejecución del plan de descongestionamiento del Sistema Penitenciario Nacional lo constituye el trabajo de los Consejos Técnicos Interdisciplinarios, el cual es un órgano colegiado conformado por el director del centro penal, abogados, trabajadores sociales, psicólogos, odontólogos, pedagogos y psiquiatras. Sus funciones son la de determinar la ubicación de cada privado de libertad al momento de su ingreso **Elaborar el Plan de Acción Inmediata para las personas procesadas y Elaborar el Plan de Atención Técnica para las Personas Condenadas**, donde se les debe iniciar el tratamiento progresivo penitenciario, los cuales deben ser evaluados cada seis meses.

Otra de las importantes funciones de los CTI es cumplir con el régimen de ejecución de pena que consiste en la rehabilitación de las personas privadas de libertad. Evaluar las regresiones. Sugerir al director el tipo de sanción disciplinaria que amerite una persona privada de libertad que incurrió en alguna falta.

Principal: Emitir dictámenes a los jueces de ejecución penal de aquellos privados de libertad que optan a beneficios de libertad condicional, así como emisión de dictámenes para decidir sobre la preliberación, la cual es otorgada por los mismos consejos técnicos.

INTERVENCIÓN DE CENTROS PENITENCIARIO CON MAYOR POBLACIÓN PENITENCIARIA TAMARA, FRANCISCO MORAZAN, PENITENCIARIA FEMENINA, SIRIA EL PORVENIR.

Un equipo de profesionales integrado por el personal de los CTI, Jueces de Ejecución, defensa pública y organismos de derechos humanos, realizaron visitas conjuntas a los centros de privación de libertad, el calendario de visita fue diseñado tomando en cuenta varios criterios entre los cuales la mayor población penitenciaria, los grupos en condición de mayor vulnerabilidad, priorizando la población que ya reunía en primer instancia el requisito tiempo para el otorgamiento de beneficios, se trasladó con los listados proporcionados por los jueces de ejecución.

PROPUESTA PARA EL CENTRO CARCELARIO DE TAMARA, FRANCISCO MORAZAN.

Como puede constatar en el parte emitido por el Instituto Nacional Penitenciario este centro carcelario es que más población penitenciaria alberga, teniendo hasta la fecha más de cinco mil personas privadas de libertad, **dentro de dichas instalaciones la misma consta de CINCO**

MODULOS. administrativamente cuenta con un equipo técnico interdisciplinario. trayendo como consecuencia la falta de respuesta en forma expedita de la población usuaria.

Por lo que se recomendó la conformación de cinco consejos técnicos móviles (compuesto por asesores legales, psicólogos, trabajadores sociales, doctores, pedagogos), **asignando un consejo técnico por modulo**; donde deben dedicarse exclusivamente a revisar causas, entrevistar privados de libertad, ser asistidos por los trabajadores sociales, posteriormente por los psicólogos), con la finalidad de practicarles sus evaluaciones, asimismo con esta asignación se podrá administrar la información de una mejor manera para el INP, como para el poder judicial, todo esto en beneficio de la población penitenciaria donde se le dará una pronta respuesta y una reducción de un gran numero de población penitenciaria.

EFICACIA DE LA INTERVENCION

Se desarrollaron convenios de cooperación con la defensa publica, Jueces de Ejecución Penal, Ministerio Público y organismos de Derechos Humanos para que se garantice el acceso a la justicia.

Con la defensa publica: Se acelera los procesos de aquellas personas privadas de libertad que optan a beneficios en la etapa de ejecución de penal, así como aquellas causas de personas con padecimientos crónicos o enfermedades degenerativas del sistema nervioso, para la aplicación de la Ley de Des internamiento por etapa terminal.

Con el apoyo de los Jueces de Ejecución: Se puede facilitar la información de la condición Jurídica de cada persona privada de libertad, solicitando apoyo de la Unidad de Antecedentes Penales del mismo órgano judicial. Así como el otorgamiento de beneficios de libertad Condicional, excarcelación por enfermedad en fase terminal etc.

Esta intervención podría durar un año, debiendo realizarse acciones de forma continua y permanente:

- Trabajar el tema del hacinamiento. (descongestionar)
- Mejorar respuesta a las personas privadas de libertad en acceso a la justicia.
- Mejorar la gestión penitenciaria del Instituto Nacional Penitenciario.
- Tratar el tema de la mora judicial por parte del Poder Judicial. Ya que esta intervención arrojaría si existen prisiones preventivas vencidas (procesado), beneficios de libertad condicional, otorgamiento de pre liberaciones, así como excarcelaciones de personas enfermas crónicas o en fase terminal.

- Actualización de los expedientes penitenciarios con la información requerida, sentencias, cómputos de pena, modificantes de los autos de formal procesamiento, constancias de antecedentes penales y policiales, informe médico actualizado, dictámenes psicológicos y socioeconómicos actualizados, este último con la visita domiciliaria.

INTERVENCIÓN DE EL CENTRO PENITENCIARIO DE ADAPTACIÓN SOCIAL PNFAS (MUJERES).

Actualmente este centro penitenciario se encuentra en total hacinamiento, siendo que alberga el 95% de toda la población de mujeres privadas de libertad a nivel nacional, debido a la falta de mejoras de instalaciones en los centros carcelarios que poseen pabellones mixtos, con la reforma realizada a la ley del Sistema Penitenciario Nacional, en el marco de la intervención militar, en donde se establece como único centro para albergar a mujeres privadas de libertad la Penitenciaría Femenina de Adaptación Social ubicada en el municipio de Tamara, Francisco Morazán, reforma que ha generado un impacto negativo, por el desarraigo familiar de las mujeres privadas de libertad con sus familias.

Reglamento del S.P.N; **donde desapareció la figura de pabellones mixtos**, vulnerando el derecho de esta población de tener contacto externo con su familia mediante visitas, **¿porqué violaron este derecho?** *Porque los tratados Internacionales en materia penitenciaria como ser la Convención de derechos Humanos, Reglas de Bangkok establece que la mujeres privadas de libertad es necesario tener contacto externo de acuerdo a visitas de familiares, ya que pueden procrear hijos de acuerdo a nuestra legislatura pueden estar en las instalaciones carcelarios hasta los 4 años, luego se debe hacer entrega a un familiar, como puede verse es necesario esa conexión, contacto con su familia, EVITANDO EL DESARRAIGO, recordemos que la población penitenciaria es una población vulnerable, en su mayoría son personas de escasos recursos económicos.*

Población Penitenciaria femenina: Es de **949** mujeres privadas de libertad puede analizarse que en los demás centros carcelarios que cuentan con pabellones mixtos, como Progreso, Yoro 28, Ceiba el Porvenir Atlántida 10, La Esperanza 6, Tela Atlántida 8, *Puerto Cortes no tiene población, fue desarraiga en el mes de diciembre del año 2021 por parte de la Dirección del INP, enviándolas a PNFAS, actualmente no tienen donde dormir, no tienen contacto con sus familiares, causando violaciones a derecho de contacto familiar, derecho de comunicación, derecho a una vida digna (extremo que puede verse y acreditarse mediante informes emitidos por parte de CONAPREV).*

Se hace esta comparación en virtud si se pretende descongestionar centros penales, **debe tomar medidas como traslados humanitarios en estos casos** de personas que ya optan al beneficio de

preliberación, trasladándolas a centros próximos a su domicilio ya que uno de los requisitos es que estén reclusas en el mismo o cerca departamento. Como ser el caso de las mujeres privadas de libertad de Puerto Cortés, debe valorarse el traslado al centro penal de Progreso, Yoro.

En dicha intervención se daría una mejor respuesta a toda la población carcelaria de San Pedro Sula, que en su mayoría se encuentra recluida en dicho centro carcelario, asimismo **podrían salir con el beneficio de preliberación aproximadamente 100 privadas de libertad solo de la Sección Judicial de San Pedro Sula, Cortes; sin contar la población penitenciaria de Francisco Morazán y de otras ciudades.**

INTERVENCION DEL CENTRO PENITENCIARIO DE SIRIA, EL PORVENIR FRANCISCO MORAZAN.

Este centro carcelario fue construido para personas de mínima seguridad así como personas privadas de libertad que se encuentren condenados ya que su finalidad es la rehabilitación de las personas privadas de libertad, este centro es de régimen abierto actualmente ha sido un centro penal donde tuvo que intervenir el Juzgado de Ejecución de San Pedro Sula, Cortes en el año 2021; debido a la mala administración que se le dio por parte de las autoridades pasadas, donde se ha permitido el ingreso de personas privadas de libertad que pertenezcan a estructura criminal, para ser específico de maras y pandillas, donde han permanecido en constantes reyertas con la pandilla contrincante, donde se pelean el mando de poder sobre el centro carcelario.

- **Un aspecto importante a tratar en esta intervención es la asignación de dos consejos técnicos interdisciplinarios móviles, distintos a los asignados en dicho centro:** Con esta asignación se empezaría a clasificar la población penitenciaria, donde debe ser trasladada la población que pertenezcan a estructuras criminales a un régimen cerrado.
- **Evaluar la población penitenciaria de la tercera edad,** ya que actualmente se identifican 30 personas privadas de libertad, revisando sus causas, haciendo evaluaciones de aquellos que optan al beneficio de libertad condicional excepcional, así como los enfermos crónicos.
- Clasificar y evaluar a la población penitenciaria que no pertenece a estructuras denominados “paisada”, la cantidad de esta población oscila en más de dos mil privados de libertad (2000), actualmente en condición de condenados se encuentran reclusos 1,121 de los cuales 700 pertenecen a la Sección Judicial de San Pedro Sula.

De esta cantidad de personas sentenciadas podrían egresar con beneficios de libertad condicional solo de este centro carcelario 300 personas privadas de libertad con beneficios de libertad condicional y preliberación.

BENEFICIO DE PRELIBERACION

La preliberación es un beneficio penitenciario que es parte del Tratamiento Penitenciario Progresivo que otorga el sistema penitenciario nacional, es la etapa previa a la obtención y como lo establece en relación a los datos de preliberación se hace el estimado de acuerdo a las salidas por mes multiplicado por doce meses, sacando un estimado, a lo cual podría ser mayor si se dieran los traslados humanitarios aquellas personas que no tienen su domicilio en Francisco Morazán o en el centro penitenciario donde se les traslado, hoy desarraigadas que limitan el otorgamiento del beneficio por la falta de un beneficio.

Estas intervenciones deben realizarse con tiempo estimado, destinando 2 meses por centro penal iniciando por Tamara, Francisco Morazán que es el que mayor número de población registra a nivel nacional y luego Siria, el Porvenir Francisco Morazán, Morocelí e Ilama Penitenciaria Nacional Femenina de Adaptación Social, en Tamara.

Si hacemos un análisis en el término de 12 meses tomando en cuenta solo el beneficio de preliberación en todos los centros carcelarios, **saldrían un número considerable de más de mil personas privadas de libertad, sobre todo en los centros con mayor hacinamiento, como los ya mencionados en este plan.**

MEDIDA CAUTELAR DE PRISION PREVENTIVA

Uno de los más grandes desafíos es la detención preventiva de personas en espera de juicio, que en la actualidad supera más el 50 % de la población privada de libertad, a nivel nacional, si bien con la reforma del artículo 184 del Código Procesal Penal mediante Decreto Legislativo 36-2020 de fecha 10 de junio de 2020, se ha logrado reducir esta población, continua aplicándose la misma en forma indiscriminada sin tomar en consideración grupos en condición de mayor vulnerabilidad, como mujeres en estado de embarazo, personas de la tercera edad con graves padecimientos de salud, personas LGTBIQ, personas pertenecientes a pueblos indígenas y triviales.

POBLACION PENITENCIARIA EXISTENTE CON LA MEDIDA CAUTELAR DE PRISION PREVENTIVA

De los datos registrados por el Instituto Nacional Penitenciario ultimo parte a la fecha 31 de diciembre 2022 existe una población de 19,464 personas con la medida cautelar de prisión preventiva, de las cuales 18,314 son hombre y 1,150 son mujeres.

CUADRO REPRESENTATIVO DE LA POBLACIÓN PENITENCIARIA QUE EGRESARON EN EL MARCO DE LA INTERVENCIÓN POLICIAL 2022.

No.	Centro Penal	Beneficio Pre liberación	Beneficio Libertad Condicional	Egresos prisión Preventiva
1	C.P Tamara	513	440	231
2	C.P Ilama Santa Barbara	13	117	27
3	C.P Siria El Porvenir	155	133	67
4	C.P Morocelí	0	116	34
5	C.P Choluteca	106	151	0
6	C.P Danlí, El Paraíso	60	103	116
7	C.P Juticalpa Olancho	60	100	29
8	PNFAS	82	82	137
9	C.P Santa Rosa de Copan	46	78	46
10	C.P Gracias Lempira	36	83	04
11	C.P Comayagua	52	92	120
12	C.P Progreso Yoro	13	100	6
13	C.P Trujillo	44	55	46
14	C.P Porvenir Atlántida	57	40	20
15	C.P La Esperanza	28	47	13
16	C.P Ceiba, Atlántida	51	39	3
17	C.P Tela, Atlántida	28	32	27
18	C.P Nacaome	31	35	43
19	C.P Yoro	23	17	0
20	C.P La Paz	13	40	0
21	C.P Marcala	5	24	0
22	C.P Olanchito	10	22	63
23	C.P Ocotepeque	24	16	26

24	<i>C.P Puerto Cortes</i>	11	20	29
25	<i>C.P Puerto Lempira</i>	5	2	0
26	<i>Anexo Primer Batallón.</i>	0	0	0
	TOTAL	1,487	1,984	1,087

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Uno de los graves problemas del Sistema Penitenciario Nacional Hondureño lo constituye los problemas de hacinamiento, que incide en la saturación de servicios carcelarios.
2. La Falta de una Política Penitenciaria con enfoque diferenciado en donde se garantice el tratamiento, rehabilitación y reinserción social, es fundamental para el fortalecimiento del sistema Penitenciario Nacional.
3. Es necesario se revisen las políticas en materia de seguridad y se revisen las barreras para el otorgamiento de beneficios penitenciarios y beneficios judiciales, al igual que la revisión de la prisión preventiva, sobre todo en aquellos casos en donde las personas principalmente los grupos vulnerables que se encuentran con graves padecimientos de salud.
4. De la intervención Policial del año 2022 se observa que 1,487 personas privadas de libertad se encuentran gozando del beneficio de preliberación.
5. De igual manera se observa que 1,984 personas egresaron bajo el régimen de libertad condicional, lo que implica un impacto positivo de la aplicación del código penal que establece modalidades diferentes para la libertad condicional, especialmente aquellas personas mayores de 70 años y con graves padecimientos de enfermedad.
6. Al verificar la población privada de libertad que egresaron por la sustitución de la medida cautelar de prisión preventiva, por medidas distintas a la misma, se concluye en lo beneficioso para el Estado la imposición de la medida cautelar de prisión preventiva como regla excepcional y discrecional del juez, en el año 2022 egresaron 1,087 personas que se encontraban con la medida cautelar de Prisión Preventiva.
7. Pese a los desafíos enfrentados en la Intervención Policial decretado en febrero del año 2022, han sido significativos los resultados obtenidos en el tema de beneficios penitenciarios y judiciales a través del trabajo conjunto realizado por el Instituto Nacional Penitenciario, Jueces de Ejecución, Defensores Públicos y Organismos de Derechos Humanos en el año 2022 egresaron **4,558** personas privadas de libertad.

8. Para este año 2023 la Intervención Policial pretende continuar con la ejecución del plan de descongestionamiento priorizando los grupos en mayor condición de vulnerabilidad y eliminar las barreras y desafíos para el otorgamiento de beneficios de preliberación, se está trabajando con los Consejos Técnicos de Internamiento para la el cumplimiento de las funciones y atribuciones establecidas en la ley del sistema penitenciario nacional y hacer más expedito los trámites para el otorgamiento de los beneficios penitenciarios y judiciales, se han identificado los casos que gozaran del beneficio de preliberación este año y se ha solicitado a los jueces de ejecución los listados de las personas que en base al código penal pueden gozar del beneficio de libertad condicional sea esta ordinaria o excepcional.

ANEXO 7

**Atenciones Medicas
Especialista en Nutrición
Enero 2022 – Enero 2023**

ESPECIALIDAD	ATENCION ESPECIALIZADA	
	MASCULINO	FEMENINO
ME: Medicina Interna	2483	8
ME: Ginecología y Obstetricia	0	2967
ME: Pediatría	901	434
Nutricionista	1224	9
Total	4668	3448
	8116	

ANEXO 8



EVALUACION NUTRICIONAL

SEGUIMIENTO NUTRICIONAL

FECHA	PESO	% DE GRASA	P. A	IMC:	OBSERVACIONES

PRESCRIPCION DIETOTERAPEUTA

FECHA	PRESCRIPCION

OBSERVACIONES:

Adulto Promedio	
IMC	Interpretacion
<18.5	Bajo peso
<16	Delgadez severa
16-16.9	Delgadez moderada
17-18.49	Delgadez aceptable
18.5-24.9	Normal
25-29.99	Subrepeso
30-34.99	Obesidad tipo I
35-39.99	Obesidad tipo II
>40	Obesidad tipo III

Adulto Mayor	
IMC	Interpretación
18.5 a 21.9	Bajo peso
<16.0	Delgadez severa
16.0 a 16.9	Delgadez moderada
17.0 a 18.4	Delgadez aceptable
22.0 a 26.9	Normal
27.0 a 29.9	Sobrepeso
30.0 a 34.9	Obesidad tipo I
35.0 a 39.9	Obesidad tipo II
>40	Obesidad tipo III



EVALUACION NUTRICIONAL

1. DATOS GENERALES

NOMBRE COMPLETO: _____ EDAD: _____

NÚMERO DE EXPEDIENTE: _____ MODULO: _____ HOGAR: _____

SEXO: M F FECHA DE EVALUACION: ___/___/___.

DIAGNOSTICO MEDICO: _____

2. EVALUACION ANTROPOMETRICA

TALLA	PESO	IMC:	PESO MAX:	PERIMETRO ABDOMINAL/ % DE GRASA
			PESO MIN:	

ACTIVIDAD FISICA: LEVE _____ MODERADO _____ INTENSA _____

TIPO: _____ FRECUENCIA: _____ DURACION: _____

3. BIOQUIMICA RELEVANTE

4. ANAMNESIS ALIMENTARIA

ALÉRGICAS O INTOLERANCIAS ALIMENTARIAS : _____

VASOS DE AGUA AL DIA : _____

5. EVALUACION DIETETICA

DIAGNOSTICO NUTRICIONAL INTEGRADO

PACIENTE _____ SEXO _____ CON _____ SEGUN INDICADOR

IMC, CON RIESGO CARDIOVASCULAR _____ SEGUN PERIMETRO ABDOMINAL .

DESCRIPCION DEL PLAN DE ALIMENTACION :

REGIMEN ALIMENTARIO _____ CALORICO, _____ PROTEICO, _____ GLUCIDICO,

_____ LIPIDICA, _____ EN RESIDUOS, _____ DE AZUCARES SIMPLES,

_____ EN SODIO, FRACCIONADO EN _____ COMIDAS Y _____ MERIENDAS.

ANEXO 9

PERSONAL DE SALUD DEL SISTEMA PENITENCIARIO ENERO 2023										
No.	CENTRO PENITENCIARIO	Médico Especialista	Médico General	Licenciada Enfermería	Químico Farmacéutico	Odontólogo	Microbiólogo	Licenciado Nutrición	Técnico Laboratorio	Auxiliar Enfermería
1	CP Nacional de Tamara	1	21	1	1	5	1	1	1	18
2	PN Femenina Tamara	2	8	0	0	3	0	0	0	7
3	CP Siria, Francisco Morazan	0	7	1	0	1	0	0	0	5
4	CP Moroceli, El Paraíso	0	8	1	0	1	0	0	0	5
5	CP Juticalpa, Olancho	0	2	0	0	0	0	0	0	1
6	CP Danlí, El Paraíso	0	3	1	0	1	0	0	0	3
7	CP Choluteca, Choluteca	0	5	0	0	2	0	0	0	5
8	CP Nacaome, Valle	0	2	0	0	1	0	0	0	4
9	CP Comayagua, Comayagua	0	2	0	1	3	0	0	0	2
10	CP La Esperanza, Intibucá	0	2	0	0	0	0	0	0	3
11	CP La Paz, La Paz	0	2	0	0	1	0	0	0	2
12	CP Marcala, La Paz	0	1	0	0	0	0	0	0	2
13	CP El Progreso, Yoro	0	2	0	0	1	0	0	0	0
14	CP Yoro, Yoro	0	2	0	0	0	0	0	0	2
15	CP Olanchito, Yoro	0	1	0	0	0	0	0	0	1
16	CP Puerto Cortés, Cortés	0	2	0	0	0	0	0	0	0
17	CP Ilama, Santa Barbara	0	7	0	0	1	1	0	0	7
18	CP Trujillo, Colón	0	1	0	0	0	0	0	0	1
19	CP El Porvenir, Atlántida	0	2	0	0	0	0	0	0	1
20	CP La Ceiba, Atlántida	0	2	0	0	1	0	0	0	1
21	CP Tela, Atlántida	0	1	0	0	0	0	0	0	1
22	CP Puerto Lempira, Gracias a Dios	0	1	0	0	0	0	0	0	1
23	CP Santa Rosa de Copán, Copán	0	2	0	0	2	0	0	0	3
24	CP Gracias, Lempira	0	2	0	0	1	0	0	0	1
25	CP Ocotepeque, Ocotepeque	0	2	0	0	1	0	0	0	2
	Academia Nacional Penitenciario	0	2	0	0	1	0	0	0	0
	Oficinas INP	0	2	0	1	1	0	0	0	2
	TOTAL	3	94	4	3	27	2	1	1	80
	TOTAL PERSONAL DE SALUD					215				

a Santa Bárbara, Calle Los Alcaldes, Edificio Rubí,
Juticalpa M.D.C.

☎ PBX: 504 2236-6434/2236-9020

ANEXO 10

**Atenciones Medicas
Enero 2022 – Enero 2023**

MEDICINA GENERAL			
No.	Centros Penitenciarios	ATENCIONES	
		H	M
1	CP.N. TAMARA	32539	0
2	CP. PNFAS. TAMARA	0	20971
3	CP. LA PAZ, LA PAZ	5275	0
4	CP. MARCALA, LA PAZ	4845	217
5	CP. COMAYAGUA	5901	0
6	CP. DE SIRIA, EL PORVENIR F.M	12866	26
7	CP. DE ILAMA, SANTA BARBARA	9031	0
8	CP. SANTA ROSA DE COPAN	11879	1245
9	CP. GRACIAS LEMPIRA	6509	245
10	CP. LA ESPERANZA, INTIBUCA	3355	296
11	CP. DE OCOTEPEQUE	4205	324
12	C.P DE MOROCELI, EL PARAISO	12673	0
13	CP. DE DANLI	5307	282
14	CP. CHOLUTECA	7883	1153
15	CP. DE NACAOME VALLE	5013	1476
16	CP. JUTICALPA OLANCHO	8627	614
17	CP. PUERTO CORTES	2610	0
18	CP. TRUJILLO, COLON	2549	0
19	CP. PROGRESO YORO	5131	547
20	CP. YORO, YORO	3470	79
21	CP. OLANCHITO, YORO	3417	262
22	CP. EL PORVENIR ATLANTIDA	3169	920
23	CP. LA CEIBA, ATLANTIDA	5498	21
24	CP. TELA, ATLANTIDA	3156	198
25	CP. DE PUERTO LEMPIRA	856	89
TOTAL POR SEXO		165,764	28,965
TOTAL ANUAL		194,729	

ANEXO 11



LANZAMIENTO RESTRUCTURACION DE LA UNIDAD DE PROTECCION DE DERECHOS HUMANOS

El Día de los Derechos Humanos se celebra cada 10 de diciembre, día en que, en 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). La Declaración Universal de Derechos Humanos es un documento histórico que proclama los derechos inalienables que corresponden a toda persona como ser humano, independientemente de su raza, color, religión, sexo, idioma, opinión política o de otra índole; origen nacional o social; posición económica; nacimiento o cualquier otra condición. Está disponible en más de 500 lenguas y es el documento que más se ha traducido en todo el mundo.

La actual administración penitenciaria dirigida por la Policía Nacional se caracteriza por garantizar los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad y sus familiares, es por ello que el PCM 03-2022 que ordena la intervención policial, hace énfasis en el respeto irrestricto de los Derechos Humanos, en tal sentido y para brindar un trato digno y humano a las personas privadas de libertad y en especial a las que pertenecen a los grupos en mayor condición de vulnerabilidad, se ha tomado a bien fortalecer la unidad de Derechos Humanos de la institución, la que será una instancia interna para prevenir, investigar y adoptar las medidas administrativas adecuadas ante las violaciones a derechos humanos de las personas privadas de libertad y sus familiares.

La Unidad de Protección de Derechos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario es un órgano del Instituto Nacional Penitenciario la titular de esta unidad goza de independencia, autonomía en el desempeño de sus funciones como lo establece el artículo 9 numeral 12 de la Ley de SPN y 27 del Reglamento General de la LSPN, su función primordial no solamente es orientado a proteger los derechos y garantías de las personas internas, sino también del personal penitenciario, generando una cultura de respeto a los derechos humanos.

Esta Unidad de Protección de Derechos Humanos cuenta con 4 secciones con funciones definidas para el cumplimiento de sus objetivos de acorde a las necesidades urgentes identificadas en esta gestión Policial, la Primera **Sección de Monitoreo y Recepción de denuncias**, para lo cual se ha diseñado una ruta para el registro, investigación documentación y seguimientos de denuncias por violaciones a derechos humanos, con el fin de dar respuesta inmediata a los usuarios y la adopción de medidas en forma expedita para proteger a las víctimas de las presuntas violaciones a los derechos humanos. **Sección de Formación en Derechos Humanos**, con el fortalecimiento de esta unidad se pretende implementar planes metodológicos de formación de forma permanente, dirigido a los funcionarios (as) y empleados (as) de la institución incluidos los miembros del orden, que pertenezcan a otras fuerzas del orden que presten sus servicios en apoyo al INP, y a las personas privadas de libertad. **La Sección de Género y equidad**, El enfoque de género constituye uno de los principales ejes de la Unidad de Protección de Derechos Humanos, esta unidad deberá llevar un registro actualizado de las personas privadas de libertad que se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad y las condiciones de trato que reciben en los diferentes centros penitenciarios, emitir informes y recomendaciones en tema de género que garantice un trato digno y humano. **La Sección de Seguimiento a Recomendaciones**, esta sección será la responsable del manejo de la base de datos para dar seguimiento a las recomendaciones emitidas por organismos internacionales y nacionales de derechos humanos y el seguimiento a las emitidas por la unidad, orientadas a garantizar los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad y sus familias.

Esta unidad de Protección de Derechos Humanos será la instancia que contribuirá a la humanización de las condiciones de privación de libertad y a la vigilancia interna para la prevención de la tortura y otros tratos crueles inhumanos y degradantes u otro lesivo a su dignidad humana. (Artículo 4 LSPN).

Instituto Nacional Penitenciario

Edificio RUBY calle de los alcaldes, frente a llantilandia, 2 cuadras antes de la Gasolinera Puma Las Torres, a la par de almacén La Tijera. Teléfono: 2236-6434

DIOS – PATRIA – JUSTICIA



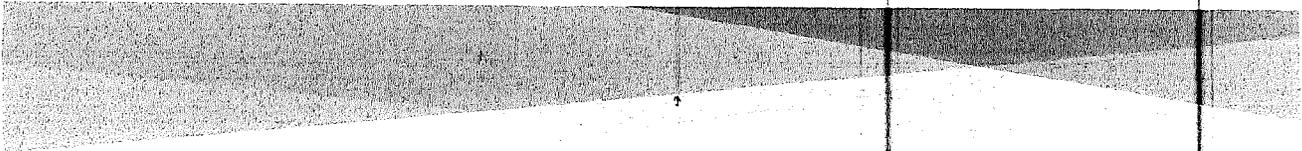
FORTALECIMIENTO DE LA UNIDAD DE PROTECCION DE DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO - INP

09 DE DICIEMBRE 2022



ANEXO 12



MANUAL DE FORMACION EN
DERECHOS HUMANOS
UNIDAD DE PROTECCION DE DERECHOS HUMANOS
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Descripción breve

EL PRESENTE MANUAL CONTIENE ASPECTOS FUNDAMENTALES A TOMAR EN
CONSIDERACION PARA LOS PROCESOS DE FORMACION A IMPLEMENTARSE EN LA UNIDAD
DE PROTECCION DE DERECHOS HUMANOS

Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	3
A. ACERCA DEL MANUAL	3
B. A QUIÉN VA DIRIGIDO ESTE MANUAL	3
C. CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADO EL MANUAL	4
CAPÍTULO I	4
LOS FUNDAMENTOS PARA LA FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS	4
A. ¿QUÉ ES LA FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS?	4
B. PRINCIPIOS PARA UNA FORMACIÓN EFICAZ EN DERECHOS HUMANOS	5
C. DEFINICIONES	8
D. EL CICLO DE FORMACIÓN.....	9
E. INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN	10
CAPÍTULO II	11
LA ETAPA DE PLANIFICACIÓN	11
A. EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS	11
B. EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES EN MATERIA DE FORMACIÓN	11
CAPÍTULO III	13
LA ETAPA DE DISEÑO Y ORGANIZACIÓN	13
DEFINICIÓN DE LOS RESULTADOS, LAS METAS Y LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	14
ELABORACIÓN DEL PROGRAMA PARA EL CURSO	14
DISEÑO DE LOS PLANES DE SESIÓN	15
SELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA MÁS ADECUADA	15
DISEÑO DE ACTIVIDADES EFICACES PARA LA FORMACIÓN	18
LA ETAPA DE DISEÑO Y ORGANIZACIÓN EVALUACIÓN DURANTE LA ETAPA DE DISEÑO: ..	19
EVALUACIÓN FORMATIVA	19
EL EQUIPO DE FORMACIÓN	20
CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN.....	21
CAPÍTULO IV	25
LA ETAPA DE EJECUCIÓN	25
FACILITACIÓN PROFESIONAL.....	25
CAPÍTULO V	26
SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN	26
INFORME DE CAPACITACIÓN	26

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	27
EVALUACIONES DE TRANSFERENCIA E IMPACTO	27
CAPÍTULO VI.....	28
HERRAMIENTAS PARA LA FORMACIÓN	28
A. Formulario para la evaluación de las necesidades en materia de formación: modelo... 29	29
B. Ejemplo de programa	29
C. Ejemplo de plan de sesión.....	31
D. Actividades participativas para la formación en derechos humanos.....	32
E. Formulario para la evaluación al final del curso: modelo.....	33
F. Formulario de encuesta de seguimiento: modelo.....	34

Introducción

La unidad de Protección de Derechos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario, tiene atribuida dentro de su competencia la unidad de formación en Derechos Humanos, la cual puede contribuir en gran medida a la realización de los derechos humanos. Si se diseña e instrumenta de forma eficaz, la formación empodera a los titulares de derechos y refuerza la capacidad de los titulares de deberes para lograr una mayor protección de los derechos humanos. La formación permite a los profesionales desempeñar sus tareas de conformidad con las normas de derechos humanos. Por muchos años, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (acnudh) se ha ocupado de la formación en materia de derechos humanos para adultos, entre ellos, los representantes de asociaciones profesionales y las organizaciones de la sociedad civil; el personal de las instituciones nacionales de derechos humanos; los funcionarios gubernamentales; y los funcionarios de las Naciones Unidas y de otras organizaciones intergubernamentales. Sobre la base de esta práctica en expansión y de la experiencia adquirida, la unidad ha elaborado un abordaje metodológico integral para la formación en materia de derechos humanos, que se estará implementando este año mediante un programa de formación de formadores. En este Manual presentamos la metodología y los estándares internacionales ofreciendo orientación práctica para todas las etapas del ciclo de formación en derechos humanos: planificación, diseño, organización y ejecución de la formación, así como la realización de actividades de seguimiento. Su objetivo principal es profesionalizar y potenciar al máximo el impacto de la labor de formación en derechos humanos que debe llevar esta unidad de protección de derechos humanos. Este Manual se debe usar conjuntamente con la publicación *Cómo evaluar las actividades de capacitación en derechos humanos*:

A. ACERCA DEL MANUAL

El Manual de formación para educadores en derechos humanos, que se centra en la utilización de métodos de evaluación a lo largo del ciclo de formación en derechos humanos.

El Instituto Nacional Penitenciario también publica materiales que contribuyen a las actividades de capacitación en materia de derechos humanos con fines específicos: con grupos de profesionales (como los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley) u otros colectivos de la población (como las minorías o los pueblos indígenas) en esferas concretas de la labor de derechos humanos (como la vigilancia de los derechos humanos) sobre cuestiones concretas (como la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

B. A QUIÉN VA DIRIGIDO ESTE MANUAL

Este Manual está destinado principalmente al personal del Instituto Nacional Penitenciario y a otros profesionales que diseñan y llevan a cabo cursos y programas presenciales de formación en materia de derechos humanos para adultos. Entre ellos, representantes de grupos profesionales y organizaciones de la sociedad civil; miembros de colectivos específicos, como pueblos indígenas o

minorías; el personal de las instituciones nacionales de derechos humanos; funcionarios gubernamentales o el personal de organizaciones intergubernamentales.

C. CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADO EL MANUAL

El Manual consta de seis capítulos:

Capítulo I: En el capítulo sobre los fundamentos para la formación en derechos humanos se brinda una visión general del abordaje metodológico. Presenta una serie de principios para una formación eficaz en materia de derechos humanos.

Capítulo II: En el capítulo sobre la etapa de planificación se hace hincapié en diversas cuestiones a considerar al planificar un curso o programa de capacitación, comenzando por un análisis sistemático del contexto general. También brinda pautas sobre el proceso de evaluación de las necesidades de formación, que se utiliza como base para diseñar cursos o programas de capacitación.

Capítulo III: En el capítulo sobre la etapa de diseño y organización se analiza cómo definir los resultados deseados del curso, sus propósitos y objetivos de aprendizaje, cómo preparar los planes de sesión y las actividades de capacitación y cómo seleccionar una metodología de formación adecuada, además de los procesos de evaluación durante la etapa de diseño. También comprende consejos prácticos sobre el equipo de instructores y otros aspectos de la organización del curso, como la selección de los participantes, la elección del lugar de la formación y la preparación de los materiales.

Capítulo IV: En el capítulo sobre la etapa de ejecución se brindan pautas para una facilitación profesional y se aborda la evaluación durante la etapa de ejecución.

Capítulo V: En el capítulo sobre el seguimiento de la formación se examina cómo preparar el informe de la capacitación, organizar actividades de seguimiento y cómo evaluar el impacto de la capacitación.

Capítulo VI: En el capítulo sobre las herramientas para la formación se presentan herramientas que pueden adaptarse fácilmente, o que pueden servir de inspiración, para cursos específicos de formación en derechos humanos; Cómo evaluar las actividades de capacitación en derechos humanos.

En este capítulo se presenta la metodología de formación en derechos humanos del acnudh: se destacan los principios fundamentales para una capacitación eficaz en materia de derechos humanos, se propone un modelo de ciclo de capacitación y se definen varios términos propios de la metodología de formación en derechos humanos.

CAPÍTULO I

LOS FUNDAMENTOS PARA LA FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

A. ¿QUÉ ES LA FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS?

La formación en derechos humanos es una expresión que se utiliza a menudo para definir una amplia gama de actividades destinadas a promover y proteger los derechos humanos, la formación en derechos humanos se refiere a una iniciativa estructurada para transmitir conocimientos y desarrollar las habilidades y actitudes que fomenten comportamientos que promuevan y protejan los derechos humanos:

Iniciativa estructurada: el proceso de formación no debe ser improvisado. La ejecución de la capacitación es una de las etapas finales de todo ciclo de formación metodológicamente riguroso que, tal como se explica en el presente Manual, comienza con la planificación y el diseño.

Para transmitir conocimientos: los conocimientos en este caso no se refieren meramente a una norma o mecanismo de derechos humanos cualquiera, sino a los que son específicamente pertinentes para los participantes: por ejemplo, en el contexto de un curso de capacitación para la policía, podrían ser las normas de derechos humanos para el desempeño de las funciones de aplicación de la ley.

Para desarrollar habilidades: El mero conocimiento de las normas de derechos humanos pertinentes no es suficiente para que los participantes puedan transformar esas normas en un comportamiento apropiado.

Las habilidades se perfeccionan mediante la capacitación, gracias a su práctica y aplicación, en un proceso que tal vez sea necesario continuar una vez finalizado el curso de capacitación, incluso mediante programas de seguimiento debidamente adaptados.

Para desarrollar actitudes, es decir, cambiar las actitudes negativas o reforzar las positivas, de modo que los participantes asuman sus responsabilidades y adopten medidas para promover y proteger los derechos humanos en su vida cotidiana o en sus obligaciones profesionales.

Este proceso está vinculado con los valores y creencias de los participantes; para desarrollarlos también puede ser necesario hacer otras capacitaciones más técnicas y de otro tipo. Que fomenten comportamientos que promuevan y protejan los derechos humanos:

La eficacia de la formación en materia de derechos humanos radica en las respuestas que el programa o curso de formación fomente entre los participantes y las repercusiones en su entorno. Por consiguiente, en la evaluación de las repercusiones de la capacitación se debe examinar si hubo cambios que conduzcan a un mayor respeto de los derechos humanos cambios tanto a nivel de cada uno de los participantes, su organización/colectivo y la comunidad/sociedad en general que puedan asociarse con la instancia de capacitación.

B. PRINCIPIOS PARA UNA FORMACIÓN EFICAZ EN DERECHOS HUMANOS

El impacto de la formación en materia de derechos humanos, es decir, su contribución real a un mayor respeto de los derechos humanos, dependen en gran medida de algunos principios metodológicos que, cuando se adaptan debidamente, funcionan como una guía para la planificación, el diseño, la ejecución y la evaluación de los programas de formación en materia de derechos humanos.

Estos elementos se describen a continuación.

Particularidades del público La formación en materia de derechos humanos debe centrarse en el alumno.

Debe partir de la realidad y la vida cotidiana y/o el trabajo de los participantes, y centrarse en la relevancia de los derechos humanos para ellos.

Su contenido y metodología deben adaptarse a las necesidades y experiencias del público al que se dirige, ya sean oficiales de policía, agentes penitenciarios, dirigentes comunitarios, activistas de la sociedad civil o trabajadores de la salud, y a su contexto particular. Por ejemplo, los materiales y cursos de capacitación para profesionales deben centrarse en los aspectos de los derechos humanos pertinentes a su labor, más que en la legislación y los mecanismos internacionales de derechos humanos; deben basarse en los principios de derechos humanos arraigados en su contexto cultural, y deben tener en cuenta la evolución histórica y social de su país.

Un abordaje práctico La formación en materia de derechos humanos debería comenzar con el reconocimiento de que, en el mundo real, los participantes adultos querrán saber qué ganan ellos, es decir: ¿qué valor puede aportar una mejor comprensión de los derechos humanos a su trabajo o a sus actividades? Es probable que cualquier iniciativa de capacitación que ignore este hecho no sea creíble ni eficaz. Por consiguiente, los programas de capacitación para profesionales deberían incluir tanto información práctica sobre las técnicas de eficacia probada que sirven para el desempeño de sus labores profesionales (como recomiendan los expertos y la bibliografía sobre las mejores prácticas actuales), así como también actividades prácticas, como juegos de roles o estudios de casos, en los que puedan aplicar esas técnicas.

El papel de la experiencia de los participantes

Los profesionales y otros participantes adultos traen consigo un bagaje de conocimientos profesionales y experiencia práctica que deben ser reconocidos y pueden ser aprovechados en beneficio del curso. Cuánto aprovechen los instructores estos conocimientos y experiencia determinará en gran medida la reacción del participante ante la capacitación. Los participantes no responderán bien a un tipo de capacitación que les sirva todo en bandeja; tampoco será bien recibido un abordaje del tipo maestro de escuela o régimen militar. En cambio, los instructores deben crear un ambiente en el que se fomente el intercambio de conocimientos y experiencias, se reconozcan los conocimientos y las experiencias profesionales de los participantes y se fomente el orgullo profesional. Especialmente para un público de profesionales, el objetivo es transmitir que el respeto de los derechos humanos es un elemento clave de la profesionalidad en su labor y que, en consecuencia, tienen mucho que ganar y también mucho que aportar en este ámbito.

Aprendizaje entre pares Al seleccionar el equipo de capacitación (incluidos los expertos invitados), es mejor optar por profesionales en el campo en cuestión, en lugar de formar un equipo compuesto por profesores y teóricos. La capacitación es mucho más eficaz cuando se sigue un abordaje de aprendizaje entre iguales. De este modo, los participantes, ya sean profesionales del desarrollo, jueces o jóvenes, pueden discutir las cuestiones de derechos humanos y aprender los unos de los otros, en lugar de seguir un modelo de capacitación del tipo profesor-alumno. Esto permite que los cursos de formación se apoyen en la cultura profesional o específica de cada público en particular. Por lo tanto, es importante que los instructores creen un entorno en el que los participantes se sientan cómodos compartiendo sus conocimientos y experiencias. Al mismo tiempo, el equipo de capacitación también debe contar con expertos en derechos humanos que puedan garantizar que la esencia de las normas internacionales de derechos humanos se refleje plenamente y en todo momento a lo largo del curso de capacitación.

Presentación exhaustiva de las normas

Los cursos de formación en materia de derechos humanos deben ser exhaustivos en su presentación de las normas internacionales en la materia. Para ello, se deben distribuir a los participantes los instrumentos jurídicos pertinentes y herramientas de aprendizaje simplificadas, en el idioma adecuado. Como ya mencionamos, los equipos de capacitación deberían incluir siempre por lo menos una persona especializada en derechos humanos para garantizar que el contenido sustantivo del curso de formación sea adecuado, para complementar las presentaciones si fuera necesario y para responder las preguntas y los comentarios relacionados con los derechos humanos que puedan plantear los participantes.

Metodología participativa La participación activa por parte de los alumnos es uno de los factores más importantes para el aprendizaje.

Los especialistas en aprendizaje reconocen en general que el aprendizaje práctico es la estrategia más eficaz de capacitación para los adultos y la capacitación en materia de derechos humanos no es una excepción.

Para asegurar la participación es preciso comenzar por la propia experiencia de los alumnos y promover una reflexión y análisis críticos, para que puedan elaborar estrategias de acción.

Las técnicas de capacitación participativa, como los juegos de roles, los estudios de casos y la lluvia de ideas, fomentan el aprendizaje entre iguales y conducen a una mejor retención de los conocimientos; en el Capítulo III se describen en mayor detalle algunas de esas técnicas, que son particularmente adecuadas y eficaces en una capacitación en materia de derechos humanos.

Formación para sensibilizar Además de la transferencia de conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas, la capacitación en materia de derechos humanos tiene por objeto sensibilizar a los participantes respecto de sus propias actitudes y de la posibilidad de adoptar comportamientos que violen los derechos humanos, aunque sea de manera no intencional. Por ejemplo, las actividades como los juegos de roles pueden ayudar a los participantes a tomar conciencia de los prejuicios de género, raza o discapacidad en sus propios comportamientos y actitudes; pueden mostrar cómo el término trato degradante, tal como figura en diversos instrumentos internacionales, puede implicar límites diferentes cuando se aplica a las mujeres y a los hombres, o a un colectivo cultural en contraposición a otro.

Flexibilidad

Los materiales y cursos de capacitación deben diseñarse de manera tal que permitan flexibilidad. Los instructores no deben considerar prescriptivos los materiales de capacitación ya existentes, sino que deben adaptarlos a las necesidades culturales, educativas, experiencias y a las realidades particulares de los participantes. Por consiguiente, deben crear sus propios materiales adaptados, basados en el contenido de los materiales existentes y en la situación particular sobre el terreno. Además, deben ser suficientemente flexibles para adaptar sus estrategias durante la ejecución del curso si los comentarios de los participantes y del equipo de capacitación sugirieren que es necesario hacer ajustes.

Formación de formadores

Los participantes en los cursos de formación en materia de derechos humanos deben seleccionarse según sus responsabilidades a futuro en términos de capacitación, una vez que regresan a sus instituciones o comunidades. De este modo, los efectos de un curso determinado se multiplican, ya que los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se difundirán en todos esos

ámbitos. En estos casos, además de abarcar el contenido sustantivo, los cursos de formación en materia de derechos humanos también deben tener por objeto dotar a los participantes de conocimientos y habilidades en materia de metodología de formación.

Compromiso institucional con los derechos humanos: políticas y prácticas

Para que la capacitación produzca el impacto deseado, debe estar claramente vinculada y en consonancia con las políticas y prácticas respectivas de las instituciones y organizaciones de los participantes.

Las políticas, entre ellas la legislación, los reglamentos, los procedimientos y otras declaraciones de política, deben reflejar los principios de derechos humanos analizados en la capacitación, y los responsables a cargo deben tener los conocimientos pertinentes y comprometerse a garantizar su aplicación.

Las políticas de formación y educación deben sustentar explícitamente el aprendizaje de los derechos humanos. Asimismo, el entorno de los participantes debe ser un entorno en el que se ejerzan los derechos humanos, de forma que su experiencia diaria concuerde con lo aprendido en materia de derechos humanos.

C. DEFINICIONES

Un curso de capacitación es una actividad de formación estructurada, autónoma y de duración relativamente breve. Es un método de aprendizaje muy intensivo para los participantes (término que a menudo se utiliza indistintamente con los términos aprendiz o alumno), y puede impartirse una sola vez o de manera periódica. Un curso de capacitación suele constar de varias sesiones de capacitación, cada una de ellas con un enfoque temático específico. Un programa de capacitación es una iniciativa más amplia, que consiste en una serie de actividades interconectadas que pueden incluir cursos de capacitación, así como talleres, reuniones de planificación y evaluación, visitas al terreno, etc. Otros tipos de actividades, muchas veces definidas incorrectamente como actividades de capacitación, pueden tener objetivos diferentes y entrañar metodologías distintas. Por ejemplo: Sesión informativa: una breve reseña introductoria de un tema para presentar al público algunos conceptos básicos.

Seminario: un intercambio estructurado de opiniones y conocimientos que reúne a diversos expertos que analizan un tema desde diferentes puntos de vista.

Taller: un actividad en la que los participantes trabajan juntos para elaborar un producto final (declaración, plan de acción, política, etc.).

La formación en materia de derechos humanos es impartida por instructores (por lo general, un equipo de capacitación), quienes deben tener tanto conocimientos especializados en el tema en cuestión como experiencia en la ejecución de metodologías participativas; en la comunidad educativa, el término instructor suele utilizarse indistintamente con los términos educador o facilitador.

Las actividades de formación en materia de derechos humanos también pueden contar con la participación de expertos invitados, a quienes se invita para compartir sus importantes conocimientos y experiencia en un tema determinado. El director o responsable de la capacitación es el "conductor" del curso de capacitación y es responsable de su diseño, ejecución y evaluación, así como de la coordinación del equipo de capacitación. También es necesario que la terminología sea clara en lo

que respecta a los tipos de materiales destinados específicamente para acompañar el diseño y ejecución de la capacitación.

Un manual de capacitación contiene el programa de estudios para el curso de capacitación; por lo general es el material que se distribuye a los participantes para ayudarles en su proceso de aprendizaje. Puede incluir información sustantiva sobre un tema determinado o para un público determinado, así como también estudios de casos, listas de verificación o recomendaciones prácticas.

En la guía del instructor se ofrecen instrucciones y consejos para los facilitadores, incluidas actividades, diapositivas y ejemplos de herramientas para la capacitación, así como también los formularios para la evaluación de las necesidades y la evaluación de fin de curso; la guía del instructor suele utilizarse junto con el manual de capacitación.

Los manuales de capacitación y las guías del instructor se componen de varios módulos de capacitación, cada uno de los cuales brinda pautas para las sesiones específicas de capacitación. Un módulo de capacitación también puede ser un módulo independiente, sin formar parte de un manual o guía de capacitación más amplio. Otros materiales que se pueden utilizar en el contexto de la capacitación, pero que no incorporan herramientas o metodología de capacitación, son las guías o manuales que brindan pautas sobre un tema o proceso particular, y los materiales de referencia como las recopilaciones de derecho internacional o jurisprudencia sobre una cuestión concreta.

D. EL CICLO DE FORMACIÓN

Como ya se ha mencionado, la formación en materia de derechos humanos es un proceso en el que la ejecución de la capacitación en sí, es solo el componente más visible, es meramente una de las etapas finales. En esta sección se presenta brevemente el ciclo de formación en materia de derechos humanos, un modelo que conceptualiza las distintas etapas de un curso de capacitación, desde la idea inicial hasta las actividades de seguimiento. En los próximos capítulos del presente Manual se explica en detalle cada componente del ciclo de formación.

Una vez que el análisis contextual indica que la formación en derechos humanos puede ser una intervención adecuada para abordar algún asunto particular en materia de derechos humanos, el primer paso del ciclo de capacitación es la evaluación de las necesidades de capacitación, ejercicio que ayuda a determinar las necesidades de aprendizaje individuales y de la organización. Los instructores utilizan el proceso de evaluación de las necesidades para determinar los resultados deseados, establecer las metas generales y los objetivos de aprendizaje del curso y decidir el contenido y la metodología más adecuados para ese público determinado. El contenido y la metodología se formulan luego en profundidad durante la etapa de diseño, durante la cual se prepara el programa general del curso y los planes de sesión para cada sesión. El diseño del curso incidirá en la organización de la capacitación, que incluye aspectos administrativos y de otra índole, como la selección del equipo de formadores, el presupuesto, el cronograma, el lugar de la formación y los materiales.

Una vez celebrado el curso (etapa de ejecución), el responsable de la capacitación documenta en el informe de capacitación los principales aspectos del curso, la metodología utilizada y los resultados que pueden observarse a corto plazo. En la etapa de seguimiento, el responsable de la capacitación realiza actividades de seguimiento y evalúa el impacto del curso, es decir, los resultados o cambios a más largo plazo que el curso ha generado.

E. INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

La evaluación es un componente esencial de todas las actividades de formación en materia de derechos humanos, ya que ayuda a medir su impacto y a mejorar su eficacia. Debe considerarse como un proceso de mejora continua que tiene lugar a lo largo de todo el ciclo de capacitación. No se trata solamente de pedirle a los participantes que completen un cuestionario al finalizar el curso: la evaluación debe comenzar desde la etapa de planificación y continúa mucho después de que finalice el propio curso. En esta sección se presentarán brevemente algunos conceptos clave. Para obtener una guía detallada de las evaluaciones en el contexto de la educación y la formación en materia de derechos humanos, así como un conjunto de herramientas de evaluación útiles.

Definición y objetivos

La evaluación en el contexto de la formación en materia de derechos humanos puede entenderse como una actividad sistemática con el fin de: Reunir información sobre el impacto de la capacitación, es decir, la medida en que los cambios conducen a un mayor respeto de los derechos humanos, ya sea a nivel de los participantes individuales, su organización/colectivo y la comunidad/sociedad en general, y que esto pueda vincularse con la instancia de capacitación. Sustentar la toma de decisiones sobre cómo mejorar la eficacia de las actividades de formación en materia de derechos humanos. Por lo tanto, la evaluación de la capacitación tiene múltiples propósitos:

Mejorar la eficacia: La evaluación ayuda a determinar si el equipo de capacitación está logrando lo que se propuso hacer a través del curso de capacitación.

También ayuda a medir el nivel de aprendizaje logrado y determinar si el curso de capacitación ha contribuido a algún cambio.

Por último, ayuda a mejorar los materiales a utilizar en los cursos a futuro.

Garantizar la rendición de cuentas:

Esto permite demostrar al equipo de capacitación, a los organizadores y a otras partes interesadas, como los patrocinadores, si se cumplieron los objetivos de aprendizaje, si el curso tuvo su impacto y si los fondos fueron bien invertidos. La evaluación demuestra el profesionalismo de los organizadores y les brinda credibilidad.

Compartir experiencias:

Las organizaciones que trabajan en la esfera de la formación en materia de derechos humanos pueden aprender de los éxitos y errores de la capacitación al analizar los informes de evaluación de los programas o cursos de capacitación anteriores. Esto mayores conocimientos sobre cuáles prácticas funcionan y cuáles no funcionan con determinados tipos de participantes.

Aumentar la motivación:

La prueba de que la capacitación obtuvo resultados positivos potencia el orgullo y la motivación del equipo de capacitación. Evaluar a lo largo del ciclo de capacitación Como ya se ha mencionado, la evaluación tiene lugar durante todas las etapas del ciclo de capacitación, desde la planificación hasta el seguimiento, en lo que se denomina el modelo del Ciclo de Mejora Continua.

El presente Manual incorpora el modelo del ciclo de mejora continua, y en cada capítulo se incluye una breve sección sobre la evaluación. Como se observa en el diagrama, las cuatro etapas de evaluación del modelo cmc coinciden con las cuatro etapas principales del ciclo de capacitación. El

modelo cmc hace hincapié en la interconexión de las diferentes etapas de evaluación; subraya la importancia de planificar la evaluación desde el principio y de diseñarla como parte integral de la capacitación.

¿Qué evaluamos? Los cuatro niveles de Kirkpatrick Evaluación durante la etapa de diseño/desarrollo Evaluación “formativa” A medida que el curso o programa toma forma, la evaluación formativa se realiza para analizar si se ha emprendido el camino correcto. Esta evaluación ayuda a la toma de decisiones sobre el diseño del programa o curso. Ejemplos de métodos para la recolección de datos: Grupos focales con participantes representativos, observación, opiniones de expertos y expertos invitados.

CAPÍTULO II

LA ETAPA DE PLANIFICACIÓN

No debe subestimarse la importancia de planificar adecuadamente un curso de capacitación. En este capítulo se presentan consideraciones generales que el responsable de la capacitación deberá tener en cuenta al planificar un curso de formación, especialmente el proceso de evaluación de las necesidades de capacitación, que es una etapa fundamental del ciclo de formación.

A. EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

La capacitación es solo una de las muchas intervenciones posibles para abordar un problema concreto de derechos humanos en un país o comunidad determinados, o con un colectivo determinado. Antes de decidir llevar a cabo la capacitación, es fundamental analizar en qué contexto se llevaría a cabo y el problema que se tratará de abordar. Además, para reforzar, en lugar de duplicar, esfuerzos y garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente, también es necesario tener en cuenta cualquier otra iniciativa en materia de derechos humanos (incluida la capacitación) que se lleve a cabo en torno al problema o cuestión particular.

B. EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES EN MATERIA DE FORMACIÓN

1. Fines y contenido

Si bien la evaluación de las necesidades de capacitación suele entenderse como un ejercicio que busca analizar las necesidades de aprendizaje de un grupo específico de personas, generalmente mediante un instrumento como una encuesta, se trata, en realidad, de un proceso mucho más amplio que abarca no solo a los participantes individuales, también su contexto. Como ya se ha mencionado, las decisiones de elaborar un curso o programa de capacitación suelen estar motivadas por la percepción de que dicha capacitación puede contribuir a superar un problema de derechos humanos. La evaluación de las necesidades de capacitación corrobora esa percepción mediante un proceso metodológicamente sólido; acompaña el análisis de esa situación particular al evaluar si la falta de conocimientos, habilidades y actitudes en materia de derechos humanos de un grupo determinado es parte del problema. Lo hace mediante la elaboración de un cuadro del contexto particular de los derechos humanos (exploración del entorno) y un perfil de los posibles participantes (perfil del alumno). Además, la comprensión cabal del contexto y de las características de los participantes brindará pautas para el diseño de la capacitación, ya que ayudará al responsable a determinar las

necesidades de capacitación y los resultados deseados, y a formular las metas generales y los objetivos de aprendizaje del curso debidamente.

La evaluación de las necesidades de capacitación también ayuda a la toma de decisiones sobre el contenido, los métodos, las técnicas y los plazos más indicados para el curso; no solo garantiza que el diseño y el contenido de la capacitación se adapten a las necesidades reales de los alumnos, sino que otorga credibilidad a los esfuerzos de capacitación.

La exploración del entorno La exploración del entorno analiza, desde una perspectiva de derechos humanos, el contexto en el que el participante realiza su trabajo o desempeña su función. Consiste en:

Análisis del contexto inmediato: se centra en el contexto de la organización o comunidad en el que trabaja o vive el participante.

- a. Análisis de tareas: el trabajo real del participante, las tareas o la función/las responsabilidades. Contexto más amplio de los derechos humanos: incluso desde una perspectiva de género, en consonancia con el enfoque de sistemas presentado anteriormente.
- b. El perfil del alumno Además de tener un buen panorama del contexto o el entorno de derechos humanos de los posibles participantes, es fundamental conocer a los participantes y sus necesidades de formación. El perfil del alumno servirá de base para tomar decisiones sobre el nivel de la capacitación, la forma en que debe organizarse, la duración del curso y su secuencia, los materiales y los métodos. Los detalles demográficos y la información sobre los conocimientos previos, la experiencia y la motivación de los participantes son componentes importantes de su perfil.

La información sobre los posibles participantes a recabar mediante la evaluación de las necesidades de capacitación incluye:

Edad.

Género.

Cultura,
idioma(s).

Discapacidades (para determinar cualquier ajuste o adaptación razonables que puedan llegar a necesitar los participantes con discapacidades).

Tareas específicas/función dentro de la organización o la comunidad.

Educación.

Conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias previas en materia de derechos humanos.

Motivación. Si bien reunir toda esta información puede parecer un emprendimiento abrumador, gran parte se puede obtener mediante cuestionarios sencillos, formularios de inscripción o conversaciones con los alumnos o interesados.

2. Recursos y herramientas

Los datos para realizar una evaluación de las necesidades de capacitación pueden provenir de diversas fuentes. Antes de comenzar a reunirlos, es importante evaluar la información con la que ya contamos, para ahorrar tiempo y recursos.

3. Análisis de la información

El análisis de datos implica organizar los datos brutos recabados mediante la evaluación de las necesidades y extraer de ellos información útil.

El análisis de la información suele incluir:

Revisar si los datos recabados contienen omisiones o errores.

Interpretar los datos para identificar las tendencias y prioridades en cuanto a las necesidades de capacitación, incluidas las posibles diferencias entre los participantes de género masculino y femenino.

Validar los datos con participantes representativos u otros actores interesados.

La organización y el análisis de los datos reunidos mediante la evaluación de las necesidades de capacitación permiten elaborar un perfil de los alumnos y una descripción del entorno en el que trabajan o viven. Este proceso puede poner de relieve otros factores que pueden acompañar los esfuerzos de capacitación.

El desglose de los datos por sexo proporciona información sobre cualquier diferencia importante que el responsable o el equipo de capacitación deba tener en cuenta al diseñar el curso. También se pueden desglosar otras características de los alumnos, como la condición de un grupo minoritario, la capacidad lingüística, etc.

El análisis de género puede proporcionar una visión de cómo este afecta al contexto de los alumnos, facilitando el diseño de acciones adecuadas y garantizando que la capacitación beneficie por igual a mujeres y hombres, y que no se perpetúe la desigualdad.

4. Evaluación de las necesidades de capacitación

Beneficios y riesgos Llevar a cabo una evaluación adecuada de las necesidades de capacitación puede ser a menudo una tarea abrumadora. Podemos enfrentarnos a varias dificultades, como una limitación de tiempo y recursos, planificación inadecuada, entornos y organizaciones complejos y acceso limitado a los participantes. Sin embargo, los retos de llevar a cabo una evaluación de las necesidades de capacitación son mucho menores que los beneficios:

Optimización de los resultados y pertinencia: El tener una noción clara de las necesidades de los participantes permite al responsable o equipo de capacitación planificar el curso con los materiales más pertinentes y los métodos más adecuados, optimizando así el uso del tiempo y los recursos y la pertinencia y los resultados de la capacitación.

Fortalecimiento de la confianza y la credibilidad: Conocer el público y el entorno en que trabajan es fundamental para la preparación y la confianza de los instructores. La adopción de medidas para garantizar que el curso satisfaga las necesidades y expectativas específicas de ese público y se adecúe a su contexto, da credibilidad a la iniciativa de capacitación y a todos los involucrados.

Relaciones sólidas con los posibles alumnos, expertos y otros actores interesados: El proceso de evaluación de las necesidades de capacitación obliga al equipo de capacitación a ponerse en contacto con los posibles alumnos y otros actores interesados antes de que el curso de capacitación se lleve a cabo, lo que da lugar a relaciones más sólidas.

Utilización de los datos recabados para los procesos posteriores de evaluación de la capacitación: Los datos recabados durante una evaluación de las necesidades de capacitación pueden utilizarse más adelante para otros fines, incluso como datos de referencia para evaluar los resultados de la capacitación.

CAPÍTULO III

LA ETAPA DE DISEÑO Y ORGANIZACIÓN

Con la información que se recabó por medio de la evaluación de las necesidades de capacitación, el responsable de la capacitación (o, idealmente, el equipo de capacitación si ya estuviera conformado) puede pasar a la siguiente etapa del ciclo de capacitación, y comenzar a diseñar y organizar un curso de capacitación que aborde las necesidades de los participantes. Este capítulo se centra en la

elaboración de las metas y objetivos de aprendizaje del curso, los planes de sesión para cada sesión y las actividades de capacitación. También se observa cómo identificar la metodología de capacitación más adecuada y la realización de la evaluación durante la etapa de diseño (evaluación formativa). Por último, se dan consejos prácticos sobre diversos aspectos de la organización de la capacitación, desde la selección de los instructores hasta la elección del lugar de la formación, la preparación de los materiales, etc.

DEFINICIÓN DE LOS RESULTADOS, LAS METAS Y LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

En primer lugar, el responsable de la capacitación analiza el contexto general y la evaluación de las necesidades de capacitación, para definir tanto los resultados deseados, que describen la situación prevista después del curso de capacitación, como también la/s meta/s general/les del curso, es decir, cómo contribuirá al logro de los resultados deseados. El siguiente paso es elaborar los objetivos de aprendizaje del curso. Se trata de enunciados de resultados que establecen específicamente los conocimientos, las habilidades y las actitudes que los participantes deberían lograr como resultado de su participación en el curso.

Los objetivos de aprendizaje deben responder a las necesidades identificadas a través de la evaluación de necesidades y deben contribuir lógicamente al logro de las metas generales y los resultados deseados del curso.

Es importante recalcar que los objetivos de aprendizaje deben reflejar lo que se espera que los participantes sean capaces de hacer como resultado del proceso de aprendizaje, y no lo que los instructores harán durante el curso.

Los objetivos de aprendizaje tienen que ser medibles, y al final del curso el responsable de la capacitación debe ser capaz de evaluar su logro. Una formulación eficaz de los objetivos de aprendizaje de un curso debe especificar: Quiénes cambiarán > participantes. Qué cambiará > los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los participantes. Cuándo cambiará > el plazo previsto para que se produzcan los cambios (por ejemplo, al final del curso de capacitación, luego de seis meses). Cuánto cambiará > los tipos de cambios o el nivel de cambio esperado.

Meta: La meta de este curso de capacitación es fomentar la capacidad de los jefes del Ministerio de Asuntos Sociales para integrar un enfoque basado en los derechos humanos en el trabajo social.

Objetivos de aprendizaje: Al final del curso, los participantes podrán:

Analizar el trabajo social en relación con las normas, estándares y mecanismos internacionales, regionales y nacionales de derechos humanos.

Explicar cómo se integra un enfoque basado en los derechos humanos en el trabajo social. Identificar estrategias para integrar un enfoque basado en los derechos humanos en sus tareas en el Ministerio.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA PARA EL CURSO

Una vez que se han determinado las metas y los objetivos de aprendizaje, el siguiente paso en el diseño de un curso de capacitación es elaborar el programa. El programa sirve como una hoja de ruta para el curso y es una herramienta valiosa tanto al planificar como al ejecutar el curso.

Si bien es probable que el programa cambie durante el proceso de planificación, es importante establecer un panorama general del contenido del curso y organizarlo en una secuencia lógica desde el principio. En el programa provisorio se enumerarán las sesiones en forma cronológica, indicando por lo menos la hora y el título de cada una. En cada día se deberá incluir una pausa para el almuerzo y por lo menos dos pausas cortas: una por la mañana y otra por la tarde (en la práctica, quizás también

sea necesario contemplar momentos más breves para estirar las piernas entre las pausas programadas). Quizás sea necesario conceder descansos más largos o adicionales en el caso de participantes con discapacidades (por ejemplo, para la interpretación de lengua de señas, la lectura fácil o apoyo lingüístico, etc.) o en consideración de otras cuestiones, como, por ejemplo, las prácticas religiosas.

Al elaborar el programa, es fundamental remitirse a las conclusiones de la evaluación de las necesidades de capacitación, tanto para asegurarse de que el cronograma sea coherente con las realidades del contexto como para garantizar que las sesiones se organicen como un conjunto estructurado que permita a los participantes alcanzar los objetivos de aprendizaje del curso.

DISEÑO DE LOS PLANES DE SESIÓN

Si bien el programa proporciona una hoja de ruta general para el curso de capacitación, se debe planificar cada sesión individual en detalle para optimizar lo que se puede lograr en el tiempo asignado. Si consideramos el curso de formación como un rompecabezas, entonces cada sesión es una pieza que contribuye al todo.

Debemos elaborar un plan de sesión para cada sesión, es decir, un documento que contenga la información clave y necesaria para llevar a cabo la sesión. Si utilizamos una analogía de la cocina diríamos que se trata de todos los “ingredientes” de la receta para dicha sesión, basados en los objetivos de aprendizaje del curso y las necesidades identificadas mediante la evaluación de las necesidades de capacitación.

Si bien los formatos y el contenido pueden variar, el plan de sesión debe incluir por lo menos la siguiente información:

Objetivos de aprendizaje: Los objetivos de aprendizaje específicos de la sesión, los que deben contribuir a las metas generales y a los objetivos de aprendizaje del curso.

Contenido: La temática, es decir, el tema específico de la sesión.

Metodología: Las técnicas de capacitación que se utilizarán para impartir el contenido del curso. A continuación, se presenta una amplia gama de técnicas; para seleccionar cuál utilizar, debemos considerar los objetivos de aprendizaje de la sesión, el tiempo disponible y, en líneas generales, las características de los participantes.

Tiempo/orden: Un desglose detallado de cómo se distribuirá el tiempo disponible para la sesión (por ejemplo, 15 minutos para una presentación introductoria, seguida de un juego de roles de 45 minutos y una sesión analítica de 20 minutos).

Instructores y experto(s) invitado(s): Las personas que forman parte del equipo de capacitación encargados de facilitar la sesión y los expertos que también participarán en el curso.

Materiales: Pueden ser presentaciones de diapositivas digitales, las instrucciones para las actividades o listas de lectura para los participantes.

Equipamiento e insumos: Los necesarios para llevar a cabo la sesión de manera eficaz. Dependerán de la metodología que se utilice y pueden incluir, por ejemplo, computadoras y proyectores, rotafolios y papel de rotafolio, notas adhesivas y marcadores (véase la lista que figura a continuación para más ideas).

SELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA MÁS ADECUADA

Los académicos han desarrollado teorías y modelos sobre cómo aprenden los adultos y, por lo tanto, la metodología que se debe utilizar en la capacitación.

Si bien el alcance de ese Manual no incluye un examen detallado de este tema, a continuación destacamos algunos elementos que deben tenerse en cuenta al realizar un curso de capacitación para adultos, basándose en los principios para una formación eficaz en materia de derechos humanos presentados en el Capítulo I. Un aspecto muy importante a considerar con participantes adultos es su motivación.

Los participantes querrán saber cómo se beneficiarán de lo que aprendan en el curso, básicamente, qué ganan ellos. Este aspecto debe considerarse cabalmente. Es necesario dedicarle tiempo al comienzo del curso para examinar las expectativas de los alumnos y ver cómo se reflejan estas en los objetivos de aprendizaje del curso y tenerlas presentes a lo largo del curso. Asimismo, los profesionales y los participantes adultos aportan al curso un bagaje de conocimientos profesionales y experiencia práctica que deben ser considerados y pueden aprovecharse en beneficio del curso. En muchos casos, una parte importante del contenido del curso puede provenir de los participantes; es tarea de los instructores explotar ese contenido durante la capacitación asegurándose de que los alumnos participen activamente.

A continuación, se presenta una lista no exhaustiva de técnicas de capacitación participativa; en gran medida, el grado de aprendizaje real que tenga lugar durante el curso dependerá de cómo las utilicen los instructores. Una rutina monótona aburriría a los participantes, mientras que una metodología variada puede mantenerlos interesados y comprometidos y puede atender a diferentes intereses y preferencias individuales.

Técnicas de capacitación participativa A continuación, se describen brevemente las técnicas de capacitación participativa y los métodos conexos utilizados en los cursos de formación de formadores:

Lluvia de ideas: Los participantes aportan ideas rápidas en respuesta a una pregunta o desafío. Los instructores las anotan en un rotafolio o en una pizarra para luego discutirías. Una variación de la lluvia de ideas es el llamado brainwriting, o escritura de ideas, en la que los participantes escriben individualmente las ideas en una hoja y luego la pasan a su vecino para añadir nuevas ideas, el proceso que continúa hasta que todos los participantes hayan hecho un aporte. Los instructores recogen la hoja u hojas y registran las ideas principales en un rotafolio o pizarra.

Carrusel: Se colocan tres o cuatro rotafolios alrededor de la sala, cada uno con una pregunta diferente para el debate. Los participantes se dividen en grupos que rotan de un rotafolio a otro cada 10-15 minutos. En cada rotación, los grupos aportan nuevas respuestas y comentarios a la pregunta del rotafolio. Al final, los instructores moderan una reunión analítica sobre cada pregunta.

Estudio de casos: Presentación de un problema o caso para que un grupo lo analice y lo resuelva.

Respuesta en círculo: Se formula una pregunta a los miembros de un grupo que estén sentados en círculo; los participantes responden por turno.

Debate: Se asigna a los participantes la tarea de defender puntos de vista contradictorios sobre un tema y de argumentar sus posturas.

Demonstración: Los instructores explican y simulan un acto, procedimiento o proceso.

Votación por puntos: Para llegar a un consenso, los participantes votan con pegotines redondos o marcadores.

El proceso comprende los siguientes pasos:

- Se presentan varias opciones (en un rotafolio, en la pared o en otro medio).
- A cada participante se le da un número determinado de pegotines redondos (u otro insumo que tengamos disponible, como notas adhesivas), según lo decidan los instructores.

○ Colocan los pegotines (o un símbolo hecho con un marcador) junto a la o las opciones que prefieran.

○ Una vez finalizada la votación, las opciones con más puntos o símbolos ganan.

○ Los instructores moderan un debate sobre los resultados.

Representación teatral: Es una obra de teatro interpretada por actores (no por los participantes) sobre el tema a tratar.

Visita de campo: Ver o experimentar lugares o situaciones de primera mano para observar y estudiar.

Pecera: Un grupo de 3-4 individuos (los peces) se sienta en un pequeño círculo interior para representar una situación (por ejemplo, un juego de roles o una representación) o para discutir una serie de preguntas o temas. Los peces están rodeados por un grupo más grande de observadores sentados en un círculo exterior. En el caso de un debate en una dinámica de pecera, los observadores pueden pasar al círculo interior para participar en el debate.

Rompecabezas: Es una estrategia de aprendizaje cooperativo que alienta a las personas a formular sus propios conceptos para luego compartir sus ideas con el grupo. A cada grupo de trabajo se le asigna una parte específica de un problema, es decir, una pieza del rompecabezas, y las herramientas para desarrollar ideas sobre ese componente específico. Luego se unen las piezas usando materiales visuales y técnicas de facilitación.

Feria del conocimiento: Es un evento presencial en el que los participantes organizan exposiciones para compartir sus proyectos o actividades. Las personas pueden interactuar entre sí y ver lo que están haciendo los otros. Estas ferias reúnen a distintos tipos de personas y perfiles y permiten una variedad de interacciones.

Metaproceso: Es una técnica que involucra a cada participante y permite que todo el grupo llegue a un consenso. Se les pide a los participantes que, trabajando individualmente, identifiquen una cierta cantidad de respuestas a una pregunta. A continuación, se dividen en pequeños grupos y dentro de cada grupo seleccionan las respuestas que obtienen más consenso y las escriben en notas adhesivas. En el plenario, cada grupo coloca sus notas adhesivas en un rotafolio o pizarra compartida. Las notas terminarán agrupadas en torno a las respuestas que fueron más comunes y similares.

Espacio abierto: Es un método para reunir a los grupos en torno a una pregunta o tarea relevante y darles la responsabilidad de crear su propio programa y experiencia. Se aprovecha mejor cuando se dispone de al menos medio día a dos días completos. La tarea clave de los instructores será la de identificar la pregunta que agrupa a las personas, explicar el proceso y luego apartarse y dejar que los participantes trabajen.

Exposición de panelistas: Un panel con expertos invitados que presentan distintos aspectos de un tema común; es particularmente útil cuando los expertos tienen experiencia en diferentes aspectos de un mismo tema.

Presentación participativa: Los instructores o expertos invitados presentan información o su punto de vista sobre un tema dado (en el Cuadro 7 se ofrecen pautas específicas sobre esta técnica).

Debate entre pares: Una discusión abierta en grupo en la que los participantes interactúan entre sí para compartir su experiencia y aprender unos de otros.

Práctica/aplicación posterior al curso: Actividades planificadas (posiblemente como parte del Plan de acción del participante, que formularon durante el curso) en las que los participantes pueden poner en práctica lo aprendido en su contexto profesional, después del curso de capacitación.

Algunas técnicas de capacitación en esta área pueden incluir:

Carrusel.

Estudio de casos.

Votación por puntos.

Rompecabezas.
Feria del conocimiento.
Metaprosesos.
Espacio abierto.
Debate entre pares.
Práctica/aplicación posterior al curso.
Test/cuestionario.
Juego de roles.
Simulación.
Café mundial.
Grupos de trabajo.

Si bien el modelo anterior no pretende ser prescriptivo, proporciona pautas sobre la gama de funciones que pueden adoptar los instructores y la variedad de técnicas de capacitación disponibles para lograr los objetivos de aprendizaje específicos de una sesión. También pone de relieve la importancia de reflexionar cuidadosamente, durante la etapa de diseño, sobre la metodología de capacitación a utilizar en cada sesión para idear una que sea, como se ha señalado anteriormente, tanto adecuada para los objetivos de aprendizaje de la sesión como lo más diversa posible.

DISEÑO DE ACTIVIDADES EFICACES PARA LA FORMACIÓN

A través de las actividades de formación, los participantes ponen en práctica y desarrollan así conocimientos, habilidades y actitudes. Si bien en algunos casos las actividades de capacitación se incluyen en los materiales de curso ya preparados, en muchos casos el equipo de capacitación deberá crearlos o adaptarlos a las circunstancias particulares del curso. En esta sección se brindan pautas para crear actividades que requieren mucho trabajo de diseño, como, por ejemplo, los estudios de casos y los juegos de roles. Estas técnicas conllevan la presentación de un escenario creíble y realista, que no sea excesivamente complejo y que se centre en unos pocos aspectos, para que los participantes analicen y determinen posibles soluciones, ya sea en grupos o colectivamente. Las actividades deben reflejar los principios para una formación eficaz en materia de derechos humanos que se examinan en el Capítulo I.

Se pueden abordar de la siguiente manera:

1. Definir (o revisar) los objetivos de aprendizaje: ¿cómo contribuirá la actividad a alcanzar el o los objetivos de aprendizaje de la sesión?
2. Identificar las interrogantes que debería plantear la actividad.
3. Determinar la información más importante que debe incluirse en la actividad e identificar sus fuentes y recabarla. En el caso de un juego de roles, por ejemplo, la actividad debería basarse preferentemente en situaciones reales, que podrían situarse en un escenario ficticio.
4. Redacte la actividad teniendo en cuenta lo siguiente:

✓ **Lenguaje sencillo:** Utilice un lenguaje que se adapte al nivel de alfabetización de los participantes (¡más aún si el idioma en que se da el curso no es la lengua materna de los alumnos!). ✓

✓ **Instrucciones eficaces:** Utilice instrucciones claras y concisas: los alumnos no deben perder tiempo tratando de entender cuál es la tarea; además, incluya información suficiente para que comprendan el contexto pero evite detalles innecesarios e irrelevantes.

✓ **Relevancia:** Céntrese en los asuntos a los que realmente se enfrentan los participantes y asegúrese de que la actividad les ayude a aprender habilidades y conceptos aplicables a sus situaciones de vida/trabajo.

✓ **Estimulación intelectual:** Haga preguntas abiertas, complejas y lo suficientemente polémicas para que los alumnos participen en una reflexión y debate críticos, en lugar de limitarse a dar respuestas automáticas o memorizadas.

✓ **Actividad apropiada:** Asegúrese de que la actividad sea apropiada tanto para los participantes (teniendo en cuenta su contexto cultural, cuestiones de género y posibles discapacidades) y las circunstancias de la capacitación (como el lugar y el tiempo disponibles).

✓ **Participativa:** Asegúrese de que la actividad se base en la experiencia de los participantes, permita una reflexión crítica y suponga la elaboración de estrategias de acción.

✓ **Implicación:** Procure que la actividad fomente y permita la participación de todos los alumnos. ✓ **Eficacia en función de los costos:** ¿La actividad requiere recursos costosos (por ejemplo, equipo técnico)? ¿Se puede lograr el mismo nivel de aprendizaje con una alternativa menos costosa?

✓ Y, por último, pero no menos importante... después de diseñar la actividad, verifique que esta realmente permita alcanzar los objetivos de aprendizaje de la sesión. También valídela con los colegas y los posibles participantes; esto se explica en la sección siguiente.

LA ETAPA DE DISEÑO Y ORGANIZACIÓN EVALUACIÓN DURANTE LA ETAPA DE DISEÑO:

EVALUACIÓN FORMATIVA

La evaluación formativa se refiere al conjunto de actividades de evaluación que tienen lugar a medida que se diseña la capacitación y antes de que se ponga en práctica. Es el proceso que evalúa la capacitación mientras que se le está dando forma. La evaluación formativa valida el diseño de la capacitación, es decir, permite al equipo de capacitación verificar si la estrategia o el enfoque general de aprendizaje, los objetivos de aprendizaje y los métodos, técnicas y materiales que han previsto utilizar en el curso de formación en derechos humanos son los más adecuados para cumplir eficazmente sus objetivos.

La información que se recaba con este proceso puede utilizarse para adoptar decisiones fundamentadas y como sustento para realizar los ajustes o mejoras necesarios. Además, la evaluación formativa brinda otros beneficios. Permite aumentar la aceptación de los distintos actores interesados y afianzar las relaciones con ellos y con los expertos e invitados mientras que, al mismo tiempo, contempla las perspectivas de los alumnos. Cuando el contexto de los participantes haya evolucionado desde el momento de la evaluación de las necesidades de capacitación, garantiza que se tomen en cuenta los acontecimientos más recientes en el curso.

En términos generales, mejora la credibilidad de la iniciativa de capacitación.

La evaluación formativa suele incluir tres tipos de revisiones: la revisión del diseño, la revisión de los expertos y la revisión de los participantes.

La revisión del diseño aborda algunas de las ideas y supuestos básicos que conforman el curso de formación en derechos humanos y trata de garantizar que, en el proceso de elaboración del curso, haya coherencia entre las conclusiones de la evaluación de las necesidades de formación, la/s meta/s del curso y los objetivos de aprendizaje.

Algunas preguntas útiles que se pueden hacer durante una revisión del diseño son:

¿El objetivo del curso de formación aborda el déficit identificado en la evaluación de las necesidades de capacitación?

¿Los objetivos de aprendizaje reflejan el contenido clave (es decir, los conocimientos, las habilidades y las actitudes) que se necesitan para lograr la meta del curso de capacitación?

¿La metodología es la indicada para los participantes?

¿Los materiales de capacitación son los adecuados para los participantes en lo que respecta a los aspectos lingüísticos y los tipos de actividades?

¿Es realista el plazo propuesto para la sesión o sesiones de capacitación, considerando el contenido que se ha de abarcar?

¿Se tienen en cuenta en el diseño del curso las consideraciones de género y las capacidades físicas y mentales de los participantes, incluidas aquellas identificadas en la evaluación de las necesidades de formación?

¿Los instrumentos de evaluación son los adecuados para el contenido del curso y para los alumnos a los que va dirigido? La revisión de los expertos debe ser realizada por personas con especialidades diferentes. Se deberían consultar tres categorías generales de expertos:

Expertos en el contenido o tema, a los que se puede invitar a evaluar el contenido del curso para determinar si está actualizado, si es pertinente y si está bien explicado.

Expertos en términos del público objetivo, es decir que, dado lo que saben sobre los participantes y sus necesidades, pueden asesorar sobre la pertinencia del contenido y de los métodos de la capacitación.

Expertos en metodología de la educación, quienes pueden analizar el curso de capacitación para asegurarse de que el diseño general y el enfoque metodológico sean adecuados. Por último, el poder realizar una revisión con los participantes es tal vez el mejor indicio de si un curso de formación en materia de derechos humanos será, en última instancia, eficaz o no. Este proceso también podría entrañar la realización de pruebas piloto de todo o parte del curso de capacitación con alumnos representativos, para ver hasta qué punto el contenido y los métodos se ajustan a sus necesidades y qué tipos de problemas pueden encontrar en el camino.

EL EQUIPO DE FORMACIÓN

Un elemento clave para el éxito de cualquier curso de formación en materia de derechos humanos será contar con un equipo de capacitación calificado e interesante. A continuación, presentamos algunas consideraciones a tener en cuenta a la hora de seleccionar a los instructores (que están estrechamente vinculadas con los principios para una formación eficaz en materia de derechos humanos que presentamos en el Capítulo I):

Conocimientos complementarios: El hecho de contar con un equipo de formación multidisciplinario para el curso aporta grandes beneficios. Un equipo de esta naturaleza abarcaría: ○ Conocimientos especializados en derechos humanos, para garantizar que el contenido de derechos humanos del curso de formación sea preciso.

○ Conocimiento del público objetivo, para asegurar que el curso de capacitación sea específico y se centre en la pertinencia de los derechos humanos para el trabajo o la vida cotidiana de los participantes.

○ Conocimientos especializados en metodología de capacitación, para garantizar un proceso de capacitación metodológicamente sólido.

Capacitación entre pares: Considerando el punto anterior, al organizar un curso de formación para un público determinado es importante incluir a uno de sus representantes en el equipo de capacitación, no solo para la etapa de ejecución, también en la de diseño. Además de la experiencia de primera mano que puede aportar un instructor con este perfil, también puede establecer una conexión inmediata con los participantes.

Equilibrio de género y geográfico: Al seleccionar al equipo de formación, se debe prestar atención al equilibrio de género y geográfico. Un equipo de capacitación diverso estará mejor equipado para atender las necesidades de todos los participantes.

Credibilidad y reputación: Todos los miembros del equipo de formación deben aportar credibilidad profesional y una excelente reputación, incluso en términos de sus comportamientos en materia de derechos humanos. Esto es esencial para ganarse el respeto de los participantes.

Habilidad para utilizar técnicas de formación participativas:

Los miembros del equipo de formación deben ser capaces de presentar su contenido de una manera atractiva e interactiva. Las técnicas participativas empoderan a los participantes y les permiten aprender de las experiencias de los demás; anteriormente se mencionaron ejemplos de estas técnicas.

Sensibilidad de género: El equipo de capacitación debe ser consciente de las dimensiones de género del tema de la capacitación, como por ejemplo, la forma en que las mujeres y los hombres y las minorías de género se ven afectados de manera diferente por un problema concreto de derechos humanos, las diferencias en términos de acceso a los recursos o cómo los afectará la capacitación de forma diferentes a unos y a otros.

CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN

La organización de un curso de formación es una tarea compleja. Ello supone la organización de una serie de arreglos logísticos y administrativos y se deben tener en cuenta una gran cantidad de factores, entre ellos, los contextos culturales, las consideraciones de género y el respeto en términos de accesibilidad e inclusión.

En esta sección se examinan aspectos como los participantes, el presupuesto, las consideraciones de tiempo, el lugar de la formación, los documentos y materiales, y el equipamiento y los insumos, así como otras cuestiones relativas a las condiciones sobre el terreno.

Participantes

Se debe seleccionar a los participantes lo antes posible, para disponer de tiempo suficiente tanto para evaluar las necesidades de capacitación como para hacer arreglos administrativos; se debe tener en cuenta el equilibrio de género y geográfico (si fuere pertinente).

Los participantes deben recibir por adelantado los documentos básicos del curso: información clave y administrativa sobre el curso, un borrador del programa y, si procede, tareas y lecturas previas al curso.

En lo que respecta a los participantes, algunas de las cuestiones a considerar son:

Preparativos de viaje, incluidos los aspectos de seguridad y los visados (si fueran necesarios).

Alojamiento (si fuera necesario).

Accesibilidad y exigencias de alojamiento razonables para participantes con discapacidad.
Restricciones alimenticias (si los organizadores proporcionan comidas y/o refrigerios en las pausas).

Presupuesto

Los costos del curso de capacitación se deben presupuestar con mucha antelación y obtener los fondos a tiempo. Para hacer una estimación detallada de los costos se debe tener en cuenta:

Instructores y expertos invitados: viajes, alojamiento y honorarios, según sea necesario.

Participantes: viajes y alojamiento (si es el organizador quien lo cubre).

Lugar: alquiler, almuerzo, pausas para café, agua, etc.

Documentos y materiales de capacitación: compra y/o reproducción, traducción.

Equipamiento: rotafolios, computadora y proyector, etc.

Apoyo administrativo.

Traductores, intérpretes simultáneos o de lengua de señas, subtituladores o tomadores de notas, si fuera necesario.

Consideraciones de tiempo

El diseño, la gestión y la ejecución de un curso de formación exige un arduo trabajo de planificación.

Las consideraciones de tiempo son particularmente importantes cuando hablamos de:

Fechas del curso: Lo ideal es que se fijen al menos con dos o tres meses de antelación.

Se debe tener en cuenta, por ejemplo, los feriados nacionales/locales o religiosos, las vacaciones escolares, el horario laboral y el clima (si esto pudiera causar algún inconveniente). Disponibilidad del equipo de formación:

Las fechas del curso también dependerán de la disponibilidad de los miembros del equipo, por lo que se debe confirmar lo antes posible.

Contratos: Si se contratan instructores o expertos invitados, se debe asignar tiempo suficiente para tramitar sus contratos de acuerdo con los procedimientos institucionales.

Viajes: Si procede, la planificación de los viajes de los participantes y/o instructores debería comenzar tan pronto como se hayan fijado las fechas del curso.

Documentos y materiales del curso: Se debe prever tiempo suficiente para preparar y reproducir los documentos y materiales del curso (véase más adelante) y para preparar las carpetas del curso y/o las memorias USB, especialmente si alguno de los materiales o documentos debe traducirse, convertirse a formatos alternativos (por ejemplo, Braille, letra grande o audio) o subtitularse.

Recaudación de fondos: Si la organización del curso de capacitación requiriera de fondos que no están disponibles, se debe hacer una recaudación de fondos con mucha antelación.

Lugar de la formación En la selección del lugar del curso se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

Ubicación, incluyendo la facilidad de acceso en transporte público.

El transporte seguro y adecuado hacia y desde el lugar del curso es un factor que a veces puede alentar o desalentar la participación en el curso, especialmente de las mujeres.

La disponibilidad de servicios de guardería en el lugar o en sus cercanías puede ser un factor pertinente para algunos participantes. Otra cuestión importante que hay que considerar es si el curso debe darse dentro o fuera de las instalaciones de la organización: si bien la capacitación in situ tiene como ventajas un acceso fácil y costos más bajos, quizás se les haga más difícil a los participantes alejarse de sus obligaciones laborales y concentrarse en el curso de capacitación. Espacio suficiente para los instructores y los participantes (incluso para permitir libertad de movimiento en caso de que haya perros guía, sillas de ruedas o scooters motorizados, si procede), y para otras personas que fueran necesarias (por ejemplo, intérpretes de lengua de señas o simultáneos).

Necesidades en términos de equipamiento para la capacitación (computadora, un proyector, etc.).

Disponibilidad de otras salas para dividirse en pequeños grupos.

Asientos cómodos.

Mesas y sillas que puedan moverse para permitir distintas técnicas de capacitación.

Temperatura agradable.

Acceso a baños separados para hombres y mujeres, o según sea culturalmente apropiado.

Buena acústica.

Buena iluminación.

Ubicación de las pausas para el almuerzo y el café.

Adecuación a las necesidades particulares de los participantes (accesibilidad, salas de oración o de lactancia, etc.). El responsable o el equipo de capacitación deben acudir al lugar antes de seleccionarlo para el curso, para asegurarse de que cumpla con los requisitos.

Documentación y materiales

Documentación y materiales del curso que deben prepararse de antemano:

Formulario de inscripción al curso:

Un formulario de inscripción detallado puede brindar información útil para evaluar a los participantes (si son seleccionados por el equipo de capacitación) y también puede contribuir al proceso de evaluación de las necesidades de formación, ya que ayuda a elaborar el perfil de los alumnos y proporciona o confirma la información sobre su contexto.

Programa del curso.

Nota informativa del curso:

En ella se puede proporcionar información básica sobre el curso (fechas, lugar, datos de contacto de los organizadores), un pantallazo de sus objetivos, contenidos y metodología, y los criterios para la selección de los participantes. También se puede incluir las tareas a realizar previo al curso.

Nota informativa administrativa:

Información sobre cuestiones administrativas y logísticas como viajes, transporte local, alojamiento, condiciones de salud y seguridad, instalaciones del lugar del curso (por ejemplo, si es accesible en silla de ruedas, si tiene una sala de oración o de lactancia, si tiene acceso a Internet, etc.).

Materiales para la capacitación:

Las instrucciones para las actividades, las presentaciones y otros materiales deben finalizarse antes del curso para que puedan copiarse para su distribución.

Hojas de asistencia diaria:

Para registrar la asistencia, listas con los nombres de todos los participantes y espacio para su firma.

Certificados de asistencia:

Deben prepararse con suficiente antelación para obtener las firmas de los certificadores del curso, según sea necesario.

Formularios de evaluación:

Formularios de evaluación diaria y el formulario de evaluación general del curso.

Formularios de consentimiento:

Necesarios si alguna actividad exige el consentimiento de los participantes (por ejemplo, si los organizadores quieren publicar fotos del curso).

Nota: El responsable del curso debe hacer todo lo posible por garantizar que todos los documentos y materiales del curso estén diseñados para que puedan ser utilizados por "todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado", como se define en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Equipamiento e insumos

El equipo de capacitación debe considerar de antemano qué equipamiento e insumos necesitarán para el curso. Si el curso se da en las instalaciones de la organización, se debe informar a los colegas encargados del equipamiento informático e insumos de oficina; si se da fuera, se debe solicitar el equipamiento al reservar el lugar.

El equipo de capacitación debe inspeccionar el lugar del curso antes de que comience el curso para asegurarse de tener todo lo necesario, de que el equipamiento técnico (computadora, proyector, conexión a Internet, etc.) funcione correctamente y de que el mobiliario (sillas, mesas, etc.) estén dispuestos según las necesidades del curso.

El equipamiento e insumos para la capacitación pueden incluir:

Equipamiento

- Soportes para rotafolios (normalmente uno por grupo de trabajo).
- Pizarras.
- Computadoras de escritorio o portátiles (con acceso a Internet, si fuera necesario).
- Proyectores.
- Memorias usb.
- Pantallas.
- Cables y adaptadores.
- Cámara (foto o vídeo) y trípode.
- Impresoras.
- Acceso a una fotocopidora.
- Micrófono.
- Dispositivos de audición asistida.

Suministros

- Papel de rotafolio.
- Marcadores para rotafolio y pizarra de distintos colores.
- Pegamento y chinchas/pins.
- Cinta adhesiva o cinta de enmascarar.
- Tarjetas identificadoras.
- Notas adhesivas y tarjetas de colores de distintas formas.
- Cuadernos o papel para escribir.
- Bolígrafos.
- Carpetas.
- Perforadoras.
- Tijeras.
- Engrampadoras.

Condiciones del terreno

Los cursos de capacitación pueden tener lugar en condiciones difíciles y el equipo de formación debe estar muy familiarizado con ellas. Los instructores que ya estén situados en el terreno correrán con ventaja; para los otros será indispensable tener un contacto regular con colegas o asociados locales y esta comunicación debe realizarse en todo el período de planificación, diseño y organización del curso.

Algunos factores a considerar con respecto a las condiciones sobre el terreno:

Tiempo: El programa diario debe adecuarse al horario laboral de los participantes y las pausas para el almuerzo y el café deben tener lugar a una hora que sea culturalmente adecuada.

Lugar e instalaciones: Si bien es ideal contar con una sala que sea específica para la capacitación, quizás sean otras las únicas instalaciones disponibles y los instructores deberán adaptarse. Por ejemplo, deben estar preparados para modificar el horario del curso si se realizara al aire libre, o si no se dispone de aire acondicionado y la temperatura resulta ser un inconveniente. Equipamiento y materiales: Se podrían dar situaciones tales como cortes de energía y dificultades con la conexión a Internet. Si es de esperar que esto sea un problema, el equipo debe planificar de manera acorde y utilizar rotafolios en lugar de diapositivas o traer suficientes copias impresas de las diapositivas para repartir. Si el curso de capacitación se realiza en un lugar remoto, se deben preparar copias de todos los documentos del curso antes de viajar.

Consideraciones de seguridad: El responsable de la capacitación debe verificar las condiciones de seguridad del lugar de la capacitación e informar a los instructores y participantes de cualquier inquietud. La comunicación con el personal de seguridad de las organizaciones involucradas es fundamental.

Idioma del curso: Quizás sea necesario contratar servicios de interpretación simultánea si los miembros del equipo de capacitación no hablan el mismo idioma que los participantes; si esto no fuera posible, los instructores deben estar preparados para recurrir a la interpretación consecutiva, lo cual reduciría a la mitad el tiempo de capacitación y, por lo tanto, requeriría hacerles ajustes importantes al curso.

Consideraciones culturales: Los instructores deben estar bien familiarizados con el contexto cultural en el que impartirán el curso; por ejemplo, deben seleccionar las actividades dinamizadoras, las actividades para romper el hielo y las actividades de grupo que sean culturalmente apropiadas y respeten las consideraciones de género.

Aspectos políticos local: Los instructores también deben estar informados de cualquier cuestión política que pueda ser causa de conflicto entre los participantes, y estar preparados para abordar situaciones relacionadas a ello. Público heterogéneo: Aunque en un escenario ideal los participantes del curso tendrán niveles similares de alfabetización, dominio de idiomas, conocimientos de derechos humanos y antecedentes profesionales, esto no siempre es así en la práctica. Los instructores deben estar preparados para trabajar con participantes que tengan niveles de experiencia y conocimiento distintos. Una forma de abordar esta situación es mediante el trabajo en grupos pequeños, entre otras estrategias.

CAPÍTULO IV

LA ETAPA DE EJECUCIÓN

En este capítulo se proporciona orientación sobre la facilitación profesional durante el curso y sobre la evaluación en la etapa de ejecución.

FACILITACIÓN PROFESIONAL

A lo largo del curso se establece un contacto directo y habitual entre los instructores y los participantes, y entre los propios participantes. La imagen que proyectan los instructores y el ambiente que genera el equipo de capacitación en el aula facilitarán en gran medida el proceso de aprendizaje.

En esta sección se presenta una lista de verificación para ayudar a los instructores a tener un desempeño profesional y eficaz al facilitar la capacitación y otros eventos grupales.

La importancia de ganarse la confianza de los participantes y de mantenerla Sean el ejemplo a seguir.

Como instructores, están guiando el proceso de aprendizaje. Los participantes les confían esta función, pero pueden retirarles la confianza si no son consecuentes con lo que promueven (por ejemplo, no digan y esperen que los participantes aprecien las opiniones de los demás si ustedes mismos no lo hacen...).

Prepárense a fondo. Los participantes percibirán si los instructores son competentes y están comprometidos con facilitar el aprendizaje. Ellos tendrán la capacidad de evaluar cuánto se dedicaron los instructores a preparar las etapas de planificación y diseño: cuanto más trabajen los instructores para poder familiarizarse con su público, incluso con especificidades culturales y locales, mejor podrán diseñar e impartir una capacitación que colme las necesidades y expectativas de los participantes.

Sean honestos. Al ser honestos sobre lo que saben o lo que no, los instructores podrán fortalecer la confianza generada. Los participantes prefieren una respuesta directa y honesta «No estoy seguro; lo investigo y te aviso mañana» a un intento de respuesta poco claro.

CAPÍTULO V

SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN

Así como el trabajo del responsable de la capacitación comienza mucho antes de la ejecución, también continúa después de finalizado el curso. En este capítulo se analiza la preparación del informe de capacitación, las actividades de seguimiento y la orientación metodológica para evaluar el impacto de la capacitación.

INFORME DE CAPACITACIÓN

En el informe de capacitación, se documentan los principales aspectos del curso, la metodología aplicada y los resultados que se pueden identificar a corto plazo. Puede ser útil para varios propósitos, por ejemplo, compartir información interna y externamente (con los participantes, otras partes interesadas, donantes, etc.) o para informar sobre futuros cursos. Es recomendable redactar el informe poco después del curso para que las vivencias sean fáciles de recordar. Para preparar el informe de capacitación, una fuente importante de información es el análisis de los resultados de todas las evaluaciones realizadas por el equipo de capacitación durante la ejecución (comentarios e informes diarios, cuestionarios de evaluación al final del curso, etc.) Con este tipo de análisis, el equipo de capacitación podrá evaluar el nivel de consecución de los objetivos de aprendizaje y las reacciones de los participantes. También es sumamente valioso para registrar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, en particular desde la perspectiva de los participantes.

En lugar de describir cada sesión en detalle, el informe de capacitación debe ser conciso y centrarse en los siguientes aspectos clave:

Introducción: Antecedentes del curso, incluida la información sobre las conclusiones de la evaluación de las necesidades de capacitación.

Objetivos: Las meta/s general/es y los objetivos de aprendizaje del curso de capacitación.
Participantes: Descripción del perfil general de los participantes, desglosado por sexo, así como los criterios de selección aplicados (si corresponde). En esta sección también se pueden brindar detalles de los participantes por región, país, tipo de organización, etc. Se podría incluir la lista completa de participantes como anexo del informe de capacitación.
Equipo de capacitación: Los integrantes del equipo de capacitación y los expertos invitados.

Programa: Una visión general del contenido del curso (podría incluirse el programa completo como anexo).

Metodología: Descripción de la metodología de formación utilizada.

Evaluación: Descripción de cómo se integró la evaluación en el curso de capacitación en las etapas de planificación, diseño y ejecución, y de la evaluación de seguimiento prevista.

Comentarios específicos de las sesiones: Un breve resumen de cada sesión, incluidos los comentarios de los participantes.

Buenas prácticas y lecciones aprendidas: Evaluación realizada por el equipo de capacitación, que contempla los comentarios de los participantes, los aspectos del curso que funcionaron y por qué, y las áreas a mejorar.

En el informe se pueden añadir fotografías tomadas en el curso, para las que tenga autorización de compartir, y así brindar también una narrativa visual.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO

El seguimiento sistemático del curso es fundamental para que la formación sea eficaz, y ya en la etapa de diseño se pueden identificar las actividades de seguimiento que podrían tener mejores resultados.

Es fundamental que el responsable de la capacitación esté en contacto de forma habitual con los participantes luego del curso y que les brinde asistencia permanente a través de materiales, contactos y asesoramiento. Con este fin, debe continuar recopilando información sobre los factores del entorno que afectan a los participantes para así proporcionar el apoyo de seguimiento adecuado. A corto plazo, el responsable de la capacitación puede distribuir el informe (o el informe de evaluación) de la capacitación y utilizarlo para generar un debate sobre cómo los participantes aplican lo que están aprendiendo. Quizás la persona responsable de la capacitación desee crear y coordinar una comunidad de práctica, boletín informativo, servidor de listas, sitio web o red en línea, o llevar adelante una serie de sesiones de resolución de problemas, donde los participantes puedan compartir experiencias exitosas y materiales, aprender de las experiencias de los demás y hacer una lluvia de ideas sobre cómo abordar los diversos desafíos identificados por el grupo. Cuando sea posible, el responsable de la capacitación debe realizar visitas de campo para ver a los participantes en acción y hablar con sus compañeros y supervisores. Una encuesta de seguimiento realizada entre 3 y 6 meses después de la capacitación, y nuevamente entre 12 y 24 meses después (por ejemplo, en el contexto de las evaluaciones de transferencia e impacto) puede ayudar al responsable de la capacitación a determinar en qué medida los participantes están aplicando los nuevos conocimientos y habilidades en el trabajo, y si están utilizando los materiales proporcionados en la capacitación.

En función de los resultados de la encuesta de seguimiento, dicho responsable puede contemplar la posibilidad de diseñar un programa de capacitación de seguimiento para continuar el proceso de aprendizaje o modificar los materiales de capacitación y redistribuirlos entre los participantes, en particular si la encuesta revela que los participantes no los utilizan en su formato actual. En lugar de realizar otro curso de capacitación en un plazo breve, el responsable de la capacitación podría repartir las sesiones de capacitación a lo largo de un período más prolongado, de modo que los participantes tengan el tiempo necesario para aplicar las nuevas habilidades de forma gradual.

EVALUACIONES DE TRANSFERENCIA E IMPACTO

La evaluación sigue siendo un proceso clave a realizar cuando finaliza el curso por medio de las evaluaciones de transferencia e impacto. La transferencia constituye la mejora en el comportamiento

y la capacidad de los estudiantes, y la ejecución/aplicación de lo que aprendieron en su contexto de trabajo (por ejemplo, ¿pudieron aplicar lo aprendido en el trabajo?). Impacto se refiere a los efectos del aprendizaje en el entorno más amplio (por ejemplo, como resultado del curso, ¿los estudiantes ayudaron a generar un cambio en particular en la comunidad?). Este tipo de evaluaciones se ejecutan según intervalos predeterminados después del curso (generalmente después de 3 a 6 meses, y luego nuevamente después de 12 a 24 meses) para evaluar qué resultados o cambios a mediano y largo plazo generó el curso. Pueden incluir los siguientes elementos:

Recopilar datos sobre los cambios en el comportamiento de los participantes a mediano y largo plazo; Evaluar si el curso de capacitación abordó o no el déficit o problema original que se identificó en la evaluación de las necesidades de capacitación;

Determinar cómo se transfirió el aprendizaje a diferentes grupos, organizaciones o comunidades;

Identificar las lecciones aprendidas y elaborar recomendaciones que informen los proyectos futuros;

Realizar el seguimiento de indicios que prueben la existencia de efectos positivos;

Establecer la rendición de cuentas para partes interesadas y financiadores.

Como se subraya en el enfoque de sistemas analizado en el Capítulo II, diversos factores e intervenciones afectan el cambio social; es así que el desafío para estas evaluaciones radica en determinar qué cambios pueden estar razonablemente relacionados con la capacitación. La información sobre la transferencia y el impacto puede obtenerse de diversas fuentes, todas ellas relacionadas con estudiantes específicos. He aquí las fuentes de datos más habituales para evaluar la transferencia y el impacto:

Participantes: Los participantes constituyen la principal fuente de información sobre la transferencia y el impacto. Otros actores que pueden tener una perspectiva útil: grupos, organizaciones, compañeros, colegas, supervisores, empleadores y miembros de la comunidad en contacto con los participantes.

CAPÍTULO VI

HERRAMIENTAS PARA LA FORMACIÓN

En este capítulo se presentan algunas herramientas que complementan las diversas herramientas y técnicas de evaluación.

Pueden adaptarse fácilmente, o utilizarse como inspiración, para determinados cursos y sesiones de formación en materia de derechos humanos, teniendo en cuenta que cualquier material debe responder a las necesidades específicas de los participantes.

FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN AL CURSO Y EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES

Nombre del curso

Fechas y lugar del curso (Logotipo del organizador u organizadores, si corresponde)

Apellidos

Nombre

Género

Fecha de nacimiento

Nacionalidad (o pueblo/nación indígena, si corresponde)

Puesto de trabajo Organización

Dirección

Número de teléfono

Correo electrónico

Descripción de sus responsabilidades actuales ¿Desde cuándo está en su trabajo actual?

1. Describa sus conocimientos de/experiencia en..... [la temática del curso]. (Por ejemplo, «Describa su experiencia en el seguimiento y la presentación de informes sobre violaciones de los derechos humanos».)
2. Pregunta (s) adicional(es) sobre [la temática del curso] (Por ejemplo, «¿Tiene experiencia específica en el seguimiento y la presentación de informes sobre la violencia sexual relacionada con los conflictos?» o «¿Tiene experiencia en el apoyo a los activistas que participan en la integración de la labor de derechos humanos en la acción humanitaria?»)
3. ¿Participó anteriormente en un curso de capacitación sobre [la temática del curso] (o similar)? SÍ NO

En caso afirmativo, indique el nombre del curso, el organizador y las fechas, y realice un breve resumen del contenido.

A. Formulario para la evaluación de las necesidades en materia de formación: modelo

B. Ejemplo de programa

JORNADA DE FORMACION DIRIGIDA A ASESORES JURIDICOS DE LOS CONSEJOS TECNICOS INTERDISCIPLINARIOS

Día 1

Fecha Enero 2023

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>
<i>08:00 AM a 08:10 AM</i>	<i>Inscripción de participantes y entrega de material</i>	<i>Protocolo / INP</i>
<i>08:10AM a 8:30 AM</i>	<i>Palabras de Bienvenida</i>	
<i>08:30 AM a 9:30 AM</i>	<i>Estandares Internacionales, Gestión Penitenciaria en el Contexto de los Derechos Humanos. Principales retos y desafíos de los Sistemas Penitenciarios de la regionales.</i>	
<i>09:30 AM a 10:30 AM</i>	<i>Novedades del Código Penal, Libro Primero.</i>	
<i>10:30 AM a 10:45 AM</i>	<i>COFEE</i>	
<i>10:45 AM a 11:45 AM</i>	<i>Disposiciones Transitorias y Finales Código Penal.</i>	
<i>11:45 AM a 12:45 AM</i>	<i>La Multa en el Nuevo Código Penal.</i>	
<i>12:45 M a 1:45 PM</i>	<i>Almuerzo</i>	<i>Protocolo / INP</i>
<i>1:45 PM a 2:45 PM</i>	<i>Incidentes en la fase de Ejecución de Penas</i>	

2:45 PM a 3:00 PM	COFEE	Protocolo /INP
3:00 PM A 3:45 PM	Recursos Ordinarios y Extraordinarios en Materia Penal	
3:45 PM a 4:30 PM	Funciones y Atribuciones de los CTI	

**Día 2.
Fecha Enero 2023**

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>
08:30 AM a 09:00 AM	Inscripción de Participantes y Entrega de Material	Protocolo /INP
09:00 AM a 10:00 AM	Socialización de Política Nacional de Rehabilitación y Reinserción de las Personas Privadas de Libertad con Enfoque Diferenciado	
10:00 AM a 10:15 AM	COFEE	
10:15 AM a 11:00 AM	Socialización de Protocolos de Actuación y Atención en Postas Policiales, Centros de Detención Legalmente Autorizados y Establecimientos Penales a Para Mujeres y Personas LGBTIQ+ Privadas de Libertad	
11:00 AM a 12:00 AM	Socialización de la Reestructuración de la Unidad de Protección Derechos Humanos, Funciones y Atribuciones	
12:00 M a 1:00 PM	Almuerzo	Protocolo /INP
1:00 PM a 2:00 PM	Casos Prácticos Aplicando el Enfoque Diferenciado. Trabajo en grupo bajo la técnica de FODA, (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) sobre la labor de las y los Asesores Legales del INP.	
2:00 PM A 2:15 PM	COFFE	Protocolo /INP
2:15 PM a 3:15 PM	Plenaria del Trabajo en Grupo Respuestas Casos Prácticos.	

3:15 PM a 4:00 PM	Conclusiones Palabras de cierre y entrega de diplomas de participación.	Protocolo/ INP
-------------------	--	----------------

C. Ejemplo de plan de sesión

PLAN DE SESION

DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD

Duración: 8 horas – 1 hora de almuerzo y dos pausas de 15 minutos para el café

Objetivos del Aprendizaje:

- Al finalizar la formación los participantes conocerán los derechos humanos que le asiste a todas las personas privadas de libertad.
- La normativa nacional e internacional que protegen estos derechos.
- Las obligaciones del Estado y sus servidores por violaciones a los derechos humanos.

Tiempo	Contenido	Objetivos del aprendizaje
8:30 am a 9:30 am	Induccion	Analizar el contexto nacional por las violaciones a los derechos humanos de las personas PL.
9:30 am a 10:30 am	Normativa Internacional que protegen los DH de las personas PL	Indicar las normas internacionales que protegen los derechos de las personas PL.
10:30 am a 10:45 am	Pausa Cafe	
10:45 am a 11:45 am	Normativa Nacional y la responsabilidad del Estado y sus servidores por las violaciones a DH.	Conocer las responsabilidades en las que incurre el estado y sus servidores por las violaciones a DH.
11:45 am a 12:00 m	Actividad para Dinamizar	
12:00 m a 1:00 pm	Almuerzo	
1:00 pm a 2:00 pm	Estudio de Casos	Caso practico relativos a violaciones a Derecos Humanos de las Personas PL.
2:00 pm a 3:00 pm	Plenaria de respuesta a los casos practicos	Resolver los casos planteados en base a los estanadres internacionales y la normativa nacional, tomando en cuenta sus realidades.
3:00 pm a 3:15 pm	Pausa cafe	
3:15 pm a 4:00 pm	Conclusiones	

Metodología	Materiales	Documentos	Expertos Invitados
Lluvia de ideas Video Debate en grupos de trabajo Plenaria	Laptop Proyector Parlantes Rotafolio marcadores	Convenios y Tratados Internacionales Ley y reglamentos del Sistema Penitenciario Nacional	Comisionados (as) del MNP-CONAPREV
Presentación Preguntas y respuestas	Laptop Proyector Data	Diapositivas impresas	Jueces y Juezas de Ejecución.
Presentación Grupos de Trabajo Sesión analítica y debate en plenaria	Rotafolio marcadores	Diapositivas impresas	Unidad de Formación del CONADEH

D. Actividades participativas para la formación en derechos humanos

Sigue una breve recopilación de algunas actividades de grupo que han resultado útiles en los cursos de capacitación en materia de derechos humanos.

Pueden utilizarse como actividades para dinamizar o para romper el hielo (Capítulo III, Sección D Selección de la metodología más adecuada), según se indica. Si bien se incluyen instrucciones, no son prescriptivas y con frecuencia se pueden adaptar con flexibilidad a diversos públicos y contextos.

1. Círculo de derechos

Objetivo	Con esta actividad los participantes podrán formalizarse con los diversos derechos humanos tal como lo viven las diferentes personas de la sociedad
Público	Diversos miembros del orden, personal civil, funcionarios y empleados
Instrucciones	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar una tarjeta roja y verde para los participantes. • Los participantes se reúnen en un círculo de pie. • Cada uno toma una tarjeta verde de los un minuto para reflexionar sobre la identidad que están asumiendo. • Cada uno toma una tarjeta roja de los un minuto para reflexionar sobre el derecho y cómo encaja en su vida.

	<ul style="list-style-type: none"> • De la vuelta al círculo para que cada participante explique en un minuto quienes son y como se vinculan. • Al finalizar que cada uno se presente. • Identificar con una muestra del grupo que aprendieron de la técnica.
Logística y Equipamiento	Una tarjeta verde Una tarjeta roja Una habitación con espacio suficiente para que todos se paren en círculo.
Tiempo Necesario	20 a 30 minutos
Desafíos	Quizas algunos participantes sean tímidos o no quieran participar. Es importante controlar el tiempo
Consideraciones Adicionales	Puede que los participantes elijan otra carta Como opción si cuentan con mas tiempo Funciona mejor con grupos pequeños.

E. Formulario para la evaluación al final del curso: modelo

Nombre del curso
 Fechas y lugar del curso
 (Logotipo del organizador u organizadores, si corresponde)

FORMULARIO PARA LA EVALUACIÓN AL FINAL DEL CURSO

Nombre (opcional):

1. Indique su nivel de satisfacción con:

Insatisfecho Muy satisfecho

Su participación 1 2 3 4

Su compromiso 1 2 3 4

Su trabajo 1 2 3 4

El clima grupal 1 2 3 4

2. ¿Leyó el material de lectura previo al curso y/o realizó las tareas previas al curso?

Si leí todo/realicé todas las tareas previas al curso.

Leí solo algunos de los materiales/realicé solo algunas de las tareas previas al curso.

No, olvide leer los materiales/hacer las tareas previas al curso.

No, no tuve tiempo de leer los materiales/hacer las tareas.

