



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

BARCELONA, DRASSANES PER ÀFRICA®

CURSOS DE SOLIDARIDAD Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES EN ESPAÑA

RELACIÓN DE TEMARIOS
2012 - 2016

THE GLOBAL LEARNER UNIVERSITY

DÉNIA

HELEN MUKORO

Directora y profesora



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

THE GLOBAL LEARNER UNIVERSITY

Dénia, 2012-2016

Profesora	CURSOS THE GLOBAL LEARNER UNIVERSITY
Helen Mukoro	TÉCNICO EN PERITAJE PSICOLÓGICO Y FORENSE
Helen Mukoro	TÉCNICO EN VIOLENCIA DE GÉNERO
Helen Mukoro	TÉCNICO EN GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES
Helen Mukoro	GESTOR DE RECURSOS HUMANOS
Helen Mukoro	TÉCNICO EN PSICOLOGIA PENITENCIARIA
Helen Mukoro	TÉCNICO EN IGUALDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN
Helen Mukoro	TECNICO EN GESTIÓN DE ENTIDADES JUVENILES
Helen Mukoro	TÉCNICO EN VIOLENCIA, DELINCUENCIA Y MALOS TRATOS
Helen Mukoro	Técnico Laboral Auxiliar en Enfermería
Helen Mukoro	Técnico profesional en Educación Infantil
Helen Mukoro	Técnico profesional en Construcción Civil
Helen Mukoro	Técnico profesional en Administración de Empresas
Helen Mukoro	Técnico profesional en Marketing
Helen Mukoro	Técnico profesional en Educación Social
Helen Mukoro	Técnico profesional en Inglés Comercial
Helen Mukoro	Técnico profesional en Recursos Humanos
Helen Mukoro	Técnico profesional en Hostelería y Turismo
Helen Mukoro	Técnico profesional en Geriátría y Gerontología



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TÉCNICO EN PERITAJE PSICOLÓGICO Y FORENSE TEMARIO 300 HORAS

CAPÍTULO 1: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO 2: PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y EL PERITAJE PSICOLÓGICO

- 2.1. El peritaje psicológico
- 2.2. Evaluación psicológica forense
- 2.3. Redacción del informe pericial
- 2.4. Evaluación forense de la enfermedad mental
- 2.5. La entrevista en psicología y psiquiatría forense para el diagnóstico de la enfermedad mental
- 2.6. La ley de enjuiciamiento y el peritaje

CAPÍTULO 3: EL PERITAJE PSICOLÓGICO EN DERECHO, PENAL, DE FAMILIA, LABORAL

- 3.1. El peritaje civil
- 3.2. Evaluación de la responsabilidad en el ámbito penal
- 3.3. Tratamiento penal del enfermo mental
- 3.4. Peritaje psicológico en los procesos de familia
- 3.5. El informe forense en separaciones familiares
- 3.6. La valoración forense del acoso laboral
- 3.7. Peritaje laboral, el acoso laboral

CAPÍTULO 4: DERECHO CIVIL, INCAPACIDADES LEGALES

- 4.1. Concepto de daño
- 4.2. Conceptos generales de valoración del daño corporal
- 4.3. Los orígenes del daño psíquico
- 4.4. Estudio de los trastornos intelectuales
- 4.5. Cambios de personalidad
- 4.6. Diagnóstico del daño psíquico

CAPÍTULO 5: EL PERITAJE EN LA EVALUACIÓN DE SECUELAS Y ACCIDENTABILIDAD

- 5.1. Valoración de las consecuencias psicológicas de los accidentes

CAPÍTULO 6: EVALUACIÓN EN PSICOLOGÍA FORENSE

- 6.1. Evaluación de la personalidad en psicología forense
- 6.2. Personalidad anormal
- 6.3. Definición de personalidades psicopáticas



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

- 6.4. Elaboración de perfiles criminales
- 6.5. La grafología
- 6.6. Autopsia psicológica

CAPÍTULO 7: EVALUACIÓN DEL TESTIMONIO Y LA SIMULACIÓN

- 7.1. Evaluación del testimonio, la simulación.

CAPÍTULO 8: EVALUACIÓN DE LA PSICOPATÍA

- 8.1. La agresividad en la génesis de la psicopatía
- 8.2. Evaluación de la psicopatía
- 8.3. Psicópatas
- 8.4. La escala de calificación de la psicopatía de hare.
- 8.5. Asesinos en serie
- 8.6. Asesinos en serie sexuales

La peritación psicológica es elaborada por el perito que actúa en calidad de experto y conocedor de la Psicología, aportando su ciencia para esclarecer el estado mental de un sujeto que se halla en situación de conflicto con la Ley. Muchas son las críticas que ha recibido el peritaje psicológico no sólo desde el ámbito jurídico sino también desde el psiquiátrico y psicológico. La falta de precisión diagnóstica y terapéutica (Diamond, 1969), la extralimitación del psiquiatra en sus competencias como peritando (Bazelon, 1974), la propia problemática que existe en Psicología en un sentido doctrinal epistemológico (Calcedo, 1982) o las dudas referidas a la calificación del psiquiatra como experto ante los tribunales (Szasz, 1963), son los elementos más frecuentemente censurados.

Con frecuencia los peritos, al carecer de una formación mínima en el campo jurídico, realizan dictámenes que no se ajustan a las más elementales exigencias procesales, por lo que pudiera parecer que sus valoraciones pierden parte de su eficacia. En este sentido, no cabe duda que la profesionalización del psiquiatra en materia de psicología legal ayudaría a solventar muchos problemas.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TÉCNICO EN VIOLENCIA DE GÉNERO TEMARIO 300 HORAS

Presentación Introducción

Conceptualización del fenómeno de la violencia de género

1. La violencia de género
 - 1.1. Concepto de violencia de género
 - 1.2. Las víctimas
 - 1.3. Tipología de la violencia de género
 - 1.4. La escalada y el ciclo de la violencia
 - 1.5. Repercusiones sociales y consecuencias en las mujeres víctimas
 - 1.6. Procesos que dificultan la comprensión del fenómeno de la violencia de género y su identificación

2. Conceptos básicos sobre género

- 2.1. Concepto de género
- 2.2. La visión de género

Normativa básica en materia de violencia de género

3. La legislación como instrumento para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres
 - 3.1. Ámbito internacional
 - 3.2. Ámbito comunitario europeo
 - 3.3. Ámbito del estado español
 - 3.4. Ámbito autonómico de canarias

4. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

- 4.1. Derecho a la información
- 4.2. Derecho a la asistencia social integral
- 4.3. Derecho de asistencia y representación jurídico
- 4.4. Derechos laborales y prestaciones de la seguridad social
- 4.5. Derechos económicos

El tratamiento de la violencia de género

5. Actuación ante los casos de violencia de género I
 - 5.1. La detección
 - 5.2. La orientación



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

6. Actuación ante los casos de violencia de género II

6.1. Procedimientos a seguir

6.1.1. Qué ha de hacer una mujer ante una agresión o situación de riesgo

6.1.2. Cómo y dónde presentar la denuncia

6.1.3. El juzgado y los procesos judiciales

6.1.4. Cómo solicitar una orden de protección

6.1.5. Cómo actuar ante el conocimiento de un caso de malos tratos

6.1.6. Advertencias que se pueden dar a la mujer para su propia seguridad

6.2. La importancia de los y las agentes sociales en la prevención y atención a las situaciones de violencia de género

Medios y recursos contra la violencia de género

7. servicios y centros de atención especializada a mujeres víctimas de violencia de género

7.1. Recursos de atención inmediata

7.2. Recursos de atención e intervención especializada

7.3. Recursos de acogida temporal

8. Directorio de recursos

PRESENTACIÓN:

La reciente consideración de la violencia contra las mujeres como problema social ha implicado su visibilización y una nueva forma de abordar su explicación. No es lo mismo un abordaje considerándolo como un problema individual o acto aislado, desde un análisis erróneo, que se atribuye a circunstancias particulares del agresor o de la víctima (socioeconómicas, psicopatológicas, conductas adictivas, etc.), que como una cuestión que hunde sus raíces en las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres basadas en la desigualdad², donde en el proceso de toma de conciencia social se ha puesto de manifiesto, desde organismos internacionales y comunitarios, que las causas están claramente vinculadas a la estructura de poder patriarcal, en la que las mujeres ven amenazadas sus vidas por el simple hecho de haber nacido mujer.

Por tanto, la violencia de género está directamente asociada a las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, determina una posición de subordinación y vulnerabilidad de las mujeres, independientemente de su situación socioeconómica, tiene un carácter estructural: la estructura familiar patriarcal, la estructura social basada en la división sexual del trabajo y los roles sociales, y las pautas culturales tradicionales basadas en la supremacía de un sexo y la supeditación de otro. Todo ello configura una relación de desigualdad de poder, de derechos y de libertades entre mujeres y hombres, que genera situaciones de violencia machista, como manifestación extrema de la dominación



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

hacia las mujeres y de su discriminación en los ámbitos de la vida pública y privada.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TÉCNICO EN GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES TEMARIO 120 HORAS

1. Introducció
2. Presentació: el perquè de este trabajo
3. Objeto de la guía: la gestión de proyectos sociales
4. Fases del ciclo de un proyecto
 - 4.1. Fase inicial: identificación de la idea
 - A. Análisis de la realidad: recogida de información sobre la necesidad del problema a abordar e identificación de la situación de partida
 - B. Definición del problema o necesidad y de los factores de incidencia
 - C. Análisis de recursos
 - D. Identificación de alternativas innovadoras
 - E. Evaluación ex-ante
 - 4.2. Fase de diseño o elaboración del proyecto
 - A. Definición de las destinatarias y destinatarios del proyecto
 - B. Formulación de los objetivos
 - C. Plan de ejecución
 - D. Planes de recursos y plan económico-financiero
 - D.1. Plan de recursos humanos
 - D.2. Plan de recursos materiales
 - D.3. Plan económico-financiero
 - E. Plan de evaluación
 - F. Elaboración del informe del proyecto
 - G. Evaluación del diseño, viabilidad y sostenibilidad del proyecto
 - G.1. Evaluación del diseño
 - G.2. Viabilidad y sostenibilidad del proyecto
5. Fase de puesta en marcha
6. Fase de ejecución y seguimiento
7. Evaluación ex-post
Estructuración del informe de evaluación
8. Inclusión de los enfoques de género, intercultural y medioambiental
 - 8.1. Inclusión de la perspectiva de género en el proyecto



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

8.2. Inclusión de la perspectiva intercultural en el proyecto

8.3. Inclusión de la perspectiva medioambiental en el proyecto

PRESENTACIÓN

Las organizaciones del Tercer Sector se enfrentan a nuevos retos y expectativas derivadas de una realidad social cada vez más compleja y cambiante que les exige ofrecer respuestas innovadoras, realistas (adaptadas a la realidad sobre la que intervienen) y acordes con su propia razón de ser.

Los proyectos, en la medida en que se configuran como una herramienta de innovación y aprendizaje, a partir de la experiencia, constituyen un instrumento fundamental para el despliegue y actualización de la misión de las entidades.

La gestión del proyecto constituye además **un proceso** complejo que implica:
- adecuarse continuamente a una realidad cambiante, interactuar con otras personas y agentes sociales e innovar, identificando nuevas formas de hacer las cosas, con objeto de dar respuestas alternativas a las necesidades y problemas sociales que van surgiendo.

- afrontar diferentes momentos o fases: identificación y maduración de la idea, diseño y formulación del proyecto, puesta en marcha y ejecución, evaluación y fin del proyecto.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

GESTOR DE RECURSOS HUMANOS TEMARIO 300 HORAS

CAPÍTULO 1. GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1. Marco global de los recursos humanos
- 1.2. La asociación entre el departamento de recursos humanos y los directores
- 1.3. Planificación y aplicación de políticas estratégicas de recursos humanos
- 1.4. Cómo gestionar la estructura y el flujo de trabajo

CAPÍTULO 2. EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- 2.1. Evaluación del rendimiento
- 2.2. Retribuciones e incentivos
- 2.3. Relaciones y comunicación interna
- 2.4. Evaluación del sistema de recursos humanos

CAPÍTULO 3. SELECCIÓN Y FORMACIÓN

- 3.1. Componentes del proceso de contratación y definición
- 3.2. Fuentes de reclutamiento a disposición de los centros de servicios sociales
- 3.3. Selección de personal
- 3.4. Gestión de la ruptura laboral y recolocación de empleados
- 3.5. Formación y perfeccionamiento

CAPÍTULO 4. GESTIÓN DE NÓMINAS Y DEL PERSONAL

- 4.1. El recibo de salarios: significado
- 4.2. Modelos de nóminas
- 4.3. Estructura general de las nóminas

CAPÍTULO 5. EMPLEO. TIPOS DE CONTRATO. CONVENIOS COLECTIVOS Y SU APLICACIÓN

- 5.1. Oferta de empleo
- 5.2. Contrato de trabajo
- 5.3. Tipos de contrato
- 5.4. Cesión de trabajadores
- 5.5. Convenios colectivos y su aplicación
- 5.6. Preguntas y respuestas sobre la reforma laboral 2006

CAPÍTULO 6. TRÁMITES A LA SEGURIDAD SOCIAL

- 6.1. Campo de aplicación
- 6.2. Regímenes y sistemas de cotización de la seguridad social
- 6.3. Trámites ante la seguridad social
- 6.4. Formalización de las relaciones laborales
- 6.5. Cotización

CAPÍTULO 7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 7.1. Despido improcedente
- 7.2. Despido procedente



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

7.3. Despido disciplinario

7.4. Despido colectivo

7.5. Extinció por voluntad del trabajador

7.6. Extinció por causas objetivas

7.7. Proceso judicial por despidos y acto de conciliación

CAPÍTULO 8. DERECHO LABORAL

8.1. Conceptos y fines

8.2. Fuentes

CAPÍTULO 9. MARCO LEGISLATIVO

9.1. Seguridad social

9.2. Contrato de trabajo

9.3. Representación de los trabajadores

9.4. Empleo

9.5. Protección por desempleo

9.6. Salario



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TÉCNICO EN PSICOLOGIA PENITENCIARIA. TEMARIO 300 HORAS

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO 2: ORGANIZACIÓN DE LA PRISIÓN Y TRATAMIENTO PENITENCIARIO

- 2.1. Organización y estructura administrativa en prisiones
- 2.2. Marco jurídico penitenciario
- 2.3. Funciones de instituciones penitenciarias
- 2.4. Los centros penitenciarios
- 2.5. Tipos de establecimientos penitenciarios
- 2.6. Descripción de las prisiones
- 2.7. Características de las macrocárceles
- 2.8. Características personales de los internos
- 2.9. Reincidencia en el delito y edad del primer ingreso
- 2.10. Los funcionarios penitenciarios
- 2.11. El tratamiento penitenciario

CAPÍTULO 3: CONSECUENCIAS DE LA PRISIONIZACIÓN

- 3.1. Incorporación a un sistema total cerrado alternativo
- 3.2. Inadaptación social y prisionalización
- 3.3. Privación de responsabilidad a la persona presa
- 3.4. Deprivaciones sensoriales
- 3.5. Consecuencias relacionales para el preso y su familia
- 3.6. Consecuencias tras la prisionalización
- 3.7. Las consecuencias para la colectividad
- 3.8. Integración del delito, infractor, víctima, medida, y comunidad

CAPÍTULO 4: LA CLASIFICACIÓN PENITENCIARIA

- 4.1. Naturaleza y fines
- 4.2. El informe de clasificación penitenciaria
- 4.3. Funciones del jurista-criminólogo
- 4.4. Los ficheros de internos de especial seguimiento (fies)

CAPÍTULO 5: INTERVENCIÓN PSIQUIÁTRICA PENITENCIARIA Y ENFERMEDAD MENTAL

- 5.1. Concepto de imputabilidad
- 5.2. Control judicial y garantías penales

CAPÍTULO 6: MEDIDAS ALTERNATIVAS A LAS PENAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD

- 6.1. Alternativas a la prisión preventiva
- 6.2. Programas de mediación en el ámbito penal juvenil



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

CAPÍTULO 7: EL RÉGIMEN ABIERTO Y LA LIBERTAD CONDICIONAL EN PRISIÓN

7.1. El tercer grado penitenciario

7.2. La libertad condicional

CAPÍTULO 8: LOS PERMISOS DE SALIDA.

CAPÍTULO 9: PROGRAMAS DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO.

CAPÍTULO 10: ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA PSICOLOGÍA EN EL ÁMBITO PENAL

10.1. Tratamiento penal del enfermo mental

10.2. Manejo del interno violento en prisión

10.3. Los agresores sexuales en prisión

10.4. Compromiso con el trabajo y burnout en organizaciones penitenciarias

CAPÍTULO 11: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

La Constitución Española de 1978 establece en su artículo 149.1.6 que el Estado tienen competencia exclusiva sobre la materia de legislación penitenciaria. La ejecución de la legislación penitenciaria puede ser asumida por las diferentes Comunidades Autónomas en que se organiza territorialmente el Estado, y esa voluntad queda recogida en diversos Estatutos de Autonomía que atribuyen esta competencia a las respectivas Comunidades Autónomas.

Las Instituciones Penitenciarias dependientes de la Administración Central del Estado, están administrativamente organizadas en la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, cuyo titular tiene el rango de Subsecretario. La Comunidad Autónoma de Cataluña es la única que hasta el momento ha ejercido su derecho de ejecución de la legislación penitenciaria en su ámbito territorial.

Bajo la dependencia del Director General de Instituciones Penitenciarias, existirá un Gabinete Técnico, con nivel de Subdirección General, con funciones de colaboración con el Director General en la elaboración y seguimiento de los planes de actuaciones en la redacción y tramitación de disposiciones de carácter general, y en la realización de las demás misiones que le encomiende el titular del centro directivo.

La Dirección General de Instituciones Penitenciarias se estructura a través de las siguientes Unidades con nivel

orgánico de Subdirección General:

a) Gabinete Técnico.

b) Subdirección General de Gestión Penitenciaria.

c) Subdirección General de Sanidad Penitenciaria.

d) Subdirección General de Personal de Instituciones Penitenciarias.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

- e) Subdirección General de Planificación y Servicios Penitenciarios.
- f) Inspección Penitenciaria.
- g) Organismo Autónomo Trabajos y Prestaciones Penitenciarias.

MARCO JURÍDICO PENITENCIARIO

El marco legal que regula e inspira la actuación administrativa en el medio penitenciario está constituido por:

- El artículo 25.2 de la Constitución Española de 1978: "Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y la reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la Ley Penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad".

- La Ley Orgánica General Penitenciaria de 26 de septiembre de 1979 modificada por la Ley Orgánica 13/1995, de 18 de diciembre y su Reglamento de desarrollo. El Proyecto de Ley Orgánica General Penitenciaria fue aprobado por aclamación por las Cortes Generales y publicado como Ley Orgánica 1/1979.

La Ley Orgánica General Penitenciaria tiene una indudable importancia:

- Histórica, puesto que desde 1849 con la Ley de Prisiones no se había promulgado Ley alguna reguladora del sector.
- Política, ya que fue un texto de amplio consenso, elaborado y pactado por las distintas fuerzas parlamentarias españolas. De ahí su aprobación unánime en el Congreso y el Senado
- Jurídica, porque confiere autonomía a este sector del ordenamiento jurídico penal, al equiparar la legislación penal, la procesal y la penitenciaria.

Su normativa se basa en las Normas Mínimas para el tratamiento de los reclusos, elaboradas por las Naciones Unidas y el Consejo de Europa, en los acuerdos internacionales sobre derechos humanos, en las leyes penitenciarias de los países más avanzados y en la Constitución Española.

Compete a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias la retención de detenidos, presos y penados así como la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales, privativas de libertad.

La permanente mutación del marco social y la transformación de mundos jurídicos y políticos, que han marcado el devenir de los últimos años de nuestra historia, no han resultado ajenas a la Institución Penitenciaria. Es más, cabría decir que el sistema penitenciario, como subsistema integrante del más amplio sistema de



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

justicia penal, ha sufrido más que ninguna otra institución del devenir, en ocasiones vertiginoso, de las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales. Ahora, más que nunca parece que la concepción de la justicia expresada por Norberto Bobbio, y en nuestras tierras por el profesor Aranguren, como "ajustamiento", se hace más palmaria que nunca.

En efecto, entender la justicia no como un simple dar a cada uno de una vez por todas lo suyo, es decir como un acto de justicia, sino como un restituírsele de nuevo, una y otra vez aparece como la única vía desde la que salvar el propio ser de la justicia. En nuestros tiempos, la justicia, con mayúscula o con minúsculas, no puede establecerse de una vez y para siempre. La justicia como reparto de bienes y sanciones se desequilibra constantemente, y exige una infinita tarea de restablecer el orden al que tiende. Y en esta infinita tarea es donde la Administración Penitenciaria entra en juego con sus virtudes, y con sus problemas, con sus aspiraciones, y con sus carencias. La aplicación del modelo resocializador contenido en la Constitución Española, la Ley Orgánica General Penitenciaria y su Reglamento, así como la aplicación del modelo custodial que se rige por los principios de seguridad, orden, rigor y disciplina es sin duda alguna el referente del actuar penitenciario.

Por ello el desarrollo del régimen penitenciario debe verse como un complejo de posibilidades ofrecido a los reclusos para trabajar en su propia emancipación, antes que como un programa de tratamiento para cambiar un comportamiento futuro, es decir, como la articulación de una propuesta útil de actividades cuidadosamente seleccionadas orientadas hacia una utilización significativa del tiempo en prisión.

La prisión asume la vida total de los internos, que por otra parte, proceden en su mayoría de grupos sociales altamente carenciales, lo que obliga a reconducirles hacia posiciones personales y sociales de dignidad. En definitiva, ser capaz de educar desde la privación de libertad para la vida en libertad, haciendo de los reclusos unos ciudadanos libres capaces de vivir pacífica y solidariamente en la sociedad, una vez hayan cumplido las responsabilidades que esa mismas sociedad les exige.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TÉCNICO EN IGUALDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN TEMARIO 300 HORAS

Presentación

Equidad de género en la Cooperación Española

Género y desarrollo

SECCIÓN 1. Género en el ciclo del proyecto y en el enfoque del marco lógico

- Género en el ciclo del proyecto
- El análisis de género en el enfoque del marco lógico
- Indicadores sensibles al género
- Obtener información, promover participación
- Bibliografía

SECCIÓN 2: Herramientas para el análisis de género

- Introducción a las herramientas
- Perfil de actividades
- Acceso y control de los recursos y beneficios del proyecto
- Identificación de necesidades de género
- Factores de influencia en las relaciones de género
- Calidad de la participación
- Bibliografía

SECCIÓN 3: Sectores y áreas detallados

- Educación
- Salud
- Microfinanzas
- Medio ambiente
- Desarrollo rural

• Promoción de la Democracia y del Estado de Derecho

¿Por qué integrar género en los proyectos de cooperación?

Dos tipos de razones fundamentales han ido ganando peso para la aplicación de una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombre para el desarrollo: unas vinculadas a principios de equidad y justicia social fundamentadas en nuestros principios constitucionales y, otras, a la preocupación por dotar de una mayor eficacia y efectividad a la ayuda al desarrollo.

Principios éticos y jurídicos



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

En el primer sentido, la perspectiva de igualdad en la cooperación se encamina a evitar que las mujeres sigan estando excluidas de los beneficios del desarrollo y promueve su participación, en pie de igualdad con los hombres, en los procesos de desarrollo y cooperación internacional, como agentes fundamentales. El principio de igualdad es un principio constitucional recogido en el art. 14 de la Constitución Española, que junto con el 9.2, han servido de base para articular toda una serie de medidas jurídicas y políticas en España para promover la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden el avance en este ámbito. De forma coherente con este principio interno, de equidad y justicia social, la proyección exterior de España en la cooperación internacional promueve idénticos valores democráticos. Según el art. 14, Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y según el art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Razones de eficacia

Desde un punto de vista técnico, se ha demostrado que las acciones de desarrollo son más eficaces si tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. Muchas veces los proyectos fracasan porque suponen iguales condiciones de vida y oportunidades de partida para mujeres y hombres, lo cual puede estar muy alejado de la realidad: por ejemplo, una de las dificultades más importantes que enfrentan las mujeres para el desarrollo de nuevas actividades es la falta de disponibilidad de tiempo o la falta de control sobre el propio tiempo. Otras veces no se tiene en cuenta la forma en que las diferentes culturas actúan respecto de lo que pueden o no pueden hacer mujeres y hombres, lo que puede generar conflictos no deseados si no se ha comprendido bien la situación de partida antes de planificar las intervenciones.

Existen, por otro lado, múltiples argumentos que abogan por los beneficios de promover una mayor inversión en la salud, la educación o la generación de ingresos para las mujeres. Por ejemplo, está demostrado que una inversión en educación de las mujeres tiene un impacto muy positivo sobre el desarrollo, siendo beneficiosa para la comunidad en general, ya que repercute en la mejora de la educación de los hijos, en la alimentación, en la mejora de la gestión de los medios de subsistencia, en la salud, etc. Uno de los beneficios de la educación para las propias mujeres es la reducción de la tasa de mortalidad derivada de la maternidad. Si mejora la salud de las mujeres, mejora también la salud de los niños



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

y demás miembros de la familia. Asimismo, el aumento de los ingresos de que disponen las mujeres mediante la ampliación de las oportunidades de empleo está vinculado también una menor mortalidad en la niñez y a la mejora de la salud y la nutrición de los niños. En la mayoría de los países, la seguridad alimentaria del hogar es principalmente responsabilidad de las mujeres. Por consiguiente, un aumento de la productividad de las mujeres en la agricultura, tanto en términos absolutos como en relación a sus posibilidades, necesariamente contribuye a una mejor nutrición de los hijos, además de incrementar el ingreso familiar.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TECNICO EN GESTIÓN DE ENTIDADES JUVENILES TEMARIO 300 HORAS

PRESENTACIÓN

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE ENTIDADES JUVENILES

- 1.1 Panorámica del movimiento asociativo juvenil
 - 1.1.1 Estructura
 - 1.1.2 Dimensión
 - 1.1.3 Funciones
 - 1.1.4 Categorización de las entidades juveniles
- 1.2 La importancia de la gestión
- 1.3 Modelo de gestión asociativa
 - 1.3.1 Organización
 - 1.3.2 Administración
 - 1.3.3 Estrategia
- 1.4 Principales debilidades en la gestión de las entidades juveniles
 - 1.4.1 Entidades de primer escalón
 - 1.4.2 Entidades de segundo escalón
 - 1.4.3 Entidades de tercer escalón
 - 1.4.4 A modo de resumen
- 1.5 Referencias bibliográficas

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN EN CAMBIO

- 2.1 Las entidades juveniles como organizaciones
- 2.2 Elementos de la organización
- 2.3 Estructura organizativa
 - 2.3.1 Principios
 - 2.3.2 Condicionantes internos y externos
 - 2.3.3 Organigrama
- 2.4 Cultura organizativa
- 2.5 La gestión del cambio en la organización
 - 2.5.1 Fase 1: Análisis
 - 2.5.2 Fase 2: Deshielo
 - 2.5.3 Fase 3: Transformación
 - 2.5.4 Fase 4: Consolidación
- 2.6 Referencias bibliográficas

CAPÍTULO 3. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

- 3.1 Direcció operativa: el punt de partida
- 3.2 Direcció estratègica *versus* direcció operativa
- 3.3 Enfoques de direcció estratègica
 - 3.3.1 Punt de partida
 - 3.3.2 Direcció estratègica plana i turbulenta
 - 3.3.3 Direcció estratègica organitzativa i de serveis
 - 3.3.4 Intuïció *versus* planificació estratègica
- 3.4 La planificació estratègica
 - 3.4.1 La utilitat de la planificació estratègica
 - 3.4.2 La planificació estratègica en etapes
- 3.5 Guia pràctica per elaborar un plan estratègic
 - 3.5.1 Decisió de elaborar el plan estratègic
 - 3.5.2 Revisió de los principis
 - 3.5.3 Revisió de la missió
 - 3.5.4 Anàlisis estratègic extern
 - 3.5.5 Anàlisis estratègic intern
 - 3.5.6 DAFO
 - 3.5.7 Visió de futur
 - 3.5.8 Prioritats estratègiques
 - 3.5.9 Objectius estratègics
 - 3.5.10 Implantació del Plan estratègic
- 3.6 Referències bibliogràfiques

CAPÍTULO 4. EQUIPOS EFICACES

- 4.1 Del treball en grup al equip eficaç
- 4.2 Model de gestió de equips eficaçs
- 4.3 El grup
 - 4.3.1 Etapes grupals
 - 4.3.2 Roles
 - 4.3.3 Comunicació intragrupal
 - 4.3.4 Reunions
 - 4.3.5 Conflict
- 4.4 La direcció
 - 4.4.1 Rol directiu
 - 4.4.2 Funcions directives
 - 4.4.3 Lideratge
 - 4.4.4 Estils de direcció
 - 4.4.5 Motivació
 - 4.4.6 Toma de decisions
- 4.5 Referències bibliogràfiques

CAPÍTULO 5. GESTIÓN FINANCIERA MODERNA



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> **Codesenvolupament** <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

5.1 La financiación asociativa: participando en el “teatrillo económico”

5.2 Financiación tradicional *versus* financiación moderna

5.3 Las fuentes de la financiación

5.4 La estrategia financiera

5.4.1 El mapa de financiación

5.4.2 Alternativas estratégicas

5.5 Guía para la gestión financiera moderna

5.5.1 Planificación financiera activa

5.5.2 Control financiero periódico

5.5.3 Cuotas de socios/as.

5.5.4 Cuotas de usuarios/as

5.5.5 Financiación pública

5.5.6 Colaboración con empresas

5.5.7 Cooperación con organizaciones no lucrativas

5.5.8 Captación de fondos de particulares

5.6 Referencias bibliográficas

CAPÍTULO 6. CREATIVIDAD

6.1 Nociones básicas

6.2 Pensamiento lógico y pensamiento creativo

6.3 Chequeo al pensamiento creativo

6.4 Técnicas para una gestión creativa

6.4.1 La tormenta de ideas

6.4.2 Revisión de supuestos

6.4.3 El pasado mañana

6.4.4 Seis sombreros de colores

6.5 Referencias bibliográficas

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

PRESENTACIÓN

Bajo la denominación de movimiento asociativo juvenil se recogen todas aquellas formas asociativas que tienen como protagonistas a los jóvenes en calidad de asociados, de usuarios/beneficiarios y/o de responsables. Las posibilidades son diversas.

Capítulo 1. Introducción a la gestión de entidades juveniles. Proporciona un modelo de gestión de las entidades juveniles y algunos de los motivos por los que conviene plantearse una gestión integral de las mismas. Previamente, a modo de



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

contextualización, se realiza una breve descripción y categorización del movimiento asociativo juvenil.

Capítulo 2. Organización en cambio. Observa a las entidades juveniles como organizaciones cuyo cambio es necesario gestionar. Se detiene a describir los dos componentes fundamentales de las organizaciones: a) la estructura organizativa, con sus principios, sus condicionantes y su configuración; b) la cultura organizativa. A partir de estas bases se plantea como abordar la gestión del cambio con un modelo sencillo pero práctico.

Capítulo 3. Dirección estratégica. Se plantea la gestión de la estrategia como una fórmula de administrar el futuro cada vez más incierto. Habitualmente este tipo de dirección no está incorporado en las entidades juveniles y, sin embargo, cada vez es más necesario. En cierta medida complementa al capítulo anterior y, sobre todo, proporciona un modelo de dirección estratégica.

Para ello, en primer lugar, clarifica conceptos que no habitualmente no son conocidos, para después, desarrollar una metodología concreta para elaborar un plan estratégico.

Capítulo 4. Equipos eficaces. Aborda las dificultades habituales para que los grupos humanos que operan en las entidades juveniles pasen de trabajar juntos a trabajar en equipo. Para ello describe un modelo de gestión de equipos convencional orientado hacia la tarea y proporciona recursos para que los responsables de los equipos puedan desarrollar su tarea con mayor conocimiento de causa y, por lo tanto, incrementen la efectividad del equipo.

Capítulo 5. Gestión financiera moderna. Se enfrentan dos modelos de gestión de los recursos monetarios, aportando pistas para dar el salto desde el modelo tradicional, muy concentrado y dependiente, a otro más avanzado y que pretende servir de soporte para el crecimiento de las entidades. Además se plantean líneas estratégicas para abordar la financiación, se presentan herramientas de gestión y se aportan recomendaciones que pueden abrir horizontes desconocidos.

Capítulo 6. Creatividad. Este capítulo rompe con los precedentes en la medida que más que tratar de alguno de los aspectos de la gestión, plantea una forma de enfrentarse a ella novedosa. Se basa en formas de pensamiento alternativos que abandonan el pensamiento lógico tradicional. Aparte de clarificar algunos conceptos, plantea algunas técnicas que pueden resultar de utilidad para aplicar el pensamiento creativo.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

TÉCNICO EN VIOLENCIA, DELINCUENCIA Y MALOS TRATOS TEMARIO 300 HORAS

CAPÍTULO 1: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO 2: DEFINICIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA AGRESIVIDAD Y LA VIOLENCIA

- 2.1 Agresión, agresividad, violencia y delito
- 2.2 Teorías explicativas

CAPÍTULO 3: EL PERIODO PRECIENTÍFICO EN EL ESTUDIO DEL DELITO

- 3.1 La etapa “precientífica” de la criminología

CAPÍTULO 4: LA ESCUELA CLÁSICA DE CRIMINOLOGÍA Y LOS FILÓSOFOS MORALES

- 4.2 La scuola positiva
- 4.3 Escuelas intermedias y teorías ambientales
- 4.4 Otras aportaciones

CAPÍTULO 5: PSICOANÁLISIS Y ESTUDIOS

- 5.1 El sentimiento de culpa
- 5.2 La perspectiva evolutiva en la escuela inglesa y en la teoría vincular
- 5.3 Las posiciones de Melanie Klein
- 5.4 Clasificación general de los prototipos de la personalidad
- 5.5 Personalidad agresiva o antisocial
- 5.6 La personalidad explosivo-bloqueada y el trastorno explosivo intermitente
- 5.7 Personalidad confusional o límite
- 5.8 Personalidad rígida u obsesivo-compulsiva
- 5.9 Sobre las fases del desarrollo moral

CAPÍTULO 6: TEORÍAS PSICOLÓGICAS DEL ESTUDIO DEL DELITO

- 6.1 Modelos factoriales de la personalidad
- 6.2 Teorías de la búsqueda de sensaciones

CAPÍTULO 7: TEORÍAS PSICOSOCIALES DEL ESTUDIO DEL DELITO

- 7.1 Teorías del aprendizaje social
- 7.2 Teorías del razonamiento sociomoral

CAPÍTULO 8: EXPLICACIONES INTERACCIONISTAS Y CRÍTICAS DEL DELITO

- 8.1 El enfoque etnográfico
- 8.2 El constructivismo



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

- 8.3 El interaccionismo simbólico
- 8.4 La orientación del etiquetado social
- 8.5 Conclusiones

CAPÍTULO 9: DELINCUENCIA DE CUELLO BLANCO

- 9.1 La teoría de la asociación diferencial
- 9.2 Peligrosidad de los delitos de cuello blanco
- 9.3 La impunidad de los delitos de cuello blanco

AGRESION, AGRESIVIDAD, VIOLENCIA Y DELITO.

El término agresión procede del latín *aggredi* que posee dos acepciones, la primera significa "acercarse a alguien en busca de consejo"; y la segunda, "ir contra alguien con la intención de producirle un daño". En ambos la palabra agresión hace referencia a un acto efectivo. Luego se introdujo el término agresividad que, aunque conserva el mismo significado se refiere no a un acto efectivo, sino, a una tendencia o disposición. Así, la agresividad puede manifestarse como una capacidad relacionada con la creatividad y la solución pacífica de los conflictos. Vista de éste modo la agresividad es un potencial que puede ser puesto al servicio de distintas funciones humanas y su fenómeno contrapuesto se hallaría en el rango de acciones de aislamiento, retroceso, incomunicación y falta de contacto.

Frente a esta agresividad que podríamos llamar benigna, existe una forma perversa o maligna:

La violencia. Con esto queda claro que no se puede equiparar todo acto agresivo con la violencia. Esta queda limitada a aquellos actos agresivos que se distinguen por su malignidad y tendencia ofensiva contra la integridad física, psíquica o moral de un ser humano. En otras palabras, desde nuestro punto de vista no constituye violencia la descarga de un cazador contra el animal que desea cazar con la finalidad de saciar el hambre o mantener el equilibrio ecológico.

La agresividad puede ser detectada en toda la escala animal, no así la violencia, casi exclusiva del ser humano. Es sumamente raro que un animal ataque a otro de especie diferente, si no es con el fin de alimentarse, o que luche contra otro de su misma especie si no es con el objeto de defender su territorio, la hembra, la cría o el alimento. Inclusive, cuando la lucha se presenta su mayor componente es ritual; rito que va en sentido de demostrar cuál es más grande o lucha de aquellos animales viejos o muy jóvenes, así como, animales de sexo diferente y/o ejemplares que se conocen entre sí.



SOCIETAT PER A LA DIFUSIÓ DE LES REALITATS CULTURALS AFRICANES

CENTRE DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL
> Codesenvolupament <

inscrita en el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya amb el núm. 31681, NIF:G64126311

Por otro lado, los elementos de ausencia de aprobación social e ilegalidad de la violencia, es decir, del delito violento, vienen, en nuestro caso, de la óptica jurídica romano-germánica y el derecho francés. La relación entre violencia y delito o crimen resulta obvia. En resumen: agresión es un acto efectivo que implica acercarse a alguien en busca de consejo o con la intención de producir daño. No así la agresividad, que no se refiere a un acto efectivo, sino, a una tendencia o disposición que se halla bajo los designios de la creatividad y la solución pacífica de conflictos. Violencia es una forma perversa o maligna de agresividad que ejerce un individuo contra otro de su misma especie y que se caracteriza por su carencia de justificación, tendencia ofensiva, ilegitimidad y/o ilegalidad.

Así pues, el delito (violento) constituye toda aquella forma de violencia tipificada como ilegal, es decir, aquella violencia sujeta a control normativo. Por ello, el delito violento es un concepto puramente arbitrario sujeto a una determinada reglamentación jurídica (Hasta después de la Segunda Guerra Mundial, durante los juicios de Nuremberg, no existió el delito de *crímenes contra la humanidad*; La guerra no es delito, o en todo caso, sólo los vencidos son juzgados por crímenes cometidos durante la contienda...). Además, el delito debe tener carácter oficial.

Que un hecho violento llegue a ser delito depende de que se considere ilegal (que no defienda legítimamente otros bienes jurídicos) y probado. A este respecto, debe considerarse la existencia de diversos tipos de delincuencia:

- _ Delincuencia legal: La cantidad íntegra de las personas que se consideran sujeto activo de un delito sobre una jurisdicción concreta y sobre una cantidad de población determinada y por un periodo de tiempo preestablecido
- _ Delincuencia aparente: Hechos que en principio tuvieron carácter delictivo pero que no llegaron a ser condenados (por falta de pruebas, por ser un inimputable, por causas de justificación...).
- _ Delincuencia real: La correspondiente a la totalidad de los delitos que se cometen, aunque no puedan ser demostrados. Es lo que se conoce como cifra negra de la criminalidad que es el total de criminalidad real descontando la criminalidad oficial. Más de la mitad de los delitos que se cometen están en esta cifra negra.