



ANEXOS DEL ESTUDIO

ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL SEGMENTO DE PERSONAS INFRACTORAS DE LEY

SOLICITADO POR EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

MAYO 2021

ÍNDICE

I. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EXITOSAS EN CAPACITACIÓN/ FORMACIÓN LABORAL Y PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO ENFOCADOS EN PERSONAS INFRACTORAS DE LEY	3
1. Metodología	3
2. Criterios para la selección de casos.	3
3. Selección de experiencias internacionales exitosas de capacitación/formación laboral para personas infractoras de ley con foco en los procesos de acompañamiento y seguimiento.....	4
4. Ficha de sistematización de experiencias internacionales exitosas de capacitación/formación laboral para personas infractoras de ley con foco en los procesos de acompañamiento y seguimiento.	6
5. Sistematización de experiencias internacionales exitosas en capacitación y formación laboral para personas infractoras de ley, con foco en los procesos de acompañamiento psicosocial/sociolaboral y seguimiento a la colocación e inserción laboral.	8
a. Canadá.....	8
b. Inglaterra y Gales.....	8
c. España	38
d. Uruguay	38
e. México.....	67
6. Análisis de las experiencias internacionales.....	81
7. Conclusiones.....	87
8. Recomendaciones	88
9. Referencias Bibliográficas.....	92
II. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN EN LA POBLACIÓN INFRACTORA DE LEY FINANCIADAS CON CARGO AL 5% DE EXCEDENTES DE LA FRANQUICIA TRIBUTARIA.....	97
Ficha de sistematización de experiencias de intervención en la población infractora de ley, financiadas con cargo al 5% de excedentes de la franquicia tributaria	97
1) Adaptación, implementación y evaluación de resultados del Programa de Intervención Cognitivo Conductual “Reasoning & Rehabilitation 2” para población infractora adulta en centros privativos de libertad (2020).	98
2) Evaluación de diseño del programa HUB+R de la Corporación Cimientos en el marco del proyecto “Diseño de un modelo de reinserción para población masculina adulta privada de libertad” (2019)...	100
3) Formación para la empleabilidad y/o emprendimiento en el centro de capacitación Multiespacio de la Cárcel de Valparaíso (2017).....	102
4) Encuentro sobre experiencias de capacitación y/o inserción laboral en centros penitenciarios (2016)	107
III. EVALUACIÓN DE DISEÑO DE LAS TRES LÍNEAS DE INTERVENCIÓN PARA PERSONAS INFRACTORAS DE LEY DE SENCE.....	111
a) Análisis de diseño Proyecto +R.....	112
b) Análisis de diseño Programa Becas Laborales, línea infractores de ley	117
c) Análisis del Diseño Programa Transferencias al Sector Público, línea infractores de ley	122

I. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EXITOSAS EN CAPACITACIÓN/ FORMACIÓN LABORAL Y PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO ENFOCADOS EN PERSONAS INFRACTORAS DE LEY

1. Metodología

Para la revisión de experiencias internacionales exitosas de capacitación laboral, formación para la empleabilidad (competencias transversales, entre otras) para personas infractoras de ley, y en particular, los procesos de acompañamiento psicosocial/sociolaboral y seguimiento con supervisión posterior a la colocación laboral, se utilizó como herramienta el benchmarking funcional, que encuentra sus orígenes en el mundo privado, donde es utilizada para realizar comparaciones entre organizaciones, evaluando la calidad y los procesos de la competencia con el fin de identificar buenas prácticas y ejemplos para posteriormente ejecutarlas (Moreno, 2004). En el caso del sector público, un benchmarking, también permite la comparación de procesos, productos y trabajos de las organizaciones y posterior identificación de las “mejores prácticas” llevadas a cabo por distintos países para una adecuación de sistemas o a crear procesos de mejora (Esquema 1).

Esquema 1. Síntesis proceso de buenas prácticas



Fuente: Elaboración propia.

2. Criterios para la selección de casos.

- Pertinencia: experiencias acordes con la necesidad o problema que busca atender.
- Actualidad: experiencias recientes y/o que se han mantenido vigentes.
- Sostenibilidad: experiencias que se han mantenido en el tiempo, satisfaciendo las necesidades actuales sin comprometer la capacidad para hacer frente a las necesidades futuras.
- Evaluabilidad: experiencias que cuenten con sistemas, metodologías, estudios, entre otros, que permitan conocer resultados.
- Replicabilidad y adaptabilidad: experiencias que presentan potencial de repetición y, por lo tanto, debe ser adaptable a objetivos similares en diversas situaciones o contextos.

3. Selección de experiencias internacionales exitosas de capacitación/formación laboral para personas infractoras de ley con foco en los procesos de acompañamiento y seguimiento

Los países se seleccionaron según los siguientes criterios:

Criterios	Canadá	Inglaterra y Gales	España	Uruguay	México
Casos Pertinentes	CORCAN es una Agencia Operativa Especial ¹ (SOA ²) dentro del Servicio Correccional de Canadá (CSC ³).	Servicio de Aprendizaje y Habilidades para infractores de ley (OLASS) actual Marco de educación Penitenciaria – PEF	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE).	1. Convenio Marco entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y Ministerio del Interior, en específico, el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) a cargo de los centros penitenciarios a lo largo del país. 2. Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI)	1. Programa Operativo de Inclusión Laboral para las Personas en Situación de Reclusión, Próximas a ser Liberadas (PROLABORA). 2. Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal de la Ciudad de México.
Actualidad	A lo largo del tiempo se han realizado actualizaciones y reformas a los planes de capacitación laboral y reinserción laboral.	En septiembre de 2015, el Secretario de Justicia encomendó la revisión del sistema de provisión de educación en las prisiones a la experta Dame Sally Coates, de los resultados de este estudio surgieron cambios al sistema.	A lo largo del tiempo se han realizado actualizaciones y reformas a los planes de capacitación laboral y reinserción laboral.		
Sostenibilidad	CORCAN existe desde 1992 a la fecha (29 años de ejecución).	OLASS existe desde 2006 y a partir de 2019 pasa a llamarse Marco de Educación Penitenciaria (PEF).	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo existe desde 2003 a la fecha (18 años de ejecución).	El Convenio Marco entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y Ministerio del	PROLABORA existe desde 2013 a la fecha (8 años de ejecución).

¹ Las ventajas ser una Agencia Operativa Especial (SOA) son: contabilidad de costos más transparente, gestión financiera más empresarial, un medio más fácil de embarcarse en empresas conjuntas con empresas del sector privado, una mejor capacidad para responder a las necesidades del mercado y demandas, y desarrollar las habilidades del infractor más cerca de los estándares del sector privado.

² Special Operating Agency.

³ Correctional Service of Canada.

Criterios	Canadá	Inglaterra y Gales	España	Uruguay	México
				Interior data desde 2013 y todos los años se realiza capacitación laboral para personas infractoras de ley intra y extra muros. La Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI) 2015 a la fecha (6 años de ejecución).	Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal de la Ciudad de México existe desde 2018 a la fecha (3 años de ejecución).
Evaluabilidad	Existen evaluaciones internas y externas, realizadas a lo largo del tiempo que están publicadas en página web de CORCAN.	Se encuentran publicados distintos estudios cuantitativos y cualitativos, principalmente realizados por privados y algunos mandatados a estos por el sistema público, donde se revisa y evalúa la estrategia del sistema penitenciario respecto a la provisión de enseñanza, capacitación laboral y colocación laboral de la población infractora de ley.	Las experiencias cuentan con metodologías, estudios, entre otros, que permiten conocer resultados. En febrero de 2018 la entidad TPFE aprobó el procedimiento de indicadores de evaluación para contar con datos relativos a la vida laboral de los internos durante el cumplimiento de su condena y un año después de su excarcelación. Indicadores del nivel de calidad del servicio prestado.	No se encontraron evaluaciones publicadas de los cursos de capacitación laboral ejecutados en el marco del Convenio Marco entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y Ministerio del Interior. La Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI) posee evaluación de Diseño, Implementación y Desempeño (DID) realizada en 2016.	PROLABORA no presenta evaluaciones publicadas. Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal de la Ciudad de México ha tenido evaluaciones.
Replicabilidad y adaptabilidad	Viable de replicar.	Viable de replicar, adaptando el sistema de administración y gestión al nacional.	Viable de replicar.	Ambas experiencias son viables de replicar, adaptando el sistema de administración y gestión al nacional.	Ambas experiencias son viables de replicar, adaptando el sistema de administración y gestión al nacional.

Fuente: Elaboración propia.

4. Ficha de sistematización de experiencias internacionales exitosas de capacitación/formación laboral para personas infractoras de ley con foco en los procesos de acompañamiento y seguimiento.

Cada una de las cinco experiencias internacionales se analizó en base a una ficha con distintas dimensiones y subdimensiones de interés, las que se describen a continuación:

I. IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	
País	Nombre de país en que se desarrolla la experiencia.
Tipo de experiencia	Identificar y describir si se trata de un programa, institución u otra instancia relacionada a capacitación, formación en oficios, mejoramiento de empleabilidad, otro, etc.
Institucionalidad/normatividad de la experiencia de capacitación/ formación	Identificar desde dónde se sitúa la oferta de capacitación y formación a la población penal (Ministerio de Justicia, Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio Social, Ministerio del Interior, Ministerio del Trabajo, otro, etc.).
Institución/es responsable/s de la experiencia de capacitación/ formación	Nombre y tipo de institución (pública, privada, otra) responsable de la ejecución de la buena práctica.
Población objetivo de la experiencia de capacitación/ formación	Población a la que va dirigida la oferta de formación laboral, capacitación en habilidades de empleabilidad e inserción laboral (personas privadas de libertad, personas haciendo uso de libertad condicional, elegibilidad de la población para formar parte de la buena práctica.
Fecha de inicio y años de ejecución de la experiencia de capacitación/ formación	Fecha de inicio de la buena práctica y años de ejecución a la fecha.
II. DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	
Objetivo de la experiencia de capacitación/ formación	Describir lo que se busca lograr con la experiencia de capacitación/ formación.
Población beneficiaria	Población que efectivamente recibe los servicios y participa de estos.
Incorporación de enfoque de género en la experiencia de capacitación/ formación	Describir de qué forma la experiencia de capacitación/ formación contribuye al acceso laboral de mujeres, incorporación de enfoque de género.
Diseño/descripción de la experiencia de capacitación/ formación	Describir las etapas, procesos, componentes que son parte de la experiencia de capacitación/ formación.
Acompañamiento psicosocial/ sociolaboral en el marco de la experiencia de capacitación/ formación	Describir la labor de acompañamiento psicosocial/sociolaboral de la población beneficiaria que participa de la experiencia de capacitación/formación laboral e inserción laboral (duración, quién la realiza, en qué consiste).
Seguimiento a la colocación e inserción laboral	Describir la labor de seguimiento a la población beneficiaria respecto a la supervisión de la colocación laboral e ingreso al trabajo con el fin de apoyar una adecuada inserción laboral.
Actores involucrados/ coordinación/articulación pública/privada	Nombrar los actores involucrados en la experiencia de capacitación/ formación (<i>stakeholders</i> , otros) y describir el rol de cada uno, además de las instituciones y el tipo de coordinación/articulación pública/privada.
Fuente de financiamiento, presupuesto, costos	Fuente de financiamiento, presupuesto anual de lo que se considera buena práctica y costos económicos, en recursos humanos y cualquier otro costo asociado.
III. RESULTADOS, MONITOREO Y EVALUACIÓN	

Resultados e indicadores de la experiencia de capacitación/ formación	Indagar acerca de la adherencia al programa, adquisición de conocimiento especializado, competencias de empleabilidad, disminución de reincidencia, incorporación al mundo laboral, mantención del trabajo.
Monitoreo/evaluación de la experiencia de capacitación/ formación	<ul style="list-style-type: none"> - Indagar y describir si la experiencia cuenta con algún sistema de monitoreo (duración, quién lo ejecuta, qué se mide) y si ha sido evaluada y de qué tipo ha sido ésta (de diseño, de procesos, de resultados, de impacto). - Si no hay evaluaciones formales, indagar sobre evaluaciones cualitativas.
IV. LECCIONES APRENDIDAS Y DESAFÍOS	
Facilitadores/fortalezas de la experiencia de capacitación/ formación	Identificar elementos que actúan o son facilitadores/fortalezas en relación a experiencia de capacitación/ formación
Obstaculizadores/debilidades de la de la experiencia de capacitación/ formación	Identificar elementos que actúan o son obstaculizadores/debilidades en relación a experiencia de capacitación/ formación
Lecciones aprendidas en el marco de la experiencia de capacitación/ formación	Principales aprendizajes sobre los aspectos en que debe ponerse énfasis y de los errores cometidos que deben ser corregidos para alcanzar un grado de éxito igual o superior, en futuras intervenciones.
Recomendaciones en el marco de la experiencia de capacitación/ formación	Principales desafíos y recomendaciones para mantener y/o mejorar la experiencia de capacitación/ formación, ya sea a corto, mediano y largo plazo.
Otras Observaciones	Acerca de la experiencia de capacitación/ formación o en relación a ésta.

Fuente: Elaboración propia.

5. Sistematización de experiencias internacionales exitosas en capacitación y formación laboral para personas infractoras de ley, con foco en los procesos de acompañamiento psicosocial/sociolaboral y seguimiento a la colocación e inserción laboral.

- a. Canadá
- b. Inglaterra y Gales

CANADÁ	INGLATERRA Y GALES
<p>El Servicio Correccional de Canadá (CSC) depende del Ministerio de Seguridad Pública y es la agencia del gobierno federal canadiense responsable del encarcelamiento y rehabilitación de personas infractoras de ley condenadas a dos años o más, administra instituciones de varios niveles de seguridad (máximo, medio y mínimo) y supervisa a los infractores de ley en libertad condicional en la comunidad⁴.</p> <p>El propósito del sistema penitenciario federal es contribuir al mantenimiento de una sociedad justa, pacífica y segura mediante: 1) el cumplimiento de las sentencias impuestas por los tribunales, a través de la custodia y la supervisión humana y segura de los infractores; y 2) ayudar a la rehabilitación de los infractores de ley y su reintegración en la comunidad como ciudadanos respetuosos de la ley mediante la provisión de programas en las cárceles y en la comunidad. Es así como una de las formas en que el CSC debe cumplir con su mandato es proporcionando programas que contribuyan a la rehabilitación de los infractores de ley y su reintegración exitosa en la comunidad, por ejemplo, a través de programas correccionales (basados en evidencia reciente investigada que apunte a reducir reincidencia), programas sociales, programas educativos y programas vocacionales⁵.</p> <p>Desde 1992 CORCAN es la agencia clave de rehabilitación del Servicio Correccional de Canadá (CSC), que ofrece programas educativos intramuros (nivelación de educación escolar), programas vocacionales intra/extra muros (capacitación y formación laboral), así como</p>	<p>El Servicio de Prisión y Libertad Condicional de Su Majestad (HMPPS) es una agencia ejecutiva del Ministerio de Justicia responsable de los servicios penitenciarios en Inglaterra y Gales. Fue creado en 2004 como el Servicio Nacional de Gestión de Infractores (NOMS) al combinar partes de la sede del Servicio Nacional de Libertad Condicional y el Servicio de Prisiones de Su Majestad con algunas funciones existentes del Ministerio del Interior. En 2017, algunas de las funciones de la agencia se transfirieron al Ministerio de Justicia y recibió su nombre actual¹⁰.</p> <p>HMPPS¹¹ hace cumplir las condenas dictadas por los tribunales, en custodia y en la comunidad, y rehabilita a las personas bajo su cuidado mediante la educación y el empleo y gestiona las prisiones del sector público (109) y el contrato de prisiones privadas (14) en Inglaterra y Gales y a través del Servicio Nacional de Libertad Condicional, supervisa la entrega de la libertad condicional en Inglaterra y Gales, incluso a través de empresas de rehabilitación comunitaria.</p> <p>La mayoría de las cárceles tienen algún tipo de talleres industriales, algunas cárceles tienen granja o huerta. A su vez, los infractores de ley presos pueden fabricar ropa y muebles, ya sea para uso interno o porque trabajan en las empresas que tienen contratos con el recinto, además de trabajar en las cocinas y lavanderías de las prisiones. La cantidad de trabajo en fábrica en las cárceles ha aumentado en los últimos</p>

⁴Para el año 2019, la cantidad de reclusos que se encuentran en centros administrados por el Servicio Correccional de Canadá, corresponde a 38.570 (incluidos los detenidos en prisión preventiva) de los cuales un 5,6% son mujeres y el resto corresponde a población masculina. La tasa de población carcelaria es de 166, basado en una población nacional estimada de 37,25 millones en 2018 (Institute for Crime and Justice Policy Research y Birkbek University of London, 2020).

⁵ CORCAN en: <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml>

¹⁰ OLASS en: <https://www.gov.uk/government/collections/olass-funding-rules-and-guidance>

¹¹ En relación a la población en los centros penitenciarios, para el año 2021, la cantidad de reclusos que se encuentran en centros administrados por el Servicio de Prisión y Libertad Condicional de Su Majestad, corresponde a 78.015 (total de la población carcelaria, incluidos los detenidos en prisión preventiva y los presos preventivos), de los cuales un 4% son mujeres y el resto corresponde a población masculina. La tasa de población carcelaria es de 130, basado en una población nacional estimada de 59,98 millones en 2021 (Institute for Crime and Justice Policy Research y Birkbek University of London, 2020).

CANADÁ	INGLATERRA Y GALES
<p>programas de empleo real al interior o fuera del centro penitenciario, ya sea mientras los infractores de ley están encarcelados así como por breves períodos de tiempo, después de que son liberados en la comunidad para apoyar su rehabilitación, ayudar a reducir las tasas de reincidencia y poner en práctica la capacitación realizada, particularmente en un trabajo en el medio libre. La gran parte de la oferta de capacitación/formación de CORCAN es certificada por terceros, tomando en cuenta las áreas donde el mercado laboral está creciendo. Es así como el foco está puesto en cinco líneas de negocios: manufactura, textiles, construcción, servicios y agricultura.</p> <p>CORCAN una Agencia Operativa Especial (SOA⁶) que opera dentro del CSC, utiliza un fondo rotatorio además de sus propios ingresos para financiar sus operaciones. El CSC proporciona a CORCAN una tarifa de capacitación correccional para compensar los costos de operación en un entorno correccional. Asimismo, al tener CORCAN un mandato específico de ofrecer programas de empleo y empleabilidad, esto le permite operar de manera similar a un negocio respetando las políticas y regulaciones gubernamentales. De esta forma, CORCAN está legislado para proporcionar a los infractores de ley un entorno de trabajo que se esfuerza por imitar los estándares del sector privado con respecto a la productividad y la calidad, al mismo tiempo que reconoce el entorno institucional y los imperativos de capacitación, lo que da como resultado una experiencia laboral realista, que se considera una experiencia de rehabilitación más eficaz⁷.</p> <p>En la actualidad CORCAN cuenta con 103 Talleres/tiendas (la gran mayoría con certificación ISO) que operan dentro de las instituciones federales del CSC, cualquier persona puede comprar los productos y servicios de manera presencial y/o por medio de un catálogo en línea en la página web del CSC, aunque se venden principalmente a departamentos del gobierno</p>	<p>años con talleres que van desde pequeñas unidades hasta importantes instalaciones, que producen, por ejemplo, muebles para las mismas celdas de prisión. Los infractores de ley pueden recibir capacitación en cursos aprobados, tales como los auspiciados por la Junta de Capacitación de la Industria de la Construcción (CITB¹²) que se encuentran en muchas cárceles, mayormente son de albañilería, pintura y decorar¹³.</p> <p>Las cárceles también ofrecen cursos de formación educativa y profesional. Los temas cubiertos incluyen los cursos CITB además de alimentación/cocina, habilidades informáticas y lectura y escritura básicas. Algunos cursos son impartidos por personal del servicio penitenciario, otros por profesores externos por contrato. Al igual que con las granjas y talleres, aquí se deben aplicar los mismos estándares que en otros establecimientos de educación para adultos, con la condición de que también se debe abordar la seguridad del personal.</p> <p>Cabe señalar que, a partir de 2018 se está ejecutando una Estrategia de educación y empleo para infractores de ley, en este marco, en abril de 2019, el Ministerio de Justicia dio a conocer cambios en la forma en que se administrará la educación en las prisiones. De esta forma, el Servicio de Aprendizaje y Habilidades para Infractores (OLASS¹⁴) originado en 2006 pasa a llamarse desde abril de 2019 Marco de Educación Penitenciaria (PEF¹⁵), la mayor parte de las reformas que se dan son de gestión y administrativas, modificándose la forma en que se llevan a cabo las licitaciones de los proveedores de educación o que serán los gobernadores o directores de establecimientos penitenciarios quienes se encargarán de la estrategia de educación, capacitación y colocación laboral de infractores de ley, de acuerdo al plan de estudios y capacitación que lideren en su establecimiento, a través de dos vías: el Marco de</p>

⁶ Special Operating Agency es una designación del gobierno canadiense otorgada a organizaciones gubernamentales que han aumentado la flexibilidad de gestión para mejorar el desempeño; los objetivos incluyen una mejor gestión general, mejores resultados operativos y un mayor enfoque en la demanda. En este caso, las ventajas de ser SOA son: contabilidad de costos más transparente, gestión financiera más empresarial, un medio más fácil de embarcarse en empresas conjuntas con empresas del sector privado, una mejor capacidad para responder a las necesidades del mercado y demandas, y desarrollar las habilidades del infractor más cerca de los estándares del sector privado.

⁷ CORCAN en: <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml>

¹² Construction Industry Training Board.

¹³ OLASS en: <https://www.gov.uk/government/collections/olass-funding-rules-and-guidance>

¹⁴ The Offender's Learning and Skills Service.

¹⁵ Prison Education Framework (PEF).

CANADÁ	INGLATERRA Y GALES
<p>federal, y se venden volúmenes menores a otros niveles de gobierno, centros educativos y de atención médica y organizaciones sin fines de lucro⁸.</p> <p>Un Director Ejecutivo (CEO) es responsable de supervisar las operaciones de CORCAN en las cinco regiones del país, así como en la Sede Nacional. Asimismo, existe un Consejo Asesor compuesto por no más de 12 miembros que representan una amplia base de experiencia y conocimientos relacionados con el apoyo a la programación de capacitaciones laborales, empleo y modelos comerciales, asesorando al Comité de Gestión Ejecutiva de CORCAN sobre una amplia gama de cuestiones, incluida la formación laboral para infractores de ley, oportunidades de empleo, actividades comerciales y asociaciones con el sector privado y organizaciones no gubernamentales. A su vez, una Junta Asesora está compuesta por ciudadanos prominentes de una variedad de sectores que pueden representar una amplia gama de experiencia y conocimiento para apoyar positivamente el Programa de Empleo y Empleabilidad del Servicio Correccional de Canadá. Esto podría incluir representantes de todos los niveles de gobierno, programas de empleo, negocios, trabajo, academia y organizaciones sin fines de lucro. Los miembros de la junta son designados únicamente con carácter consultivo y no se espera que participen activamente en el proceso de toma de decisiones que involucran las operaciones de CORCAN⁹.</p>	<p>Educación Penitenciaria (PEF) y el Sistema de Compras Dinámicas (DPS). El DPS proporcionará una ruta para que los gobernadores encarguen directamente la provisión sin subcontratar a través de su proveedor de PEF. Pueden usarlo para probar un enfoque innovador para satisfacer una necesidad a corto plazo y/o ayudar a construir y desarrollar relaciones con empleadores, educadores y proveedores locales¹⁶.</p> <p>El Servicio de Aprendizaje y Habilidades para infractores de ley (actual Marco de Educación Penitenciaria -PEF) enfatiza la importancia de abordar las habilidades de los infractores en inglés y matemáticas al comienzo de la sentencia, mientras que la oferta profesional de colocación laboral se concentra al final, después de la obtención de libertad.</p> <p>Dentro de la formación laboral, se realizan capacitaciones genéricas en salud y en seguridad, consideradas relevantes para una amplia gama de trabajos. A su vez, los alumnos también pueden desarrollar su autoestima y desarrollar un sentido de responsabilidad, a través de cursos donde se desarrollan habilidades blandas.</p>

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA		
País	CANADÁ	INGLATERRA Y GALES
Tipo de experiencia	CORCAN es un programa dirigido a personas infractores de ley que ofrece nivelación de educación escolar, capacitación laboral, formación para empleabilidad, colocación laboral al interior o fuera del centro penitenciario y apoyo sociolaboral ¹⁷ .	El Servicio de aprendizaje y habilidades para infractores de ley (OLASS) busca integrar la educación del infractor con la oferta académica y vocacional general, permitiendo que los infractores bajo custodia, según la necesidad, reciban educación y capacitación laboral, lo que les permitirá adquirir las habilidades y calificaciones necesarias para conseguir un empleo sostenible, además de tener un papel positivo en la sociedad ¹⁸ .
Institucionalidad/normatividad de la experiencia	Ministerio de Seguridad Pública.	Ministerio de Justicia.

⁸ *Ibíd.*, <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml>

⁹ CORCAN en: <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml>

¹⁶ OLASS en: <https://www.gov.uk/government/collections/olass-funding-rules-and-guidance>

¹⁷ *Ibíd.*, <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml>

¹⁸ *Ibíd.*, <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml>

Institución/es responsable/s de la ejecución de la instancia de capacitación/ formación	CORCAN: Agencia Operativa Especial que opera dentro del Servicio Correccional de Canadá (CSC ¹⁹).	Servicio de Aprendizaje y Habilidades para infractores de ley (OLASS) actual Marco de educación Penitenciaria (PEF ²⁰) ²¹ que opera dentro del Servicio de Prisión y Libertad Condicional de Su Majestad (HMPPS).
Población objetivo	Personas mayores de 18 años, privadas de libertad o que están haciendo uso de libertad condicional. (Fuente: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml)	Personas mayores de 18 años, privadas de libertad; que están haciendo uso de libertad condicional y que hayan salido recientemente de prisión (menos de tres meses) por cumplimiento de condena. (Fuente: HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales. Annual Report 2019–20)
Fecha de inicio y años de ejecución	1992 hasta la actualidad (29 años de ejecución).	- OLASS desde 2006 hasta marzo de 2019 (13 años). - Marco de Educación Penitenciaria (PEF) desde abril de 2019 hasta la actualidad (1 año 10 meses).
II. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA		
Objetivo de la experiencia	Proporcionar el marco para las oportunidades de los infractores de ley para desarrollar habilidades de empleabilidad y adquirir experiencia laboral en preparación para la reintegración en la sociedad. (Fuente: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002005-0004-eng.shtml)	Proporcionar a los alumnos las habilidades adecuadas para ayudarles a adquirir un empleo y permanecer en éste después de salir de la cárcel. (Fuente: https://www.gov.uk/government/collections/olass-funding-rules-and-guidance)
Población beneficiaria²²	<ol style="list-style-type: none"> Para ser elegible para participar en la formación laboral, la persona infractora habrá completado o estará en proceso de completar los requisitos académicos previos determinados por la provincia. La selección de infractores para la formación laboral tendrá en cuenta una variedad de factores, que incluyen: <ul style="list-style-type: none"> - Mayoría de edad - Cumplimiento de una sentencia de cuatro años o menos - Una necesidad de empleo alta o moderada identificada - Involucrado en una asignación de trabajo - Se acerca la fecha de elegibilidad para la liberación. Las asignaciones de empleo y empleabilidad se basan en tener 	Personas mayores de edad que estén cumpliendo una sentencia de cuatro años o menos con una necesidad de empleo alta o moderada identificada y que estén próximas a salir en libertad (un año máximo). (Fuente: HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales. Annual Report 2019–20)

¹⁹ Correctional Service of Canada.

²⁰ Prison Education Framework

²¹ Si bien OLASS fue reemplazado por el Marco de Educación Penitenciaria, en el contexto de la Estrategia de enseñanza y empleo para infractores de ley, este marco mantiene gran parte de lo que hacía el OLASS, en cuanto a contenidos para la enseñanza y capacitación vocacional, tal es así, que los cuatro proveedores principales de educación siguen siendo los mismos: Novus, PeoplePlus, Weston College y Milton Keynes College. Los mayores cambios se realizan por las nuevas formas de licitación pública.

²² La información sistematizada no arrojó cifras que indiquen cobertura, sino más bien las características principales (perfil) de quienes tenían acceso a las capacitaciones laborales.

	<p>una necesidad identificada y un período de tiempo hasta la liberación, lo que significa que cuanto más cerca esté una persona de su fecha de liberación, es más probable que sea asignada.</p> <p>(Fuente: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml)</p>	
<p>Enfoque de género</p>	<p>En 2017, el CSC realizó un plan de acción en respuesta a las recomendaciones del Informe 5 sobre la Preparación de mujeres infractores de ley para su liberación, elaborado por una auditoría externa que fue presentada al Parlamento de Canadá en 2016, donde se indicaba “la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en el Programa Nacional de Habilidades Laborales, así como aumentar las oportunidades de obtener certificaciones laborales, capacitación en el trabajo y liberaciones laborales, ya que con aquella preparación, las mujeres estarían mejor posicionadas para una reintegración exitosa a la comunidad” (Parliament of Canada, 2019).</p> <ul style="list-style-type: none"> - En diciembre de 2017, CSC avanzó con una revisión completa del marco de políticas e identificó las enmiendas necesarias para simplificar el proceso de aprobación de las liberaciones laborales en el caso de las mujeres, con el fin de aumentarlas, dado que más de un tercio de las mujeres se consideraron de bajo riesgo para el público y que más de la mitad son evaluadas como altamente motivadas y con alto potencial de reintegración. - En marzo de 2018 CORCAN brindó capacitación para facilitadores que apoyaran al mayor número de mujeres infractores de ley que completarán el Programa Nacional de Habilidades Laborales (NESP). - CORCAN llevó a cabo sesiones de información con miembros de los Comités Asesores Ciudadanos (CAC) en todas las regiones, puesto que los CAC cumplen un rol fundamental en la búsqueda de oportunidades laborales para infractores de ley. - Se han observado avances específicos en Edmonton Institution for Women (EIFW) a través de un esfuerzo de colaboración de CORCAN y esta institución para encontrar nuevas oportunidades de trabajo. CORCAN trabajó en estrecha colaboración con las instituciones correccionales para identificar la certificación profesional y las oportunidades de capacitación en el trabajo para las mujeres 	<p>En el caso de las mujeres, aunque el empleo es importante, es prioritario el desarrollo de habilidades para la vida, las que deben adquirirse de forma paralela a la educación y capacitación vocacional y deben ser evaluadas individualmente para asegurar que sus necesidades se cumplan.</p> <p>En las cárceles de mujeres, existen una serie de disposiciones especiales, como actividades de motivación para ayudar a las mujeres a apreciar la educación y el empleo, mostrándoles como estos pueden ser beneficiosos para ellas, además de enseñarles a administrar el tiempo respecto a cómo manejar las responsabilidades del cuidado de hijos/as, la asistencia a programas de rehabilitación y compromisos laborales.</p> <p>(Fuente: Ministry of Justice, 2018)</p>

	<p>infractores de ley, en particular en los oficios culinarios y de la construcción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Okimaw Ohci Healing Lodge (OOHL) implementó un equipo de construcción en 2017, y el EIFW implementó otro en 2018. - En 2018 se realizó una nueva asociación con Norquest College para brindar oportunidades de certificación en el comercio culinario. - En 2018 las mujeres de Fraser Valley Institution (FVI) participaron en la capacitación básica de construcción y se están ultimando los planes para la implementación de certificaciones adicionales. <p>(Fuente: Parliament of Canada, 2019).</p>	
<p>Diseño de la experiencia de capacitación/ formación</p>	<p>i. Diagnóstico de necesidades e intereses educacionales, de capacitación laboral y empleo (etapa de admisión al recinto penitenciario):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vez que se ha determinado el nivel educativo funcional y se han identificado los indicadores del dominio de capacitación/empleo, se completa el formulario Evaluación de empleo y empleabilidad en la admisión del infractor de ley. - Los resultados de las evaluaciones serán documentados e incorporados en el Plan Correccional por el Oficial de Libertad Condicional. - Los infractores que se identifiquen con la necesidad de mejorar las habilidades sociales (habilidades, actitudes y comportamientos como habilidades de comunicación, trabajo con otros, manejo de emociones, pensamiento y resolución de problemas, etc.) deben ser referidos al Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad (NESP). - Los infractores que se identifiquen con la necesidad de mejorar sus habilidades de para trabajar deben ser remitidos a formación laboral y empleo. <p>ii. Programas educacionales:</p> <p>El Servicio Correccional de Canadá provee a los infractores de alfabetización básica, habilidades de desarrollo personal y académico, a través de una diversidad de programas enfocados a nivelar la educación</p>	<p>i. Diagnóstico de necesidades e intereses educacionales, de capacitación laboral y empleo (etapa de admisión al recinto penitenciario):</p> <p>Los proveedores de OLASS deben proporcionar una oferta educativa básica compuesta por cuatro elementos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una evaluación obligatoria de habilidades básicas en inglés y matemáticas para todas las personas cuando son recepcionados para su custodia en el centro penitenciario. - Formación de habilidades básicas para personas que muestran interés en capacitación laboral y obtención de empleo, en caso de no tener completa su educación escolar: inglés, matemáticas, TICs e inglés para hablantes de otros idiomas (ESOL); - Certificación de competencias laborales y capacitación laboral; - Habilidades de empleabilidad, que incluyen una amplia gama de trabajo en equipo, personal, habilidades sociales y de otro tipo. <p>ii. Programas educacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de estudios básicos <p>Desde el 2014 se han realizado evaluaciones de recepción obligatorias, es decir cuando los infractores llegan al recinto penal, al menos en matemáticas e inglés, lo cual está dirigido a todos los infractores, proporcionando una línea de base para sus niveles de alfabetización y aritmética.</p>

	<p>primaria, la educación secundaria, programas de desarrollo educacional general, programa de inglés (o francés como segundo idioma) y programas de educación post secundaria. Cabe destacar que este tipo de cursos no están limitados por un tiempo, sino que dependen del avance personal individual para el logro de los requerimientos. En 2007, se aumentó el estándar de educación de CSC del grado 10 al grado 12 o diploma de escuela secundaria o equivalente. Para lograr este requisito académico, la programación de Educación Básica para Adultos (ABE) (grados 1 a 12 o su equivalente) es la prioridad educativa de CSC y se convierte en un requisito del Plan Correccional. No hay un grado mínimo obligatorio para poder participar en los programas correccionales, pero según los reglamentos del CSC, el grado 8 o equivalente es la base para una participación significativa en otros programas. Si se determina que el nivel de educación del infractor es inferior al grado 12 o equivalente (utilizando una evaluación documentada o funcional), será referido a un programa educativo.</p> <p>iii. Asignación(es) de programa(s) de capacitación/formación laboral y empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Plan Correccional debe incluir un plan vocacional y de empleo inicial que aborde las necesidades del infractor de ley e identifique las expectativas de comportamiento, habilidades o desarrollo de conocimientos relacionados con colocaciones laborales y empleo comunitario futuro. - Todos los infractores, independientemente de su necesidad, deben ser derivados a un empleo (es decir, trabajo institucional o taller CORCAN). 	<p>El plan de estudios básicos es previo a poder acceder más la capacitación laboral; está formado por cursos de matemáticas e inglés (alfabetización), asignaturas que son consideradas básicas, dentro del sistema escolar, además de esto, dentro del plan hay cursos en tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) e inglés para hablantes de otros idiomas (ESOL).</p> <p>iii. Programas de capacitación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Certificación de competencias laborales (intra muro) <p>Una vez que se completa el plan de estudios básicos, se puede optar a una certificación de competencias laborales, en base al Marco de Cualificación Nacional (RQF²³)²⁴ que la brindan organismos competentes en este tipo de certificaciones. Las competencias pudieron haberse desarrollado con anterioridad a la entrada al centro penitenciario y también pueden desarrollarse al interior de éste, a través del trabajo que ofrecen empresas que tienen talleres al interior. De esta forma, las certificaciones pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos certificados de construcción de Nivel 1 (albañilería, plomería y pintura y decoración). - Curso certificado de Limpieza, Nivel 1; - Curso certificado de Peluquería, Nivel 2; - Cursos de TIC certificado de Niveles 1 y 2; - Cursos acreditados para servicios de lavandería de Nivel 1 y Nivel 2; - Cursos certificados de habilidades y atributos genéricos de empleabilidad y desarrollo personal, en niveles 1 y 2.
--	---	--

²³ Regulated Qualifications Framework (RQF): Un marco de cualificaciones es una estructura formalizada en la que se utilizan descriptores de nivel de aprendizaje y cualificaciones, lo que permite desarrollar, evaluar y mejorar la calidad de la educación. Los marcos de calificaciones se encuentran típicamente a nivel nacional, regional e internacional. El RQF se divide en nueve niveles: nivel de entrada (subdividido en subniveles uno a tres) y niveles uno a ocho (en este último están los doctorados).

²⁴ Similar al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) existente en Chile que organiza los aprendizajes en cinco niveles, de acuerdo con los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas. El Nivel 1 se traduce en competencias de menores grados de complejidad y baja autonomía, llegando al Nivel 5 donde existen destrezas de mayor complejidad que pueden equivaler a un título profesional.

- A los infractores de ley que participan en programas de capacitación laboral de más de dos semanas se les asignará el código de programa apropiado en el Sistema de Manejo de Infractores de ley. Para programas de un período menor, los infractores permanecerán asignados a su programa actual o asignación de trabajo.

iv. Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad (NESP)

CORCAN coordina y financia el programa; sin embargo, la ejecución del programa se comparte entre CORCAN y los programas de reintegración del Servicio Correccional.

Es un programa certificado por terceros creado específicamente para ayudar a las personas a comprender las habilidades requeridas por los empleadores para obtener, mantener y avanzar en las oportunidades de empleo en la comunidad. El programa se divide en tres grupos principales, con varias habilidades en cada uno, que incluyen: 1) habilidades fundamentales (habilidades necesarias para conseguir un trabajo); 2) habilidades de gestión personal (actitudes y comportamientos para mantener un trabajo); y 3) habilidades de trabajo en equipo (habilidades necesarias para contribuir productivamente y avanzar).

NESP brinda capacitación en habilidades de empleabilidad a infractores de ley encarcelados con necesidades de empleo identificadas. Se entrega a infractores de ley encarcelados en formato grupal, dividido en 15 sesiones de 2 a 2.5 horas para una duración total de 30 a 37.5 horas. Los infractores de ley participan en este programa en conjunto con sus colocaciones laborales institucionales y sus supervisores de colocación laboral brindan retroalimentación y sugieren áreas de mejora.

El programa se dirige tanto a hombres como a mujeres infractores de ley que, al ser admitidos en CSC, tienen necesidades de empleo considerables o importantes y que son elegibles para ser puestos en libertad en un plazo de cinco años. La necesidad de empleo se basa en factores como un historial laboral inestable, estar desempleado en el

Tanto el plan de estudios básicos, así como la posibilidad de certificación de competencias laborales son considerados fundamentales si se piensa en la opción de un trabajo, por lo que esta formación está presente en todos los recintos penitenciarios del país, esto es esencial en el caso de una persona privada de libertad que comienza una certificación en una prisión y es trasladada a otra ciudad, pues será capaz de seguir con ésta.

➤ **Capacitación laboral en aula (intramuros)**

La población beneficiaria de este programa es: mayores de edad, hombres, mujeres, personas que estén cumpliendo una sentencia de cuatro años o menos, personas con una necesidad de empleo alta o moderada identificada, personas próximas a salir en libertad.

La amplia mayoría de los recintos tienen planes de capacitación laboral y de desarrollo de habilidades donde se incluye habilidades funcionales integradas, formación para vocaciones específicas y cursos generales de empleabilidad y desarrollo personal. En el caso de la capacitación laboral, son obligatorios los cursos y/o módulos de salud y seguridad (primeros auxilios, seguridad y prevención de riesgos). Hay otros cursos de capacitación en oficios, capacitación en industria alimentaria y seguridad en manejo de alimentos, cursos en áreas de manufacturas y servicios en general (que van desde la peluquería, pasando por la banquetería, a cursos de contabilidad).

➤ **Capacitación laboral por medio del trabajo**

Cada plan de aprendizaje en el trabajo se individualiza según las necesidades del alumno/a y se entrega a un ritmo conveniente para éste/a. Los estudiantes que requieren apoyo adicional tienen acceso a una variedad de habilidades funcionales y, cuando es necesario, reciben el apoyo de asistentes de apoyo al aprendizaje de forma individualizada.

El aprendizaje en el trabajo permite que las personas trabajen a medida que aprenden. Muchas veces en este tipo de enseñanza y aprendizaje, el tutor del curso resulta clave para el desarrollo del curso con los aprendices.

	<p>momento del arresto y la ausencia de un área de habilidades, oficio o profesión. Para ser elegible para NESP, los infractores también deben tener una asignación de trabajo institucional concurrente (asignación de trabajo o escuela).</p> <p>Se da prioridad a la participación en el Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad para los infractores que cumplen con los siguientes criterios: necesidad de empleo alta o moderada, grado 6 o su equivalente, o nivel de educación superior, participar en una asignación de trabajo, ser elegible para ser liberado dentro de cinco años, el infractor debe estar encarcelado (no incluye infractores de ley suspendidos o detenidos temporalmente).</p> <p>v. Programas capacitación laboral de CORCAN</p> <p>En estos programas se desarrollan capacidades técnicas y habilidades de empleo y empleabilidad de los infractores, por medio de la vinculación de actividades o intervenciones relacionadas con el empleo, a través de cursos de capacitación laboral, formación de competencias laborales desarrolladas en la práctica de un trabajo y formación de habilidades básicas de empleabilidad, experiencia laboral institucional al interior del recinto penitenciario o fuera de éste, pudiendo intervenir en el infractor, desde la admisión hasta la liberación comunitaria, con el fin de asegurar que los infractores de ley sean empleables durante el encarcelamiento y cuando salgan y estén dentro de la comunidad.</p> <p>Los factores que incluyen fortalezas, debilidades y metas futuras relacionadas con el empleo se convierten en una parte intrínseca del Plan</p>	<p>Cuando es posible, se recopilan las opiniones de los alumno/as para desarrollar nuevos recursos o formas de trabajar; a su vez, a través de una retroalimentación periódica, estos aprendices informan sobre su satisfacción respecto al acceso de aprendizaje en el trabajo, la adquisición de nuevas habilidades.</p> <p>El trabajo diario y en horarios laborales ordinarios, permiten una experiencia real de empleo. Los infractores de ley que están dentro de un sistema cerrado, pueden trabajar fuera de la cárcel, a través de una Licencia de Liberación Temporal (ROTL²⁵), la cual permite a aquellos infractores a los que le quedan dos años de sentencia salir de la cárcel durante el día para realizar determinadas labores, entre las cuales está trabajar, ya sea en jornada completa o parcial.</p> <p>iv. Asociaciones entre cárceles y empresas para que éstas empleen infractores de ley</p> <p>En 2018 se crea la Red de Futuros Nuevos (New Futures Network -NFN) que es un área especializada del servicio penitenciario de Inglaterra y Gales dedicado a realizar asociaciones entre cárceles y empresas para que éstas empleen infractores de ley²⁶. NFN está presente en cada región geográfica donde hay un grupo de cárceles, y su objetivo es formar una red regional – y en un tiempo, nacional- de empresas que contraten a esta población. NFN también ayuda a las organizaciones y empresas a identificar la mejor opción dentro de trabajadores, según sus requerimientos, además de poner en contacto a empresas que contratan por primera vez con aquellas que ya han trabajado con infractores de ley y con el servicio penitenciario²⁷ con el fin de tener un antecedente compartir la experiencia.</p>
--	--	---

²⁵ Release on Temporary Licence (ROTL): La liberación con licencia temporal se da luego de una exhaustiva evaluación de riesgos y permite la participación en actividades fuera del establecimiento penitenciario, lo que contribuye directamente al reasentamiento de la comunidad y al desarrollo de una vida con propósito y respetuosa de la ley. Con esta liberación se puede, entre otras cosas: participar en trabajos remunerados o no remunerados, restablecer los vínculos con la familia y la comunidad local, etc.

²⁶ Desde 2016, existe el Foro de empleadores para la reducción de la reincidencia (Employers Forum for Reducing Reoffending – EFFRR que es un colectivo de empleadores locales y nacionales que brindan capacitación y oportunidades de empleo a los infractores.

²⁷ NFN trabaja con EMSI, una herramienta con la que se obtiene información del mercado laboral adquirida por HMPPS. EMSI reúne información de una variedad de conjuntos de datos gubernamentales sobre el mercado laboral, arroja distintas tendencias que pueden desglosarse por sectores y áreas geográficas. Por ejemplo, puede identificar qué sectores proporcionan más empleo en un área, cómo el empleo en esos sectores se desglosa por código ocupacional, los salarios ofrecidos y las calificaciones requeridas para estos empleos.

	<p>Correccional y la planificación de la liberación. Los déficits relacionados a estas dimensiones se tienen en cuenta como una barrera potencial para la reintegración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Las decisiones sobre los cursos de capacitación laboral y desarrollo de competencias laborales en el trabajo que estén disponibles tendrán en cuenta:</u> antecedentes laborales, de educación y formación del infractor, intereses y aptitudes, necesidades institucionales y de CORCAN, condiciones y realidades del mercado laboral, oportunidades de formación CORCAN, programas modularizados a corto plazo, fecha de elegibilidad para la liberación del interno. • <u>La selección de infractores de ley para capacitación laboral y desarrollo de competencias laborales en el trabajo toma en cuenta:</u> las necesidades de formación en empleo y empleo en sí, se identifican en el momento de la admisión para aquellos con un historial laboral inestable o que carecen de habilidades y experiencia laboral comercializables. <p>➤ Certificación de competencias laborales Una persona infractora de ley puede realizar trabajo práctico dado por el CSC o CORCAN y según su desarrollo y desenvolvimiento puede optar a una certificación formal de competencias laborales.</p> <p>➤ Cursos de capacitación laboral en aula CORCAN ofrece una variedad de iniciativas de capacitación laboral para infractores de ley en todo Canadá, acordes al mercado laboral canadiense, para lo cual se requiere que la capacitación esté certificada por un organismo técnico para garantizar que una vez que los infractores de ley sean liberados, la certificación sea reconocida en la comunidad.</p>	<p>Existen tres formas distintas de participación de las empresas gestionadas por NFN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los empleadores pueden establecer instalaciones de formación vocacional y producción en un espacio exclusivo dentro del recinto penitenciario, a través del cual trabajen y se capaciten personas infractoras de ley. - Contratar infractores de ley con licencia ROTL, la que les permite trabajar mientras están en libertad de día y volver a pernoctar al recinto penal, el empleador puede ofrecer capacitación y experiencia laboral, mientras evalúa si es adecuado para su negocio, antes de ofrecerle un trabajo en el momento de su liberación. - Contratar infractores de ley tras la puesta en libertad. En esta etapa, NFN puede concertar entrevistas con posibles candidatos. <p>La NFN también anima a las empresas a adoptar el Ban the Box, una campaña de Negocios en la Comunidad que pide a los empleadores del Reino Unido que den a los ex delincuentes una oportunidad justa de competir por puestos de trabajo. Las empresas que se inscriben se comprometen a eliminar cualquier casilla de verificación de los formularios de solicitud de empleo que pregunte sobre condenas penales y, si es necesario, a mover esta pregunta más adelante en el proceso de contratación para que consideren de manera justa las habilidades, la experiencia y la capacidad de los solicitantes para realizar el trabajo.</p> <p>v. Capacitación, empleo y empleabilidad en cárceles abiertas:</p> <p>En las cárceles abiertas, las personas infractoras pueden salir de la prisión durante el día para ir a trabajar. Los presos tienen llaves de sus propias habitaciones y no hay grandes muros ni vallas; tienen una supervisión</p>
--	---	---

La herramienta también identifica empleadores líderes en cada sector, desglosados geográficamente. Es así como se han detectado 5 áreas principales: venta minorista; servicios de alimento/hostelería; construcción; manufactura; agricultura/horticultura. Al conocer demandas reales del mercado del trabajo, cada director de establecimientos penitenciarios puede desarrollar una mejor estrategia en cuanto a empleo y empleabilidad, capacitando adecuadamente a los infractores de ley.

Los siguientes son ejemplos de tipos de capacitación que se brindan a los infractores:

- Entrenamiento de seguridad. Capacitación en salud y seguridad, primeros auxilios, seguridad contra caídas y capacitación en espacios confinados.
- Capacitación en oficios (construcción y no construcción). El mercado laboral canadiense ha experimentado un crecimiento exponencial en las industrias comerciales en los últimos años.
- Capacitación en industria alimentaria y seguridad alimentaria. Se desarrollan habilidades y los conocimientos necesarios para manipular productos alimenticios, así como la oportunidad de obtener habilidades culinarias que son un activo valioso para los infractores que buscan empleo en la industria de restaurantes.
- Capacitación previa al empleo. Prepara a los infractores para el lugar de trabajo, brindándoles capacitación en habilidades esenciales, incluida la capacitación en computación, a través de una variedad de programas, incluido el Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad (NESP), un programa en clase diseñado en asociación con el Conference Board of Canada para mejorar las habilidades relacionadas con comunicación, resolución de problemas, manejo de información, actitudes y comportamientos positivos, adaptabilidad y trabajo con otros.
- Capacitación en la industria de servicios. Prepara a los infractores para diversos trabajos de servicio al público, administrando con cierto nivel de responsabilidad y desarrollando numerosas habilidades relacionadas con las prácticas de servicio comunes, incluido el mantenimiento, el envío y la recepción, y el turismo.

➤ **Capacitación laboral por medio del trabajo**

Se brindan experiencias laborales en oficios con horas de capacitación en estos mismos, dentro de los lugares de trabajo, para lo cual CORCAN trabaja con órganos de gobierno provinciales responsables de la formación, la regulación y la certificación del aprendizaje. Esto permite que los infractores tengan horas de aprendizaje registradas en

mínima y seguridad perimetral. Estos establecimientos forman parte de un plan de rehabilitación para los presos trasladados de las cárceles cerradas.

En estas cárceles se anima a los residentes a encontrar empleo. Esto abarca desde colocaciones de capacitación que permiten a los hombres obtener calificaciones mientras trabajan hasta colocaciones laborales, que por lo general es trabajo a tiempo completo.

Educación y trabajo

Escuelas de educación superior proveen cursos de formación vocacional de Nivel 1 a grado técnico y de desarrollo de habilidades (por lo general estas instituciones superiores subcontratan instituciones que son especialistas en educación para adultos y en particular para población infractora de ley), las capacitaciones que se brindan están relacionadas a las siguientes áreas: orientación y empleabilidad profesional, salud y seguridad, recursos humanos, administración, desarrollo de negocios, finanzas, habilidades funcionales, construcción, carpintería, plomería, horticultura, servicios de cocina, servicios al cliente. Hay cursos que también están disponibles a distancia y en programas de Universidad Abierta.

Algunas cárceles, especialmente en el caso de aquellas abiertas, tienen un programa llamado Prisons ICT Academy (PICTA) que ayuda a preparar a infractores de ley para trabajar en funciones de tecnología de la información y las comunicaciones (TICs).

Las cárceles abiertas también ofrecen programas de desarrollo personal, habilidades sociales y para la vida, habilidades de empleabilidad, los cuales están diseñados para ayudar a los residentes, a medida que se acercan a la liberación.

La colocación laboral, se realiza a través de distintas formas: 1) las personas infractoras de ley pueden encontrar trabajo por ellos mismos; 2) empresas que tienen una relación directa de colaboración con recintos penitenciarios; 3) las mismas instituciones que capacitan también están encargadas de colocar en empresas a quienes toman los cursos; 4) hay

determinada área laboral, así como práctica laboral, lo que se traduce en adquisición de competencias y a la vez de experiencia laboral real.

Para ser elegible para estas oportunidades de aprendizaje, los infractores deben cumplir con su Plan Correccional y la autorización de aprendizaje de su provincia o territorio, en caso de que ésta se realice por empresas privadas fuera del centro penitenciario. No obstante, estas capacitaciones también se ofrecen al interior de los talleres de CORCAN en recintos penitenciarios como afuera, en las industrias que CORCAN tiene en la comunidad. Las horas de aprendizaje se han dado en los siguientes oficios:

Cursos de capacitación por medio del trabajo

Cursos de capacitación			
- Carpintero	- Ebanista	- Pintor y decorador	- Técnico de equipo pesado
- Cocinero profesional	- Electricista de construcción	- Plomería	- Técnico de camiones y autocares
- Construcción de gabinete	- Eléctrico	- Reparación de carrocerías	- Técnico de preparación de repintado automotriz
- Construcción de almacén industrial	- Fontanero	- Soldador	- Técnico de servicio automotriz
- Corte de carne al por menor	- Mecánico de molinos	- Obrero de la construcción	

Fuente: Sitio web de CORCAN: <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/>

vi. Programas de empleo CORCAN intra/extramuros: en la actualidad CORCAN cuenta con 103 talleres/tiendas (la gran mayoría con certificación ISO) que operan, tanto dentro de las instituciones federales del CSC en el ámbito de la carpintería, textil, distintas manufacturas, entre otras áreas y como afuera, en la comunidad, en este caso se brinda capacitación y experiencia laboral a infractores en libertad laboral o en libertad condicional en áreas como manufactura de productos de

puestos de trabajo disponibles en toda la prisión, por ejemplo, en las cocinas, granjas y jardines donde también el trabajo está supervisado por empresas que dan capacitación certificada; 5) organizaciones comunitarias consiguen trabajo voluntario en la comunidad, el que puede progresar a un empleo remunerado.

Asimismo, hay empresas donde los infractores de ley se capacitan en el mismo puesto de trabajo, recibiendo la certificación de competencias laborales. En este caso, cada persona trabaja y se capacita durante 40 horas a la semana. En cuanto a los tipos de trabajo que se ofrecen para infractores de ley, en estos casos, son variados y van desde centros de llamados, construcción, manufactura, cocina, lavandería, reciclaje, recolección de basura, limpieza, pintores, pasando por atención a clientes en diferentes tipos de tiendas (supermercados, restaurantes, panaderías, etc.).

(Fuente etapas y procesos: <https://www.gov.uk/government/collections/class-funding-rules-and-guidance>)

	<p>madera, logística general de CORCAN, y apoyo en el Centro Nacional de Ingeniería y Soporte Técnico de CORCAN.</p> <p>vii. Seguimiento y evaluación de las capacitaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si un infractor ha cumplido con todos los criterios para la evaluación de empleo, pero se negó a participar en la etapa de evaluación de admisión, debe ser referido para una evaluación de empleo si hay un cambio en el nivel de motivación con respecto a la empleabilidad. - Si un infractor no ha cumplido con todos los criterios para la evaluación de empleo, será reevaluado con la actualización del Plan Correccional. - La nueva información, incluida cualquier revisión del plan de empleabilidad, debe registrarse en una actualización del Plan Correccional en todos los casos. Esto incluye aquellos casos en los que el empleo no se ha identificado como un factor contribuyente. - Evaluación de la capacitación: todos los informes de evaluación serán ingresados en el Sistema de Gestión de Infractores de ley por el programa / supervisor de trabajo del recluso y una copia será compartida con el ofensor. <p>(Fuente etapas y procesos: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml)</p>	
<p>Acompañamiento psicosocial/ sociolaboral</p>	<p>Servicios comunitarios de empleo (CES²⁸) encargados de acompañamiento sociolaboral y colocación laboral en el medio externo:</p> <p>Los Servicios comunitarios de empleo (CES) son responsables de las actividades laborales de los infractores de ley en la comunidad. Tiene</p>	<p>Programa A través de la puerta, a cargo de las Empresas de Rehabilitación Comunitaria (CRC³⁰): Encargados de acompañamiento psicosocial y sociolaboral y colocación laboral en el medio externo:</p>

²⁸ Community Employment Services (CES). Hasta el 2012, los Servicios Comunitarios de Empleo (CES) estaban bajo la égida de CORCAN. Estos servicios ahora están bajo la responsabilidad de otra Subdivisión de CSC: la Subdivisión de Reintegración Comunitaria.

³⁰ Community Rehabilitation Companies: son organizaciones sin fines de lucro que se preocupan de la orientación personal y colocación laboral de los infractores de ley desde 12 semanas antes de su liberación y luego deben hacerles un seguimiento de 12 meses. Estas organizaciones entregan servicios, a través de una licitación estatal y se les paga, de acuerdo con los resultados que logran respecto a la reducción de la reincidencia.

	<p>Coordinadores de Empleo de la comunidad (CEC²⁹) en todas las regiones que son responsables de servir de enlace entre CSC y posibles empleadores. CES busca ayudar a los infractores de ley que han sido liberados en la comunidad y todavía están bajo la jurisdicción de CSC para encontrar capacitación o empleo.</p> <p>El principal objetivo de los CES es proporcionar una gama de servicios en pro del empleo, en este caso para personas infractoras de ley, incluida la evaluación de empleo individual, asesoramiento y acompañamiento sociolaboral, técnicas de búsqueda de empleo y colocaciones en el lugar de trabajo a los infractores de ley liberados en la comunidad.</p> <p>CES ofrece servicios a infractores de ley, a través de asociaciones con CSC y otros socios gubernamentales y comunitarios, además del sector privado. CES debe asegurar que las oportunidades de capacitación y empleo que brinda a los infractores estén actualizadas, sean relevantes y aumenten su potencial para obtener y mantener un empleo después de su liberación. También se da un proceso de recomendación para colocación laboral, donde cada oficina de libertad condicional tendrá un código de programa establecido en el Sistema de Gestión de Infractores de ley para aceptar referencias a los Servicios Comunitarios de Empleo antes o después de la liberación.</p> <p>Es necesario señalar que, si se evalúa necesario y/o la persona demanda apoyo psicosocial, éste lo brinda directamente el Servicio Correccional de Canadá, a través de sus programas:</p> <p>-Programa de integración comunitaria: El Programa de Integración Comunitaria es para hombres que han sido liberados y tienen dificultades para vivir en la comunidad. También es para infractores de ley que están a un año (o menos) de ser liberados. El programa incluye 10 sesiones</p>	<p>El programa “A través de la Puerta” (Through the Gate³¹) es ejecutado por Empresas de Rehabilitación Comunitaria –sin fines de lucro– el acompañamiento a la persona infractora de ley comienza desde tres semanas antes de su liberación, caso en que se le asigna un mentor que tiene por trabajo no sólo el refuerzo y acompañamiento sociolaboral, sino también el apoyo psicosocial con el fin de poder realizar cambios positivos en la vida de la persona infractora, además de la orientación en las primeras semanas posteriores a la liberación, donde el mentor dará apoyo en conseguir trabajo y/o capacitación vocacional, en temas respecto a hijos, hijas, pareja y familias, vivienda, drogas o problemas de alcohol, administración de finanzas y deudas; también ayudará a construir confianza y autoestima. Los mentores suelen ser profesionales remunerados o personas voluntarias (incluso pueden ser ex infractores de ley) que brindan su tiempo gratuitamente y están capacitadas para ofrecer este tipo de apoyo y orientación, la cual apunta a ser un acompañamiento y apoyo más cercano y amigable, antes que una intervención desde un profesional a paciente.</p> <p>Los mentores brindan apoyo a infractores que demuestran vulnerabilidades particulares en relación a lo siguiente: no posee un lugar donde vivir una vez fuera de la cárcel, problemas de abuso de sustancias, problemas importantes de salud física o mental, apoyo en cuestiones relacionadas con el cuidado de los niños y la familia, cualquier otra vulnerabilidad que afecte su capacidad para regresar a casa desde la custodia y reasentarse, plantear un riesgo significativo de daño para ellos mismos o para otros sin un apoyo intensivo de reasentamiento al ser liberados. También se brinda apoyo en temas de género como violencia intrafamiliar y/o violencia de pareja, riesgo de explotación sexual, apoyo en cuestiones relacionadas con el cuidado de los niños y la familia.</p>
--	---	---

²⁹ Community Employment Coordinators (CEC).

³¹ Desde 2015 el Servicios de Libertad Condicional (National Probation Service –NPS) debe proporcionar reasentamiento (a través de las CRC) a los infractores de ley, mientras aún están en prisión, para que una vez liberados, puedan insertarse de mejor forma a la sociedad, con un trabajo, un lugar donde vivir y/o mediar en las relaciones familiares para que la persona infractora pueda volver a su hogar.

grupales y 2 sesiones individuales. Cada una de estas sesiones dura aproximadamente 2 horas. El programa ayuda a los hombres a encontrar y mantener un trabajo, desarrollar redes y apoyos comunitarios, y aprender cómo llevar la vida cotidiana en la comunidad.

-Programa de Integración Social de la Mujer: El Programa de Integración Social para Mujeres ayuda a las mujeres infractores de ley a aumentar sus posibilidades de una transición exitosa a la comunidad. El objetivo de este programa es enfocarse en los problemas de la vida comunitaria. Estos incluyen sistemas de apoyo y redes sociales, empleo e infancia. El programa consta de 14 sesiones grupales y al menos 2 sesiones individuales. Cada sesión dura de 2 a 2,5 horas. El programa está diseñado para ayudar a las mujeres a planificar un estilo de vida saludable. Esto incluye enseñarles cómo formar y mantener relaciones saludables en la comunidad, evitando situaciones de violencia familiar, de pareja y/o violencia sexual. También proporciona información sobre el empleo y otros aspectos de la vida comunitaria.

i. Planificación de la colocación laboral (etapa de pre-liberación de infractor de ley)

- El oficial de libertad condicional de la comunidad ha identificado que el infractor de ley tiene necesidades moderadas o altas en el ámbito laboral, independientemente de si es un factor contribuyente el infractor ha sido identificado sin un empleo confirmado o se prevé que tendrá dificultades para obtener empleo al ser puesto en libertad.
- En los casos en que el infractor se refiera a sí mismo a los Servicios Comunitarios de Empleo, el Oficial de Libertad Condicional ingresará la referencia en el Sistema de Gestión de Infractores de ley.
- La estrategia comunitaria debe comentar sobre la idoneidad del plan de empleo, si existe, y si apoyará la reintegración de conformidad con la reglamentación respectiva.
- Esta toma de decisiones es previa a la liberación.

i. Acompañamiento psicosocial/sociolaboral

Como mínimo el mentor se reunirá con el usuario/a del servicio mientras todavía está en prisión (de 6 a 12 semanas antes de liberación) y le explicará la planificación personalizada. El día de la liberación, el mentor se reunirá con la persona infractora de ley y les acompañará a los trámites que deberá realizar. También existe un servicio intensivo de tutoría que consta de apoyo diario a la persona infractora de ley, llamadas telefónicas diarias y reuniones semanales durante los tres primeros meses después de la liberación.

Estos servicios funcionan junto a Oficiales responsables para asegurar que las personas más vulnerables tengan el tiempo dedicado a superar problemas a menudo complejos. El personal y equipo de voluntarios brindan un apoyo individual más intensivo a los usuarios del servicio para estabilizar sus circunstancias, ayudar a interactuar con su comunidad, y planificar proactivamente el futuro.

(Fuente: OLASS en: <https://www.gov.uk/government/collections/olass-funding-rules-and-guidance>)

	<p>ii. Colocación laboral (en etapa de asignación de libertad del infractor)</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Coordinador de Empleo de la comunidad se reunirá con los infractores referidos que planean ser liberados a su área geográfica. Si no es posible reunirse en persona antes de la liberación, se pueden utilizar otros métodos, como talleres de empleo previos a la liberación, conferencias telefónicas con oficiales de libertad condicional o el uso de voluntarios. - El Coordinador de Empleo de la comunidad completará el formulario de Evaluación de Empleo de la Comunidad dentro de los 10 días hábiles posteriores a la reunión con el infractor referido. - El administrador del programa comunitario se asegurará de que los infractores remitidos sean asignados a los servicios comunitarios de empleo. - El Coordinador de Empleo de la comunidad priorizará a los infractores en lista de espera en función de su motivación y tendrá en cuenta, sin limitarse a, los siguientes factores: historial de empleo institucional previo, formación laboral previa, comportamiento institucional, conferencia de caso con el oficial de libertad condicional, planes de empleo como se documenta en la versión de evaluación para la decisión, plan correccional, asistencia a intervenciones anteriores, cumplimiento de las reglas de las instalaciones residenciales basadas en la comunidad, si corresponde. <p>(Fuente etapas y procesos: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml)</p>	
<p>Seguimiento a la colocación e inserción laboral</p>	<p>Seguimiento posterior a la colocación laboral e ingreso al trabajo</p> <p>El Coordinador de Empleo de la comunidad identificará la frecuencia de los contactos de seguimiento. Estos contactos de seguimiento ocurrirán, como mínimo:</p>	<p>Seguimiento posterior a la colocación laboral e ingreso al trabajo</p> <p>Dadas las altas tasas de reincidencia de los ex privados de libertad, sobre todo de aquellos que cumplen condenas cortas, en 2014, la Ley de rehabilitación de delincuentes³² modificó el enfoque del gobierno. Ordenó</p>

³² Offender Rehabilitation Act (ORA): Desde 2014 se establecen disposiciones sobre la liberación y supervisión después de la liberación de los infractores, en cuanto al período de extensión. La nueva ley significa que, por primera vez, prácticamente todos los delincuentes recibirán al menos 12 meses de supervisión en la comunidad cuando sean puestos en libertad. Este cambio crucial permitirá comenzar a abordar las altas tasas de reincidencia que han existido durante décadas. Bajo este enfoque, 21 nuevas Empresas de Rehabilitación Comunitaria trabajarán para revertir la vida de infractores de riesgo medio y bajo, aprovechando la experiencia de organizaciones voluntarias y del sector privado.

	<p>a) en la colocación laboral inicial.</p> <p>b) 90 días después de la colocación: se documentará en un registro de casos y en la pantalla Detalles de colocación del Sistema de gestión de infractores de ley.</p> <p>c) 180 días después de cada colocación: se registrará en un informe final del programa y se ingresará en el Sistema de gestión de infractores de ley una vez finalizado el apoyo al infractor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La aprobación y bloqueo del informe final es responsabilidad del Gerente Regional de Empleo y Empleabilidad de CORCAN. - Cada vez que un infractor consigue o cambia de empleo, el Coordinador de Empleo de la comunidad revisará la frecuencia del seguimiento, enmendará los planes de acción, según sea necesario, y registrará el cambio de estado en el Sistema de Gestión de Infractores de ley con los detalles en un Registro de Trabajo de Casos dentro de siete días. - El Coordinador de Empleo de la comunidad es responsable de cerrar la asignación a Servicios de Empleo de la Comunidad cuando el infractor ha permanecido empleado durante 180 días o alcanza el vencimiento de la orden judicial, lo que ocurra primero. Se completará un informe final dentro de los 10 días hábiles posteriores a la fecha de finalización de la asignación. <p>(Fuente etapas y procesos: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-eng.shtml)</p>	<p>un seguimiento mínimo de 12 meses para todos los ex presos al salir de prisión, sin importar la duración de su sentencia. La reforma reflejó el hecho de que muchos ex presos que cumplieron sentencias breves, también enfrentan múltiples problemas en sus vidas, los que deben manejarse de cerca con la supervisión y el apoyo adecuado.</p> <p>De esta forma, los infractores que cumplen condenas de menos de un año estarán sujetos a la supervisión legal, mientras que el apoyo y supervisión de infractores de riesgo medio y bajo pasarán del servicio de libertad condicional a los proveedores voluntarios y a aquellos del sector privado o Empresas de Rehabilitación Comunitaria (CRC) para manejar a los infractores de ley que presentan un riesgo de daño bajo o medio.</p> <p>(Fuente: OLASS en: https://www.gov.uk/government/collections/olass-funding-rules-and-guidance)</p>
<p>Actores involucrados (coordinación/articulación pública/privada)</p>	<p>Asociaciones del sector público, sin fines de lucro y privado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sector público: CORCAN trabaja en colaboración con otros departamentos gubernamentales para desarrollar asociaciones de beneficio mutuo para ambas partes. Para apoyar los mandatos de los demás, CORCAN y otros departamentos gubernamentales pueden trabajar juntos para satisfacer las necesidades de proyectos específicos y brindar capacitación valiosa a los infractores. Algunos 	

También crea un Requisito de Actividad de Rehabilitación más flexible para las sentencias de adultos cumplidas en la comunidad, lo que dará a los proveedores una mayor libertad para desarrollar formas innovadoras de cambiar la vida de un infractor.

socios gubernamentales actuales de CORCAN incluyen la Guardia Costera de Canadá, Agriculture Canada, Indian and Northern Affairs Canada (INAC) y el Departamento de Defensa Nacional (DND).

- Sin fines de lucro: los infractores tienen la oportunidad de trabajar o capacitarse en la comunidad para apoyar la capacitación vocacional y/o programas de aprendizaje. Ejemplos del trabajo realizado dentro de este sector incluyen proyectos de Hábitat for Humanity en Ontario, Manitoba y Saskatchewan que capacitan a los infractores en los oficios de la construcción. Con esto, los infractores de ley pueden adquirir habilidades valiosas a través de programas de capacitación vocacional y aplicar horas de capacitación en el aprendizaje del trabajo.
 - a) Asociaciones con colegios comunitarios, donde los infractores pueden tomar cursos de estructura de construcción y ayudar a construir edificios modulares utilizados por otros departamentos gubernamentales.
 - b) Asociaciones con comunidades indígenas, donde los infractores de ley usan sus habilidades de carpintería y relacionadas con la construcción mientras están encarcelados, incluido el trabajo en instalaciones modulares para comunidades indígenas.
- Privado: el sector privado se compone de tres tipos de acuerdos:
 - a) Con clientes: prestación de servicios como el diseño y la planificación del espacio hasta la operación de un negocio asociado, dentro de uno de los recintos de CSC o en la comunidad).
 - b) Con proveedores: Modelo de empleo comunitario: CORCAN dirige la operación y suministra a todo el personal, mientras que el cliente procesa las planillas de horas trabajadas y factura a CORCAN por el pago; Modelo de industrias comunitarias: el cliente administra a los infractores y las operaciones a través de un Gerente de Operaciones que paga a los infractores y administra las operaciones diarias, mientras que CORCAN brinda apoyo para las transacciones financieras a través de un Gerente Comercial. CORCAN dirige lo que se elabora y en qué cantidades.

	<p>El cliente factura a CORCAN el pago del infractor y los gastos de gestión).</p> <p>c) Con clientes y proveedores (combinados): modelo que incluye la contratación de infractores de ley en libertad y modelo que no incluye la contratación de infractores en libertad.</p> <p>(Fuente: https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002005-0003-eng.shtml)</p>	
<p>Fuentes de financiamiento, presupuesto, costos</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Como Agencia Operativa Especial (SOA³³), CORCAN utiliza un fondo rotatorio y sus propios ingresos para financiar sus operaciones. – CSC proporciona a CORCAN una tarifa de capacitación correccional para compensar los costos de operación en un entorno correccional según lo requiere el documento de la Carta de la Agencia Operativa Especial de CORCAN de 1992. – CORCAN genera ingresos vendiendo bienes y servicios que son producidos por infractores empleados para ese propósito. <p>Para 2019, CSC asignó aproximadamente C\$64 millones de dólares canadienses³⁴ cada año para el aprendizaje (educación escolar: C\$24 millones de dólares canadienses, CORCAN: C\$40 millones de dólares canadienses para formación laboral)³⁵ (CSC. 2019. Program Inventory: P16: CORCAN Employment and Employability).</p>	<p>El presupuesto de OLASS para adultos bajo custodia en Inglaterra fue de £128,9 millones para el año fiscal 2015-16³⁶. Esta cifra incluye fondos para el Servicio Nacional de Carreras en custodia.</p> <p>El presupuesto de OLASS no se subdivide por materias o tipos de aprendizaje en particular. Las reglas de financiación de la Agencia de Financiamiento de Habilidades requieren que los proveedores impartan un plan de estudios básico, encargado por el gobernador de la prisión/alcaide o el gobernador principal para un grupo de prisiones junto con la Agencia de Financiamiento de Habilidades (SFA), que debe incluir un plan de estudios básico de: inglés (alfabetización), matemáticas, inglés para hablantes de otros idiomas (ESOL³⁷), enseñanza de tecnología de la información y las comunicaciones (TICs), además de calificaciones basadas en la empleabilidad y las habilidades para la vida, las que pueden mejorar el conocimiento, la confianza y las habilidades del alumno para alcanzar oportunidades de empleo y reducir la posibilidad de reincidencia.</p> <p>(Fuente: https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2015-12-17/20700)</p> <p>En marzo de 2019 se publicó la adjudicación de la licitación para la provisión de educación para la totalidad del sistema penitenciario en</p>

³³ Special Operating Agency.

³⁴ El promedio anual en 2019 del precio del dólar canadiense fue de CLP\$530,20, según <https://es.investing.com/currencies/cad-clp-historical-data>.

³⁵ El 19 de diciembre de 2019, la Oficina solicitó una cantidad de información y puntos de datos de CSC sobre educación y formación profesional. CSC finalmente proporcionó una respuesta a la Oficina el 3 de junio de 2020, más de dos semanas después de que se finalizó el informe y se envió al Servicio para su revisión de errores y omisiones, aún no es publicado en el sitio web de CORCAN.

³⁶ El promedio anual en 2016 del precio de la libra esterlina fue de CLP\$917,864; según <https://es.investing.com/currencies/gbp-clp-historical-data>

³⁷ English for Speakers of Other Languages (ESOL): inglés para hablantes de otros idiomas.

Recursos financieros presupuestarios de CORCAN (en dólares canadienses C\$)				
Estimaciones principales 2019-20	Gasto planificado 2019-20	Total autorizado disponibles para su uso 2019-20	Gasto real (autorizado utilizado) 2019-20	(Gasto real menos gasto planificado) Diferencia 2019-20
43.410.314	43.410.314	52.768.658	62.067.339	18.657.025
Recursos humanos (equivalentes a tiempo completo)				
Equivalentes a tiempo completo planificados para 2019-20	2019-20 Equivalentes reales a tiempo completo	Diferencia 2019-20 (equivalentes reales a tiempo completo menos equivalentes planificados a tiempo completo)		
624	642	18		
Fuente: Correctional Service of Canadá. Program Inventory: P16: CORCAN Employment and Employability.				
Región	Número de instructores profesionales (2019/2020)	Número de individuos en lista de espera (medio año) (2019/2020)		
atlántico	37	694*		
Quebec	101			

Inglaterra y Gales, según el Marco de Educación Penitenciaria (PEF) la licitación es válido por los próximos 6 años, es decir hasta el 2026. Los contratos son por un total de £520 millones³⁸, cifra que debe repartirse entre los siete proveedores que resultaron ganadores.

(Fuente: <https://bidstats.uk/tenders/2019/W11/698810433>)

³⁸ El promedio anual en 2019 del precio de la libra esterlina fue de CLP\$897,114; según <https://es.investing.com/currencies/gbp-clp-historical-data>

	Ontario	94	*La capacitación de certificación vocacional en su mayor parte no utiliza un sistema de lista de espera debido a la naturaleza fluctuante de la duración, el tipo, etc. de estas certificaciones. Por lo tanto, el número de la tabla representa solo tipos muy específicos de derivaciones de formación laboral y, por lo tanto, no incluye a todas las personas que esperan recibir formación laboral.
	Praderas	68	
	Pacífico	30	
	Total	330	

Fuente: Data Warehouse CSC. Datos actualizados hasta mediados del año fiscal 2019-2020.

III. RESULTADOS, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Resultados y/o indicadores de la experiencia	- El programa de empleo y empleabilidad CORCAN de CSC logró un progreso sostenido en las intervenciones de empleo y el apoyo a la empleabilidad para los infractores. Esto resultó en un aumento en el porcentaje de referencias laborales tomadas dentro de los 120 días de la admisión desde 2014-15, del 65,1% al 77,6% en 2019-2020. Estas mejoras en el proceso contribuyeron a las intervenciones de empleo oportunas disponibles para los infractores antes de su liberación.	A continuación, se presentan los resultados de la encuesta para el reporte anual de las prisiones de Inglaterra y Gales, realizada a personas infractoras de ley, encuestadas en el año del informe anual del 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2020. Los ítems presentados corresponden a: 1) educación, capacitación laboral; y 2) trabajo y acompañamiento psicosocial y sociolaboral (preparación para la liberación).																																		
	Resultados según indicadores de desempeño en relación a capacitación y empleabilidad (2018-19/2019-20)	Número de evaluaciones por tipo de recinto penitenciario, según hombres y mujeres																																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resultados previstos</th> <th>Indicadores de desempeño</th> <th>Objetivo</th> <th>Resultados 2018-19</th> <th>Resultados 2019-20</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Los infractores tienen las habilidades de empleo y empleabilidad para asegurar un empleo al ser liberados de</td> <td>Porcentaje de derivaciones de intervenciones laborales tomadas dentro de los 120 días posteriores a la admisión</td> <td>64,9% - 75,7%</td> <td>69,7%</td> <td>77,6%</td> </tr> </tbody> </table>	Resultados previstos	Indicadores de desempeño	Objetivo	Resultados 2018-19	Resultados 2019-20	Los infractores tienen las habilidades de empleo y empleabilidad para asegurar un empleo al ser liberados de	Porcentaje de derivaciones de intervenciones laborales tomadas dentro de los 120 días posteriores a la admisión	64,9% - 75,7%	69,7%	77,6%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de recinto</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cárceles locales</td> <td>14</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Prisiones de formación categoría B</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Prisiones de formación categoría C</td> <td>11</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Establecimientos que albergan a delincuentes sexuales</td> <td>4</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Prisiones para jóvenes adultos/as</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Cárceles abiertas</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>39</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de recinto	Hombres	Mujeres	Cárceles locales	14	0	Prisiones de formación categoría B	4	1	Prisiones de formación categoría C	11	0	Establecimientos que albergan a delincuentes sexuales	4	0	Prisiones para jóvenes adultos/as	2	3	Cárceles abiertas	4	1	Total	39	5
	Resultados previstos	Indicadores de desempeño	Objetivo	Resultados 2018-19	Resultados 2019-20																															
Los infractores tienen las habilidades de empleo y empleabilidad para asegurar un empleo al ser liberados de	Porcentaje de derivaciones de intervenciones laborales tomadas dentro de los 120 días posteriores a la admisión	64,9% - 75,7%	69,7%	77,6%																																
Tipo de recinto	Hombres	Mujeres																																		
Cárceles locales	14	0																																		
Prisiones de formación categoría B	4	1																																		
Prisiones de formación categoría C	11	0																																		
Establecimientos que albergan a delincuentes sexuales	4	0																																		
Prisiones para jóvenes adultos/as	2	3																																		
Cárceles abiertas	4	1																																		
Total	39	5																																		
	Fuente: HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales (2020) Annual Report 2019–20																																			

	las instituciones.	Porcentaje de tiempo empleable que fue ejecutado para infractores de ley bajo supervisión comunitaria	62,5% - 64,7%	68,4%	68,8%	<p>El sombreado se utiliza para indicar la significancia estadística⁴⁰, de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El sombreado verde muestra resultados que son significativamente más positivos que el comparador⁴¹. - El sombreado azul muestra resultados que son significativamente más negativos que el comparador. - El sombreado naranja muestra diferencias significativas en la información demográfica y de fondo. - Sin sombreado significa que las diferencias no son significativas y pueden haber ocurrido por casualidad. <p>Resultados entrevista a hombres y mujeres infractores de ley sobre Educación, capacitación laboral y trabajo en 44 recintos penitenciarios</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Educación, capacitación laboral y trabajo</th> <th>Hombre (6.308)</th> <th>Mujer (694)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Sobre si es fácil participar en las siguientes actividades:</td> </tr> <tr> <td>¿Educación?</td> <td>61%</td> <td>59%</td> </tr> <tr> <td>¿Formación vocacional o de habilidades?</td> <td>36%</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>¿Trabajo en prisión?</td> <td>49%</td> <td>59%</td> </tr> <tr> <td>¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?</td> <td>7%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>¿Trabajo remunerado fuera de la prisión?</td> <td>5%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Sobre si se han realizado las siguientes actividades:</td> </tr> <tr> <td>¿Educación?</td> <td>79%</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>¿Formación vocacional o de habilidades?</td> <td>65%</td> <td>59%</td> </tr> <tr> <td>¿Trabajo en prisión?</td> <td>82%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> </tbody> </table>	Educación, capacitación laboral y trabajo	Hombre (6.308)	Mujer (694)	Sobre si es fácil participar en las siguientes actividades:			¿Educación?	61%	59%	¿Formación vocacional o de habilidades?	36%	38%	¿Trabajo en prisión?	49%	59%	¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?	7%	13%	¿Trabajo remunerado fuera de la prisión?	5%	10%	Sobre si se han realizado las siguientes actividades:			¿Educación?	79%	83%	¿Formación vocacional o de habilidades?	65%	59%	¿Trabajo en prisión?	82%	80%	¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?	35%	35%
	Educación, capacitación laboral y trabajo	Hombre (6.308)	Mujer (694)																																							
	Sobre si es fácil participar en las siguientes actividades:																																									
¿Educación?	61%	59%																																								
¿Formación vocacional o de habilidades?	36%	38%																																								
¿Trabajo en prisión?	49%	59%																																								
¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?	7%	13%																																								
¿Trabajo remunerado fuera de la prisión?	5%	10%																																								
Sobre si se han realizado las siguientes actividades:																																										
¿Educación?	79%	83%																																								
¿Formación vocacional o de habilidades?	65%	59%																																								
¿Trabajo en prisión?	82%	80%																																								
¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?	35%	35%																																								
Los infractores están preparados para su liberación de la jurisdicción de CSC como ciudadanos respetuosos de la ley.	De los infractores de ley con una necesidad identificada de capacitación vocacional (habilidades del mercado laboral), el porcentaje que completó antes de la primera liberación	58,2% - 60,5%	60,8%	65,7%																																						
	De los infractores con una necesidad identificada de empleo en la comunidad, el porcentaje que consigue dicho empleo antes de la fecha de vencimiento de la sentencia.	73,5% - 74,7%	77,1%	75,6%																																						

⁴⁰ Menos del 1% de probabilidad de que la diferencia se deba al azar.

⁴¹ El comparador compara las respuestas de las personas infractoras en establecimientos locales, de formación, de alta seguridad, abiertos y de adultos jóvenes masculinos y femeninos.

Porcentaje de derivaciones de intervenciones laborales en mujeres tomadas dentro de los 120 días posteriores a la admisión	64,9% - 75,7%	82,5%	80,5%
---	---------------	-------	-------

Fuente: Correctional Service of Canada, Departmental Results Report 2018-19.

- En 2019-20, la colaboración horizontal con Empleo y Desarrollo Social de Canadá³⁹ brindó a CSC un acceso más directo a la información sobre puestos vacantes en las comunidades locales, aumentando así su capacidad para identificar opciones de empleo para los infractores.
- En 2018-19, los infractores completaron con éxito el 95,1% de las liberaciones laborales en general; Los infractores indígenas obtuvieron los mejores resultados con un 99,2% de éxito.
- En 2018-19 la región de Quebec, de los infractores de ley con una necesidad identificada de empleo en la comunidad, el porcentaje que consiguió un empleo antes de la fecha de vencimiento de la sentencia fue del 87,1%, un 10,4% más alto que el promedio nacional.
- En 2018-19 la región de Ontario, de los infractores de ley con una necesidad identificada de formación laboral (habilidades del mercado laboral), el porcentaje que completó la formación antes de la primera liberación fue del 63,5%, un 2,7% más alto que el promedio nacional.
- En un día cualquiera (2018-19), aproximadamente 1.067 infractores de ley están trabajando en las operaciones de CORCAN en todo el país. En el transcurso de un año, más de 3.700 infractores de ley se benefician de la capacitación en habilidades en el trabajo de CORCAN.

¿Trabajo remunerado fuera de la prisión?	34%	32%
Para aquellos que han realizado las siguientes actividades, ¿creen que les ayudarán en la liberación?		
¿Educación?	62%	75%
¿Formación vocacional o de habilidades?	65%	72%
¿Trabajo en prisión?	43%	61%
¿Trabajo voluntario fuera de la prisión?	53%	65%
¿Trabajo remunerado fuera de la prisión?	60%	63%
¿El personal lo anima a asistir a educación, capacitación o trabajo?	57%	69%

Fuente: HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales (2020) Annual Report 2019–20

Resultados entrevista a hombres y mujeres infractores de ley sobre acompañamiento psicosocial y sociolaboral psicosocial (preparación para la liberación) en 44 recintos penitenciarios

Acompañamiento (preparación para la liberación)	Hombre (6.308)	Mujer (694)
¿Espera ser liberado en los próximos 3 meses?	24%	35%
Para aquellos que esperan ser liberados en los próximos 3 meses:		
¿Está esta prisión muy / bastante cerca de su área de residencia o de la dirección de liberación prevista?	50%	34%
¿Alguien le está ayudando a prepararte para tu liberación?	56%	70%
¿Necesita ayuda para resolver lo siguiente para cuando sea liberado?:		
¿Buscar alojamiento?	65%	66%
¿Conseguir empleo?	64%	61%
¿Establecer educación o formación con la que se cuenta?	49%	52%

³⁹ Empleo y Desarrollo Social de Canadá es el departamento del Gobierno de Canadá responsable de desarrollar, gestionar y ofrecer programas y servicios sociales.

- CORCAN ofrece formación en el puesto de trabajo en ocho de los nueve grupos de Clasificación Nacional de Ocupaciones.

Otros resultados:

- CORCAN ofrece formación en el puesto de trabajo en ocho de los nueve grupos de Clasificación Nacional de Ocupaciones.
- En 2019-20, la colaboración horizontal con Empleo y Desarrollo Social de Canadá brindó a CSC un acceso más directo a la información sobre puestos vacantes en las comunidades locales, aumentando así su capacidad para identificar opciones de empleo para los infractores.
- En 2018-19, los infractores completaron con éxito el 95,1% de las liberaciones laborales en general; Los infractores indígenas obtuvieron los mejores resultados con un 99,2% de éxito
- En 2018-19 en un día cualquiera, aproximadamente 1.067 infractores de ley están trabajando en las operaciones de CORCAN en todo el país. En el transcurso de un año, más de 3.700 infractores de ley se benefician de la capacitación en habilidades en el trabajo de CORCAN.
- En el año fiscal 2017-18, 572 infractores se registraron como aprendices bajo CORCAN en áreas relacionadas con oficios como técnico en almacén residencial, soldador, mecánico industrial (molinero), pintor, carpintería, electricista, plomero y ebanista, entre otros.
- Los infractores de ley también obtuvieron 14.100 certificados profesionales en el año fiscal 2017-2018, y los infractores de ley indígenas recibieron el 28 por ciento de esos certificados. Estos se obtuvieron en áreas como construcción, manufactura, oficios culinarios y una variedad de capacitación en seguridad.
- En el año fiscal 2017-2018, los Servicios de Empleo Comunitario ayudaron a identificar 2,583 oportunidades de empleo comunitario para infractores de ley (2,395 colocaciones para infractores de ley masculinos y 188 colocaciones para mujeres infractores de ley).

(Fuente: Correctional Service of Canada, Departmental Results Report 2018-19).

¿Organizar beneficios?	71%	86%
¿Clasificando las finanzas?	59%	67%
¿Apoyo para problemas de drogas o alcohol?	44%	63%
¿Apoyo de salud / salud mental?	54%	71%
¿Apoyo asistencial social?	41%	46%
¿Volver a ponerse en contacto con familiares o amigos?	41%	46%
¿Está recibiendo ayuda para resolver lo siguiente para cuando sea dado de alta, si la necesita?:		
¿Buscar alojamiento?	35%	40%
¿Conseguir empleo?	24%	25%
¿Estableciendo educación o formación?	20%	21%
¿Organizar beneficios?	33%	40%
¿Clasificando las finanzas?	21%	31%
¿Apoyo para problemas de drogas o alcohol?	43%	59%
¿Apoyo de salud / salud mental?	26%	30%
¿Apoyo a la asistencia social?	21%	32%
¿Volver a ponerse en contacto con familiares o amigos?	31%	42%

Fuente: HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales (2020) Annual Report 2019–20

Monitoreo y evaluación	<p>La Oficina del Investigador Correccional (OCI)⁴² es el Defensor del Pueblo de los infractores con sentencia federal tiene un largo historial de informes sobre el aprendizaje y la formación laboral tras las rejas y ha hecho varias recomendaciones en los últimos años (Zinger, 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades laborales significativas: Aumentar la disponibilidad de pasantías y puestos de trabajo. (2012-13 y 2018-19). - Modernizar CORCAN: para centrarse en la creación de capacidad en la formación de habilidades profesionales en áreas de demanda, incluido un acceso significativamente mayor a los oficios y aprendizajes de emprendimientos, así como a las tecnologías de ventas, marketing e información. (2014-15). - Plan de acción sobre trabajo significativo: Desarrollar un plan de acción de tres años para satisfacer la demanda de trabajo significativo, aumentar las habilidades de formación laboral y la participación en programas de aprendizaje. (2015-16). - Acceso a Internet: Proporcione a los presos acceso a correo electrónico e Internet supervisados, aprendizaje en línea y tabletas en la celda. (2017-18). - Educación postsecundaria: Aumentar el acceso de los reclusos a realizar estudios postsecundarios mediante asociaciones con universidades y colegios locales. (2017-18). - Habilidades informáticas: mejorar la capacitación en habilidades informáticas en la entrega de programas vocacionales. (2018-19). - Poblaciones vulnerables: informe sobre cómo se abordarán las necesidades de las poblaciones vulnerables (mujeres, adultos mayores, personas en situación de discapacidad) en términos de empleabilidad. (2018-19). - Modernizar el sector de fabricación de CORCAN para garantizar que se alinee con las tendencias del mercado laboral. (2018-19). - Se debe aumentar la financiación en áreas específicas, y las políticas deben actualizarse y ampliarse para incluir la educación y el acceso a 	<p>Se encuentran publicados distintos estudios, principalmente realizados por privados y algunos mandatados a estos por el sistema público, donde se revisa y evalúa la estrategia del sistema penitenciario respecto a la provisión de enseñanza, capacitación laboral y colocación laboral de la población infractora de ley. En septiembre de 2015, el Secretario de Justicia encomendó la revisión del sistema de provisión de educación en las prisiones a la experta Dame Sally Coates, de los resultados de este estudio surgieron cambios al sistema, en torno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un enfoque que permita que los estudiantes de la prisión con una evaluación de riesgo adecuada, tengan acceso controlado a Internet para apoyar sus estudios y habilitar las solicitudes de trabajos al momento de la liberación. - Reclutar a infractores de ley rehabilitados en la administración pública, proporcionar trabajos y actuar como modelo a seguir para otros empleadores. - El trabajo que se desarrolla al interior de las cárceles debe vincularse con una estrategia para lograr infractores de ley con un empleo sostenido al final de las penas privativas de libertad. - En particular, existe un potencial sin explotar en la labor que realizan miles de presos que prestan servicios penitenciarios, haciendo diariamente trabajos como cocinar, limpiar o trabajar como barberos en la prisión, pero no se ha hecho lo suficiente para complementar esto con la formación específica que los empleadores de esas áreas buscan y/o necesitan. Tampoco se ha orientado a los infractores de ley a que desempeñen estas funciones en el momento de obtener licencia ROTL, de modo que se siga una trayectoria formativa que pueda profundizar su experiencia y mejorar su CV al respecto. - Los empleadores de todos los sectores son socios clave, y hay que persuadirlos constantemente de que emplear a personas que fueron infractores de ley contribuirá no solo a la sociedad, sino también a sus propios resultados.
-------------------------------	---	--

⁴² La OCI proporciona supervisión independiente del Servicio Correccional de Canadá (CSC) proporcionando una investigación accesible, imparcial y oportuna de preocupaciones individuales y sistémicas. La OCI también ayuda al CSC a cumplir con su mandato de apoyar la rehabilitación de infractores de ley y mantener la seguridad pública al identificar problemas de interés mutuo en el sistema correccional federal.

	<p>las habilidades, especialmente la alfabetización digital, que exige el mercado laboral actual (2019-20).</p> <p>(Fuente: Zinger, 2020; Annual Report of the Office of Correctional Investigator (OCI) 2011-2012 to 2019-2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se requiere más infraestructura para asegurarse de que las personas infractoras salgan de la cárcel con las habilidades que buscan los empleadores - Un enfoque utilizado en otros países para alentar a empleadores a contratar a personas que han sido infractores de ley consiste en ofrecer incentivos económicos a los empleadores. En el Reino Unido, el comité de selección de Trabajo y Pensiones ha recomendado que el gobierno debe poner a prueba incentivos, utilizando el sistema tributario y la contratación pública para que empleadores acepten trabajar con esta población. <p style="text-align: right;">(Fuente: Coates, 2016)</p>
IV. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES		
<p>Facilitadores/fortalezas</p>	<p>Sistematización y publicación anual de la mayoría de la información de CORCAN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un modelo comercial que incentiva a múltiples proveedores, PYMES y un proveedor con enfoque de consorcio. - Un marco con un plan de estudios básico y con servicios educativos más amplios para provisión vocacional y de nicho. - La propiedad de la prisión en Inglaterra se agrupa en lotes de adquisición en apoyo de la trayectoria del delincuente (cuando sea viable), de tal modo que, si empieza un curso en un lugar y es trasladado, puede terminarlo en el destino - Los servicios bibliotecarios se incluyen en la actividad de adquisición de educación. - Organizaciones de adjudicación comunes que estandarizan las calificaciones ofrecidas en siete temas comúnmente estudiados en apoyo de una trayectoria de aprendizaje ininterrumpido para delincuentes. - Verdadero empoderamiento del director del centro penitenciario: puesta en servicio local, vínculos de empleo local, un enfoque de la educación en toda la prisión. - Los directores de los centros penitenciarios deberán rendir cuentas de la calidad de la oferta educativa en sus prisiones.
<p>Obstaculizadores/debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si bien el Servicio ofrece una serie de programas, incluida la educación y la formación laboral, el complemento actual de oportunidades de aprendizaje no proporciona ni puede proporcionar 	<ul style="list-style-type: none"> - El presupuesto para la educación carcelaria es inadecuado. Debería estar mejor financiado y ser equivalente a la educación de adultos en la comunidad.

	<p>una rehabilitación o reintegración efectivas, especialmente dada la capacidad tecnológica obsoleta y la asignación limitada de recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El conjunto de políticas sobre empleo y empleabilidad (Programa de empleo y empleabilidad y Estrategia de empleo y empleabilidad para infractores de ley), aunque también se actualizó recientemente, no respalda plenamente la adquisición de habilidades comercializables. La política no aborda adecuadamente la necesidad de garantizar que las oportunidades de empleo en las cárceles coincidan con las tendencias actuales del mercado laboral y, cuando las políticas hablan de esto, se trata simplemente de hacer ajustes en los bordes para apoyar el programa de empleabilidad. - La estrategia se centra exclusivamente en el conjunto actual de programas de formación laboral que se ofrecen y no en cómo CORCAN necesita actualizarse, adaptarse y cambiar para satisfacer las demandas del mercado laboral actual. No se mencionan tecnologías innovadoras o formas de mejorar la formación en habilidades digitales / informáticas en la ejecución de programas profesionales. La política y la estrategia, tomadas en conjunto, esencialmente mantienen el statu quo en lugar de mejorar las habilidades laborales. - No aporta para la enseñanza y la capacitación laboral, la existencia de tecnología obsoleta, la falta de acceso a Internet y un enfoque equivocado en la seguridad. Se invierten muchos esfuerzos y recursos en apoyar y mantener un marco de políticas, una infraestructura y una plataforma tecnológica obsoleta, anacrónica y pobre en diversidad de contenido. - La tecnología obsoleta es un problema para CORCAN. Los problemas de seguridad y los costos se han identificado durante mucho tiempo como las razones por las que no se puede ofrecer Internet a quienes cumplen condena en las penitenciarías federales. - Muchos infractores de ley trabajaban día tras día adquiriendo muy pocas habilidades que los ayudarían a obtener un trabajo; en ocasiones, se priorizaba la producción sobre la capacitación para aprendices. Las tiendas CORCAN no son solo instalaciones de capacitación, sino que también deben garantizar que cumplen con los números de producción para los clientes. Este impulso hacia la 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta hoy (2021), el régimen penitenciario se interpone en el camino de la educación: la falta de personal y el exceso de encierro significan que no siempre puede suceder. Y los alumnos infractores privados de libertad pueden ser transferidos a otra prisión inesperadamente, en medio de un curso, perdiendo la oportunidad de completar tareas o tomar exámenes. - Las personas que estudian a distancia –en la mayoría de los casos gracias a becas especiales para esto- en las cárceles no siempre reciben suficiente apoyo debido a la falta de personal y a las restricciones excesivas en relación al uso de internet. - Aún, al 2018 no hay suficiente conexión entre los planes de educación y capacitación vocacional y la colocación laboral, al momento de obtener la libertad. - Insuficientes oportunidades de formación profesional, incluso cuando la provisión había aumentado, seguía siendo insuficiente. - Alto número de infractores de ley subempleados en roles de baja habilidad, si bien el trabajo dentro de la cárcel, les permitió adquirir algunas habilidades, a menudo esta formación no estaba acreditada. - Por más que se hagan esfuerzo al respecto, el aprendizaje y la capacitación en habilidades laborales no es el propósito principal del sistema penitenciario, por sobre esto se encuentra el castigo. - La forma en que se han construido muchas prisiones y algunos lugares en el que se encuentran no permiten la expansión de talleres de capacitación vocacional y trabajo, lo que limita las oportunidades respectivas. - No siempre se manejan buenas estrategias para llenar eficaz y eficientemente los espacios disponibles para realizar actividades de formación y trabajo. - Muchas empresas siguen siendo escépticas sobre el empleo a personas que han sido infractores de ley. - La supervisión y el apoyo a las personas infractoras de ley en libertad, a menudo han sido poco sistemáticos e insuficientemente coordinados por parte del Ministerio de Justicia (principal responsable de reducir la reincidencia y ayudar a los/as infractores de ley a trabajar), el Servicio de Prisión y Libertad Condicional de HM (responsable de llevar a cabo sentencias dictadas por los tribunales, en custodia, en la comunidad, y
--	--	--

	<p>producción a menudo frustraba a los trabajadores, ya que les impedía participar en la capacitación en el aula y adquirir nuevas habilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las opciones de trabajo de CORCAN ofrecidas en los sitios para mujeres se basaban en roles y expectativas de género, incluidos trabajos y capacitación en áreas como costura, diseño floral y de joyería y esquila de lana. En 2017-18, por ejemplo, para las mujeres infractores de ley, la mayoría de las oportunidades de empleo de CORCAN se encontraban dentro de la Línea de Negocios Textiles (83,5% (197)). Las asignaciones en la línea de negocio de construcción y en la línea de negocio de fabricación representaron el 15,3% (36) y el 1,3% (3) de las asignaciones de CORCAN para mujeres infractoras. Ante esto, hubo mujeres señalaron querían más opciones que no fueran “tan feminizadas”, otras oportunidades además de la construcción, como contabilidad, administración de oficinas, capacitación en computación y pintura residencial / comercial. - (Fuentes: Zinger, 2020; Departmental Results Report 2018-19/2019-20; Annual Report of the Office of Correctional Investigator (OCI) 2011-2012 to 2019-2020) 	<p>rehabilitar) y el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP⁴³) responsable de la asistencia social en general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A pesar del enfoque reciente en la provisión de Through the Gate, todavía al 2019 había demasiada fragmentación entre las cárceles, los servicios de libertad condicional y otros servicios de asistencia social. - La educación y capacitación laboral aún no se ha adaptado estrechamente a los requisitos de los empleadores y/o las necesidades de diferentes cohortes de reclusos. - En general, se ha utilizado poco la inteligencia de mercado para intentar vincular la provisión de enseñanza y formación vocacional en tiempo de custodia de personas infractoras de ley a oportunidades laborales tangibles en la comunidad. <p>(Fuente: Coates, 2016)</p>
<p>Lecciones aprendidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La participación en programas de educación correccional, formación laboral y aprendizaje disminuye la reincidencia. Una evaluación de CSC encontró que los infractores de ley que completaron al menos un nivel del programa educativo presentaron una disminución del 75% en la tasa de incumplimiento de la liberación condicional por un nuevo delito en comparación con los infractores de ley que tenían necesidad de educación, pero no fueron asignados a un programa educativo. - La investigación de CSC (2014) muestra que los infractores que estaban empleados en la comunidad, independientemente de su participación en el empleo institucional, tienen casi tres veces menos probabilidades de ser revocados con un nuevo delito que los que no están empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> - La importancia de reconocer, gestionar y satisfacer las necesidades de un alto número de reclusos con dificultades de aprendizaje y diversas discapacidades. - La necesidad de claridad en cuanto a expectativas de funciones y roles en el sistema penitenciario, buscando acuerdos firmes con actores externos relevantes. - Un aspecto central de la agenda de reducción de la reincidencia del gobierno es un mayor enfoque en competencias profesionales y de empleabilidad y convertir las cárceles en lugares de trabajo. Hay una clara dirección del Gobierno para que las cárceles establezcan, fortalezcan y mantengan asociaciones, tanto internas como externas, ya que el trabajo en asociación es crucial para esta agenda que busca hacer de las prisiones lugares de trabajo significativo, infractores

⁴³ Department for Work and Pensions (DWP).

	<ul style="list-style-type: none"> - Los infractores de ley que participan en la educación o la formación laboral tienen más probabilidades de encontrar empleo después del encarcelamiento. La investigación de CSC (2014) encontró que los infractores de ley empleados con CORCAN tenían 1,09 veces más probabilidades que los infractores de ley empleados en un empleo institucional no CORCAN y 1,37 veces más probabilidades que los infractores de ley no empleados institucionalmente de obtener un trabajo en la comunidad, incluso después de controlar los factores de riesgo importantes. - Los infractores de ley empleados con CORCAN tienen más probabilidades de obtener una liberación anticipada (libertad condicional de un día). La investigación de CSC (2014) encontró que el 61% de los infractores de ley empleados con CORCAN recibieron libertad condicional por un día, en comparación con el 41% de los infractores de ley empleados con un empleo institucional fuera de CORCAN y el 51% de los infractores de ley que no estaban empleados en la institución. <p>(Fuentes: Zinger, 2020; Departmental Results Report 2018-19/2019-20; Annual Report of the Office of Correctional Investigator (OCI) 2011-2012 to 2019-2020)</p>	<p>insertos socialmente, esquemas de gestión eficientes y recuperación de la inversión comunitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacitación vocacional y el trabajo proporciona no solo un ingreso sino también estructura, dirección y autoestima - El gobierno debe continuar desarrollando un enfoque que aliente y apoye a los empleadores para que trabajen en las cárceles y contraten a los presos en libertad - Importancia central de la familia y los amigos de la persona infractora para su rehabilitación exitosa, especialmente cuando se está preparando a salir y cuando logra libertad. - Importancia del empoderamiento de los directores de prisión en cuanto a su gestión en la provisión de educación con más probabilidades de cumplir los requisitos de los empleadores y las necesidades del recluso. - El tener un empleo, al momento de ser puesto en libertad es un componente clave de la rehabilitación de un infractor de ley. El trabajo proporciona ingresos a las personas, pero genera más beneficios que eso. También establece una rutina diaria, aumenta la autoestima y da a las personas un interés en la sociedad. No es de extrañar que los ex presos que encuentran trabajo una vez liberados tengan menos probabilidades de reincidir que los que no lo encuentran. - Las empresas afirman que el asesoramiento de otras empresas es fundamental para ayudarlas a comprender, tanto los desafíos como las oportunidades que conlleva el empleo de ex infractores de ley. - Importancia de la relación que establece el sistema penitenciario con las empresas que están pensando en contratar infractores de ley, ya que, si existe un asesoramiento eficaz e imparcial, las empresas podrán conocer las experiencias de otros, poniendo en contexto los riesgos que se perciben, además de brindar tranquilidad cuando sea necesario. Para reflejar esto, el Ministerio de Justicia y el HMPPS tienen relaciones duraderas con organizaciones privadas, además del Foro de empleadores para la reducción de la reincidencia (EFFRR) y otras asociaciones de empresarios. <p style="text-align: right;">(Fuente: Ministry of Justice, 2018 y 2018a)</p>
<p>Recomendaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las tendencias del mercado laboral se identifican como orientadoras al tipo de programas y servicios de empleo que ofrece CSC, por lo 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde 2018 con la estrategia de educación y empleo, se tiene un enfoque renovado en hacer de las prisiones lugares de preparación

mismo es necesario que CORCAN elabore una estrategia donde sus cinco líneas principales de negocios (manufactura, textiles, servicios, agro y construcción) se actualicen, modernizándose para reflejar la realidad del mercado laboral actual.

- El sector manufacturero sigue siendo uno de los sectores económicos más importantes de Canadá y con el paso del tiempo ha cambiado significativamente como resultado de la tecnología e innovación. El sector manufacturero predice escasez significativa de habilidades como resultado de la población activa que envejece, lo que la convierte en un área de formación de competencias CORCAN, sin embargo, el sector manufacturero requerirá un personal altamente calificado y mano de obra bien informada que incluye diseñadores, investigadores, programadores, ingenieros, técnicos y comerciantes. Para garantizar que los infractores se beneficien de la experiencia de la formación laboral en prisión, CSC debe modernizar su sector manufacturero para reflejar las necesidades del mercado laboral.
- CORCAN debe incluir la integración de habilidades digitales/informáticas en la entrega de programas vocacionales para asegurar que los infractores están preparados para el presente y el futuro lugar de trabajo.
- El enfoque de CORCAN en la preparación de personas para trabajar en la industria de la construcción es razonable, dada la escasez de habilidades en esta industria; sin embargo, se necesitan más oportunidades de aprendizaje y liberaciones laborales para garantizar que los infractores de ley adquieran formación significativa para el trabajo con profesionales capacitados en el ámbito técnico y en el trabajo con este tipo de población.
- Aumentar la participación de mujeres en los programas de formación laboral, Programa de Empleo y Empleabilidad de CORCAN y en el Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad, además de procurar capacitaciones y empleos que no perpetúen los clásicos roles de género.
- Generar estrategias reales para abordar las necesidades de empleabilidad de poblaciones especialmente vulnerables (mujeres, personas provenientes de pueblos originarios, personas en situación de discapacidad, adultos mayores).

para el trabajo con capacitación vocacional de calidad.

- El aprendizaje a distancia debe integrarse en la provisión de educación estándar, con el tiempo del personal adecuado para proporcionar las habilidades administrativas y de estudio y el apoyo de aprendizaje necesarios. Cada alumno debe tener los medios para completar las tareas y realizar los exámenes también.
- Es necesario brindar más formación sobre capacitación y empleo en los 12 meses inmediatamente anteriores a la liberación de infractores de ley.
- Elaborar una planificación estratégica de los planes de enseñanza, capacitación y empleo, comprendiendo el mercado laboral, las necesidades de los infractores y de los mismos empleadores, además de llevar a cabo acuerdos de asociación más amplios con diversas empresas para apoyar el empleo.
- la calidad y la eficacia de la educación en las cárceles debe ser una de las funciones clave que debe informarse en cualquier evaluación general de una prisión.
- Es necesario un sistema educativo penitenciario que ponga a las personas en el camino hacia el empleo en libertad, en lugar de uno que produzca calificaciones que carecen de vigencia en el mercado laboral.
- Muchos de los empleadores siguen siendo escépticos, en el mejor de los casos, sobre la contratación de infractores de ley para trabajar para ellos en el final de sus frases. Un estudio de YouGov reveló que el 50% de los empleadores ni siquiera considera emplear a un infractor de ley, no obstante, hay testimonios de empresas donde estos empleados resultan ser los más leales y comprometidos.
- Aún queda pendiente realizar más esfuerzos y estrategias para promover a personas infractoras de ley como una fuerza laboral confiable, además de procurar que el proceso de contratación de infractores de ley sean más sencillos
- También existen desafíos en la forma en que se apoya y supervisa a personas infractoras de ley, al ser puestos en libertad, lo que afecta las posibilidades de que una persona desista del delito y mantenga un trabajo.
- Es necesario pesquisar cuestiones fundamentales como qué tipo

(Fuentes: Zinger, 2020; Departmental Results Report 2018-19/2019-20; Annual Report of the Office of Correctional Investigator (OCI) 2011-2012 to 2019-2020)

específico de educación académica o vocacional logra los mejores resultados, qué tipo de método de administración/gestión en el sistema penitenciario logra los mejores resultados y cuánta educación se necesita para marcar la diferencia.

(Fuente: Ministry of Justice, 2018)

- c. España
- d. Uruguay

ESPAÑA	URUGUAY
<p>En España, la administración de los centros penitenciarios corresponde al Ministerio del Interior, bajo la Secretaría General de las Instituciones Penitenciarias (SGIP), a excepción del caso de la Comunidad Autónoma de Cataluña, ya que la administración de la política penitenciaria es competencia de la Dirección General de Servicios Penitenciarios (DGSP), que está bajo la supervisión del Departamento de Justicia, por lo anterior, un comité mixto se hace cargo de la coordinación de ambas administraciones.</p> <p>Los centros penitenciarios se dividen en cuatro categorías: instituciones cerradas, de las cuales 69 corresponden a SGIP y 9 a la administración de DSGP; los centros de integración social semiabiertos, 56 a cargo de SGIP y 4 de la DGPS; centros para madres, tres unidades a cargo de SGIP; y finalmente 2 hospitales psiquiátricos en las prisiones de SGIP, y 1 correspondiente a la DGPS.</p> <p>En cuanto a la población infractora de ley, para el año 2020, la cantidad de reclusos que se encuentran en centros administrados por la Secretaría General de las Instituciones Penitenciarias, corresponde a 57.680 (incluyendo a 8.244 en Cataluña), de los cuales un 7,4% son mujeres y el resto corresponde a población masculina. La tasa de población carcelaria es de 122⁴⁴ (Institute for Crime and Justice Policy Research y Birkbek University of London, 2020).</p>	<p>El Instituto Nacional de Rehabilitación es quien se encarga de la gestión y es responsable del sistema penitenciario de Uruguay desde el año 2010, su objetivo principal es actuar como una institución rectora de la política penitenciaria nacional mediante tres ejes: seguridad, tratamiento y gestión (Ministerio del Interior, 2011). A la vez, esta institución se encuentra bajo la tutela del Ministerio del Interior. En relación a la población en los centros penitenciarios, para el año 2020, la cantidad de reclusos que se encuentran en centros administrados por el Instituto Nacional de Rehabilitación, corresponde a 11.755 (total de la población carcelaria, incluidos los detenidos en prisión preventiva y los presos preventivos), de los cuales un 5,4% son mujeres y el resto corresponde a población masculina. La tasa de población carcelaria es de 337⁴⁶ (Institute for Crime and Justice Policy Research y Birkbek University of London, 2020).</p> <p>Convenio Marco entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) e Instituto Nacional de Rehabilitación (a cargo del Ministerio del Interior)</p> <p>En 2013, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y Ministerio del Interior firmaron un Convenio Marco con el fin de conjugar esfuerzos para promover la complementariedad en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y formación profesional, en el ámbito de las respectivas competencias de cada Parte. De esta forma dentro de los penales del Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) se realizan diversas actividades destinadas a diferentes Unidades de todo el país, con el objetivo de fortalecer los programas de</p>

⁴⁴ La tasa de población carcelaria (x 100.000 habitantes del país) está basada en una población nacional estimada de 47,44 millones, a partir de cifras de Naciones Unidas en 2020).

⁴⁶ La tasa de población carcelaria (x 100.000 habitantes del país) está basada en una población nacional estimada de 3,49 millones, a partir de cifras de Naciones Unidas en 2020).

Respecto a la responsabilidad de la reinserción social de los internos, el organismo encargado de entregar formación académica y profesional en toda España –con excepción de Cataluña- es la entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE), creado el 2003, esta unidad está adscrita al Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

TPFE es una entidad estatal de derecho público con personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar. Su objetivo es lograr la inserción laboral de todos los penados mediante la formación y el trabajo, proporcionándoles conocimientos y hábitos laborales para que, una vez alcanzada la libertad, puedan competir en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos.

Los instrumentos con los que cuenta para el logro de su objetivo son: personalidad jurídica propia, lo que le convierte en una entidad con capacidad para adquirir y poseer bienes, para contraer obligaciones y para ejercitar acciones judiciales; vocación comercial, que le garantiza que sea un instrumento flexible y versátil al servicio de los objetivos de la Política Penitenciaria; condición de medio propio y servicio técnico de la Administración General del Estado.

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo⁴⁵ pone a disposición de todos los centros penitenciarios y centros de inserción social los recursos necesarios para incrementar el nivel de empleabilidad de la población penitenciaria, a través de la formación de cursos de capacitación y apoyarles en su proceso de búsqueda de empleo con el fin de facilitar su incorporación a la actividad laboral, tanto en el interior de los centros como en el exterior.

La entidad también lleva a cabo acciones para la capacitación y orientación laboral dirigidas a internos próximos a incorporarse al mercado laboral, mediante la impartición de módulos en los que se informa a los internos de sus derechos y obligaciones, los entornos de trabajo y las posibles fuentes de empleo (TPFE. Informe Anual, 2019).

rehabilitación de personas privadas de libertad (PPL), especialmente aquellos vinculados a la educación, la formación en oficios y la cultura.

Los objetivos específicos de las actividades en el marco de este convenio son: a) Mejorar la cualificación de los participantes, aumentando así sus posibilidades de inserción laboral formal; b) Contribuir en la construcción de su proyecto socio-educativo-laboral; c) Desarrollar en los participantes las competencias transversales para la mejora de la empleabilidad y el ejercicio de la ciudadanía; d) Contribuir a la inserción social de quienes han infringido la ley penal y se encuentran en régimen de libertad; e) Identificar, desarrollar y fortalecer las potencialidades necesarias para la búsqueda, obtención y sostén de un trabajo formal, y/o la permanencia o reinserción educativa; f) Incorporar o mejorar conocimientos técnicos que optimicen el desempeño laboral de los/las participantes; g) Incorporar conocimientos sobre las diferentes formas de conceptualizar el ambiente y los problemas ambientales, e incorporar herramientas conceptuales para su conocimiento y gestión.

Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI)

La Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI) es ejecutada por el Ministerio del Interior de Uruguay desde el año 2015, junto a la coordinación del INR, tiene como fin resguardar los procesos de pre-egreso y la transición de los recintos penitenciarios, a través del logro del incremento de la autonomía de las personas en proceso de libertad, la cual implica la mejora y fortalecimiento de sus vínculos sociales, el acceso a la educación referente al apoyo sociolaboral y la capacidad de generar un nuevo proyecto de vida para evitar la reinserción a las prácticas delictuales. El trabajo realizado en esta práctica contempla como beneficiarios a todas las personas con hasta 5 años de haber sido liberadas, y que, además, se presenten voluntariamente en oficinas de DINALI a solicitar apoyo. DINALI opera en todo el territorio del país mediante a Oficinas Departamentales de Apoyo al Liberado. La institución cuenta con una bolsa de trabajo en la cual las personas que se encuentran en situación de libertad pueden acceder a ofertas laborales.

La iniciativa nace a partir de la necesidad de intervención por el bajo nivel de reinserción social de los liberados del sistema penitenciario y la alta tasa de reincidencia delictiva. Particularmente de dar respuesta a las necesidades consideradas cruciales para la reintegración social luego de

⁴⁵ La entidad ejecuta anualmente acciones de capacitación laboral cofinanciadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Fondo Social Europeo (FSE) por las cuales los infractores de ley reciben certificación validada según las leyes.

Asimismo, TPFE proporciona apoyo a los internos que inician su etapa de semi-libertad facilitándoles su inserción laboral. Para ello se gestionan distintos tipos de programas que prestan apoyo individualizado, como el programa Reincorpora, que ejecuta itinerarios de integración sociolaboral personalizados, y el programa de acompañamiento para la inserción laboral EPYCO (TPFE. Informe Anual, 2019).	pasar por la cárcel, estas son tener alguien esperando, disponer de vivienda y acceder a un trabajo para mantenerse por medios legales. Las líneas estratégicas priorizan el desarrollo de mecanismos de intervención que faciliten la resocialización y reeducación, especialmente la oferta de cupos de trabajo protegido, y la articulación con las políticas sociales existentes. El acompañamiento que se entrega a los beneficiarios se encuentra considerada dentro de esta práctica, en este sentido quien está a cargo de esta área es la Junta de Disciplina y Admisión de DINALI, responsables del seguimiento y tratamiento de los usuarios.
--	--

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA		
Tipo de experiencia	<p>La entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) pone a disposición de todos los centros penitenciarios y centros de inserción social los recursos necesarios para incrementar el nivel de empleabilidad de la población penitenciaria, a través de la formación de cursos de capacitación y apoyarles en su proceso de búsqueda de empleo con el fin de facilitar su incorporación a la actividad laboral tanto en el interior de los centros como en el exterior.</p> <p>La entidad también lleva a cabo actuaciones para la formación y orientación laboral dirigidas a internos próximos a incorporarse al mercado laboral, mediante la impartición de módulos en los que se informa a los internos de sus derechos y obligaciones, los entornos de trabajo y las posibles fuentes de empleo. Asimismo, TPFE proporciona apoyo a los internos que inician su etapa de semi-libertad facilitándoles su inserción laboral. Para ello se gestionan distintos tipos de programas que prestan apoyo individualizado, como el programa Reincorpora, que ejecuta itinerarios de integración socio laboral personalizados, y el programa de acompañamiento para la inserción laboral EPYCO (ex programa SAL).</p>	<p>Capacitación laboral: INEFOP y el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) suscriben convenios específicos, con actividades destinadas a diferentes unidades penitenciarias de todo el país, con el objetivo de fortalecer los programas de rehabilitación de personas infractoras de ley, especialmente aquellos vinculados a la educación, la formación en oficios y la cultura, con el propósito de mejorar sus condiciones de empleabilidad y/o apoyar el desarrollo de emprendimientos productivos existentes dentro de dichas Unidades (Lasida y Racioppi, 2018).</p> <p>DINALI: se ofrece un servicio de atención psicosocial y sociolaboral, junto a la generación de plazas laborales y una serie de prestaciones destinadas al apoyo inmediato o satisfacción de necesidades básicas de personas liberadas, entre estas se encuentran capacitaciones en oficios que contemplen no sólo una función educación, sino que considere el apoyo individual a las personas beneficiadas (Trujillo, 2017).</p>
Institucionalidad/normatividad de la experiencia	Ministerio del Interior	Ministerio del Interior
Institución/es responsable/s de la ejecución de la instancia de capacitación/ formación	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo es una entidad estatal de derecho público con personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar y se encuentra adscrita al Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de	<ul style="list-style-type: none"> - Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) para capacitación laboral intra y extra muro. - Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) para capacitación laboral y colocación laboral intra muro. - Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI), para capacitación

	Instituciones Penitenciarias, teniendo por objeto la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación y orientación para el empleo de los reclusos en centros penitenciarios.	laboral y colocación laboral extra muro.
Población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Personas privadas de libertad que tengan las condiciones requeridas para participar en cursos de formación profesional para empleo. - Internos que estén próximos a incorporarse al mercado laboral. - Infractores de ley en Plan de formación profesional para el empleo en el centro penitenciario. - Infractores de ley en Programa de Formación y Orientación Laboral (FOL). - Infractores de ley en Plan de inserción laboral. <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES).</p>	<p>-Capacitación laboral: Personas privadas de libertad, las cuales se encuentren en establecimientos de seguridad media con un mínimo de seis meses de antigüedad y que no presenten una conducta problemática en extremo (Lasida y Racioppi, 2018).</p> <p>-DINALI: Todas las personas con hasta 5 años de haber sido liberadas que se han presentado voluntariamente en oficinas de DINALI a solicitar apoyo. Entre enero y septiembre de 2016 ingresaron 944 personas, lo que daría una cifra anual de 1250 usuarios nuevos (Trujillo, 2017)..</p>
Fecha de inicio y años de ejecución	2003 hasta la actualidad (18 años)	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación laboral: en 2013 se firma entre INEFOP y el Ministerio del Interior un Convenio Marco con el fin de conjugar esfuerzos para promover la complementariedad en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y formación profesional, en el ámbito de las respectivas competencias de cada Parte (8 años). - DINALI: desde 2015 a la actualidad (6 años).
II. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA		
Objetivo de la experiencia	<p>El Plan de formación para el empleo y la inserción laboral de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo tiene como objetivo: lograr la inserción laboral de todos los penados mediante la formación y el trabajo, proporcionándoles conocimientos y hábitos laborales para que, una vez alcanzada la libertad, puedan competir en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos.</p> <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES).</p>	<p>Capacitación laboral⁴⁷: 1) Mejorar la calificación de los participantes, aumentando así sus posibilidades de inserción laboral formal; 2) Desarrollar en los participantes las competencias transversales para la mejora de la empleabilidad y el ejercicio de la ciudadanía.</p> <p>DINALI⁴⁸: La intervención se propone que los liberados del sistema penitenciario logren reinsertarse socialmente y que disminuyan su tasa de reincidencia, a través del logro del incremento de su autonomía (que incluye la mejora de sus vínculos sociales, el acceso a la educación y la capacidad de generar un nuevo proyecto de vida). Como resultados de corto plazo, se busca asegurar el acceso a servicios y prestaciones para necesidades básicas,</p>

⁴⁷ Lasida, J., Racioppi, F. (2018). Evaluación del convenio INEFOP-INR. Resumen ejecutivo. Universidad católica del Uruguay.

⁴⁸ Trujillo, H. et al. (2017) Evaluación de Diseño, Implementación y Desempeño (DID) de la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI). Dirección de Gestión y Evaluación (AGEV) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP).

		generar competencias y habilidades específicas para la reinserción social, y lograr que reconsideren sus perspectivas. (Fuente: https://www.minterior.gub.uy/index.php/2-uncategorised/5598-direccion-nacional-de-apoyo-al-liberado)
Población beneficiaria⁴⁹	Personas privadas de libertad que tengan las condiciones requeridas para participar en cursos de formación profesional para empleo (se detalla más adelante). (Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES).	Capacitación laboral: personas infractoras de ley que manifiesten interés por participar en los cursos ofertados y no tengan experiencia en capacitación en oficios y/o quieran especializarse, debido a que están prontos a salir al medio libre (Lasida y Racioppi, 2018). DINALI: La población beneficiaria de la intervención corresponde a la población efectivamente atendida en las oficinas de DINALI. En este caso, puede considerarse que los beneficiarios coinciden con la población objetivo, siempre que la persona que concurra sea atendida (Trujillo, 2017).
Enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> - La planificación estratégica de la entidad no incorporó entre sus objetivos el fomento de la igualdad de mujeres y hombres. - En los cursos impartidos en el ámbito penitenciario, el director del centro certifica que en el proceso de selección de los participantes se ha tenido en cuenta la perspectiva de género para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario, según lo previsto en el artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo Europeo de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Social Europeo. - En el ámbito del trabajo penitenciario, la entidad desarrolla los distintos tipos de talleres sin discriminar por razón de género. (Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)	Los cupos para pasantías educativo laborales y los cupos para pasantías se realizan sin distinción de género. Tampoco se cuenta con cupos y/o espacios de cuidados para niños, niñas, adolescentes u otras personas dependientes de mujeres que estuvieron privadas de libertad y que son parte de alguna pasantía de DINALI. La Posada de camino, cuenta con sólo 6 plazas para mujeres (en comparación a 60 para hombres, las mujeres no pueden acudir con hijos/as). (Fuente: Azul Cordo, 2019)
Diseño/descripción de la experiencia de capacitación/formación	i. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo está compuesto del Plan de formación profesional para el empleo en el centro penitenciario y del Plan de inserción laboral.	i. Nivelación educación básica⁵⁰: Los reclusos pueden culminar el ciclo básico (educación media básica) en un año y, al mismo tiempo, acreditar capacitaciones laborales. También se desarrollan tutorías para integrar a aquellas personas reclusas en niveles de

⁴⁹ La información sistematizada no arrojó cifras que indiquen cobertura, sino más bien las características principales (perfil) de quienes tenían acceso a las capacitaciones laborales.

⁵⁰ De la educación escolar en los centros penitenciarios, se encarga la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

a) Plan de formación profesional para el empleo en el centro penitenciario (intra muro)

➤ Formación profesional

El plan tiene por objetivo cubrir las carencias formativas de las personas privadas de libertad y mejorar su cualificación profesional para facilitar su reinserción sociolaboral a través de la impartición de cursos de formación profesional en el interior de los centros penitenciarios. Luego de la formación, los alumnos reciben el reconocimiento de haber adquirido una cualificación profesional reconocible en el exterior que facilite su incorporación a una actividad productiva tanto en el interior del centro como en el exterior.

La población beneficiaria son personas privadas de libertad que tengan las condiciones requeridas para participar en cursos de formación profesional para empleo.

Cobertura población beneficiaria infractores de ley en Plan de formación profesional para el empleo en el centro penitenciario	6.387
--	-------

Fuente: TPFE. Informe Anual 2019.

La mayoría de las acciones formativas desarrolladas están determinadas en el Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal y están dirigidas a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, por lo tanto, su gestión y desarrollo cumple con los requisitos exigidos en los mismos. En estos casos, se imparten a través de expertos docentes contratados al efecto por TPFE para el desarrollo de cada una de las acciones programadas.

seguridad más rigurosos y que, por ende, no pueden acceder a las aulas donde se dictan las clases. Las tutorías están pensadas para estudiantes que se encuentren entre segundo y tercer año de ciclo básico, o a no más de ocho asignaturas de egreso de bachillerato (educación media superior). Existen también oportunidades de estudio terciario para los internos que completen la educación secundaria.

ii. Capacitación laboral⁵¹

Para las capacitaciones laborales se trabaja, a través del Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) dependiente del Ministerio del Interior y en convenios específicos de INEFOP, por ejemplo, con la Universidad de la República de Uruguay (UDELAR), con el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP) de la Universidad del Trabajo de Uruguay (UTU).

Según lo establecido en el convenio, las áreas de capacitación se definieron de acuerdo a las necesidades manifestadas por las personas privadas de libertad, en consonancia con las necesidades del mercado laboral, entendiéndose que se trata de áreas de rápida inserción.

Luego de las capacitaciones, está la opción de acceder a pasantías laborales se enmarcan en la Ley 18.489 y se realizan a través de convenios con instituciones públicas y privadas por un período de un año con opción a dos.

➤ **Licitación de los cursos de capacitación laboral y formación de competencias de empleabilidad:**

A través de convenios entre el INR e INEFOP, se llama a licitaciones públicas para que Entidades de Capacitación de Adultos (ECAs) ejecuten distintos cursos de formación laboral.

Asimismo, Corresponde al INR el aporte de espacios físicos adecuados y equipados para el desarrollo de las capacitaciones que se lleven a cabo.

Por lo general, estos cursos se realizan cuatro veces a la semana y tienen una duración de tres a seis meses, ofrece un subsidio por jornada para el caso de asistentes que estén en libertad condicional o egresados del sistema

⁵¹ <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

En el marco de este mismo plan se imparten acciones a medida como manipulador de alimentos y conductor de carretillas elevadoras, dirigidas fundamentalmente a incorporar a los internos a talleres productivos penitenciarios. En estos casos se llevan a cabo por empresas especializadas adjudicatarias por concurso público. Las principales capacitaciones laborales que se realizan son las siguientes:

Cursos de capacitación laboral con inserción de empleo en el centro penitenciario

Cursos de capacitación intramuros		
- Actividades auxiliares de almacén	- Manipulador de alimentos	- Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción
- Actividades auxiliares de cocina	- Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización	- Operaciones básicas de cocina
- Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	- Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas	- Operaciones básicas de panadería y bollería
- Arreglos y adaptaciones de prendas y artículos en textil y piel	- Operaciones auxiliares de confección industrial	- Operaciones básicas de restaurante y bar
- Auxiliar de enfermería en salud mental y toxicomanías	- Operaciones auxiliares de guarnicionería	- Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos
- Conductor de carretillas elevadoras	- Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos	- Reproducciones de moldes y piezas cerámicas artesanales
- Gestión-tratamiento de residuos	- Operaciones	- Servicios auxiliares de estética

penitenciario puedan cubrir los boletos de transporte y el almuerzo, facilitando la participación y continuidad en los cursos. A su vez, el tiempo entre la adjudicación de los cursos y el inicio de estos, no deberá ser superior a los 90 días.

➤ **Convocatoria y selección de participantes a cursos de capacitación/formación laboral**

Para la presentación de los cursos, un equipo del INR asistió a los módulos de convivencia junto al supervisor designado por INEFOP y las ECAs responsables para presentar a los internos las características de los cursos ofertados. Se presentaron uno a uno los cursos en un lapso de aproximadamente dos semanas. En dichas instancias se entregaron formularios de inscripción donde los infractores de ley, quienes indicaron las áreas de su interés, así como si poseían o no algún conocimiento previo sobre el tema. De esta forma, la INR realiza la convocatoria a participantes y conformación grupal y dependiendo del curso, selecciona a personas privadas de libertad o en libertad condicional (o egresado del sistema penitenciario) teniendo en cuenta el perfil, necesidades, trayectorias e intereses.

Otra experiencia son las capacitaciones a internos por el acuerdo entre el INR y la Red de Emprendimientos Sostenibles en Unidades de Rehabilitación (RESUR). La institución es una red de emprendimientos productivos, vinculada al diseño que espera impactar en la comunidad, buscando entregar herramientas a las personas privadas de libertad, esto en lo social, educando, capacitando y empleando a los participantes.

También se da la educación no formal, es decir, fuera del marco del sistema formal, dirigidas a personas de cualquier edad, con el objetivo de facilitar conocimientos y habilidades referidos a diversos ámbitos de la vida, por ejemplo: arte, tecnología, deporte, capacitación laboral, entre otros, destacan talleres de informática, teatro, murga, periodismo, jardinería, yoga y boxeo, llevadas a cabo principalmente por organizaciones de la sociedad civil.

➤ **Oferta de cursos**

A continuación, se observa una tabla con los cursos de capacitación que se ejecutaron intramuros en distintos centros penitenciarios de Uruguay para el

- Impresión en offset	en	auxiliares de pintura	de	- Socorrista en instalaciones acuáticas
- Manejo de apiladores y transpaletas	de y			

Fuente: TPFE. Informe Anual 2019.

- La cantidad de alumnos para cada uno de los cursos es entre 10 y 20.
- La duración de los cursos va de 9 horas hasta 560 horas.
- Tanto el vestuario como el material didáctico y de publicidad que se entrega a los alumnos de estas acciones formativas se elaboran en talleres productivos de distintos centros penitenciarios.

En el marco de este mismo plan, los alumnos que han participado en estas acciones formativas han realizado también los Módulos Autoformativos de Competencias Transversales cuyo objetivo es completar la formación técnica con la adquisición de otras habilidades genéricas y comunes: sensibilización ambiental, igualdad de oportunidades, prevención de riesgos laborales y tecnología de la información y comunicación.

Asimismo, se imparten módulos en los que se informa a los internos de sus derechos y obligaciones, los entornos de trabajo y las posibles fuentes de empleo.

Para la ejecución de este plan se cuenta con la colaboración de tres entidades fundamentalmente:

- 1) El Servicio Público de Empleo Estatal en el marco del Convenio de Colaboración que se firma con carácter anual. Durante el año 2019 se finalizaron 264 acciones y se

período 2018-2019. El máximo de alumnos/as por curso fue de 20 personas⁵², no obstante en la práctica, los cursos se realizan mayormente con un mínimo de 10 y máximo de 15 alumnos/as.

Cabe señalar que las áreas en que se realizan capacitaciones laborales, ya sea para infractores de ley internos y liberados son las mismas y corresponden en su gran mayoría a oficios.

Cursos de capacitación laboral ejecutados en centros penitenciarios de Uruguay, período 2018-2019

Curso de capacitación laboral	Horas módulo de capacitación técnico-específica	Hora total curso
Taller de educación audiovisual	100	280
Jardinería	80	260
Sanitaria	120	300
Huerta	90	270
Electrotecnia	130	310
Galletería	80	260
Panadería	205	385
Carpintería en madera	200	380
Galletería	80	260
Multioficios-Construcción	150	330
Albañilería	120	300
Auxiliar en mecánica automotriz	120	300
Peluquería	130	310

Fuente: elaboración propia en base a "Llamado para capacitación Convenio INEFOP-INR varias unidades 2018-2019" en: <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

⁵² No se encontró información publicada

iniciaron otras 49.

- 2) El Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social, a través de esto, se cofinancian más de 400 acciones de formación profesional para el empleo.
- 3) Entre estas acciones se encuentran las de Gestión de residuos urbanos e industriales con una duración de 150 horas que se gestionan en el marco del Convenio de Colaboración con ECOEMBES. Los contenidos del curso son los establecidos en el Manual de Gestión de Residuos Urbanos e Industriales elaborado por ECOEMBES.

➤ Tipos de empleo en el Centro Penitenciario:

Talleres de producción propia: para las artes gráficas, esta se lleva a cabo en el Centro Penitenciario de Madrid III (Valdemoro) y está dedicada principalmente a la edición de publicaciones, como también a todo tipo de trabajos de papelería. Además, esta cuenta con una zona especializada en diseño gráfico y preimpresión. Para el caso de la carpintería en madera, los talleres de esta especialidad se encuentran ubicados en los Centros Penitenciarios de Albolote (Granada), Bonxe (Lugo), Cáceres, Ocaña I. Donde su dedicación principal es la fabricación de equipamiento de mobiliario interior y mobiliario deportivo, así como otros trabajos diversos. Las actividades agropecuarias son practicadas en los centros de Málaga, Sevilla y los Centros Penitenciarios de Burgos. Principalmente estos se dedican a la producción hortofrutícola para autoconsumo en cocina.

Talleres de servicios penitenciarios: las actividades auxiliares son básicas para un correcto funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, son necesarias la prestación de diferentes servicios básicos, entre estos están la lavandería, reparto de comidas, peluquería, entre otros. Por otro lado, también están las actividades de mantenimiento, estas contemplan las labores relacionadas al

➤ **Contenido/módulos de la capacitación/formación laboral**

Módulos de la capacitación/formación laboral realizada en centros penitenciarios uruguayos, período 2018-2019

Área	Horas totales
Módulo de capacitación técnico-específica	Depende del área de capacitación (entre 80 y 205 horas)
Módulo de capacitación transversal para el empleo	44*
Módulo de nivelación	30*
Módulo de sensibilización en el medioambiente y el consumo responsable	6*
Acompañamiento individual y trabajo con las familias.	100*
Total	Entre 260 y 385 horas

Fuente: INEFOP. Términos de referencia 2018 para la presentación de propuestas de capacitación/plan de capacitación laboral en varias unidades penitenciarias. *La duración de este módulo es permanente para los diferentes cursos de capacitación.

En <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

➤ **Metodología de los cursos de capacitación/formación laboral**

En la metodología utilizada para el período 2018-2019, se espera que los cursos cumplan con el doble criterio de pertinencia en cuanto a metodología y selección de contenidos, es decir, articulando las necesidades y demandas del área de capacitación y ofreciendo una formación cuyo eje sea la capacitación para el empleo según competencias laborales; e integrando las necesidades, intereses y características propias de las y los destinatarios del curso.

mantenimiento, conservación y reparación de los edificios que son administrados por la institución penitenciaria.

Talleres en colaboración de empresas externas: Para que una empresa pueda participar en la promoción de talleres se deben propiciar compromisos de colaboración y protocolos de adhesión a los convenios celebrados con entidades empresariales, en los que se establecen las condiciones concretas con las empresas interesadas, las cuales quedan plasmadas en un acuerdo de colaboración con TPFE. Las actividades que pueden ser realizadas van desde la confección industrial, la prestación de servicios, la artesanía, entre otras. Para las actividades productivas que se dan en la modalidad del trabajo en la prisión, la medida mensual de los internos que han trabajado en los talleres productivos para 2019 ha sido aproximadamente de 12.279, de los cuales 9.220 ha sido en el área de servicios, 2.805 en talleres de colaboración con empresas privadas y 254 lo han hecho en talleres de producción propia.

(Fuente: TPFE. Informe Anual 2019)

La propuesta técnico-pedagógica se orienta a la creación de un espacio de formación que integre los distintos componentes, contemple la perspectiva de género, estimule el aprendizaje y promueva actitudes proactivas en los participantes, hacia la obtención de un empleo formal y/o el retorno al sistema educativo formal. Asimismo, para el desarrollo de las capacitaciones, se toma en cuenta la operativa penitenciaria de la Unidad: los días y horarios son acordados entre la entidad de capacitación y el Departamento de Gestión de Educación y Cultura de la Unidad.

El módulo de **acompañamiento individual** está orientado al acercamiento y trabajo con las familias de los participantes. Entendiendo a la familia como un esencial componente de la red de apoyo social de las personas privadas de libertad.

➤ **Certificación de los cursos de capacitación laboral**

Se establece que, al finalizar la capacitación, aquellos participantes que hayan logrado un mínimo de 80% de asistencia deberán recibir un certificado en el que figurará el logo de INEFOP y el de la ECA involucrada en el dictado de los cursos, con las firmas de las respectivas autoridades.

iii. Trabajo (intra/extra muro).

Trabajo dentro del centro penitenciario, en el que se pueden distinguir tres tipos de emprendimiento:

- Emprendimientos gestionados por el propio centro penitenciario, quien selecciona el personal y establece el tipo de tareas que deben desempeñar estos reclusos.
- Emprendimientos propios de las personas privadas de libertad, quienes reciben la colaboración de otros reclusos. En algunos casos, la unidad penitenciaria requiere el pago de un canon (cómo máximo un 20%) por el uso de las instalaciones, así como también los internos reciben un salario por trabajar para el proyecto.
- Emprendimientos de iniciativa privada, que permiten a empresas instalar y desarrollar su actividad dentro del centro carcelario, seleccionando el personal requerido y otorgándole un sueldo en contrapartida.

Trabajo fuera del centro penitenciario, el que surge, en general, gracias a convenios celebrados entre el Ministerio del Interior y entidades públicas (por ejemplo, empresas públicas o intendencias municipales), empresas privadas u organizaciones de la sociedad civil. Si bien hay ejemplos de estos convenios en distintas partes del territorio nacional, son más frecuentes en el área metropolitana. De estos acuerdos surge un sistema de pasantías.

También existe la posibilidad de que el propio recluso consiga empleo fuera de la unidad de internación, o bien aproveche un convenio entre su centro de reclusión y alguna institución. En estos casos, el establecimiento penitenciario puede solicitar una salida laboral para que el recluso trabaje fuera del sistema penitenciario.

El INR tiene la facultad de desarrollar programas de rehabilitación e inclusión que impliquen actividades fuera de los centros penitenciarios. Las salidas laborales pueden concretarse ya sea porque el propio recluso consigue contratante o porque existe un convenio entre alguna institución y el centro de reclusión; siempre es el establecimiento quien solicita la salida laboral cuando es en este tipo de experiencias, las particulares las realiza el interno. En cada caso, una comisión interdisciplinaria autoriza salidas (siempre con custodia policial) y las comunica al juzgado competente. Luego, el juez de la causa cuenta con un tiempo para expedirse, de lo contrario se considerará válida la decisión de la comisión.

Orientación laboral y trabajo previo al egreso del infractor, del cual está a cargo el INR, en coordinación con la DINALI (Dirección Nacional de Apoyo al Liberado), que es el órgano encargado de preparar a los reclusos para su retorno a la sociedad.

Orientación laboral y trabajo al salir libre del medio penitenciario. En esta instancia interviene exclusivamente la DINALI, operando en todo el territorio nacional a través de sus Oficinas Departamentales de Apoyo al Liberado. De acuerdo a la ley, la DINALI debería contar con una bolsa de trabajo para el registro de personas liberadas.

		<p>Para lograr la reinserción social, la DINALI ha celebrado convenios de práctica laboral con instituciones públicas como el Correo, Administración Nacional de Puertos, obras sanitarias del Estado e Intendencias.</p> <p>Por otro lado, se encuentra el convenio establecido ente DINALI y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), el acuerdo busca promover la inserción social y la promoción de la práctica laboral de personas que retoman su libertad. En este sentido, se dictarán cursos de capacitación en las áreas de panadería, carpintería en madera, peluquería canina, entre otros oficios. Las instancias de capacitación consideran un módulo de aprendizaje específico del oficio, competencias transversales, módulo para la sensibilización del ambiente y consumo responsable, como también de acompañamiento individual.</p> <p>La Ley de Humanización y Modernización del Sistema Carcelario (Ley N.º 17.897, artículo 14) dispuso que las empresas adjudicatarias de licitaciones del Estado deben cubrir al menos el 5% de ciertas categorías de empleo con trabajadores allí registrados.</p> <p>Cursos de capacitación laboral convenio INR-INEFOP: se considerarán las siguientes situaciones particulares⁵³:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso de generarse emprendimientos productivos como consecuencia de las capacitaciones realizadas, los mismos deberán cumplir con la legislación vigente en cuanto a su constitución, funcionamiento, habilitaciones, etc. A estos efectos la Gerencia de Empresas de INEFOP brindará el asesoramiento que en cada caso corresponda. - El participante de uno de los cursos recibe la libertad o es trasladado por el Sistema Judicial. Para dicha situación la entidad de capacitación deberá documentar el hecho con certificado expedido por INR. - Al participante se le otorga por parte del Sistema Judicial salidas transitorias que vienen ya con el dictamen de día y horario y que pudieran coincidir con el curso, imposibilitando seguir con este. La situación deberá documentarse con certificado expedido por INR.
--	--	--

⁵³ Términos de referencia 2018, bases de licitación para propuesta cursos capacitación laboral para infractores de ley. En <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

		<ul style="list-style-type: none"> - El participante obtenga la autorización del Juez para salir a trabajar fuera del Centro de Rehabilitación. Deberá documentarse con certificado expedido por INR. - Situaciones de enfermedad invalidante permanente o transitoria que pudieran suceder. Deberá documentarse con certificación médica. <p>Fuente: http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525)</p> <p>Resumen de la intervención de la DINALI (Trujillo, 2017):</p> <p>Resultados de corto plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liberados generan competencias y habilidades específicas para su reinserción laboral. - Liberados acceden a servicios y prestaciones públicas que cubran las necesidades básicas. - Liberados reconsideran sus perspectivas respecto a sus posibilidades. <p>Resultados de mediano y largo plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liberados logran reinserción social. - Disminuir la tasa de reincidencia delictiva de los beneficiarios. - Liberados incrementan su autonomía (mejora de vínculos sociales, acceso a educación, capacidad de elaborar proyecto). <p>Productos (bienes y/o servicios)</p> <p>P1. Liberados reciben Atención Directa: Atención Psicosocial Integral por un periodo máximo de 2 años.</p> <p>P2. Liberados reciben productos para asistencia básica (kit higiene, préstamos de honor, vestimenta o alimentos).</p> <p>P3. Liberados reciben asistencia para cubrir NBI (derivación para tarjeta MIDES, INDA, etc.).</p> <p>P4. Liberados reciben Asesoramiento Jurídico para trámites.</p> <p>P5. Liberados recientes (no más de 15 días) reciben atención psicosocial y vivienda provisoria en “Posada” (no más de 60 días).</p> <p>P6. Liberados participan en talleres de recreación y esparcimiento.</p> <p>P7. Liberados participan en Plazas laborales: 3 subproductos: a) generación y mantenimiento de convenios (equipo técnico); b)</p>
--	--	--

		<p>participación en talleres de capacitación; c) participación en pasantías laborales en organismos públicos y privados</p> <p>P8: Soporte en Red constituido y Vínculos Interinstitucionales fortalecidos. Se busca la generación de convenios y acuerdos de forma de tener construida la red interinstitucional que facilite el acceso de los usuarios a prestaciones sociales, servicios de salud y oportunidades de inserción laboral.</p> <p>Fuente: Informe de Evaluación DID de la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado. Elaboración en base a Matriz de Objetivos para la evaluación.</p> <p>En: https://transparenciapresupuestaria.opp.gub.uy/sites/default/files/evaluacion/DINALI.pdf</p>
<p>Acompañamiento psicosocial/sociolaboral</p>	<p>Plan de inserción laboral (acompañamiento psicosocial y sociolaboral).</p> <p>Es un plan de acompañamiento psicosocial y sociolaboral, cuyo objetivo es proporcionar apoyo individualizado a los internos que inician su etapa de semi-libertad o libertad condicional y facilitar con este acompañamiento, su inserción laboral. Esta intervención se realiza en colaboración con el Programa Reincorpora, al amparo del Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior con la Fundación altruista “la Caixa”.</p> <p>Este plan se origina, debido a que las personas que han pasado por un centro penitenciario tienen grandes dificultades para acceder a un empleo que les permita normalizar su vida y volver a sentirse integradas socialmente. Han visto empobrecidas sus relaciones, suelen tener pocos recursos económicos y tienen que adaptarse a un mercado laboral cada vez más cambiante, debido a lo anterior, la intervención en inserción laboral consiste en la ejecución de itinerarios de integración sociolaboral orientados a facilitar la inserción laboral de personas cuya clasificación penitenciaria les</p>	<p>Capacitación y acompañamiento psicosocial y sociolaboral de personas infractoras de ley liberadas de los centros penitenciarios (DINALI)⁵⁶</p> <p>DINALI es la institución encargada del acompañamiento psicosocial y sociolaboral, además del seguimiento de la colocación laboral, si correspondiese, de esta forma, se encuentra encargada de preparar a los infractores de ley en su retorno a la sociedad.</p> <p>En los centros penitenciarios, desde 2018 el equipo psicosocial y sociolaboral de DINALI trabaja en el Programa de pre egreso dirigido a quienes egresan del sistema penitenciario en un período no mayor a seis meses, y consta de tres etapas: una informativa, que se realiza en las unidades, otra que consiste en que el equipo técnico realice un plan de intervención individual en acuerdo con las personas que deciden participar (usuarios) y la tercera etapa refiere al acompañamiento en talleres. La implementación de este programa es un avance significativo en el trabajo de egreso, ya que es fundamental para que las personas puedan proyectar su salida y elaborar su proceso de transición entre la cárcel y la vida en libertad.</p> <p>El equipo psicosocial y sociolaboral también realiza la recepción y evaluación de los usuarios al ingreso a la DINALI, las coordinaciones con redes de apoyo</p>

⁵⁶ <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-Escuela-de-Formacion-INEFOP-Direccion-Nacional-de-Apoyo-al-Liberado-2018--02433-18-uc2347>

permita incorporarse al mercado laboral en un breve plazo de tiempo.

La población beneficiaria son internos que estando en régimen ordinario tienen una perspectiva de acceder a semi-libertad en el plazo máximo de un año, así como a los que ya se encuentran residiendo en un Centro de Inserción Social.

Cobertura población beneficiaria infractores de ley en Plan de inserción laboral	591
--	-----

Fuente: TPFE. Informe Anual 2019.

Programa Reincorpora⁵⁴:

Es un programa de acompañamiento sociolaboral, ejecutado por las Entidades Sociales Reincorpora que forman parte del Programa Incorpora y que ponen a disposición del mismo a un profesional de referencia, denominado Técnico Reincorpora.

- **Selección:** abarca las acciones destinadas a elegir a las personas que participarán en el programa, en virtud de un proceso normalizado y previamente definido. Una vez seleccionados los participantes del programa (entre 10 y 20) son derivados a la entidad social del territorio correspondiente, donde se les asigna un técnico Reincorpora. Este técnico guía a los participantes en la obtención de las herramientas, las experiencias y los conocimientos que facilitarán, en un futuro próximo, su reinserción social y laboral. Durante este proceso les ayudará a mantener la motivación imprescindible para conseguir sus objetivos.
- **Posicionamiento ante el empleo:** hace referencia a las actuaciones dirigidas a acompañar a los participantes en el

(ministerios, hospitales, referentes familiares, etc.), y colabora con la gestión de documentación como cédula de identidad, carné de salud, tarjeta de INDA, credencial cívica, entre otras. Cabe mencionar que desde 2018 cambió la forma de atención, pasando de tener un técnico de guardia que recibía y reagendaba a la persona para una próxima entrevista con otro técnico, a que el que hace la primera entrevista sea quien continúa trabajando esa situación, lo que ha resultado mejor para que los usuarios logren la continuidad de su proceso, que antes se veía dificultado por el tiempo de espera para la próxima entrevista.

El apoyo psicosocial a los usuarios/as es de carácter voluntario, pero se vuelve una condición cuando la persona accede a las capacitaciones o pasantías laborales.

El equipo de DINALI son profesionales técnicos, licenciados en trabajo social, psicología, educadores sociales y abogados, quienes a través de capacitaciones y talleres logran que la persona vaya empoderándose y reinsertándose en la sociedad. Se realiza un seguimiento mediante las entrevistas, donde se analiza la particularidad y las vulnerabilidad desde cada uno de los beneficiarios, pues “se trata de generar un vínculo para que la persona pueda iniciar un proceso, la premura genera la necesidad de un trabajo inmediato y a veces no lo pueden sostener, entonces -a veces- tienen necesidad de ser derivados por un aspecto de salud, o por algún tema vinculado al consumo problemático con alguna sustancia” (Ministerio del Interior, 2017).

Los cursos de capacitación en convenio INEFOP-DINALI son en áreas similares a aquellos en del convenio INEFOP-INR, incluso en los módulos, no obstante, se diferencian en la duración, ya que la capacitación técnica en sí es un poco más corta y el acompañamiento individual dura 80 horas en total. A su vez, los cursos tienen un promedio aproximado de 13 participantes, donde el 70% (9) son personas provenientes de DINALI, es decir personas mayores de edad, que han infringido la ley penal y que se encuentren en situación de egreso del

⁵⁴ Conviene puntualizar, no obstante, que estas fases no necesariamente se desarrollan en todos los itinerarios y tampoco son consecutivas en el tiempo, sino que se solapan en virtud de las necesidades de planificación y del propio participante. En el caso de la fase de selección, sí tiene lugar en todas las modalidades del programa.

	<p>proceso de desarrollo personal y profesional, trabajando desde y para la persona. En el marco de esta fase se desarrollan tanto acciones individuales como grupales. En todos los casos, el Técnico Reincorpora realiza un perfil de empleabilidad de cada uno de los participantes derivados por los centros penitenciarios y centros de inserción social, con el fin de diseñar un itinerario personalizado de inserción sociolaboral que tenga como objetivo su incorporación al mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Itinerarios Personalizados de Inserción. En este caso, la derivación de los participantes por parte de los centros se realiza de forma progresiva a lo largo del año. Una vez que el Técnico Reincorpora evalúa la situación del participante y diseña su itinerario de integración sociolaboral puede derivarlo a los Puntos de Formación existentes en cada provincia y que están a disposición de todo el colectivo Incorpora. En estos Puntos de Formación, además de asistir a formación técnica realiza prácticas profesionales no laborales en empresas y recibe formación en competencias transversales (trabajo en equipo, gestión del tiempo, responsabilidad, etc.). Este itinerario puede incluir la capacitación profesional a través de la asistencia a un curso de formación en un Punto de Formación Incorpora compartiendo el espacio formativo con personas de otros colectivos, así como las prácticas profesionales no laborales en empresas ordinarias. - Formación y prácticas profesionales no laborales: incluye acciones formativas destinadas a mejorar la formación del participante, combinando formación en competencias transversales y teórica con la realización de prácticas no laborales en la empresa ordinaria, lo que permite, entre otros aspectos, a los participantes demostrar lo aprendido en el aula y acercarse al mundo empresarial. 	<p>sistema penitenciario y el 30% (4) son personas en situación de vulnerabilidad social que atiende INEFOP.</p> <p>INEFOP financia el pago de un subsidio por participante de URU\$300 por jornada asistida que la Entidad de Capacitación deberá gestionar. Considerando las características de la población objetivo, este subsidio se entrega en concepto de beca sustitutiva de la jornada laboral.</p> <p>En cuanto a la labor del acompañamiento, ésta se enfoca en tres aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Seguimiento, con funciones de realizar el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los usuarios (enfoque psicosocial y sociolaboral) por un periodo máximo de 2 años. Se trata de atención brindada por un técnico (a veces un equipo de dos técnicos) que tiene la referencia del usuario. Además de la atención directa, organiza las derivaciones y el acceso a otros productos de la intervención. 2) Generación de plazas laborales y participación en talleres de capacitación, se generan y mantienen convenios para pasantías laborales en organismos públicos y privados con el objetivo de lograr la inserción laboral de usuarios/as, quienes acceden a estas plazas a propuesta del equipo técnico de referencia y luego de ser evaluados. 3) Prestaciones en áreas administrativas y de servicios de apoyo inmediato o satisfacción de necesidades básicas: Posada de Camino, Dr. Oscar Ravecca⁵⁷, que es la residencia temporal para recién liberados; asesoramiento jurídico para trámites asistencia mediante derivaciones –para atención en salud; tarjeta alimentaria, entre otros–, y productos para cubrir situaciones puntuales –vestimenta, transporte–). A esto se suman los talleres recreativos y de esparcimiento, y el soporte en red y los vínculos interinstitucionales. <p>(Fuente: https://www.minterior.gub.uy/index.php/2-uncategorised/5598-direccion-nacional-de-apoyo-al-liberado)</p>
--	--	---

⁵⁷ La Posada de Camino, se diseñó en 2016 y se ejecutó en 2018 tiene como objetivo alojar y contener a liberados que puedan caer en situación de calle. Está a vierta de lunes a domingo, las 24 horas del día. El edificio cuenta con 60 plazas para hombres y 6 plazas para mujeres (reflejando las proporciones de hombres, 94%, y mujeres, 6%, que se encuentran privadas de libertad) y permite que los liberados se alojen por hasta 60 días, facilitando su reinserción social y laboral.

- **Servicios a la comunidad:** consiste en la preparación y realización, por parte de los participantes, de un servicio solidario que responde a las necesidades de la comunidad.
- **Búsqueda activa de empleo e inserción laboral:** alude a las acciones individuales y grupales de orientación sociolaboral, destinadas a enseñar, apoyar y acompañar al participante en el proceso de la búsqueda activa de empleo y en la integración y el mantenimiento del puesto de trabajo.

(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)

Intervención InOut:

Es un programa de acompañamiento sociolaboral. La intervención InOut de las Entidades Sociales Reincorpora, tiene como objetivo lograr la incorporación laboral de personas privadas de libertad a través de un itinerario personalizado de 10 meses, dirigido a un grupo de 15 internos. Mediante esta metodología se consigue formar a los participantes en un oficio, mejorar sus habilidades sociales, facilitar su acceso al mercado laboral y conseguir su plena inclusión social y laboral.

- InOut se divide en dos fases, una, In, de 4 meses y otra, Out, de 6 meses.
- La fase In, que se desarrolla dentro del centro penitenciario, los internos se forman en un oficio, participan en talleres de posicionamiento ante el empleo y se preparan para el desarrollo del servicio solidario a la comunidad, una de las etapas incluidas en el itinerario de integración sociolaboral que siguen los usuarios de Reincorpora. Al finalizar esta fase, de 230 horas de duración, los participantes reciben un certificado de profesionalidad.
- En la fase Out, que se lleva a cabo en régimen abierto, los participantes se forman en un segundo oficio, realizan prácticas no laborales en empresa, participan en un servicio solidario a la

comunidad y empiezan la última etapa de su itinerario, en la que reciben asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo, incorporación al puesto de trabajo y mantenimiento del empleo. Esta acción formativa complementa la ya recibida durante la primera fase, con 90 horas de formación teórico-práctica y 80 horas de prácticas laborales en empresa, hasta alcanzar las 170 horas lectivas.

- En este caso, al igual que el anterior, el Técnico Reincorpora acompaña a los participantes desde el inicio del itinerario hasta su incorporación al mercado laboral realizando acciones individuales y grupales dirigidas a mejorar sus competencias personales en relación al empleo.

(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)

Programa de intervención EPYCO. Programa de Entrenamiento Personal y Competencial para el Empleo⁵⁵:

Programa de acompañamiento psicosocial y sociolaboral. EPYCO es una modalidad del programa Reincorpora, un modelo de reinserción laboral basado en el coaching, que centra su actuación en el entrenamiento personal y competencial de las personas privadas de libertad para conseguir su inclusión a nivel social y profesional. Para lograr lo anterior, el programa desarrolla una metodología que se basa en itinerarios personalizados de reinserción sociolaboral en los que se trabajan aquellos aspectos que las personas necesitan fortalecer a través de acciones como sesiones de coaching individual y colectivo.

Este programa de intervención tiene como objetivo generar un equipo multidisciplinar de alto desempeño formado por profesionales penitenciarios y técnicos reincorpora que diseñen su

⁵⁵ A fines de 2013 se puso en marcha el Programa de Formación y Orientación Laboral (FOL), no obstante, a partir de 2019 sólo se ejecutó en los establecimientos penitenciarios en los que todavía no se había implantado la metodología EPYCO, ya que esta nueva forma de intervención asumió los contenidos de dicho programa, considerando innecesaria su continuidad.

	<p>propio programa de inserción sociolaboral con el fin de conseguir mejorar las competencias para el empleo de los internos y su inserción laboral a corto y medio plazo. Se trata de un programa integrado cuya intervención se inicia en régimen ordinario y continúa en régimen abierto con instrumentos de coordinación establecidos entre los equipos de los diferentes centros.</p> <p>El programa comenzó a implementarse en 2018 en algunas ciudades y en 2019 sigue consolidándose y ejecutándose en otras regiones. En esta nueva modalidad del programa Reincopora es, como hasta ahora, fundamental la participación de sus profesionales quienes son esenciales dentro de los equipos multidisciplinares EPYCO por sus conocimientos y experiencia en cuestiones de reinserción y empleo.</p> <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)</p>	
<p>Seguimiento a la colocación e inserción laboral</p>	<p>El Técnico Reincorpora acompaña a los participantes desde el inicio del itinerario hasta su incorporación al mercado laboral realizando acciones individuales y grupales dirigidas a mejorar sus competencias personales en relación al empleo.</p> <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)</p>	<p>Seguimiento, con funciones de realizar el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los usuarios (enfoque psicosocial y sociolaboral) por un periodo máximo de 2 años. Se trata de atención brindada por un técnico (a veces un equipo de dos técnicos) que tiene la referencia del usuario. Además de la atención directa, organiza las derivaciones y el acceso a otros productos de la intervención.</p> <p>(Fuente: https://www.minterior.gub.uy/index.php/2-uncategorised/5598-direccion-nacional-de-apoyo-al-liberado)</p>
<p>Actores involucrados (coordinación/articulación pública/privada)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Organismo autónomo Instituto Nacional de Administración Pública (financiamiento). – Fundación altruista “la Caixa” (financiamiento). – En 2019, el Servicio Público de Empleo Estatal en el marco del Convenio de Colaboración que se firma con carácter anual, finalizó 264 acciones correspondientes al Convenio firmado con fecha 13 de abril y se iniciaron 49 acciones al amparo del Convenio firmado el 31 de julio de este mismo año. El compromiso de financiación anual por parte del Servicio Público Empleo Estatal de esta colaboración es de más de 4 millones de euros. 	<p>Los actores involucrados en los convenios públicos para ejecutar capacitaciones laborales a infractores de ley son los siguientes:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – El Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014 – 2020 del que esta Entidad es Organismo Intermedio. A través de este programa se cofinancian más de 400 acciones de formación profesional para el empleo con un presupuesto superior que alcanza casi los 2 millones de euros. Entre estas acciones se encuentran las de Gestión de residuos urbanos e industriales con una duración de 150 horas que se gestionan en el marco del Convenio de Colaboración con ECOEMBES. Los contenidos del curso son los establecidos en el Manual de Gestión de Residuos Urbanos e Industriales elaborado por ECOEMBES e impresos en el Taller de Artes Gráficas del Centro Penitenciario de Madrid III - Valdemoro. – Empresas que dan trabajo a infractores de ley. <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)</p>																																										
Fuentes de financiamiento, presupuesto, costos	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cuenta del resultado económico patrimonial Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo</th> <th>Presupuesto 2019⁵⁸ (en miles de euros) €</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.– Transferencias y subvenciones recibidas</td> <td>21.330</td> </tr> <tr> <td>2.– Ventas netas y prestaciones de servicios</td> <td>161.500</td> </tr> <tr> <td>3.– Variación existencias productos terminados y en curso fabricación y deterioro valor</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>4.– Trabajos realizados por la Entidad para su inmovilizado</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5.– Otros ingresos de la gestión ordinaria</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>A) Total ingresos de gestión ordinaria (1+2+3+4+5)</td> <td>182.960</td> </tr> <tr> <td>6.– Gastos de personal (Los gastos de personal, por importe de 68.000 miles de euros. De este importe 56.500 corresponden a sueldos, salarios y asimilados y 11.500 a las cargas sociales. En esta rúbrica de gastos de personal se incluyen las retribuciones</td> <td>-68.000</td> </tr> </tbody> </table>	Cuenta del resultado económico patrimonial Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo	Presupuesto 2019 ⁵⁸ (en miles de euros) €	1.– Transferencias y subvenciones recibidas	21.330	2.– Ventas netas y prestaciones de servicios	161.500	3.– Variación existencias productos terminados y en curso fabricación y deterioro valor	125	4.– Trabajos realizados por la Entidad para su inmovilizado	5	5.– Otros ingresos de la gestión ordinaria	0	A) Total ingresos de gestión ordinaria (1+2+3+4+5)	182.960	6.– Gastos de personal (Los gastos de personal, por importe de 68.000 miles de euros. De este importe 56.500 corresponden a sueldos, salarios y asimilados y 11.500 a las cargas sociales. En esta rúbrica de gastos de personal se incluyen las retribuciones	-68.000	<p>➤ Cursos capacitación laboral al interior de centros penitenciarios, convenios INR, INEFOP y CETP⁵⁹ (2016)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Convenio</th> <th>Participantes</th> <th>Cantidad de capacitaciones</th> <th>Costo por participante (en URU\$)</th> <th>Costo total (en URU\$)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INR-INEFOP</td> <td>600</td> <td>37</td> <td>16.182</td> <td>9.709.000</td> </tr> <tr> <td>INR-CETP-INEFOP</td> <td>780</td> <td>42</td> <td>9.147</td> <td>7.134.933</td> </tr> <tr> <td>INR-CETP-INEFOP (Piloto Las Rosas)</td> <td>120</td> <td>16</td> <td>27.900</td> <td>3.3479.70</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1500</td> <td>95</td> <td>53.229</td> <td>20.191.903</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración propia en base a “Capacitación para personas privadas de libertad: acuerdos INEFOP-INR” en: http://www.inefop.org.uy/Noticias/Capacitacion-para-personas-privadas-de-libertad-acuerdos-INEFOP-INR-preven-capacitar-a-mas-de-1600-personas-en-diversos-rubros-uc1221</p>	Convenio	Participantes	Cantidad de capacitaciones	Costo por participante (en URU\$)	Costo total (en URU\$)	INR-INEFOP	600	37	16.182	9.709.000	INR-CETP-INEFOP	780	42	9.147	7.134.933	INR-CETP-INEFOP (Piloto Las Rosas)	120	16	27.900	3.3479.70	Total	1500	95	53.229	20.191.903
Cuenta del resultado económico patrimonial Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo	Presupuesto 2019 ⁵⁸ (en miles de euros) €																																										
1.– Transferencias y subvenciones recibidas	21.330																																										
2.– Ventas netas y prestaciones de servicios	161.500																																										
3.– Variación existencias productos terminados y en curso fabricación y deterioro valor	125																																										
4.– Trabajos realizados por la Entidad para su inmovilizado	5																																										
5.– Otros ingresos de la gestión ordinaria	0																																										
A) Total ingresos de gestión ordinaria (1+2+3+4+5)	182.960																																										
6.– Gastos de personal (Los gastos de personal, por importe de 68.000 miles de euros. De este importe 56.500 corresponden a sueldos, salarios y asimilados y 11.500 a las cargas sociales. En esta rúbrica de gastos de personal se incluyen las retribuciones	-68.000																																										
Convenio	Participantes	Cantidad de capacitaciones	Costo por participante (en URU\$)	Costo total (en URU\$)																																							
INR-INEFOP	600	37	16.182	9.709.000																																							
INR-CETP-INEFOP	780	42	9.147	7.134.933																																							
INR-CETP-INEFOP (Piloto Las Rosas)	120	16	27.900	3.3479.70																																							
Total	1500	95	53.229	20.191.903																																							

⁵⁸ El promedio anual en 2019 del precio del Euro fue de CLP\$786,994; según <https://es.investing.com/currencias/eur-clp-historical-data>

⁵⁹ CEPT: Consejo de Educación Técnico Profesional (Universidad del Trabajo del Uruguay).

	de la plantilla de personal funcionario y laboral de TPFE y las cuotas de la Seguridad Social, las nóminas y seguros sociales de los monitores que imparten las actividades formativas desarrolladas en TPFE, y las nóminas y seguros sociales de los internos trabajadores en los talleres productivos.)		<p>➤ Presupuesto a licitar para 20 cursos de capacitación laboral (convenios INR, INEFOP) y su costo máximo por hora participante, según términos de referencia de las bases de licitación, año 2018.</p> <p>Estas capacitaciones se ejecutaron intramuros en distintos centros penitenciarios de Uruguay para el período 2018-2019. El máximo de alumnos/as por curso fue de 20 personas, por lo tanto, el máximo de personas capacitadas puede llegar a 400 de llenarse las vacantes de todos los cursos.</p>																																																																				
	7.– Transferencias y subvenciones concedidas	-2.520																																																																					
	8.– Aprovisionamientos (Compras de mercaderías, materias primas y productos semielaborados, es decir todos los inputs necesarios para que los talleres penitenciarios puedan desarrollar su actividad productiva)	-101.974																																																																					
	9.– Otros gastos de gestión ordinaria (Se recogen todos los suministros y servicios prestados por empresas del exterior, necesarios para el normal funcionamiento de TPFE)	-8.020																																																																					
	10.– Amortización del inmovilizado	-2.130																																																																					
	B) Total gastos de gestión ordinaria (6+7+8+9+10)	-182.644																																																																					
	I. Resultado (ahorro o desahorro) de la gestión ordinaria (A+B)	316																																																																					
	11.– Deterioro valor y resultado enajenación inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	4																																																																					
	12.– Otras partidas no ordinarias	15																																																																					
	II. Resultado de las operaciones no financieras (I+11+12)	335																																																																					
	13.– Ingresos financieros	1																																																																					
	14.– Gastos financieros	-8																																																																					
	15.– Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	300																																																																					
	III. Resultado de las operaciones financieras (13+14+15)	293																																																																					
	IV. Resultado (ahorro o desahorro) neto del ejercicio (II+III)	628																																																																					
			<p>Presupuesto a licitar para 20 cursos con máximo de 20 participantes c/u (2018-2019)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Curso de capacitación laboral</th> <th>Horas módulo de capacitación técnico-específica</th> <th>Hora total curso</th> <th>Unidad penitenciaria donde se ejecuta curso</th> <th>Costo máximo a cotizar: hora por participante (en URU\$) (2018-2019)⁶⁰</th> <th>Total costo máximo a cotizar: hora por participante (en URU\$) (2018-2019)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taller de educación audiovisual</td> <td>100</td> <td>280</td> <td rowspan="2">Unidad 1, Montevideo</td> <td>126</td> <td>35.280</td> </tr> <tr> <td>Jardinería</td> <td>80</td> <td>260</td> <td>129</td> <td>33.540</td> </tr> <tr> <td>Sanitaria</td> <td>120</td> <td>300</td> <td rowspan="2">Unidad 3, Libertad</td> <td>124</td> <td>37.200</td> </tr> <tr> <td>Huerta</td> <td>90</td> <td>270</td> <td>124</td> <td>33.480</td> </tr> <tr> <td>Electrotecnia</td> <td>130</td> <td>310</td> <td>Unidad 4, Santiago Vázquez</td> <td>122</td> <td>37.820</td> </tr> <tr> <td>Galletería</td> <td>80</td> <td>260</td> <td rowspan="2">Unidad 5, Montevideo</td> <td>129</td> <td>33.540</td> </tr> <tr> <td>Panadería</td> <td>205</td> <td>385</td> <td>116</td> <td>44.660</td> </tr> <tr> <td>Carpintería en madera</td> <td>200</td> <td>380</td> <td>Unidad 6, Montevideo</td> <td>117</td> <td>44.460</td> </tr> <tr> <td>Carpintería en madera</td> <td>200</td> <td>380</td> <td rowspan="2">Unidad 7, Canelones</td> <td>117</td> <td>44.460</td> </tr> <tr> <td>Galletería</td> <td>80</td> <td>260</td> <td>129</td> <td>33.540</td> </tr> <tr> <td>Multioficios-Construcción</td> <td>150</td> <td>330</td> <td></td> <td>121</td> <td>39.930</td> </tr> </tbody> </table>	Curso de capacitación laboral	Horas módulo de capacitación técnico-específica	Hora total curso	Unidad penitenciaria donde se ejecuta curso	Costo máximo a cotizar: hora por participante (en URU\$) (2018-2019) ⁶⁰	Total costo máximo a cotizar: hora por participante (en URU\$) (2018-2019)	Taller de educación audiovisual	100	280	Unidad 1, Montevideo	126	35.280	Jardinería	80	260	129	33.540	Sanitaria	120	300	Unidad 3, Libertad	124	37.200	Huerta	90	270	124	33.480	Electrotecnia	130	310	Unidad 4, Santiago Vázquez	122	37.820	Galletería	80	260	Unidad 5, Montevideo	129	33.540	Panadería	205	385	116	44.660	Carpintería en madera	200	380	Unidad 6, Montevideo	117	44.460	Carpintería en madera	200	380	Unidad 7, Canelones	117	44.460	Galletería	80	260	129	33.540	Multioficios-Construcción	150	330		121	39.930
Curso de capacitación laboral	Horas módulo de capacitación técnico-específica	Hora total curso	Unidad penitenciaria donde se ejecuta curso	Costo máximo a cotizar: hora por participante (en URU\$) (2018-2019) ⁶⁰	Total costo máximo a cotizar: hora por participante (en URU\$) (2018-2019)																																																																		
Taller de educación audiovisual	100	280	Unidad 1, Montevideo	126	35.280																																																																		
Jardinería	80	260		129	33.540																																																																		
Sanitaria	120	300	Unidad 3, Libertad	124	37.200																																																																		
Huerta	90	270		124	33.480																																																																		
Electrotecnia	130	310	Unidad 4, Santiago Vázquez	122	37.820																																																																		
Galletería	80	260	Unidad 5, Montevideo	129	33.540																																																																		
Panadería	205	385		116	44.660																																																																		
Carpintería en madera	200	380	Unidad 6, Montevideo	117	44.460																																																																		
Carpintería en madera	200	380	Unidad 7, Canelones	117	44.460																																																																		
Galletería	80	260		129	33.540																																																																		
Multioficios-Construcción	150	330		121	39.930																																																																		

⁶⁰ El promedio anual en 2018 del precio del peso uruguayo fue de CLP\$20,93; según <https://es.investing.com/currencies/uyu-clp-historical-data>

Presupuesto de capital “estado de flujos de efectivo”	Presupuesto 2019 (en miles de euros) €
I. Flujos netos de efectivo de las actividades de gestión (A+B)	-396
A) Cobros	201.573
B) Pagos	-201.969
II. Flujos netos de efectivo de las actividades de inversión	-2.506
C) Cobros	97
D) Pagos	-2.603
III. Flujos netos de efectivo pendientes de clasificación (E+F)	98
E) Cobros pendientes de aplicación	8
F) Pagos pendientes de aplicación	90
IV. Incremento/disminución neta del efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo (I+II+III)	-2.804
Efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo al inicio del ejercicio	24.500
Efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo al final del ejercicio	21.696

Fuente: TPFE. Informe Anual 2019.

La mayor parte de estos ingresos, 161.500€, que representan algo más del 88,27%, proceden de las ventas y de las prestaciones de servicios. Esta cifra es el resultado de la actividad productiva conseguida en los talleres productivos ubicados en los diferentes Centros Penitenciarios. El 11,73% restante proceden de las subvenciones y transferencias recibidas.

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo recibe subvenciones y cofinanciaciones (*en miles de euros*):

- Del Organismo autónomo Servicio Público de Empleo Estatal, por importe de 4.000€, de los cuales el 99% se instrumentan

Albañilería	120	300	Unidad 14, Colonia	124	37.200
Sanitaria	120	300	Unidad 15, Cerro Largo	124	37.200
Panadería	205	385		116	44.660
Jardinería	80	260		129	33.540
Auxiliar en mecánica automotriz	120	300	Unidad 20, Salto	124	37.200
Multioficios-Construcción	150	330		121	39.930
Jardinería	80	260	Unidad 22, Rocha	129	33.540
Peluquería	130	310	Unidad 23, Treinta y Tres	122	37.820
Panadería	205	385		116	44.660
Total costo hora participante máximo a cotizar UYU\$				2.459	763.660
Total máximo cotizado a 20 participantes por curso: URU\$ 15.273.200					

Fuente: elaboración propia en base a “Llamado para capacitación Convenio INEFOP-INR varias unidades 2018-2019” en: <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

El cálculo del costo hora por participante se compone de los siguientes máximos⁶¹:

Taller de educación audiovisual	430 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Jardinería	410 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Sanitaria	450 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Huerta	450 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Electrotecnia	460 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Galletería	410 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Panadería	535 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Carpintería en madera	530 horas de docencia directa a \$810 la hora docente

⁶¹ Términos de referencia 2018, bases de licitación para propuesta cursos capacitación laboral para infractores de ley. En <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

mediante convenios anuales, para la realización de acciones de formación profesional para el empleo y el 1% se destinan a gastos en políticas activas de empleo.

- Del Organismo autónomo Instituto Nacional de Administración Pública, 47,24€, concedidos mediante Resolución del Director General para financiar el Plan de Formación Continua de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
- Del Fondo Social Europeo, Programa Operativo de “Inclusión Social y de la Economía Social” (POISES), por importe de 3.600€ correspondiente a la ayuda del gasto certificado por Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo de las acciones de formación, orientación, acompañamiento psicosocial/sociolaboral y becas.
- De la Fundación altruista “la Caixa”, por importe 1.400€, instrumentado mediante convenios anuales, que presta apoyo a iniciativas innovadoras que complementan la acción de la administración penitenciaria en el desarrollo de programas de formación y reinserción sociolaboral en los centros penitenciarios y centros de inserción social.
- Por otra parte, Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo recibe transferencias procedentes de la Administración General del Estado, por importe de 12.330€, con el fin de contribuir a la financiación de los costes de la plantilla de su personal, atender los gastos corrientes de tracto sucesivo y cofinanciar parte de las inversiones.

(Fuente: TPFE. Informe Anual 2019).

Galletería	410 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Multioficios-Construcción	430 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Albañilería	450 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Auxiliar en mecánica automotriz	450 horas de docencia directa a \$810 la hora docente
Peluquería	460 horas de docencia directa a \$810 la hora docente

Fuente: elaboración propia en base a “Llamado para capacitación Convenio INEFOP-INR varias unidades 2018-2019” en: <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

- Las reuniones docentes podrán equivaler hasta un 15% de las horas de docencia directa a valor hora/docente.
- Coordinación: 50% de la carga horaria del curso, a valor hora/docente.
- Administración: hasta un 10% del monto destinado a Recursos Humanos.
- Se incluye el costo correspondiente a los insumos directos para los participantes.
- Se deben cotizar los insumos específicos para la capacitación.

El pago de cada capacitación se realiza de la siguiente forma⁶²:

- 50% del precio de cada curso al inicio de este, y el saldo, al finalizar el curso respectivo, y la presentación del informe final de la capacitación.
- Se debe llevar registro y enviar copia de asistencia y de resultados de aprobación a INEFOP e INR, a los efectos de que ésta última institución pueda realizar el cálculo de Redención de Pena de los participantes.
- El Informe Final debe describir lo realizado, los contenidos abordados, la asistencia de los participantes y una evaluación de acuerdo con los objetivos de los cursos.
- Se deberá presentar un informe de evaluación intermedio, que dé cuenta del desarrollo del cronograma previsto y las actividades realizadas.
- Se deberá garantizar que los participantes completen el formulario correspondiente en la plataforma Vía Trabajo en el plazo de 15 días

⁶² Términos de referencia 2018, bases de licitación para propuesta cursos capacitación laboral para infractores de ley. En <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

		<p>desde la emisión de la factura por el primer pago de cada curso. El incumplimiento de esta obligación se sancionará con una multa equivalente al 10% del total del precio que se descontará del pago final.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se abonará el costo unitario por participante con un mínimo de asistencia del 70%. <p>➤ Presupuesto DINALI⁶³:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos económicos (2019): US\$ 370 mil⁶⁴. - Recursos humanos (2019): 75 personas (se necesita aumentar la dotación para llegar como mínimo a los 150 funcionarios/as). <p>(Fuente: http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525)</p>
III. RESULTADOS, MONITOREO Y EVALUACIÓN		
<p>Resultados y/o indicadores de la experiencia</p>	<p>Como resultado de la actividad formativa realizada por TPFE se han formado profesionalmente 11.419 internos durante 2016, y 12.012 durante 2017, a través de cursos de formación profesional impartidos en los diferentes centros penitenciarios. En el ámbito de la formación y orientación laboral, como paso previo a la búsqueda activa de trabajo, han asistido a módulos de orientación laboral 641 internos durante 2016, y 981 durante 2017. 13.087 internos han participado en actividades de formación e inserción en el año 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación profesional para el empleo en el centro: durante el año 2019 se han impartido un total de 700 acciones de formación para el empleo con la participación de 10.568 alumnos, de los cuales el 10,2% fueron mujeres. - Plan de inserción laboral: en el año 2019, en colaboración con el Programa Reincorpora se realizaron itinerarios integrados de 	<p>Convenio INR (Ministerio del Interior)-INEFOP⁶⁵: a través de este convenio, entre 2016 y principios de 2019 se capacitó laboralmente a más de 4.000 infractores de ley donde se invirtieron 4 millones de dólares.</p> <p>DINALI⁶⁶: Desde 2015, la Dirección Nacional del Liberado ha aumentado los convenios con diversas entidades para mejorar las oportunidades de formación, trabajo y cultura para los liberados. En 2019 se ejecutó un proyecto de remodelación y reforma de los ex talleres de CAYMA, donde funciona el área de Capacitación y Empleo de la institución, abriéndose un “polo” de capacitación y cultura para liberados, que incluye aulas e incluso una estación de radio, para capacitación laboral en cursos cortos con INEFOP y técnicos propios.</p> <p>Desde enero a diciembre de 2018 fueron atendidas por el equipo 1864 personas, de las cuales 332 se capacitaron laboralmente. Asimismo, se realizaron pasantías laborales en organismos del Estado (OSE, Intendencia de</p>

⁶³ <https://www.sarandi690.com.uy/2019/12/17/dinali-salto-cualitativo-presupuesto-personal/>

⁶⁴ El promedio anual en 2019 del precio del dólar estadounidense fue de CLP\$703,33; según <https://es.investing.com/currencies/usd-clp-historical-data>

⁶⁵ <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/inefop-inr-capacitacion-internos>

⁶⁶ Informe y Memoria Anual de la Gestión del Gobierno Nacional 2019 Tomo II. En: https://parlamento.gub.uy/Informe_anual_web_2019 y <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-Escuela-de-Formacion-INEFOP-Direccion-Nacional-de-Apoyo-al-Liberado-2018--02433-18-uc2347>

	<p>inserción con 2.387 participantes, produciéndose la incorporación laboral de 982 personas con la colaboración de 628 empresas contratantes.</p> <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)</p>	<p>Montevideo, Municipio CH, I.N.R., A.N.P., y Correos), en Montevideo realizaron pasantía laboral 79 pasantes y en el interior del país 88 pasantes.</p> <p>Se firmó un Convenio con la Empresa ISG S.A (Inclusión Social Generadora) y se instaló en la Posada de Camino un Lavadero de Autos, empleando a dos usuarios de la mencionada posada. Se iniciaron negociaciones con la Intendencia de Montevideo para trabajar en motocarros en el área de limpieza de municipios de la ciudad de Montevideo. Se firmó un convenio con el Municipio CH para realizar tareas de barrido del Municipio en cuestión, comenzando a funcionar en enero del 2019.</p> <p>En 2019 DINALI culminó con cerca de 220 capacitaciones laborales, alrededor de 130 personas certificadas y con 500 pasantías laborales.</p> <p>Las capacitaciones laborales culminadas fueron de Panadería, herrería, gastronomía, elaboración de pastas, carpintería en madera, carpintería en aluminio, auxiliar de mecánica automotriz, auxiliar de servicio, ayudante de cocina y tisanería, instalación y mantenimiento de equipos de aire acondicionado. Las capacitaciones tuvieron una duración promedio de 341,5 horas aproximadamente.</p> <p>DINALI y la Intendencia Municipal de Montevideo, firmaron un convenio que suma 18 puestos de trabajo para las personas liberadas del sistema penitenciario. Los mismos, se suman a los 12 que ya había, destinados a limpieza alrededor de los contenedores, así como también a tareas de levante de voluminosos tanto en el Municipio D como en el F.</p> <p>(Fuente: Trujillo, 2017)</p>
<p>Monitoreo y evaluación</p>	<p>La entidad Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, como beneficiario de la subvención del Estado Español, deberá someterse a los controles y auditorías de calidad de la formación. Así, se entregará al Servicio Público de Empleo Estatal un informe una vez finalizadas las acciones formativas aprobadas en la programación, en las cuales cuente con la información sobre fechas de inicio y fin de las acciones y horario; número total de cursos propuestos, suspendidos y si ese es el caso con su debida justificación, cursos impartidos; distribución por provincias y centros</p>	<p>Evaluación de Diseño, Implementación y Desempeño a DINALI de la AGEV de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), realizada en 2017, indica que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En general, predomina la formación desde lo clínico o lo social, pero con menor experiencia en orientación laboral, vocacional, y el tratamiento de necesidades específicamente criminogénicas. - La dotación de recursos humanos no parece del todo adecuada, dado que la relación usuarios/personal técnico es aproximadamente de 68 a

	<p>penitenciario, entre otros aspectos que sean considerados relevantes. Para el caso de la evaluación de calidad, el seguimiento y control de las acciones formativas programadas y ejecutadas en los centros penitenciarios, estará a cargo por las Direcciones Provinciales y los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal correspondientes (Boletín Oficial del Estado, 2018).</p> <p>La entidad no disponía, en el período 2016-2017, de un conjunto de indicadores que permitieran evaluar el grado de cumplimiento de cada objetivo, estando en proceso de elaboración en la actualidad. Al respecto hay que señalar que uno de los objetivos específicos establecidos en la planificación 2017-2020 es conocer el impacto que tienen sobre los internos las acciones de formación para el empleo y la inserción laboral gestionadas por la entidad, para lo que se prevé como plan de trabajo el establecimiento de indicadores. Así mismo, con el fin de evaluar en los próximos años el grado de inserción laboral de los internos, en febrero de 2018 la entidad aprobó el procedimiento de indicadores de evaluación para contar con datos relativos a la vida laboral de los internos durante el cumplimiento de su condena y un año después de su excarcelación.</p> <p>Indicadores del nivel de calidad del servicio prestado:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Resultado de un 100% sobre el compromiso descrito de emplear a 12.400 trabajadores de media durante el ejercicio. – Resultado de un 100% sobre el compromiso descrito de acoger a 1.200 internos en los itinerarios personalizados de integración socio laboral de los centros penitenciarios durante el ejercicio. – Resultado de un 100% sobre el compromiso descrito de mantener un mínimo de 800 acciones de Formación para el Empleo en el interior de los centros penitenciarios durante el ejercicio. 	<p>1, lo que sugiere que puede haber problemas de calidad de las prestaciones o de sobrecarga en el personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para lograr una mayor dotación de recurso humano, además de profesionales con mayor experiencia en temas de orientación vocacional, laboral para infractores de ley, se requiere el aumento de presupuesto. <p>No se encontraron otras evaluaciones similares de DINALI posteriores a 2017, que permitan conocer si los puntos evaluados han sido mejorados, no obstante, el director de DINALI ha dado entrevistas a distintos medios, señalando falta de recursos humanos y monetarios para el financiamiento⁶⁷.</p>
--	--	---

⁶⁷ <https://www.sarandi690.com.uy/2019/12/17/dinali-salto-cualitativo-presupuesto-personal/>
<https://www.elobservador.com.uy/nota/oficina-que-apoya-a-liberados-de-las-carceles-con-un-presupuesto-que-no-existe--2019619144915>

	<p>– Resultado del 100% del desarrollo del plan de implantación del Programa EPYCO en los centros penitenciarios y Centros de inserción social (CIS) en el periodo descrito.</p> <p>– Resultado de un 100% del logro de abono de nóminas a los internos trabajadores antes del décimo día de cada mes, antes de 2022.</p> <p>(Fuente: http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES)</p>	
IV. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES		
Facilitadores/fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Los talleres que se relacionan a los servicios penitenciarios son una oportunidad, pues se profesionalizan trabajos que tradicionalmente los internos realizan día a día, que por lo demás son necesarios para un correcto funcionamiento de un centro penitenciario. En este sentido, esos logran convertirse en nuevas alternativas para el empleo que se suman a los talleres tradicionales dictados. - Además, el convenio con alianzas privadas posibilita la incorporación del uso de nuevas tecnologías para la fabricación, donde se desarrollan procesos productivos que requieren una alta cualificación de los internos trabajadores, por lo tanto, es que el producto final adquiere un mayor valor. Esta colaboración ha permitido dirigir de forma paralela las acciones formativas necesarias para que los internos cumplan funciones de mayor especialización, en las cuales adquieran experiencias laborales altamente cualificadas y, por tanto, posibiliten en un mayor grado su inserción laboral. - Los talleres de producción propia cuentan con el Proyecto ISO, el cual ha consiste en certificar a las personas que participen de los talleres. En este sentido, los ciclos de certificación se han llevado a cabo en los talleres de Carpintería Metálica de Ocaña I y Ocaña II y los de Confección Industrial de Madrid I y Jaén, finalizando con la Auditoría documental en la Oficina de Proyectos Estratégicos de la Entidad Estatal. Esta certificación es relevante, pues se encuentra avalada por más de 150 países. <p>Fuente: Boletín Oficial del Estado (2021) Resolución de 17/11/2020.</p>	<p>En el caso de las capacitaciones laborales en convenio de INEFOP, tanto con INR como con DINALI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La disponibilidad, aunque en diferentes grados de adecuación, de los espacios y herramientas necesarias para el desarrollo de los cursos. - La articulación de los cursos de capacitación con una estrategia general de rehabilitación, en la que se destaca el componente laboral, sin ser el único y en la cual los cursos fueron un componente entre otros. - El cumplimiento de los requerimientos planteados por INEFOP en relación a los componentes de los cursos a desarrollar. - La calidad de los vínculos, el compromiso y la confianza que demostraron todos los docentes de las diferentes ECAs. Esto no es un tema menor considerando que las mayorías no contaban con experiencia previa de trabajo en contextos de privación de libertad - Los logros alcanzados en relación a los puntos de partida de los participantes, teniendo en cuenta que la mayoría de ellos había abandonado los estudios antes de ser detenido (incluso más de 15 años atrás) y no se encontraba cursando estudios formales al momento de realizar la capacitación ofrecida en el marco del convenio. - La excelente evaluación de los cursos que realizaron los participantes. - La distribución adecuada de responsabilidades entre INR, INEFOP y las ECAs; globalmente cada actor cumplió con compromiso y coordinadamente con los demás. <p>Fuente: https://www.minterior.gub.uy/index.php/2-uncategorised/5598-direccion-nacional-de-apoyo-al-liberado</p>

<p>Obstaculizadores/debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escasez de las plantillas que deben acometer los trabajos que se encomiendan y que suponen una carga de trabajo negativa. - Falta, en algunos casos, de dotar de trabajadores con perfiles adecuados a los puestos ofrecidos en nuestros talleres y la gran rotación existente que impide consolidar cadenas de producción duraderas. - Imposibilidad de estandarizar los horarios de los trabajadores internos al estar supeditados a circunstancias arquitectónicas y regimentales muy dispares. - Limitación de las inversiones como consecuencia de la realidad social. Si bien, se ha avanzado en este aspecto, algunas tareas aún se resienten de la falta de documentación técnica que nos indiquen las pautas a seguir para acometerlos. - El gran desconocimiento social de los esfuerzos que se llevan a cabo en los centros por la falta de un plan de comunicación integral de las actividades. - Falta de concienciación de algunos profesionales de la institución, de la importancia del empleo, como parte de lo que se denomina “tratamiento penitenciario”. <p>Fuente: Boletín Oficial del Estado (2021) Resolución de 17/11/2020.</p>	<p>En el caso de las capacitaciones laborales en convenio de INEFOP, tanto con INR como con DINALI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las dificultades registradas en la selección de los participantes. Se reconoció como un buen procedimiento que las ECAs hayan presentado los cursos a los internos, pero ello no ocurrió en todos los cursos. - Problemas logísticos de acceso a los centros penitenciarios, de disponibilidad de las herramientas y de los espacios para el desarrollo de los cursos. Esta dificultad está asociada también a la falta de coordinación y de procedimientos aceptados para la correcta implementación del convenio. - Falta de referentes claros dentro de los centros penitenciarios, a fin de obtener respuestas más rápidas en relación a estos y otros inconvenientes mencionados. - Resistencias y falta de colaboración en algunos operadores penitenciarios, lo que se asocia con su no alineamiento con el objetivo institucional de ofrecer capacitación. <p style="text-align: right;">(Fuente: Trujillo, 2017)</p>
<p>Lecciones aprendidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alto porcentaje de procesos que se encuentran procedimentados y, por tanto, estandarizados, a través de un Manual de Procedimientos, el cual permite establecer un sistema único de actuación y una clara asignación de responsabilidades, siendo de obligatorio cumplimiento. - Mejora evidente de la comunicación, a través de los diferentes portales de la Administración General del Estado (A.G.E: transparencia, contratación, catálogos), así como de aquellos generados por la propia Entidad (estadísticas, reportajes, noticias, etc.). - Adopción de técnicas laborales válidas, recursos a los que se accede con coste económico cero (cuadros de mando, procesos de evaluación, actividades de auditorías, protección de datos, memorias anuales, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo en prisión tiene que brindar la oportunidad para aprender un oficio. Aun si este no le da garantías de empleo al egreso, es importante para el desarrollo personal. - Sobre las condiciones de trabajo penitenciario, las reglas mínimas plantean que su organización y métodos deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo fuera del establecimiento, pues prepara para las condiciones del trabajo al egreso. - Algunos de los trabajos disponibles en prisión pueden ser para mantener a la institución funcionando. Esto no significa que el trabajo no sea principalmente una experiencia para desarrollar hábitos y destrezas de trabajo, aunque sean rudimentarios. En la práctica, vincular en lo posible el trabajo en la prisión a la capacitación y a una calificación que sea reconocida afuera es una manera de utilizar el trabajo disponible en forma óptima. Por ejemplo, cocinar o limpiar se necesita generalmente en las instituciones; si este trabajo se supervisa como experiencia de trabajo, puede proveer al

	Fuente: Boletín Oficial del Estado (2021) Resolución de 17/11/2020.	preso con un certificado de habilidades o referencia de trabajo para usarlas después de salir en libertad.
Recomendaciones	<p>Boletín Oficial del Estado (2021) Resolución de 17/11/2020, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de la entidad estatal de derecho público TPFE para 2016 y 017, recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con el fin de tener información integrada de la actividad productiva de la entidad y de los puestos de trabajo disponibles para los internos, TPFE debería elaborar un catálogo de talleres productivos que recoja sus características y requisitos, así como los perfiles profesionales de los puestos desarrollados en cada uno de ellos. - Mejorar el proceso de planificación de sus actividades, identificando las unidades y personas responsables de cada actuación, documentando el seguimiento efectuado y diseñando los indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento. 	<p>En DINALI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Priorizar el subproducto capacitación para la reinserción laboral. - Instrumentar el desarrollo de la información necesaria, tanto para caracterizar adecuadamente la población potencial y usuaria, como para poder establecer claramente los resultados. <p style="text-align: right;">(Fuente: Trujillo, 2017)</p> <p>En general para las estrategias de capacitación e inserción social y laboral de personas infractoras de ley, se recomienda a todos los actores involucrados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incrementar el conocimiento de la problemática de la reinserción con investigaciones específicas, incluyendo el diseño e implementación de la evaluación de impacto. - Incluir en la coordinación con INR acciones para incrementar el conocimiento de la población potencial, y promover una investigación sobre el tema, eventualmente en convenio con instituciones universitarias. - Incorporar enfoque de género en las estrategias de capacitación e inserción laboral de personas infractoras de ley (Azul Cordo, 2019).

e. México

En México el Sistema Penitenciario Federal está a cargo del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS), el cual tiene como objetivo principal instrumentalizar la política penitenciaria nacional, con motivo de prevenir el delito, readaptar a los sentenciados y dar tratamiento a estos, mediante sistemas idóneos que permitan la readaptación social (Gobierno de México, S.f). En 2008 se decidió reformar el sistema de justicia, esto, con el objetivo de incorporar como un deber del Sistema Penitenciario Mexicano la reinserción de los individuos, es decir la preocupación de que estos no vuelva a delinquir, por lo tanto, fueron incorporadas leyes que se dirigieran en cumplir este objetivo

Respecto a la población en los centros penitenciarios, para el año 2020, la cantidad de reclusos que se encuentran en centros administrados por el Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social, corresponde a 215.232 (total de la población carcelaria, incluidos los detenidos en prisión preventiva y los presos preventivos), de los cuales un 5% son mujeres y el resto corresponde a población masculina. La tasa de población carcelaria es de 166⁶⁸, Basado en una población nacional estimada de 129,49 millones en 2020 (Institute for Crime and Justice Policy Research y Birkbek University of London, 2020).

Programa operativo de inclusión laboral para las personas en situación de reclusión, próximas a ser Liberadas (Mesas ProLabora)

Desde 2013 Su objetivo es entregar capacitación laboral y formación para la empleabilidad para la reinserción laboral de las personas privadas de libertad que se encuentren próximas a ser liberadas, ya sea con el trabajo con empresas, autoempleo o generación de proyectos productivos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha instalado mesas interinstitucionales denominadas ProLabora en las 32 entidades federativas de México, las cuales promueven cursos y talleres de capacitación para el trabajo, así como certificación de competencias laborales, entre otras acciones (AMEXCID, 2018).

Mesas interinstitucionales para la inclusión laboral de las personas en reclusión y sus familias

La STPS, en el marco del Programa Nacional para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia del Gobierno de la República⁶⁹, a través de la estrategia “Fortalecimiento a la empleabilidad laboral para las personas en situación de reclusión, próximas a ser liberadas y sus familias”, cuenta con la participación de instituciones públicas, privadas y sociales e impulsan acciones dirigidas a la población en reclusión, para el apoyo de la empleabilidad, a través de la capacitación, certificación de competencias laborales y formación para el trabajo productivo, con el fin de coadyuvar a su reintegración a la sociedad (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2020).

Las Mesas surgieron como resultado de los acercamientos y el análisis conjunto de la realidad penitenciaria; en ellas intervinieron autoridades de los centros de reclusión, instituciones académicas y organizaciones civiles del país, en las cuales se hizo visible la necesidad de desarrollar alternativas interinstitucionales coordinadas, para coadyuvar a la reinserción social de la población en reclusión, con énfasis en su inclusión laboral. Las Mesas son impulsadas por la Dirección

⁶⁸ La tasa de población carcelaria (por 100.000 habitantes del país) está basada en una población nacional estimada de 3,49 millones, a partir de cifras de Naciones Unidas en 2020).

⁶⁹ Actual Programa Nacional de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (PNPSVyD) 2020-2024.

General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILTM) y coordinadas por las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT) en cada entidad federativa (AMEXCID, 2018).

A través de las Mesas, se han realizado acciones innovadoras como la certificación de competencias laborales en los Estándares de Cosecha de Hortalizas y Cítricos en la Colonia Penal Federal Islas Marías. A su vez, a través del Servicio Nacional del Empleo se han apoyado proyectos de internos y sus familiares. También se cuenta ya con la participación de las instituciones educativas que incuban proyectos para el autoempleo de personas próximas a ser liberadas y con ello facilitar su acceso a financiamientos y apoyos; la participación de los empresarios también se ve reflejada en una mayor sensibilidad para la inclusión y en acciones concretas para promover la empleabilidad de esta población (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2020).

Programa Apoyo para el impulso laboral de personas egresadas del sistema de justicia penal de la ciudad de México

Su objetivo es contribuir al ejercicio del derecho al trabajo digno de las personas que egresan del sistema de justicia penal mediante la generación de condiciones que faciliten el acceso a un empleo formal. Los objetivos específicos son: 1. Generar vínculos entre empleadores y usuarios del Instituto de Reinserción Social (IRS), mediante la creación de una bolsa de empleo y la impartición de prácticas de sensibilización para la no discriminación. 2. Generar condiciones óptimas para que las personas beneficiarias realicen prácticas laborales, mediante la impartición de talleres de preparación psicosocial para el trabajo y apoyos económicos. 3. Gestionar y apoyar a las personas usuarias en la obtención de documentos oficiales mediante el trámite y asesoría para la obtención de partidas jurídicas e identificaciones oficiales ante las instancias correspondientes (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).

El programa se basa en su primera versión “Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Liberadas de Centros Penitenciarios” del año 2018 con el fin de brindar oportunidades laborales a las personas que salen del sistema penitenciario. En adición, el instituto ofrece talleres para fortalecer las competencias sociales de las personas que son usuarios en la institución. Estos procesos formativos son talleres gratuitos que tienen por objetivo ser apoyo en el ámbito social, económico y educativo para el proceso de reinserción a la sociedad. Los cursos ofrecidos son de adicciones y reducción del daño, formación de competencias sociales, proyecto de vida, pintura, entre otros. No obstante, para 2019, el programa hizo mejoras importantes a nivel de diseño de objetivos y componentes (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA		
Tipo de experiencia	Capacitaciones laborales: Programa Operativo de Inclusión Laboral para las Personas en Situación de Reclusión, Próximas a ser Liberadas (ProLabora). Se entrega capacitación para la reinserción laboral de las personas privadas de libertad próximas a ser liberadas, ya sea por convenio	Inserción laboral y acompañamiento psicosocial y sociolaboral: Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal de la Ciudad de México ⁷⁰ . Las personas beneficiarias recibirán un apoyo mensual de \$5.000 (cinco mil pesos) por hasta 3 meses, así como acompañamiento del personal y técnico especializado del Instituto en el rubro socio-laboral y psicosocial, con la finalidad de darle estabilidad y permanencia

⁷⁰ Debido a la vulnerabilidad socioeconómica que presentan las personas infractoras de ley en general y en particular al salir en libertad, los usuarios/as de este programa, por lo general, también reciben el apoyo del programa Atención Prioritaria a Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal, que se preocupa de temas elementales como tener dinero para movilización apenas se sale del recinto penal, entre otras (para más información: <https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/Programas-Sociales>).

	<p>con empresas, autoempleo o generación de proyectos productivos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha instalado mesas interinstitucionales denominadas ProLabora, las cuales promueven cursos y talleres de capacitación para el trabajo, así como certificación de competencias laborales, entre otras acciones. Este programa se ejecuta en las 32 entidades federativas, donde las Mesas son espacios de coordinación interinstitucional en las entidades federativas, con el propósito de desarrollar acciones que ayuden a la empleabilidad de estas personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas (OEA, 2015).</p>	<p>en su empleo. Este acompañamiento psicosocial y sociolaboral consiste en espacios grupales, visitas de supervisión en las instalaciones de trabajo de los empleadores potenciales, o en casos específicos, en las del Instituto de Reinserción Social, comunicación ininterrumpida con los empleadores potenciales y, en caso necesario, se abrirá un espacio de escucha individual (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p> <p>En caso de que las personas solicitantes rebasen el número de beneficiarios previstos, la inclusión al programa tomará como criterios de priorización la pertenencia a alguno de los siguientes grupos: mujeres; personas jóvenes; personas adultas mayores; personas con discapacidad; personas LGBTQ+; personas migrantes; personas en situación de calle; personas que residen en instituciones de asistencia social; personas afrodescendientes; de identidad indígena (Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2020).</p>
Institucionalidad/normatividad de la experiencia	<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Impulsa acciones de fortalecimiento de la empleabilidad dirigidas a la población en reclusión, a través de la capacitación, certificación de competencias laborales y formación para el trabajo productivo, con el fin de coadyuvar a su reintegración a la sociedad.</p>	<p>Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, que es la dependencia administrativa del Gobierno de la Ciudad de México subordinada al ejecutivo local, que tiene la responsabilidad de mantener la gobernabilidad de la ciudad.</p>
Institución/es responsable/s de la ejecución de la instancia de capacitación/formación	<p>Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores</p>	<p>Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México. El Instituto fue creado por decreto publicado en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal de fecha 22 de agosto de 2012. Dentro de las atribuciones está brindar asistencia social y material a los liberados para continuar su proceso de reinserción social, apoyar a los liberados en su proceso de reinserción a la sociedad mediante asistencia laboral, social, educativa, psicológica, sociolaboral, económica, médica y jurídica, Llevar control y seguimiento de los liberados que obtuvieron un beneficio penitenciario y que sean canalizados para continuar su reinserción social, entre otras.</p>
Población objetivo	<p>Personas mayores de edad, próximas a ser liberadas beneficiadas con acciones de inclusión laboral (50.000); personas próximas a ser liberadas beneficiadas con acciones de certificación de su competencia laboral (10.000); personas egresadas de centros de reinserción social beneficiadas con acciones de inclusión laboral (9.000) (Fuente: OEA, 2015).</p>	<p>Personas egresadas del sistema de justicia penal de la Ciudad de México, que no cuentan con un trabajo. En 2019, el Instituto de Reinserción Social, atendió a 3.716 personas egresadas del sistema penitenciario, de los cuales 2.192 no contaban con un empleo (datos reportado por la DGIRS) (Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2020).</p>
Fecha de inicio y años de ejecución	<p>La fecha de inicio es el año 2013.</p>	<p>El programa inicia en 2018.</p>
II. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA		

<p>Objetivo de la experiencia</p>	<p>La práctica busca entregar capacitación para la reinserción laboral de las personas privadas de libertad que se encuentren próximas a ser liberadas, ya sea con el trabajo con empresas, autoempleo o generación de proyectos productivos (Fuente: OEA, 2015).</p>	<p>Contribuir al ejercicio del derecho al trabajo digno de las personas que egresan del sistema de justicia penal mediante la generación de condiciones que faciliten el acceso a un empleo formal. Para los objetivos específicos: 1. Generar vínculos entre empleadores y usuarios del Instituto de Reinserción Social, mediante la creación de una bolsa de empleo y la impartición de prácticas de sensibilización para la no discriminación. 2. Generar condiciones óptimas para que las personas beneficiarias realicen prácticas laborales, mediante la impartición de talleres de preparación psicosocial y sociolaboral para el trabajo y apoyos económicos. 3. Gestionar y apoyar a las personas usuarias en la obtención de documentos oficiales mediante el trámite y asesoría para la obtención de partidas jurídicas e identificaciones oficiales ante las instancias correspondientes (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p>
<p>Población beneficiaria⁷¹</p>	<p>La STPS informó que entre 2015 y 2017, mil 73 mujeres y dos mil 782 hombres han participado en la operación de las Mesas ProLabora, coordinadas por la dependencia federal, con la participación de gobiernos estatales, organizaciones sociales y los sectores productivo, empresarial y educativo</p> <p>(Fuente: https://www.gob.mx/stps/prensa/promueve-stps-acciones-para-empleabilidad-de-reos?idiom=es-MX).</p>	<p>Personas mayores de 18 años egresadas del sistema penitenciario, y del sistema de justicia penal para adolescentes, ya sea por haber cumplido su plazo de pena o medida previsto en su sentencia, los preliberadas, los de libertad condicional o anticipada de la Ciudad de México, que no cuenten con un empleo, que sean atendidas por el Instituto de Reinserción Social y que cumplan con los requisitos del programa. La cobertura para 2019 es de 200 personas beneficiarias que equivale al 9% de la población objetivo. La priorización de la población para ser beneficiaria se basa en: personas que tengan el interés de integrarse al empleo formal, que cubran con el perfil solicitado por los empleadores potenciales, que cuenten con todos los documentos de ingreso al programa y que firmen una carta compromiso como formalización de ingreso.</p> <p>se proyectó la población beneficiaria en 200 personas; la cobertura de ese año fue de: 194 usuarios/as (80% hombres; 20% mujeres), de los cuales 151 concluyeron satisfactoriamente su periodo de prácticas laborales.</p> <p>(Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020; https://www.reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/padron-impulso-laboral-2019)</p> <p>La mayoría de las personas que accedieron al programa tanto en 2018 como en 2019, tenían concluida la secundaria, lo cual en ambos casos representa en promedio a la mitad de los beneficiarios. Para 2019, el segundo lugar de escolaridad lo ocupan las personas que concluyeron el bachillerato, a diferencia del 2018, en el cual el segundo lugar de los beneficiarios tenía trunco el nivel medio superior.</p>

⁷¹ La información sistematizada no arrojó cifras que indiquen cobertura, sino más bien las características principales (perfil) de quienes tenían acceso a las capacitaciones laborales.

<p>Enfoque de género</p>	<p>La oferta de tareas productivas en la gran mayoría de centros en donde se encuentra población femenina se limita principalmente a actividades de tejido, bordado, costura, manualidades, cocina, belleza o artesanías. El trabajo para las mujeres en prisión es considerado como “terapia ocupacional” más que, como un medio para la reinserción social, a través del cual ellas podrían adquirir habilidades de trabajo, valores humanos y autoestima para su reincorporación efectiva a la sociedad. Las mujeres en reclusión son el grupo con mayores dificultades para integrarse a la vida productiva y al que se debe brindar mayores oportunidades para su desarrollo y readaptación por la situación de abandono a la que quedan expuestas al ser privadas de su libertad. Se estima que como consecuencia de los diagnósticos que cada Mesa está realizando para elaborar el Plan de trabajo en cada entidad federativa, se podrá generar un método de monitoreo, máxime si se considera que el impacto de mujeres en reclusión genera mayores consecuencias en la familia y por ende en la sociedad, criterio que las Mesas tienen muy claramente visualizado (OEA, 2015).</p>	<p align="right">https://www.reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/padron-impulso-laboral-2019).</p> <p>Se cuenta con información sobre las personas beneficiarias del programa social distribuida por sexo, en la cual consta que un 80% de las personas beneficiadas son hombres y un 20% corresponde a mujeres. Sin embargo, no hay ningún apartado que hable de qué manera este programa puede contribuir a la población femenina.</p> <p>Dentro de los talleres ofrecidos por el Instituto de Reinserción social, el curso de competencias sociales tiene sesiones particulares que trabajan el enfoque de género con el propósito de impulsar aptitudes y habilidades de las personas beneficiarias que participen de este taller (Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, s.f.).</p>
<p>Diseño/descripción de la experiencia de capacitación/ formación</p>	<p>i. Curso de proyecto de vida</p> <p>Para el caso del curso de proyecto de vida, se plantea establecer un proceso de formación para las personas beneficiarias detectando y potenciando recursos personales mediante la identificación, aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales, educativas, culturales, laborales y de salud física y mental. Los tiempos se distribuyen en 8 sesiones con una duración total de 16 horas, y una duración parcial de 2 horas. En el caso del trabajo realizado en el curso de formación de competencias sociales se espera que el taller dure 7 sesiones de las cuales tenga por duración total 14 horas, y una duración parcial de 3 horas.</p>	<p>La forma de operar del programa es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Instituto de Reinserción Social realiza la promoción y difusión del Programa por diversos medios, tales como impresos, visitas a Centros Penitenciarios y en su página web, esto con motivo que las personas que fueron liberadas de centro de privación de libertad puedan inscribirse. 2. Las personas que están interesadas deberán acudir a las instalaciones del Instituto en donde se les realizará la entrevista inicial y la entrevista específica, mediante las cuales se conocerá su perfil laboral, si poseen experiencia previa, capacitaciones recibidas, como también información sobre sus habilidades y aptitudes. 3. Las personas que solicitan el beneficio entregan documentos para su acreditación. 4. Si es necesario por los empleadores iniciales, las personas que resulten beneficiadas accederán a capacitación mediante la canalización a alguna de las opciones educativas y de capacitación con las que el Instituto tiene convenios de colaboración. 5. Los empleadores potenciales recibirán a las personas beneficiadas que cubran el perfil de acuerdo a las prácticas laborales ofertadas, ingresando al programa por alrededor de tres meses.

ii. Taller de componentes sociales

Para el caso del taller de competencias sociales, en él se identifican habilidades, aptitudes y actitudes de las personas mediante el manejo de conocimientos sobre términos, conceptos y principios de las temáticas de resolución pacífica del conflicto, justicia restaurativa y derechos humanos, cultura para la paz y perspectiva de género.

iii. Áreas de los cursos de capacitación laboral

Carpintería, mecánica automotriz, talabartería, costura, reparación de máquinas de coser, bisutería, panadería, computación, elaboración de piñatas, cursos de uñas, postizas, herrería, elaboración de calzado, elaboración de productos de conserva de alimentos, etc.

6. Las personas beneficiadas con estas prácticas laborales son supervisadas por Instituto de Rehabilitación Social mediante listas de asistencia, visitas a los lugares de trabajo y reportes mensuales.
7. Los requisitos de permanencia son: acudir a las prácticas laborales de uno a tres meses de permanencia en el programa, cumpliendo con horarios y actividades que le sean asignados; cumplir por lo menos con el 80% de asistencias a sus prácticas laborales; desempeñarse conforme a las reglas de disciplina y comportamiento, establecidas por el empleador potencial.
8. Al concluir los tres meses de práctica, los empleadores potenciales participantes emitirán una carta de recomendación a las personas beneficiarias cuya evaluación de desempeño determine que su participación en las prácticas laborales fue óptima y, si es que está dentro de sus posibilidades, se podrá ofrecer un contrato laboral a las personas beneficiarias, brindando las mismas condiciones de trabajo, como también condiciones de equidad y derechos laborales de todos sus empleados. En caso de que esto no sea así, se extenderán una constancia por las horas trabajadas (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2020).

Indicador a nivel Fin (anual)	Contribuir al ejercicio del derecho al empleo mediante la preparación para el ámbito laboral, la vinculación con empleadores y la gestión para el documento de identidad.			
Descripción	Porcentaje de personas beneficiarias del programa que se vinculan al mercado laboral formal			
Cálculo	$(\text{Número de personas que obtuvieron un empleo después de concluir las prácticas laborales} / \text{número de personas que han terminado satisfactoriamente las prácticas laborales}) \times 100$			
Línea base (2018):	56,2%	Meta:	20%	Resultado (2019): 27,2%
Indicador a nivel Propósito (anual)	Personas usuarias del Instituto de Reinserción Social adquieren experiencia laboral formal después de cumplir su sentencia o medida privativa de la libertad.			
Descripción	Las personas beneficiarias del Programa obtienen una carta de recomendación.			
Cálculo	$(\text{Número de personas que obtuvieron una carta de recomendación} / \text{Número de personas beneficiarias del programa}) \times 100$			
Línea base (2018)	100%	Meta:	85%	Resultado (2019): 100%

Fuente: (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).

Componente 1 (trimestral)	Empleadores y usuarios/as del IRS se vinculan laboralmente.
Descripción	Porcentaje de personas vinculadas a vacantes de trabajo en el marco del programa.
Cálculo	Número de personas vinculadas laboralmente en el marco del programa / Número de personas que concluyeron satisfactoriamente las prácticas laborales)*100
Meta	20%
Componente 2	Los usuarios del IRS cuentan con formación psicosocial, así como con incentivos suficientes para el trabajo formal
Descripción	Porcentaje de personas que concluyeron
Cálculo	(Número de personas que terminaron satisfactoriamente las prácticas laborales / Números de personas beneficiarias del programa)*100
Meta	90%

Fuente: (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2020).

Actividad 1.1 (trimestral)	Integración de una bolsa de trabajo específica para usuarios del IRS
Descripción	Porcentaje de vacantes gestionadas
Cálculo	(N° de vacantes gestionadas / N° de vacantes necesarias para la operación del programa)+100
Resultado	100%
Actividad 1.2	Sensibilización a empleadores
Descripción	Porcentaje de empleadores sensibilizados
Cálculo	(N° de empleadores que asistieron a la plática de sensibilización / N° de empleadores vinculados al programa)*100
Meta	100%
Actividad 2.1	Suficientes incentivos económicos para la búsqueda de un empleo
Descripción	Porcentaje de apoyos económicos entregados
Cálculo	(N° de personas que recibieron el apoyo económico, a través del programa / N° de personas que solicitaron ingresar al programa)*100
Meta	40%
Actividad 2.2	Adquisición de habilidades psicosociales para el trabajo
Descripción	Porcentaje de personas que cursan un proceso formativo
Cálculo	(N° de personas que solicitan ingresar al programa y que cursan un proceso formativo / N° de personas que solicitan ingresar al programa y se inscriben en un proceso formativo)*100
Meta	85%

	Fuente: (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2020).	
Acompañamiento psicosocial/ sociolaboral	<p>El acompañamiento es entregado por el personal del Instituto de Reinserción social, quienes se encargan de asesorar a las personas participantes del programa de Apoyo para el impulso laboral, el personal de IRS realiza visitas mensuales con el fin de apoyar a quienes reciban becas para realizar prácticas laborales en empresas, organizaciones e instituciones públicas participantes, por un período de tres meses. Además, antes de que se termine este proceso estos se encargan de organizar una reunión con los empleadores potenciales con el fin de coordinar la situación de egreso visualizando las opciones laborales, en las cuales están las alternativas de que el empleador contrate al beneficiario, el empleador lo vincule con sus aliados, y finalmente que el beneficiario participe en programas de autoempleo (Instituto de Reinserción Social, 2020). Se realizan los siguientes talleres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taller de actitud de calidad para la empleabilidad de las personas próximas a cumplir su pena: Este es uno de los talleres que ofrece la Secretaría del Trabajo y Prevención social de México, y que está vinculado al Comité PROLABORA, se realiza con el objetivo de coadyuvar en la reintegración social de las personas en reclusión mediante la empleabilidad. En este taller se analizan, a través de dinámicas vivenciales, casos concretos en actitudes de calidad, trabajo en equipo y liderazgo y los principios del trabajo decente, el taller se divide en dos módulos, actitud de calidad y características de la persona negociadora. Las dinámicas de dramatización y método de caso generan aprendizajes significativos en todos los temas tratados. - Taller de Formación de competencias sociales: Las sesiones de este curso, en primera instancia son de cómo resolver conflictos de forma pacífica para luego trabajar en las temáticas sobre derechos humanos, cultura para la paz y la no violencia. Existe una sesión particular para trabajar el enfoque de género, en donde también se aborda lo que es la violencia de género y se trabaja los conceptos básicos de esta temática. 	
Seguimiento a la colocación e inserción laboral	<p>El seguimiento lo realizará el Instituto de Reinserción Social, a través de la Dirección Ejecutiva de Programas de Reinserción, que tendrá la responsabilidad de supervisar, al menos una vez al mes las actividades laborales que realicen las personas beneficiarias con los empleadores potenciales participantes, con el fin de evaluar su desempeño y resultados. Esta supervisión se realizará mediante visitas de verificación a los lugares de trabajo, o en su caso, en las instalaciones del Instituto de Reinserción Social, así como el seguimiento al control de asistencia, y reporte de actividades elaborado por los beneficiarios, cuidando en todo momento la confidencialidad y lugar de origen de los beneficiarios (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2020).</p>	
Actores involucrados (coordinación/articulación pública/privada)	<p>Participación de instituciones públicas, privadas y sociales:</p> <p>a) <u>Instituciones públicas:</u> la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores se compone de aproximadamente 35 colaboradores, de éstos 3 son los que operan y coordinan directamente la política a través de la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad. Asimismo, se cuenta con el apoyo de Enlaces de la Subsecretaría de Previsión Social en cada una de los 32 distritos federales quienes coordinan el trabajo de las Mesas y la realización de las Jornadas, así como apoyo para la elaboración de las propuestas de iniciativa de modificación de la Ley Nacional de Procedimientos Penales, la elaboración del ProLabora y los diagnósticos en cada entidad federativa (AMEXCID, s.f.). Las Mesas son impulsadas por la</p>	<p>Para generar acciones que propicien la reinserción laboral, desde el empleo formal el IRS cuenta con una bolsa de trabajo, en la cual empresas del sector privado pueden ofrecer trabajos a personas liberadas del sistema penal. Desde abril de 2017 a la fecha, se ha ampliado la oferta laboral, integrando a 10 nuevas empresas aliadas de diversos sectores. Por otra parte, con el apoyo de tres empresas pertenecientes a la industria restaurantera de la Ciudad de México, se vincula laboralmente a personas liberadas, las que además reciben de manera gratuita capacitación en atención a comensales en el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) (Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, s.f.).</p> <p>Es el Instituto de Reinserción Social quien cuenta con convenios para trabajar con empresas privadas y ofrecer prácticas laborales a los beneficiarios de los programas, donde se han establecido vínculos con: Empresa U.S. Technologies; Empresa ABC Tornillos; Restaurante Contramar; Restaurante Salicornia; Restaurante Burritos</p>

	<p>Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILTM) y coordinadas por las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT) en cada entidad federativa. También se coordina con las siguientes instituciones del Gobierno Federal: Secretaría de Educación Pública (SEP), Secretaría de Salud (SS), Secretaría de Economía (SE) e Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). Asimismo, por cada entidad federativa participa la Dirección General de Centros de Prevención y Readaptación Social, la Secretaría Estatal de la Mujer e instituciones educativas (AMEXCID, s.f.)</p> <p>b) <u>Instituciones privadas</u>: empresas que colaboran en la colocación laboral de personas que están prontas a salir de recintos penitenciarios, otorgándoles puestos de trabajo.</p> <p>c) <u>Instituciones públicas, privadas y/o sociales</u>: instituciones de educación superior: a través de prácticas profesionales y servicio social colaboran en la incubación y desarrollo de ideas de negocio, certificación de competencias, alfabetización, así como la generación de espacios laborales que incidan en esta población, colaborando así en su formación profesional y su corresponsabilidad social.</p> <p>(Fuente: OEA, 2015).</p>	<p>México; Foro Shakespeare; Proyecto Integrarte; Alterbike; Fábrica de polietileno La Cima; Reinserta (Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, s.f.).</p>
<p>Fuente de financiamiento, presupuesto, costos</p>	<p>No se encuentra información publicada al respecto.</p>	<p>El programa social contó, para 2019, con un presupuesto de 3.000.000 (tres millones de pesos) lo cual implicó un incremento de 100% con respecto a 2018. Al cierre del ejercicio fiscal, el programa ejerció un total de 2.540.000 (dos millones quinientos cuarenta mil pesos) (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p> <p>El primer llamado se realizó entre los meses de abril y junio de 2020, con la primera convocatoria del programa. Durante este periodo se ejerció un total de 1.060.000 (un millón sesenta mil pesos). El segundo, se realizó entre los meses de agosto a diciembre en el marco de la segunda convocatoria del programa, ejerciendo un total de 1.480.000 (un millón cuatrocientos ochenta mil pesos) (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p>
<p>III. RESULTADOS, MONITOREO Y EVALUACIÓN</p>		

Resultados y/o indicadores de la experiencia

Desde 2015 en adelante, existe mayor eficiencia en el aprovechamiento de los apoyos del Servicio Nacional del Empleo en aquellos liberados que han sido mejor atendidos por acciones generadas y coordinadas por la Mesa; se han abierto más vacantes por parte de empleadores que están participando en las Mesas; se han recabado mejores diagnósticos para fundamentar propuestas como la iniciativa de reforma al Código Nacional de Procedimientos Penales, así como la de un Manual para mejorar la seguridad y salud en los espacios productivos de los centros de reclusión; se han impulsado asesorías y capacitación sobre seguridad y salud a personal técnico de estos centros; se han incubado ideas de negocio de personas próximas a ser liberadas, así como de negocios de familias de los internos que más fácilmente están siendo financiados y apoyados por programas del SNE y del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES); se están certificando en Competencias Laborales y se ha incrementado el número de cursos de alfabetización, prevención de adicciones y de algunos oficios técnicos; se han certificado en competencias laborales de cosecha de hortalizas y cítricos y se ha establecido un costo menor en otro tipo de certificación de competencias laborales.

Existen resultados publicados desde 2013 a 2017, donde se instalaron Mesas PROLABORA en las 32 entidades federativas, las cuales han celebrado 101 sesiones plenarias. En dicho periodo se realizaron 94 Jornadas de fortalecimiento a la empleabilidad de este grupo poblacional, resultando atendidas 4,140 personas, de las cuales 72% son hombres y 28% mujeres. A través de esta estrategia se ha realizado la certificación de competencias laborales en los estándares de cosecha de hortalizas y cítricos en la Colonia Penal Federal Islas Marías. Asimismo, el Servicio Nacional del Empleo (SNE) de la STPS ha asesorado y apoyado proyectos productivos de internos próximos a ser liberados y sus familiares, así como la vinculación laboral. La participación del sector empresarial se ve reflejada en una mayor sensibilidad para la inclusión de éstas personas (AMEXCID, 2018).

En 2018, de las 100 personas que iniciaron sus prácticas laborales, concluyeron satisfactoriamente 80 personas (Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, 2020).

Indicador a nivel Fin	Contribuir al ejercicio del derecho al empleo mediante la preparación para el ámbito laboral, la vinculación con empleadores y la gestión para el documento de identidad.			
Descripción	Porcentaje de personas beneficiarias del programa que se vinculan al mercado laboral formal			
Línea base (2018):	56,2%	Meta:	20%	Resultado (2019): 27,2%

Fuente: (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).

Si bien en 2019 el resultado del indicador fue menor al alcanzado en 2018, se logró rebasar la meta establecida para el año en curso, logrando que el 27,2% de las personas fueran vinculadas a un empleo formal. Adicionalmente, es importante mencionar que, como alternativa a la contratación de las personas beneficiarias en alguna de las empresas u organizaciones participantes, el Instituto diseñó un esquema de seguimiento para emprender proyectos de autoempleo. Dicha estrategia busca aprovechar las competencias adquiridas por las personas durante la capacitación para que puedan acceder a mecanismos de financiamiento ofrecidos por instituciones como la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. Al cierre de 2019, 32 personas se vincularon a este proceso, las cuales, de concluirlo exitosamente, incrementarían el porcentaje de personas que consiguieron tener una actividad laboral formal al término del programa hasta 51.51%.

Indicador a nivel Propósito	Personas usuarias del Instituto de Reinserción Social adquieren experiencia laboral formal después de cumplir su sentencia o medida privativa de la libertad.			
Descripción	Las personas beneficiarias del Programa obtienen una carta de recomendación.			
Línea base (2018)	100%	Meta:	85%	Resultado (2019): 100%

Fuente: (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).

Los resultados muestran que, en 2019, la proporción de personas beneficiarias que obtuvieron una carta de recomendación por parte del empleador fue igual a la de 2018 y fue mayor a la meta programada para ese año. Por lo tanto, se puede observar que el programa cumple el propósito de apoyar a las personas liberadas a obtener experiencia en

	<p>La STPS informó que entre 2015 y 2017, mil 73 mujeres y dos mil 782 hombres han participado en la operación de las Mesas ProLavora, coordinadas por la dependencia federal, con la participación de gobiernos estatales, organizaciones sociales y los sectores productivo, empresarial y educativo.</p> <p>(Fuente: https://www.gob.mx/stps/prensa/promueve-stps-acciones-para-empleabilidad-de-reos?idiom=es-MX).</p>	<p>el ámbito laboral formal, lo cual favorece la continuidad del proceso de reinserción social de las personas beneficiarias. (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p> <table border="1" data-bbox="1073 326 2003 524"> <tr> <td data-bbox="1073 326 1339 362">Bienes y servicios</td> <td data-bbox="1339 326 2003 362">Se incrementaron en un 100% con respecto a 2018.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1073 362 1339 524">Cobertura de usuarios/as</td> <td data-bbox="1339 362 2003 524">En 2019 se integraron al programa 194 personas, lo cual equivale al 97% de la meta propuesta en las Reglas de Operación (200 personas). A diferencia de 2018, año en el cual fueron integradas 93 personas, constituyendo el 93% de la meta (100 personas).</td> </tr> </table> <p>Fuente: (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p>	Bienes y servicios	Se incrementaron en un 100% con respecto a 2018.	Cobertura de usuarios/as	En 2019 se integraron al programa 194 personas, lo cual equivale al 97% de la meta propuesta en las Reglas de Operación (200 personas). A diferencia de 2018, año en el cual fueron integradas 93 personas, constituyendo el 93% de la meta (100 personas).
Bienes y servicios	Se incrementaron en un 100% con respecto a 2018.					
Cobertura de usuarios/as	En 2019 se integraron al programa 194 personas, lo cual equivale al 97% de la meta propuesta en las Reglas de Operación (200 personas). A diferencia de 2018, año en el cual fueron integradas 93 personas, constituyendo el 93% de la meta (100 personas).					
<p>Monitoreo y evaluación</p>	<p>No se encontró información publicada para este ítem.</p>	<p>La Dirección General del Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México, reportará los avances trimestrales de la Matriz de Indicadores del programa Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal de la Ciudad de México 2020, de forma acumulada al Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, de acuerdo con la periodicidad y características de los indicadores diseñados. El programa fue autoevaluado el 2020, utilizando una matriz de diagnóstico interno como base del testimonio de los operadores del programa. Esto de acuerdo al artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, quien permite llevar a cabo el proceso de evaluación a la política y programas de desarrollo social (Instituto de Reinserción Social, 2020). Las evaluaciones internas, estas son realizadas de manera anual por las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México que ejecuten programas sociales, de conformidad a los Lineamientos que para tal fin emita el Dirección de Evaluación (Instituto de Reinserción Social, 2020).</p> <p>Además, se detecta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documentación flexible o accesible para el perfil de la población objetivo - Temporalidad de la convocatoria - Diagnóstico continuo y potencialidad de la información recabada - Mejor esquema de seguimiento para medir el impacto del programa. Satisfacción de beneficiarios: no existe información sistematizada sobre la satisfacción de beneficiarios. 				

		<p>(Instituto de Reinserción Social, 2020).</p> <p>Se recomienda ampliamente la continuación de este programa, ya que puede contribuir importantemente al desarrollo integral de un sector de la población que sufre graves condiciones de exclusión social, no solo porque haber egresado de un centro penitenciario, sino que comparten rasgos comunes de los sectores más discriminados en la Ciudad de México, lo cual impacta directamente en la posibilidad de acceder a un empleo formal (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020).</p>
IV. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES		
<p>Facilitadores/ fortalezas</p>	<p>En cuanto a el trabajo, las actividades laborales que se desarrolle al interior de los centros de reinserción social, debe imperar el derecho al trabajo con salarios justos y en condiciones dignas. Esto, por lo tanto, significará que los internos que se encuentren en una actividad productiva tendrán acceso a servicios de seguridad social; además de que la legislación incorpora la creación de un expediente médico que contendrá el historial clínico de cada procesado (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso formativo psicosocial y sociolaboral para los beneficiarios previo y durante el periodo de prácticas laborales (vinculación con el proceso de reinserción general); - Pláticas de sensibilización y acompañamiento a los empleadores durante el periodo de prácticas; - Identificación del perfil laboral de los beneficiarios para una vinculación más coincidente con las habilidades requeridas para las vacantes existentes; - Supervisión de los centros de trabajo - Metas realistas y responsables (Dirección General del Instituto de Reinserción Social, 2020). - La entrega de apoyo económico a las personas beneficiarias de este programa es una facilidad, siempre y cuando la persona cumpla con las actividades horarios y condiciones laborales previamente establecidas. Este dinero actúa como un incentivo monetario que motiva a no abandonar la práctica laboral y la reinserción social del beneficiario (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2018). - La carta de recomendación que pueden ofrecer las empresas empleadoras también es una de las facilidades del programa, pues de no seguir en trabajando en la empresa, tienen algún respaldo que facilitará su contratación en otra institución (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2018).
<p>Obstaculizadores/debilidades</p>	<p>Se identificaron los siguientes obstáculos, en primer lugar dificultades presupuestales: Ya que no se cuenta con recurso que contemple como población objetivo a este grupo de la población y con ello reglas de operación que les permita acceder a algún apoyo o financiamiento, disminuyendo el resultado de las capacitaciones para el autoempleo, por ejemplo se pide como requisito la credencial del Instituto Nacional Electoral, Carta de antecedentes no penales, Registro domiciliario, etc. que no</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación básica de difícil acceso para el perfil de población objetivo. - Poca disponibilidad de vacantes/empresas para el perfil poblacional que se atiende. - Pagos con retraso por parte de Finanzas - Constancia y/o deserción de los beneficiarios - Estabilidad del equipo - Convocatorias con fecha fija - No existe información sistematizada sobre la satisfacción de beneficiarios.

	<p>poseen al salir de reclusión y que tardan incluso meses en volverlas a obtener. Dificultades políticas: Por tratarse de una política dirigida a una población que no es aceptada por la sociedad y que no facilita que se les apoye.</p> <p>Asimismo, las autoridades públicas de los tres órdenes de gobierno, las autoridades empresariales desconocen las causas de la violencia y delincuencia que en gran medida se generan por falta de oportunidades y leyes discriminatorias Dificultades sociales: El problema de las personas en reclusión, no se reduce solo al interior, sino que una vez en libertad, estas personas padecen serios problemas de reinserción social y laboral, debido a múltiples factores, uno de ellos es el estigma de haber sido una persona presa y por otro lado, la carta de antecedentes penales. La Carta de antecedentes no penales, los limita en su incorporación a la vida laboral, les impide aspirar a algún tipo de apoyo o financiamiento para comenzar sus propios proyectos productivos, por ello al ser liberados, se encuentran fuera del sistema y quedan presos de la ignorancia. Otras: Por otro lado, el aumento de las penas si bien ayuda a disminuir la delincuencia no es suficiente, se requieren estrategias y acciones orientadas a la prevención, por ello la STPS, en coordinación con otras instituciones públicas y privadas coadyuvan en esta tarea.</p> <p>A 2020, no existe información sistematizada sobre la satisfacción de beneficiarios.</p>	<p>Si bien en la planeación se considera sustancial el proporcionar un apoyo económico al beneficiario para garantizar una dedicación completa a las prácticas y a su proceso de reinserción, en términos prácticos los desfases temporales entre el desarrollo de las prácticas y los pagos ponen en peligro la continuidad de los beneficiarios, quienes no están en condiciones de soportar la incertidumbre económica. La recomendación, a expensas de ser un factor que no controla el Instituto, es gestionar con anticipación el pago, sin embargo, eso no garantiza que los responsables de liberar el recurso puedan entregar los apoyos en tiempo y forma, por lo que parte de la estrategia puede ser generar un informe de lo que implica el no hacer la entrega del recurso en tiempo y forma, no sólo en cuanto al cumplimiento de la meta, sino al que dicha situación fomenta la deserción, muchas veces por falta del recurso para la satisfacción de sus necesidades cotidianas (Instituto de Reinserción Social, 2020).</p>
<p>Lecciones aprendidas</p>	<p>El efecto benéfico que la ocupación y la actividad laboral tienen en las personas privadas de su libertad de los Centros Penitenciarios y de Reinserción Social, permitiéndoles acceder a un nivel productivo y remunerado. (Fuente: https://sseguridad.edomex.gob.mx/programa_laborterapia).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso formativo psicosocial y sociolaboral para los beneficiarios previo y durante el periodo de prácticas laborales (vinculación con el proceso de reinserción de la Institución) - Pláticas de sensibilización y acompañamiento a los empleadores durante el periodo de prácticas - Identificación del perfil laboral de los beneficiarios para una vinculación más coincidente con las habilidades requeridas para las vacantes existentes Supervisión de los centros de trabajo - Metas realistas y responsables. <p style="text-align: right;">(Instituto de Reinserción Social, 2020).</p>

Recomendaciones

- Incidir en un tiempo menor para la liberación de este grupo de la población al incrementar las opciones de aval laboral que se pide como requisito (OEA, 2015).
- Disminuir el índice de reincidencia delictiva al proporcionar entornos más favorables que eviten la discriminación delictiva.
- Promover entornos que faciliten las penas sustitutivas de la libertad, así como la disminución de las penas al proporcionar entornos laborales al interior de los centros de reclusión, acciones que debido a las nuevas leyes cada día irán en aumento, disminuyendo no solo el costo de operación de los centros de reclusión, sino las consecuencias negativas psicológicas que genera el internamiento (OEA, 2015).
- Sistematizar la experiencia de sensibilización con empleadores y generar contenidos y materiales de difusión, con el objetivo de extender un mensaje de inclusión para otras empresas en el mercado, además de manifestar los casos exitosos de los beneficiarios en las empresas o instituciones.
- Es un acierto conocer el perfil laboral de la persona beneficiaria con el propósito de vincularla a prácticas coincidentes con su conocimiento. En ese sentido, no se puede hacer observaciones en tanto la creación de la bolsa de trabajo depende del interés y compromiso de las empresas, por lo que no siempre se accede a vacantes que coincidan completamente con el perfil de la población beneficiaria.
- Este programa social requiere del beneficiario una serie de comprobantes y documentación que permita corroborar los datos e identidad de la persona (específicamente el INE). Sin embargo, se hace explícito que existen ciertos documentos que son de difícil acceso para el perfil de la población beneficiaria. Esto tiene repercusiones importantes, ya que, por definición, no puede haber una dinámica excluyente que no permita a los usuarios del Instituto acceder a opciones como este u otros programas sociales.
- Se recomienda ampliar la gama de documentos comprobables con el objetivo de abrir opciones para el acceso ordenado al programa. Continúa siendo un problema la existencia de empresas u organizaciones que estén interesadas en la incorporación (aunque sea temporal) de personas que egresan del sistema de justicia penal. Esto limita importantemente la variedad en las opciones de vacantes a las que pueden acceder los beneficiarios para la realización de sus prácticas.
- Es importante establecer campañas de sensibilización y difusión que logren conectar con empresas y organizaciones con el fin de ampliar la cartera de vacantes. En este sentido, se sugiere tener un acercamiento más estrecho con instancias públicas que ya atienden a esta población de forma local, que favorezca un trabajo más integral y una ampliación de la red, incidiendo en la sensibilización del tema.
- Se recomienda evitar la movilidad continua del personal que está encargado de la implementación del programa social. Esta intermitencia, corta los procesos, dificulta el seguimiento de los casos, burocratiza la atención y complica los procesos administrativos al hacer necesaria la capacitación continua de nuevo personal. Se recomienda tener un equipo fijo que atienda el proceso de implementación de este programa y, sobre todo, que tenga claro la evolución que ha tenido el mismo.
- Se recomienda elaborar un sistema de seguimiento que trascienda la temporalidad de las prácticas laborales. Esto permitiría conocer el impacto real que tuvo el programa en cada uno de sus beneficiarios (Gaceta oficial de la Ciudad de México, 2018).

6. Análisis de las experiencias internacionales

A continuación, se analizan las cinco experiencias internacionales referidas a la capacitación/formación laboral y acompañamiento/seguimiento sociolaboral dirigidas a personas infractoras de ley en relación a las siguientes dimensiones: 1) Elementos principales de los programas de capacitación y empleo dirigidos a personas infractoras de ley; 2) diagnóstico de necesidad/interés en capacitación laboral y empleo 3) tipos de capacitación laboral ofertada para personas infractoras de ley; 4) contenido de los cursos de capacitación, formación para la empleabilidad y metodologías de aprendizaje; 5) población beneficiaria de los cursos de capacitación/formación laboral; 6) colocación e inserción laboral intramuros; 7) colocación e inserción laboral extramuros; 8) acompañamiento psicosocial/sociolaboral; y 9) seguimiento a la colocación e inserción laboral.

1) Elementos principales de los programas de capacitación y empleo dirigidos a personas infractoras de ley

La totalidad de las experiencias revisadas en relación a sus programas de capacitación y empleo para personas infractoras de ley abarcan lo siguiente: a) capacitaciones laborales al interior y fuera del recinto penitenciario; b) formación para la empleabilidad (habilidades necesarias para conseguir un trabajo (apresto laboral), actitudes y comportamientos para mantener un trabajo, habilidades de trabajo en equipo, entre otras); c) acompañamiento psicosocial y sociolaboral entre la etapa de pre-egreso del recinto penitenciario hasta el final del seguimiento a la inserción laboral; d) colocación e inserción laboral intra/extramuros; e) seguimiento a la colocación e inserción laboral.

Si bien esta base de modelo es común, se presentan algunas diferencias en los respectivos diseños y ejecución de programas, los cuales se analizan en las siguientes dimensiones.

2) Diagnóstico de necesidad/interés en capacitación laboral y empleo

En Canadá e Inglaterra/Gales, cuando las personas infractoras de ley llegan a los recintos penales, se les realiza un diagnóstico general en el que dentro de los temas a evaluar se encuentran el nivel educacional y las necesidades e intereses respecto a la capacitación/formación laboral y trabajo. En Inglaterra/Gales se aplica una prueba estándar de habilidades básicas en inglés y matemáticas a todas las personas que ingresan al sistema, de esta forma se logra una línea base con información relevante sobre el nivel educacional de las personas internas, antecedente para el plan de intervención individual con cada una y observar logros y brechas de la población en general al respecto.

En el caso de Canadá, Inglaterra/Gales y España, sus programas educacionales son prioritarios, siendo un requisito del plan correccional en general, no obstante como el nivel educacional de la población infractora es heterogéneo y avanza de distintas formas y en distintos tiempos, no hay un grado mínimo obligatorio de educación escolar para poder participar en las distintas intervenciones de los recintos penitenciarios, no obstante, tanto en Canadá como en Inglaterra/Gales, haber completado una escolaridad básica de entre 8 y 9 años, respectivamente es la base para una participación realmente significativa en cualquiera de los programas de intervención.

Particularmente en el caso de las capacitaciones laborales, en todas las experiencias analizadas, como requisito previo, las personas infractoras deben cumplir con requerimientos mínimos de educación si no han completado la educación secundaria. En Canadá y España, la selección de personas para estas capacitaciones prioriza a aquellas que finalizaron la enseñanza secundaria o nivelaron su educación

escolar hasta alcanzar su equivalente. En Inglaterra/Gales, las personas infractoras que demanden la certificación de competencias laborales, pero no hayan completado la enseñanza secundaria, deben tomar necesariamente un plan de estudios básicos (inglés matemáticas y tecnologías de la información), sobre el cual deben ir avanzando. Por otro lado, en Uruguay y México, la nivelación de educación escolar hasta completarla es deseable y se fomenta de distintas maneras, pero no es requisito indispensable para la capacitación laboral, no así la educación primaria que si debe haberse finalizado antes de la formación laboral.

En términos de reinserción social, resulta fundamental la alfabetización, pero ya no basta tener sólo enseñanza primaria. En la actualidad, el uso de computadores, de internet y de tecnologías de la información son herramientas consideradas básicas para trabajos altamente demandados en el medio externo, es por esto, la necesidad de que las personas completen necesariamente la enseñanza media como requisito a las capacitaciones laborales y puedan desarrollarse en materias que involucran mayor conocimiento.

3) Tipos de capacitación laboral ofertada para personas infractoras de ley

Dentro de las experiencias revisadas, se dan las siguientes formas de adquirir competencias laborales y capacitación laboral: 1) certificación de competencias laborales, según marcos de cualificaciones nacionales. En este caso, las competencias pudieron haberse desarrollado con anterioridad de la entrada al centro penitenciario y/o desarrollarse al interior de éste, a través del trabajo que ofrecen empresas que tienen talleres al interior. La certificación es realizada por organismos con potestad para aquello. Esta modalidad se presenta en todas las experiencias internacionales; 2) capacitación laboral en aula, la que es licitada públicamente para ser proveída, ejecutada y certificada formalmente por organismos técnicos competentes, esta modalidad se da en la totalidad de las experiencias revisadas. En Inglaterra/Gales, la última licitación al respecto contrató los servicios de varias instituciones técnico-profesionales por un plazo de seis años (de 2020 a 2026). Este tipo de capacitaciones en general tienen una duración de entre tres y seis meses; 3) capacitación laboral por medio del trabajo, de esta forma, las personas infractoras se dedican ciertas horas a trabajar y ciertas horas a capacitarse en el mismo oficio y lugar de trabajo. En este caso, la ejecución de la capacitación y su certificación también están a cargo de organismos oficiales. Por lo general la duración de este tipo de capacitación es de seis meses. Esta modalidad presente en Canadá, Inglaterra/Gales y España resulta interesante, ya que en la instancia se obtienen herramientas fundamentales: conocimiento técnico y formación para la empleabilidad, competencias laborales y experiencia laboral real.

Asimismo, en Canadá, Inglaterra/Gales y España, todas las capacitaciones laborales dirigidas a personas infractoras, obligatoriamente deben ser certificadas por organismos técnicos competentes, eliminando la educación no formal, lo que se vuelve una ventaja, al constituirse como evidencia formal para los empleadores respecto a que el postulante posee de manera legitimada los conocimientos técnicos que está buscando en determinado puesto de trabajo y desde el punto de vista del postulante, la renta recibida se corresponderá dentro de la formalidad que le da la certificación laboral, lo cual podría constituir un estímulo para buscar un empleo y retenerlo.

Distinta situación ocurre en Uruguay y México, donde además de cursos de capacitación certificados, también hay presencia de educación no formal, muchas veces, brindada de manera voluntaria por organismos no gubernamentales, sin fines de lucro, personas expertas en determinadas áreas y/o estudiantes universitarios, además de realizarse convenios de cooperación con universidades y otros organismos regionales o internacionales. En el caso de Uruguay se plantea la utilidad de la educación no

formal (arte, tecnología, oficios, ciencias sociales y humanidades, deporte, entre otros) como una instancia de aprendizaje de mayor horizontalidad, donde el conocimiento se comparte, más que transmitirse verticalmente, lo que en algunos infractores esta manera de aprendizaje se recibe de mejor forma y, en esos casos se ve como un trampolín para una capacitación más formal en el futuro.

Por otro lado, en cuanto a la pertinencia y actualización de los cursos de capacitación laboral, en Canadá, Inglaterra/Gales y España existe una junta (compuesta por psicólogos, expertos en educación técnico-profesional, en capacitación laboral, empresarios, entre otros ciudadanos e instituciones destacadas) que orienta al sistema penitenciario respecto de las temáticas y metodologías de los cursos de capacitación laboral, las oportunidades de empleo y puestos de trabajo, actividades comerciales y asociaciones con el sector privado u organizaciones no gubernamentales, de modo que las ofertas de capacitación y empleo sean reales, efectivas y adecuadas a la realidad del mercado laboral vigente.

En relación a lo anterior, una amplia mayoría de los cursos de capacitación laboral que se dan se relacionan a oficios (principalmente pintura, plomería, obrero de la construcción, cocina, peluquería, soldadura, electricidad, manufactura, trabajo textil, entre otros), algunos son más técnicos y especializados y otros también están relacionados con el emprendimiento o capacitación para trabajar por cuenta propia. En el caso de Inglaterra/Gales, en algunas cárceles, especialmente en el caso de aquellas abiertas con infractores de muy bajo riesgo para la seguridad, tienen un programa (PICTA) que ayuda a preparar a infractores de ley para trabajar en funciones de tecnología de la información y las comunicaciones (TICs).

No obstante, dentro de todas las experiencias revisadas aún sigue habiendo cursos de baja cualificación técnica, además de otros que han estado presentes históricamente en los recintos penitenciarios, y, si bien estos pueden seguir siendo útiles y se han ido actualizando en sus técnicas y a los requerimientos, se hace necesario una apertura de la oferta a otras áreas como computación, marketing, tecnología, programación computacional, etc.

Otro punto a considerar en todos los países revisados, es que, dentro de la oferta de cursos de capacitación laboral y empleos, todavía se reproducen estereotipos respecto de los roles de género, siendo muy pocos los casos donde, por ejemplo, se ofrecen cursos o empleos en ámbitos de la construcción a mujeres, quienes mayormente deben optar por capacitaciones en áreas como corte y confección, peluquería o cocina.

4) Contenido de los cursos de capacitación, formación para la empleabilidad y metodologías de aprendizaje

En las experiencias revisadas, se pretende que los contenidos y metodologías estén diseñados de tal forma que promuevan el reconocimiento integral de los participantes; y su rol activo en el proceso de capacitación, teniendo en cuenta aspectos personales, interpersonales, del contexto local, social, y del mercado laboral, para esto, se consideran las características y cultura de la población objetivo y el lugar donde se desarrollarán los cursos.

La forma en que se presentan las capacitaciones es similar en todos los países analizados: existen distintas unidades o módulos con temática técnica-específica, propia del oficio mismo, además de módulos transversales ligados a contenido de prevención de riesgos, apresto laboral y/o habilidades blandas que permitan un mejor desenvolvimiento en un contexto laboral. Canadá, Inglaterra/Gales y España, incluyen obligatoriamente en todas las capacitaciones laborales temáticas de salud (primeros auxilios) y de seguridad en el trabajo.

Canadá posee un Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad (NESP) que tiene por objetivo desarrollar un conjunto de habilidades, actitudes y comportamientos genéricos de empleabilidad necesarios para asegurar y mantener un empleo en el medio libre (habilidades blandas, de comunicación, para resolver problemas en el trabajo, manejo de la ira, manejo de información, etc.); En España hay talleres y módulos autoformativos de competencias transversales cuyo objetivo es completar la formación técnica con la adquisición de otras habilidades genéricas y comunes: sensibilización ambiental, igualdad de oportunidades, prevención de riesgos laborales y tecnología de la información y comunicación; En Uruguay también existen módulos similares, donde además de la capacitación técnico-específica, está la nivelación de conocimientos en materias básicas, la formación transversal para la empleabilidad, la sensibilización en el medioambiente y el consumo responsable y el módulo de acompañamiento individual y trabajo con las familias, que está orientado al acercamiento y trabajo con las familias de los participantes, entendiendo a la familia como un componente esencial de la red de apoyo social de las personas infractoras de ley que han estado privadas de libertad, especialmente.

La propuesta técnico-pedagógica se orienta a la creación de un espacio de formación que estimule el aprendizaje y promueva actitudes proactivas en los participantes, hacia la obtención de un empleo formal y/o el retorno al sistema educativo formal. En la totalidad de los países analizados, se utiliza metodología de enseñanza para adultos, además del “aprender haciendo”, que resulta útil cuando la mayoría de los cursos poseen una parte teórica-técnica y una parte práctica con profesores y facilitadores certificados (cuando los cursos también lo son).

5) Población beneficiaria de los cursos de capacitación/formación con posterior inserción laboral

En la totalidad de los países, los/as usuarios/a de este tipo de cursos son hombres y mujeres mayores de edad, considerados de mediano a bajo riesgo de seguridad, que al inicio de su condena y/o con el paso del tiempo han manifestado el interés y/o la necesidad de formación/capacitación laboral y/o entrar a un trabajo. Por lo general son personas con una sentencia de menos de cuatro años y que como máximo les falta uno a dos años por salir en libertad, ya sea condicional o definitiva (en caso de estar adentro del sistema penitenciario); las personas que buscan una colocación estando afuera, lo hacen en libertad condicional o egresados del sistema con un máximo de hasta cinco años (como en el caso de Uruguay).

6) Colocación e inserción laboral intramuros

En la totalidad de los países revisados, existe la posibilidad de que un infractor de ley trabaje dentro de los recintos penitenciarios, a través de: 1) realización de servicios para el recinto en lavandería, limpieza, cocina, servicios de mozo, tanto en Canadá como en Inglaterra este tipo de trabajo es remunerado; 2) talleres de producción propios del centro penitenciario: en Canadá y España (Cataluña) existen talleres que cuentan con tiendas donde se exponen y venden los productos, también poseen catálogo en línea; cualquier persona puede comprar en este comercio, aunque en ambos casos, se vende principalmente a departamentos de gobierno, además de centros educativos u organizaciones sin fines de lucro; en Canadá la gran mayoría de estos talleres posee certificación ISO; 3) talleres de empresas externas que se instalan dentro del centro penitenciario, en este caso, para que una empresa pueda participar en la promoción de talleres se deben propiciar compromisos de colaboración público-privados y protocolos de adhesión a los convenios celebrados.

7) Colocación e inserción laboral extramuros

Trabajan fuera, aquellos infractores de ley que, por su situación penitenciaria, poseen permiso de trabajo y/o tienen algún tipo de libertad condicional y pueden dirigirse a trabajar de día en una jornada media o completa y vuelven a dormir al recinto penitenciario; también tienen derecho a colocación laboral, aquellos infractores que obtuvieron su libertad definitiva hasta máximo cinco años, como en el caso de Uruguay.

La colocación laboral, se realiza a través de distintas formas: 1) las personas infractoras de ley pueden encontrar trabajo por ellos mismos; 2) empresas que tienen una relación directa de colaboración con recintos penitenciarios contratan infractores de ley; 3) organizaciones sin fines de lucro licitadas por el Estado se encargan de conseguir, en principio un trabajo voluntario o uno transitorio en la comunidad, el que puede progresar a un empleo remunerado (esto se da en Canadá e Inglaterra/Gales), no obstante, estas organizaciones también pueden conseguir un empleo directamente remunerado (como en el caso de España, Uruguay y México).

En la mayoría de los países revisados, la inserción laboral, se realiza en primera instancia por 3 meses y dependiendo de la evaluación del desempeño de la persona, la empresa renueva o no el contrato laboral.

Es interesante señalar que, tanto en Canadá como Inglaterra/Gales, el foco de la supervisión de las personas infractoras, una vez que obtienen algún tipo de libertad condicional o la definitiva, está puesto justamente en todo lo relacionado a su empleabilidad, obtención y mantención de trabajo, por lo que en Canadá existen los Servicios comunitarios de empleo y en Inglaterra/gales está el programa A través de la puerta que se dedican al apoyo en estos aspectos.

8) Acompañamiento psicosocial/sociolaboral

Además de la intervención psicológica propia de los recintos penales, en la gran mayoría de los países revisados existe otro organismo, ya sea de carácter estatal u organización sin fines de lucro que se encarga de dar orientación y hacer un acompañamiento psicosocial/sociolaboral al infractor de ley desde el momento que está pronto a salir al medio externo y/o cuando ya obtuvo su libertad, ya que en muchos casos, las personas no están del todo listas y preparadas para enfrentarse al medio libre y en particular al desarrollo de un trabajo. Si bien en Canadá la orientación sociolaboral en estas etapas es dada por los Servicios Comunitarios de Empleo, el apoyo psicosocial en sí, siempre se brinda desde el Servicio Correccional de Canadá, a través de programas determinados.

En la totalidad de las experiencias, se presentan casos de infractores de ley que poseen importantes vulnerabilidades para el desarrollo de sus vidas, entre otras como no tener un lugar donde vivir una vez fuera de la cárcel; problemas de consumo problemático de drogas; problemas significativos de salud física o mental; falta de apoyo en cuestiones relacionadas al cuidado de niños/as y/o adultos mayores.

Por lo anterior, en Inglaterra existen viviendas transitorias para infractores de ley, donde pueden vivir un tiempo –máximo seis meses- mientras consiguen un empleo. Lo mismo se repite en Uruguay donde existe la Posada de Camino desde 2018 y tiene como objetivo alojar y contener a liberados que puedan caer en situación de calle. El edificio cuenta con 60 plazas para hombres y 6 plazas para mujeres (reflejando las proporciones de hombres y mujeres que se encuentran privados de libertad).

En la totalidad de las experiencias, las personas que realizan el acompañamiento psicosocial y sociolaboral son profesionales psicólogos, asistentes sociales y en el caso de Inglaterra la orientación sociolaboral, también puede ser realizada por un mentor (que por lo general es un ex recluso cuyo caso es considerado un ejemplo de reinserción social).

En la mayoría de los casos este acompañamiento se proyecta en base a un plan con objetivos y metas, donde se van trabajando las vulnerabilidades personales, a través de la orientación, por ejemplo, para un buen posicionamiento ante el empleo, acompañamiento en el proceso de desarrollo personal, realización de acciones para mejorar habilidades y competencias transversales, acciones individuales y grupales de orientación psicológica y sociolaboral. Todas estas acciones son destinadas a asistir, alentar y acompañar el proceso de una búsqueda activa de empleo con el objetivo de que la persona infractora logre una inserción laboral, pudiendo mantener el puesto de trabajo.

En Inglaterra/Gales, este acompañamiento, se realiza por medio del programa “A través de la Puerta”, ejecutado por Empresas de Rehabilitación Comunitaria –organizaciones sin fines de lucro-. Este apoyo comienza desde tres meses antes de salir al medio libre y se extiende hasta doce meses después de la liberación definitiva⁷². En el caso de Canadá, existe un acompañamiento, por medio de un Coordinador de Empleo de la Comunidad, que apoya específicamente en la formación, orientación para la empleabilidad y colocación laboral hasta 180 días después de la libertad del infractor y en el caso de requerir apoyo psicosocial, es brindado por profesionales del recinto penitenciario.

En los casos de Inglaterra/Gales, Uruguay y México, en el proceso de acompañamiento también se involucra a la familia de la persona infractora, procurando de esta forma que las relaciones protectoras se mantengan y sean un aliciente, especialmente en el caso de las mujeres que son madres y cuando sea posible poder contar con estrategias para manejar adecuadamente aquellas que puedan ser conflictivas para que no sean un factor negativo en el ámbito del trabajo. Cabe destacar que estos servicios, funcionan junto a oficiales responsables para asegurar que las personas más vulnerables tengan un tiempo efectivamente dedicado a superar problemas, muy a menudo, bastante complejos.

En cuanto a España, Uruguay México la orientación se realiza con equipos multidisciplinarios (psicólogos, trabajadores sociales, educadores sociales, abogados). En España, el acompañamiento psicosocial se da para personas privadas de libertad que les queda un año por salir y manifiestan interés por optar a un trabajo y quienes salieron recientemente de la cárcel y están buscando trabajo. Desde 2018, los programas son de tipo acompañamiento-entrenamiento (*coaching*) con metodologías dinámicas y contantes que buscan que la persona logre confiar en sus habilidades, además de la asesoría en la búsqueda activa de trabajo. En Uruguay, DINALI, ofrece un servicio de asesoramiento, articulación y planes de reinserción laboral a personas que fueron liberadas del sistema penitenciario y que no pasan los cinco años del egreso, no obstante, la atención integral de profesionales en distintas áreas se centra en personas con hasta dos años de egreso. La intervención psicosocial también apunta a las familias de los infractores de ley, por lo que se trabaja en conjunto con el infractor y su círculo más significativo.

⁷² Dadas las altas tasas de reincidencia de personas que salieron en libertad, sobre todo de aquellas que cumplen condenas cortas, en 2014, la Ley de Rehabilitación de Infractores, ordenó una supervisión de 12 meses para todo/a los ex presos a contar de la salida de prisión, sin importa la duración de su sentencia.

9) Seguimiento a la colocación e inserción laboral

En todos los casos se mantiene contacto con los infractores de ley, una vez que entran a trabajar y con sus empleadores para supervisar el desenvolvimiento técnico de la persona en su puesto de trabajo, además de su comportamiento psicosocial en general con el fin de apoyar una adecuada inserción laboral.

Tal como se mencionó anteriormente, en Inglaterra/Gales el seguimiento de la persona infractora se realiza, por ley, hasta 12 meses, luego de obtener su libertad, tiempo en el cual también se le acompaña en su búsqueda de trabajo y/o inserción laboral, por lo que, en este tiempo, se genera información sobre su tránsito laboral, qué tipo de empleo busca, quiere, obtiene, cuánto tiempo dura en el trabajo y las razones, en el caso de perderlo.

En Canadá durante el seguimiento de colocación laboral, realizado por el coordinador de empleo de la comunidad se rastrea el comportamiento del infractor en el trabajo en un sistema digital de registro: Sistema de Gestión de Infractores a la semana de colocación, cada mes hasta los 90 días con seguimiento hasta 180 días después de la colocación, fecha en que se registra la actividad por última vez, posterior a eso y hasta 10 día hábiles después se realiza un informe final sobre el apoyo al infractor y su desenvolvimiento.

En el caso de Uruguay y México, el seguimiento se realiza por la entidad encargada de la colocación laboral, posterior a la obtención de libertad del recinto penitenciario. En Uruguay, el seguimiento lo realiza DINALI y en México, lo ejecuta el Instituto de Rehabilitación Social, en ambos casos se ocupan verificadores, tales como listas de asistencia a capacitaciones laborales, visitas a los lugares de trabajo y reportes mensuales a lo largo de tres meses, luego de la colocación laboral.

7. Conclusiones

- Hasta el día de hoy (año 2021), por más que se ha intentado –aunque, tal vez no lo suficiente- y que está dentro de los objetivos para una adecuada reinserción social, el aprendizaje, la formación en habilidades socio-laborales y la capacitación laboral misma no son el propósito principal del sistema penitenciario, por sobre esto se encuentra el castigo.
- De esta forma, el sistema penitenciario se interpone en el camino de la educación y capacitación laboral, entre otras cosas debido a la forma en que se han construido muchos recintos penitenciarios y algunos lugares en el que se encuentran no permiten la expansión de talleres de capacitación laboral y trabajo, lo que limita las oportunidades respectivas. A su vez, la falta de personal y el exceso de encierro significan que no siempre puede llevarse a cabo la formación/capacitación. Es por esto que, solo a través de una verdadera visión de la educación a nivel carcelario, con todo el personal comprometido, que se puede impulsar un cambio al respecto y en el caso de las personas infractoras de ley esta cultura de la educación debe comenzar desde el primer día del tiempo de una persona privada de libertad.
- En general, parece haberse perdido el reconocimiento de la importancia de la educación en los recintos penitenciarios. Hay focos de buenas prácticas, con algunos ejemplos de provisión de educación, capacitación laboral y acompañamiento sociolaboral, no obstante, son muy aislados. Hasta el momento no parece haber ninguna forma sistemática y con resultados relevantes para aprender unos de otros.
- El presupuesto para la educación carcelaria es inadecuado, por lo que debería estar mejor financiado y ser equivalente a la educación de adultos en el medio libre.

- La educación debe generar capital social y mejorar el bienestar de las personas infractoras de ley durante sus condenas; a su vez, la capacitación laboral en los recintos penitenciarios debe brindar las habilidades que las personas necesitan para llevar a cabo su potencial, obtener empleo y convertirse en activos para sus comunidades.
- La educación y capacitación laboral dirigida a personas infractoras de ley aún no se ha adaptado estrechamente a los requisitos de los empleadores y/o las necesidades de diferentes cohortes de reclusos.
- En general, se han utilizado escasamente las estrategias de mercado para intentar vincular la provisión de enseñanza y formación/capacitación laboral cuando las personas infractoras de ley están privadas de libertad a oportunidades laborales tangibles. Debido a lo anterior, no hay suficiente conexión entre los planes de educación y capacitación y la colocación laboral, al momento de obtener la libertad.
- A su vez, existe un alto número de infractores de ley subempleados en roles de baja habilidad, si bien el trabajo dentro de la cárcel, les permitió adquirir algunas habilidades, a menudo esta formación no estaba acreditada.
- Es fundamental mejorar el compromiso con los empleadores para garantizar que las calificaciones de habilidades básicas, la formación en empleabilidad y capacitación laboral que las personas infractoras de ley puedan obtener mientras están dentro del sistema penitenciario reflejen las necesidades del empleador. Estas personas deben recibir un apoyo eficaz para que estén en condiciones de encontrar trabajo una vez puestos en libertad.
- Es necesario un trabajo intersectorial articulado, sistemático, eficaz, eficiente y de colaboración permanente por parte del Ministerio de justicia (principal responsable de facilitar el acceso y la protección de los derechos de las personas, la reinserción social y la seguridad ciudadana), Gendarmería (responsable de llevar a cabo sentencias dictadas por los tribunales, en custodia, en la comunidad, y rehabilitar), el Ministerio de desarrollo social y familia (responsable de la protección social en general), además de otros organismos como el Ministerio de educación y SENCE, para el mejoramiento de la educación, capacitación y empleo dirigidos a personas infractoras de ley.
- Es necesaria la existencia de un trabajo colaborativo y permanente por parte del mundo público y del privado entre las instituciones antes mencionadas y el sector empresarial, debido al alto número de empresas que siguen siendo escépticas sobre dar empleo a personas que han sido infractores de ley, principalmente debido a la desconfianza ante la posibilidad de reincidencia y/o cometer otros delitos en el mismo lugar de trabajo.

8. Recomendaciones

De la sistematización y análisis de las experiencias internacionales se desprende un conjunto de recomendaciones que pueden tomarse en cuenta para una propuesta de intervención en Chile. Debido al contexto en que se desarrollan los programas de inserción laboral dirigidos a personas infractoras de ley, estas sugerencias no pueden referirse a la formación y capacitación laboral de forma aislada, sino que abarcan una serie de factores que van desde el sistema penitenciario mismo, pasando por el acompañamiento psicosocial-sociolaboral, la relación con las empresas y su disposición para la incorporación de personas que fueron infractoras de ley además de la colocación laboral.

1. **Diagnóstico inicial individualizado de necesidades e intereses educacionales, de capacitación, formación y empleo.** Es necesario la coordinación con el sistema penitenciario para la utilización de un mecanismo de evaluación inicial consistente y riguroso que establezca una línea de base contra la cual medir el desempeño en educación y perfil de empleabilidad de las personas que ingresan y permanecen en los recintos penitenciarios, para así diagnosticar las dificultades y / o

discapacidades de aprendizaje de aquellas y conocer la realidad de las personas infractoras de ley en relación con el mercado de trabajo para determinar el nivel de empleabilidad, diseñar un proyecto de inserción laboral que sea parte de un Plan de intervención psicosocial individual más global, con el objetivo de favorecer su colocación e inserción en el mundo laboral.

2. **Orientación/asesoramiento, desarrollo y ejecución de un Plan personal de aprendizaje, formación y capacitación laboral para personas infractoras de ley recluidas en recintos penitenciarios.** Parte de la coordinación con el sistema penitenciario también refiere a que toda persona infractora de ley debe contar con un asesoramiento y orientación que garantice que las personas tomen decisiones informadas sobre educación, empleo futuro y opciones profesionales, además del desarrollo y ejecución de un Plan personal de aprendizaje, formación y capacitación laboral que especifique la actividad de educación, formación y capacitación a realizar durante su condena. El tiempo dedicado al desarrollo de este Plan debe ser proporcional al riesgo/duración de la condena y al nivel de estudios realizado. Por otro lado, el Plan debe quedar registrado en un formato digital consistente que pueda seguir a la persona infractora de ley, a través del sistema si cambia de recinto penitenciario. Este Plan debe informarse mediante una evaluación inicial realizada a la persona cuando ingresa al recinto, estar sujeto a una revisión periódica, integrarse con el plan de sentencia y plan de intervención psicosocial individual, ser propiedad del recluso, compartirse con las instituciones que brindan educación y capacitación laboral y ser accesible en el momento de su liberación para tenerlo como antecedente en la búsqueda y colocación laboral.
3. **Plan de estudios de habilidades básicas mínimas para personas infractoras de ley recluidas en recintos penitenciarios que requieran formación/capacitación laboral.** Las instituciones correspondientes deben trabajar en conjunto para acordar un plan de estudios de habilidades básicas mínimas dirigida, al menos, a toda la población interesada en formación y capacitación laboral que tenga como base los conocimientos que se adquieren hasta completar la enseñanza escolar básica o primaria (octavo básico o su equivalente). Asimismo, deberá incentivarse el completar la totalidad de la enseñanza escolar (hasta cuarto medio o su equivalente), de tal forma se pueda contar con las exigencias reales mínimas que la amplia mayoría de trabajos exige en el medio libre.
4. **Alfabetización digital y enseñanza de habilidades digitales básicas.** Deben incluirse la alfabetización digital y la enseñanza de habilidades digitales/informáticas básicas en la entrega de programas educacionales y/o de formación para la empleabilidad con el objetivo de que las personas infractoras de ley están preparadas, acorde a las necesidades que exige el mercado laboral actual.
5. **Garantizar la continuidad de la educación, formación, capacitación laboral de personas infractoras de ley que son trasladadas de un recinto a otro.** Debe existir apoyo dentro de la trayectoria de las personas infractoras de ley al interior de los recintos penitenciarios, de tal modo que, si empiezan un curso para nivelación escolar, de formación/capacitación laboral en un lugar, y son trasladadas de recintos penitenciarios (ya sea en una misma región o entre diferentes zonas), puedan terminarlo en el destino.
6. **Enfoque de educación, formación y capacitación laboral de calidad para adultos en recintos penitenciarios.** Es necesario que los educadores de enseñanza escolar y formadores en empleabilidad y en capacitación laboral sean personas con alta calidad de conocimientos para enseñar en las cárceles, es decir deben ser muy instruidos, tanto en las materias que enseñan como en la pedagogía dirigida a adultos y en específico a personas con alta vulnerabilidad social. Como parte de este trabajo, se debe instar a los proveedores de educación y capacitación laboral a adoptar un enfoque de educación de calidad para adultos en recintos penitenciarios.
7. **Planes para que personas con excelencia académica trabajen en la educación, formación y capacitación laboral en recintos penitenciarios, al menos por un período.** Es necesario la

coordinación intersectorial para desarrollar planes que atraigan a personas de excelencia académica graduadas de carreras ligadas al área de la psicología, trabajo social, educación y carreras técnicas y/o afines (por ejemplo, que tuvieron en beneficio de la gratuidad en educación superior) para que trabajen en recintos penitenciarios en la educación, formación y capacitación laboral dirigidas a personas infractoras de ley, durante un período inicial de dos años.

8. **Enfoque integral para identificar, apoyar y trabajar con población que presenta dificultades de aprendizaje y situación de discapacidad.** Las instituciones correspondientes y proveedores de educación, formación y capacitación laboral deben partir de la suposición de planificación de que habrá un número considerable de personas en los recintos penitenciarios que tendrán importantes necesidades de apoyo en el aprendizaje, debiendo adoptar un enfoque integral para identificar, apoyar y trabajar con población con dificultades de aprendizaje y situación de discapacidad. De esta forma, los educadores y formadores deberán ser personas debidamente capacitadas y calificadas para desarrollar y satisfacer las necesidades de apoyo adicionales de personas infractoras de ley; todo el material educativo y de formación/capacitación laboral, además de la información, formularios, sistemas digitales de los cursos deberán estar disponibles y / o estar diseñados en un lenguaje sencillo, con adaptaciones adecuadas para apoyar por ejemplo a personas con dislexia, y diagramas o imágenes ilustrativos para acompañar el texto cuando sea posible.
9. **Presencia de infraestructura digital con resguardos de seguridad apropiados para un aprendizaje más flexible dentro de los recintos penitenciarios.** Se debe desarrollar un enfoque que permita a las personas infractoras de ley con evaluación de riesgo adecuada, tener un acceso controlado a Internet para respaldar sus estudios/formación/capacitación laboral y habilitar las solicitudes de empleo en el momento de su liberación.
10. **Posibilidad de educación postsecundaria al interior de recintos penitenciarios.** Aumentar el acceso de reclusos/as a realizar estudios postsecundarios mediante asociaciones con centros de formación técnica, institutos profesionales y universidades, sobre la base de las mejores prácticas.
11. **Existencia de módulos de aprendizaje, formación y capacitación laboral a distancia, a través de plataforma e-Learning Web de apoyo.** Existencia de una plataforma moderna e-Learning Web de apoyo que funcione de manera eficaz (entre otras cosas que simplifique el proceso de administración y verificación de contenido para permitir que una gama más amplia de recursos formativos se cargue rápidamente) en todos los recintos penitenciarios con acceso a diversos módulos, asignaturas, cursos, etc., relacionados a la nivelación de educación escolar, formación para la empleabilidad, capacitación laboral, entre otros. Es necesario considerar los requerimientos técnicos y de seguridad, además de garantizar que todas las personas infractoras de ley con evaluación de riesgo adecuada, tengan acceso regular.
12. **Llevar a cabo instancias de aprendizaje en el lugar de trabajo como impulsor clave del “aprender a aprender” y de la participación de adultos en la formación y capacitación permanentes.** Realizar capacitaciones laborales bajo metodología del “aprender haciendo” por medio de un trabajo remunerado, de esta forma las personas infractoras dedican ciertas horas a trabajar y ciertas horas a capacitarse en el mismo oficio y lugar de trabajo. Esta modalidad resulta interesante, ya que en la instancia se pueden obtener tres herramientas fundamentales: 1) conocimiento técnico y formación para la empleabilidad; 2) competencias laborales y 3) experiencia laboral real, remunerada y que se suma a la experiencia en el ámbito del trabajo.
13. **En cuanto al acompañamiento psico-socio-laboral:**
 - De ser posible, dar importancia central a la familia y personas significativas (no necesariamente familia) de la persona infractora para que sean parte de la intervención, especialmente durante el acompañamiento psico-socio-laboral, de modo que ésta sea un

- incentivo en la formación/capacitación laboral y cuando se esté preparando para salir del recinto a un trabajo en el medio libre.
- El acompañamiento psico-socio-laboral debe contener desarrollo personal y social, incluyendo comportamiento, aprendizaje familiar y de relaciones, y habilidades prácticas (por ejemplo, crianza de los hijos, finanzas y gestión doméstica).
 - El acompañamiento psico-socio-laboral debe empezar poco antes del inicio de las formaciones/capacitaciones laborales y/o al menos, tres meses antes de salir del recinto penitenciario, debe permanecer a lo largo de todo el proceso de inserción laboral en el lugar de colocación de trabajo, extendiéndose por lo menos, hasta doce meses luego de la salida del recinto penal. Cabe destacar que el acompañamiento denota “estar al lado” de la persona, lo que implica responder a las necesidades que vayan surgiendo.
 - Dentro del apoyo sociolaboral (de tipo guía-facilitador) se debe manejar todo tipo de información relacionada con el mercado de trabajo: economía, situación de las empresas, políticas de empleo, políticas de recursos humanos, entre otras, además de utilizar todos los medios disponibles, tanto los tradicionales (prensa, web de empresas, bolsas de trabajo, OMIL, entre otros) como establecer una forma activa y permanente de buscar trabajo, a través de redes sociales (Twitter, LinkedIn, Facebook, etc.).
14. **Existencia de un conjunto de políticas de empleo y empleabilidad para personas infractoras de ley intra y extramuros.** Debe existir un conjunto de políticas sobre empleo y empleabilidad para infractores de ley (en régimen interno, cumplimiento de penas sustitutivas o en sistema postpenitenciario) que respalde plenamente la adquisición de habilidades comercializables, garantizando que las oportunidades de empleo que se den en las cárceles coincidan con las tendencias actuales del mercado laboral.
 15. **Existencia de agencias especializadas en formación/capacitación laboral y empleo para personas infractoras de ley que fueron puestas en libertad y/o que egresaron del sistema de justicia penal.** A través de la colaboración público-privada, fomentar la existencia de organizaciones que apoyen a personas infractoras de ley puestas en libertad y/o que hayan egresado del sistema de justicia penal hasta máximo 12 meses en formación para la empleabilidad, capacitación laboral, búsqueda, colocación e inserción laboral. Lo anterior, respaldado por protocolos de intercambio de datos para la obtención y mantención de empleo.
 16. **Generación de estrategias para empleabilidad de poblaciones vulnerables.** Generación de estrategias reales para abordar las necesidades de empleabilidad de poblaciones especialmente vulnerables (mujeres, personas provenientes de pueblos originarios, personas en situación de alguna discapacidad, adultos mayores, personas trans).
 17. **Campañas a nivel nacional de sensibilización y difusión para la incorporación laboral de personas infractoras de ley en distintas empresas.** Realizar campañas a nivel nacional de sensibilización y difusión que logren conectar con empresas y organizaciones con el fin de ampliar la cartera de vacantes para la incorporación de personas infractoras de ley para favorecer un trabajo más integral y una ampliación de la red, incidiendo en la sensibilización del tema.
 18. **Estrategia público-privada para fomentar e incentivar el interés de empresas por la incorporación de personas infractoras de ley.** Fomentar e incentivar que las distintas empresas se interesen en la incorporación (aunque sea temporal) de personas que egresan del sistema de justicia penal. La escasez de empresas interesadas limita de manera significativa la variedad en las opciones de vacantes a las que pueden acceder los beneficiarios para la realización de sus prácticas laborales.
 19. **Sistema de seguimiento de personas que se capacitaron laboralmente y consiguieron trabajo en el marco de un programa de reinserción laboral.** Elaborar un sistema de seguimiento (entre 1

y 5 años) que trascienda la temporalidad de las prácticas laborales. Esto permitiría conocer el impacto real que tuvo el programa en cada uno de sus beneficiarios/as.

9. Referencias Bibliográficas

Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID) (2018). Fortalecimiento a la empleabilidad de las personas próximas a ser liberadas. Catálogo de Capacidades Mexicanas. Recuperado el 14/01/2021:

<https://de.sre.gob.mx/capacidades/objetivos-de-desarrollo-sostenible/reducci%C3%B3n-de-las-desigualdades/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social/fortalecimiento-a-la-empleabilidad-de-las-personas-proximas-a-ser-liberadas>

Bergman, M y Azaola, E. (2007). Las condiciones de vida en las cárceles mexicanas. Recuperado el 14/01/2021. <https://nuso.org/articulo/las-condiciones-de-vida-en-las-carceles-mexicanas/>

Bidstats. Public tender service (2019). Prison Education Framework. A Contract Award Notice by Ministry Of Justice. Recuperado el 14/01/2021

<https://bidstats.uk/tenders/2019/W11/698810433>

Bouchot, E. (2020). Prisiones: La sombra del sistema penal. Recuperado el 14/01/2021.

<https://www.mexicoevalua.org/prisiones-la-sombra-del-sistema-penal/>

Boletín Nacional del Estado. (2018). Resolución de 2 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, para la colaboración en la formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad. Recuperado el 14/01/2021:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-9327

Boletín Oficial del Estado (2021). Resolución de 17 de noviembre de 2020, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, ejercicios 2016 y 2017. Recuperado el 14/01/2021: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1326

Coates, D. S. (2016) Unlocking potential: a review of education in prison. Recuperado el 12/01/2021 de:

<https://www.gov.uk/government/publications/unlocking-potential-a-review-of-education-in-prison>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). Clasificación Penitenciaria. Disponible en:

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas-CPP2-Clasificacion-Penitenciaria.pdf>

Comisionado Parlamentario Penitenciario (2019). Informe Anual 2019. Parlamento del Uruguay. Recuperado el 15/02/2021:

https://parlamento.gub.uy/sites/default/files/DocumentosCPP/informe_comisionado_parlamentario_2019_para_web.pdf

Comisionado Parlamentario Penitenciario (2019). Informe 2019. Uruguay. Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://parlamento.gub.uy/sites/default/files/DocumentosCPP/5.2.2020%20Informe%202019%20Parte%201.pdf>

Correctional Service of Canada (2021) Departmental Plan 2019-20. Supporting information on the Program Inventory: P16: CORCAN Employment and Employability. Recuperado el 15/02/2021: <https://www.csc-scc.gc.ca/publications/005007-2606-07-en.shtml>

Correctional Service of Canada (2021) Departmental Plan 2018-19. Supporting information on the Program Inventory: P16: CORCAN Employment and Employability. Recuperado el 15/02/2021: <https://www.csc-scc.gc.ca/publications/005007-2607-07-en.shtml>

Correctional Service of Canada (2021) Departmental Results Report 2018-19. Recuperado el 15/02/2021: <https://www.csc-scc.gc.ca/publications/005007-4500-2018-2019-en.shtml#n8>

Correctional Service Canada (2021) Response to the 39th-47th Annual Report of the Office of Correctional Investigator (OCI) 2011-2012 to 2019-2020. Recuperado el 15/02/2021: <https://www.csc-scc.gc.ca/publications/005007-2800-en.shtml>

Dirección General del Instituto de Reinserción Social (2020). Programa apoyo para el impulso laboral de personas egresadas del sistema de justicia penal de la ciudad de México 2019. Evaluación interna. Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado el 08/02/2021 de: <https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/apoyo-para-el-impulso-laboral-de-personas-egresadas-del-sistema-de-justicia-penal-de-la-ciudad-de-mexico-2019.pdf>

Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (2019). Informe Anual 2019. Oficina de Proyectos Estratégicos. Recuperado el 14/01/2021: http://www.oatpfe.es/docs/repositorio//es_ES//memoria/informe_anual_2019_tpfe.pdf

Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. Oficina de Proyectos Estratégicos. (2019). Informe Anual 2019. Recuperado el 14/01/2021: http://www.oatpfe.es/docs/repositorio//es_ES//memoria/informe_anual_2019_tpfe.pdf

Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) (2018). Manual de Acompañamiento para la Inserción Laboral. Ministerio del Interior de España. Recuperado el 14/01/2021: http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/fromacion/manual_completo_2018.pdf

Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) (2013). Formación y Orientación Laboral. Ministerio del Interior de España. Recuperado el 14/01/2021: http://oatpfe.es/docs/repositorio//es_ES//manuales/formacion_y_orientacion_laboral.pdf

Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. (s.f.) Plan estratégico 2017-2020. Recuperado el 14/01/2021: http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/Plan_estrategico/pe20172020.pdf

Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. (S.f). La entidad estatal. Recuperado el 20/01/2021: http://oatpfe.es/portada/LaEntidad/Presentacin_cntPresentacion/seccion=1175&idioma=es_ES&id=2010012710230001&activo=10.do

Gaceta oficial de la Ciudad de México (2020). Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del programa, "Apoyo para el Impulso Laboral de personas egresadas del Sistema de Justicia Penal de la Ciudad de México 2020". Gobierno de la Ciudad de México. Vigésima Primera Época, No. 299 Bis, 09/03/2020. Recuperado el 20/01/2021:

<https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/reglas-de-operacion-del-programa-impulso-laboral.pdf>

Gaceta oficial de la Ciudad de México (2018). Aviso por el que se dan a conocer las modificaciones a las reglas del programa de Apoyo para el Impulso Laboral de Personas Liberadas en Centros 2018. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado el 20/01/2021:

<https://www.reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5b6/481/f4e/5b6481f4ed461374211648.pdf>

Garcé, A., Donnangelo, L., Díaz, C., & Casal, L. (2017). Privación de libertad y reinserción social en Uruguay. Montevideo, Uruguay: Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social (Ceres).

Ministerio del Interior. (S.f.). Misión y Visión. Disponible en:

<https://www.minterior.gub.uy/index.php/institucional/mision-y-vision>

Gobierno de México. (S.f.). Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social.

Disponible en: <https://www.gob.mx/prevencionyreadaptacion/que-hacemos>

Head, D. (2015). Evaluation of CSC's Education Programs and Services. Correctional Service Canada.

Recuperado el 15/02/2021: <https://www.csc-cc.gc.ca/005/007/005007-2014-eng.shtml>

HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales (2020) Annual Report 2019–20. Recuperado el 12/01/2021 de:

<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprison/wp-content/uploads/sites/4/2020/10/HMI-Prisons-Annual-Report-and-Accounts-2019-20-WEB.pdf>

HM Inspectorate of Prisons, HM Inspectorate of Probation and Ofsted (2014) Resettlement provision for adult offenders: Accommodation and education, training and employment. A joint thematic review by HM Inspectorate of Prisons, HM Inspectorate of Probation and Ofsted. England and Wales. Recuperado el 12/01/2021 de:

<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/ciji/wp-content/uploads/sites/2/2014/09/Resettlement-thematic-for-print-Sept-2014.pdf>

Instituto de Reinserción Social. (2020). Convocatoria programa social impulso laboral de personas liberadas. Disponible en: <https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/apoyo-para-el-impulso-laboral-de-personas>

Instituto de Reinserción Social. (s.f.). Proyecto de vida. Disponible en:

<https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/modelo%20proyecto%20de%20vida.pdf>

Instituto de Reinserción Social. (s.f.). Formación de competencias sociales. Disponible en:

<https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/modelo-formacion-de-competencias-sociales.pdf>

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) (2018). Llamado para capacitación – Convenio INEFOP-INR varias unidades 2018-2019 - 3791-18. Recuperado el 18/01/2021 de: <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-INEFOP-INR-varias-unidades-2018-2019--3791-18-uc2525>

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) (2018). Llamado para capacitación – Convenio Escuela de Formación INEFOP-DINALI 2018– 02433-18. Recuperado el 18/01/2021 de: <http://www.inefop.org.uy/Llamados/Llamado-para-capacitacion--Convenio-Escuela-de-Formacion-INEFOP-Direccion-Nacional-de-Apoyo-al-Liberado-2018--02433-18-uc2347>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2019. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cngspspe/2019/doc/cngspspe_2019_resultados.pdf

Lasida, J., Racioppi, F. (2018). Evaluación del convenio INEFOP-INR. Resumen ejecutivo. Universidad católica del Uruguay.

Ministerio del Interior de Uruguay (2017). Acompañando la Reinserción Social. Recuperado el 18/01/2021 de: <https://www.minterior.gub.uy/index.php/unicom/noticias/4856-acompanando-la-reinsercion-social>

Ministerio del Interior. (2011). Informe sobre buenas prácticas en materia penitenciaria en la república oriental del Uruguay. Disponible en: https://medios.presidencia.gub.uy/jm_portal/2011/noticias/N O_A828/informecarceles.pdf

Ministry of Justice (2018) Education and Employment Strategy. England and Wales. Recuperado el 12/01/2021 de: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/710406/education-and-employment-strategy-2018.pdf

Ministry of Justice (2018a) Evaluation of prisoner learning Initial impacts and delivery. England and Wales. Recuperado el 12/01/2021 de: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/708156/evaluation-of-prisoner-learning-initial-impacts-report.pdf

Ministry of Justice (2013) Transforming Rehabilitation: A Strategy for Reform. England and Wales. Recuperado el 12/01/2021 de: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/228744/8619.pdf

OEA (2015) Experiencia innovadora Programa Operativo de Inclusión Laboral para las Personas en Situación de Reclusión, Próximas a ser Liberadas (PROLABORA). Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva- Edición 2015. Recuperado el 12/01/2021 de: <https://www.oas.org/forms/PrintResponse.aspx?SurveyID=7I03396&IngQuestionNumber=1&IngRequestedResponseID=7IL35n91L&strDisplayOptions=All>

Parliament of Canada (2019) The House of Commons Standing Committee on Public Accounts (PACP) Committee Report. Report 5, Preparing women offenders for release—Correctional Service Canada, of the 2017 fall reports of the auditor general of Canada. Recuperado el 10/02/2021 de:

<https://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/42-1/PACP/report-47/page-21>

Pereira, C. (2016). 30 años del sistema penitenciario uruguayo. Recuperado el 10/02/2021 de:

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21935/1/TTS_PereiraEcheverrigarayCamila.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Uruguay (S.f). Oportunidades para una mejor vida. Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://www.uy.undp.org/content/uruguay/es/home/ourwork/democraticgovernance/successstories/opportunidades-para-una-mejor-vida.html>

Programa Integral Metropolitano (s.f). Intervenir para aprender. Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://pim.udelar.edu.uy/noticias/intervenir-para-aprender/>

Secretaría de Gobernación. (2016). Evaluación de procesos del programa presupuestario e904: “administración del sistema federal penitenciario”. Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/programas/sed/evaluaciones/2016/04e904phpr16.pdf>

Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México. (s.f). Acciones en materia de reinserción laboral del Instituto de Reinserción Social. Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a7/116/ec6/5a7116ec6fa1d680827110.pdf>

Trujillo, H. et al. (2017) Evaluación de Diseño, Implementación y Desempeño (DID) de la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI). Dirección de Gestión y Evaluación (AGEV) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://transparenciapresupuestaria.opp.gub.uy/sites/default/files/evaluacion/DINALI.pdf>

Urwicz, T. (2020). Sistema penitenciario: cada día hay 19 personas que quedan presas en Uruguay.

Disponible en: <https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/sistema-penitenciario-dia-hay-personas-quedan-presas-uruguay.html>

Zinger, I. (2020). Office of the Correctional Investigator Annual Report 2019-2020. Government of Canada. Recuperado el 08/01/2021 de:

<https://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/annrpt/annrpt20192020-eng.aspx?pedisable=true>

II. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN EN LA POBLACIÓN INFRACTORA DE LEY FINANCIADAS CON CARGO AL 5% DE EXCEDENTES DE LA FRANQUICIA TRIBUTARIA

El presente anexo contiene la sistematización de la revisión de experiencias de intervención en la población infractora de ley, financiadas con cargo al 5% de excedentes de la franquicia tributaria con el fin de identificar experiencias, aprendizajes, herramientas, dispositivos de apoyo y buenas prácticas que contribuirían al diseño mejorado de la intervención que realiza SENCE.

Ficha de sistematización de experiencias de intervención en la población infractora de ley, financiadas con cargo al 5% de excedentes de la franquicia tributaria

Nombre de la iniciativa	Nombre de la experiencia de intervención sistematizada.
Entidad ejecutora	Institución que ejecuta el proyecto.
Tipo de iniciativa	Identificar si es de tipo privada, pública, mixta y realizar breve resumen de ésta.
Objetivo	Propósito central de la iniciativa.
Innovación/ Valor agregado	Beneficio adicional, extra de la iniciativa.
Fortalezas	Identificar elementos que actúan o son capacidades con las que cuenta la iniciativa.
Debilidades/ deficiencias	Identificar elementos que actúan o son debilidades en relación a la iniciativa.
Amenazas	Identificar elementos o situaciones que provienen del entorno atentando contra la estabilidad de la iniciativa.
Oportunidades	Identificar factores que resultan positivos y favorables en el entorno de la iniciativa.
Lecciones aprendidas	Principales aprendizajes sobre los aspectos en que debe ponerse énfasis y de los errores cometidos que deben ser corregidos para alcanzar un grado de éxito igual o superior, en futuras intervenciones.
Dispositivos de apoyo	Con los que cuenta la iniciativa.
Buenas prácticas	En el diseño, implementación, ejecución, seguimiento, otro.

Fuente: Elaboración propia.

Las experiencias revisadas y sistematizadas fueron las siguientes:

- 1) Adaptación, implementación y evaluación de resultados del Programa de Intervención Cognitivo Conductual “Reasoning & Rehabilitation 2” para población infractora adulta en centros privativos de libertad (2020).
- 2) Evaluación de diseño del programa HUB+R de la Corporación Cimientos en el marco del proyecto “Diseño de un modelo de reinserción para población masculina adulta privada de libertad” (2019).
- 3) Programa de reinserción socio laboral de personas privadas de libertad APAC, con el apoyo estratégico de las comunidades evangélicas comunales (2017-2018).
- 4) Formación para la empleabilidad y/o emprendimiento en el centro de capacitación Multiespacio de la Cárcel de Valparaíso (2017).
- 5) Encuentro sobre experiencias de capacitación y/o inserción laboral en centros penitenciarios (2016).

1) Adaptación, implementación y evaluación de resultados del Programa de Intervención Cognitivo Conductual “Reasoning & Rehabilitation 2” para población infractora adulta en centros privativos de libertad (2020).

Nombre de la iniciativa	ADAPTACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COGNITIVO CONDUCTUAL “REASONING & REHABILITATION 2” PARA POBLACIÓN INFRACTORA ADULTA EN CENTROS PRIVATIVOS DE LIBERTAD (2020).
Entidad ejecutora	Pontificia Universidad Católica de Chile, a través del Centro de Estudios Justicia y Sociedad del Instituto de Sociología UC (ISUC).
Tipo de iniciativa	Público privado.
Objetivo	Ejecutar un proceso de inducción y entrenamiento para la implementación del programa RyR2 en Chile, adaptándolo a la población penal chilena, a través de un proceso de pilotaje, supervisado en una muestra de la población penal adulta en tres penales para luego realizar una evaluación de procesos y otra de resultados de la implementación del programa RyR2.
Innovación/ valor agregado	La implementación de un programa cognitivo-conductual previo a los programas de habilitación laboral en los centros penitenciarios favorecería la efectividad de estos últimos, amplificando el posible impacto en la reincidencia criminal y promoviendo una adecuada adherencia al mundo laboral.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - El programa se implementó completo, no faltando ninguna sesión por realizar. - Hubo un ambiente de respeto, sin incidentes, se logró un vínculo positivo con los participantes que agradecieron las actividades desarrolladas y el buen trato recibido. - Las duplas de ejecutores tuvieron en general una buena evaluación de la experiencia a pesar de las dificultades operativas que se manifestaron de distintas formas y en distintos momentos del proyecto en los tres penales donde se implementó el programa.
Debilidades/ deficiencias	<ul style="list-style-type: none"> - Al tratarse de un programa ejecutado por una entidad externa a Gendarmería y a pesar de haber buena voluntad de colaboración, de todas formas, hubo retrasos por falta de respuesta, falta de información o de espacios disponibles que impactaron negativamente en el desarrollo del programa, puesto que en algunos casos se llegó a una fecha muy cercana al egreso de los internos, lo que afectaba negativamente su disposición a participar. - Las condiciones estructurales de los recintos y la falta de incentivo, sumado a los tiempos de respuesta de la contraparte (Gendarmería de Chile) afectaron fuertemente la cantidad de personas a las que se esperaba llegar con el programa, lo que se tradujo en una baja participación de personas infractoras de ley. - Disponibilidad limitada de tiempo por parte de los internos, puesto a que veces los horarios disponibles de los espacios no coincidían con los tiempos de los internos y sus horarios de clases, trabajo o visitas. - No se logró realizar la evaluación de impacto que era uno de los objetivos del estudio, debido al bajo número de participantes que finalizó el programa, lo que imposibilitó cumplir con el cálculo de potencia establecido. - Fallas en coordinación entre los distintos agentes involucrados en la implementación del programa, siendo estos: Gendarmería de Chile, equipo del CJS encargado de la implementación del programa RyR2, equipo de psicólogos ejecutores del programa RyR2, área Técnica de la unidad penitenciaria, funcionarios de tránsito y los participantes. Los problemas comunicacionales entre

	<p>cada una de esas unidades y dentro de ellas, afectaron en la ejecución del programa.</p>
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> - Amplias dificultades que presenta el sistema penitenciario chileno para la implementación de programas de rehabilitación y de cómo la cultura carcelaria se orienta principalmente a resguardar la seguridad por sobre facilitar la reinserción de los internos. - La falta de espacio es un problema constante en las cárceles chilenas y no es de fácil o rápida solución. - La lógica penitenciaria se cimienta sobre mecanismos de incentivos y que éstos deben ser incluidos en cualquier intervención que sea realice, mientras no se cambie una cultura penitenciaria que promueva la obediencia utilitaria por sobre el cambio.
Oportunidades	<p>La “Guía de sugerencias para el escalamiento del programa RyR2” entrega detalles para una adecuada implementación del programa considerando todas las variables que lo componen.</p>
Lecciones aprendidas	<ul style="list-style-type: none"> - Este tipo de programas es mejor implementarlos de manera integral, es decir, que se puedan abarcar distintos aspectos y carencias en la vida de los internos, de lo contrario el programa queda desconectado del resto de las intervenciones o actividades que realizan. Esto también podría facilitar la coordinación de horarios con otras actividades y mejorar los incentivos, es decir, que el programa también sea considerado como antecedente para el acceso a beneficios intrapenitenciarios, esto implicaría un incentivo directo para mejorar el acceso y adhesión de los participantes. - Sumar más elementos al momento de considerar la selección de potenciales participantes a invitar, esto porque hay más información en los expedientes que maneja Gendarmería que podría aportar a la selección (como el nivel de compromiso delictual) y también es viable levantar a través de encuestas y escalas información relevante que se asocia a la adherencia y participación. - Lograr eficaz y efectiva coordinación con Gendarmería. Para esto, se sugiere tener un punto focal con Gendarmería, tanto a nivel central como en los penales que sea parte del proyecto y facilite el acceso a la información que permita tener a tiempo los listados de internos para su invitación, así como facilitar la llegada de los participantes a las sesiones. Esto implica involucrarlos desde el inicio en la intervención o bien ser esta misma institución la que implemente directamente el programa.
Dispositivos de apoyo	<p>-Aplicación de técnicas para lograr modificar la conducta delictual por parte de una dupla de facilitadores del programa RyR2: 1) reestructuración cognitiva (los pensamientos y su contenido), 2) desarrollo de habilidades cognitivas (los procesos de pensamiento) y 3) entrenamiento en habilidades prosociales.</p> <p>-Manual para la aplicación del programa RyR, traducido al español, adaptado, con material de apoyo acorde a la población penitenciaria chilena y un lenguaje sencillo y fácil de comprender para los usuarios/as.</p>

2) Evaluación de diseño del programa HUB+R de la Corporación Cimientos en el marco del proyecto “Diseño de un modelo de reinserción para población masculina adulta privada de libertad” (2019).

Nombre de la iniciativa	EVALUACIÓN DE DISEÑO DEL PROGRAMA HUB+R DE LA CORPORACIÓN CIMIENTOS EN EL MARCO DEL PROYECTO “DISEÑO DE UN MODELO DE REINSERCIÓN PARA POBLACIÓN MASCULINA ADULTA PRIVADA DE LIBERTAD” (2019).
Entidad ejecutora	Evaluadores de Pontificia Universidad Católica de Chile, a través del Centro de Estudios Justicia y Sociedad del Instituto de Sociología UC (ISUC).
Tipo de iniciativa	Público privado.
Objetivo	Diseñar un modelo de intervención para la reinserción del Programa de Formación para la Empleabilidad y/o Emprendimiento (en adelante Programa HUB) de Corporación Cimientos, incorporando el Programa RyR2 para población masculina adulta privada de libertad, evaluando sus procesos y permitiendo su replicabilidad a nivel nacional.
Innovación/ valor agregado	Recomendación de rediseñar el modelo de intervención con miras a construir un programa que se acerque lo más posible al logro del propósito (nivel de empleabilidad aumentado y sostenido a través del tiempo de personas que han estado y/o que actualmente se encuentran privadas de libertad en calidad de condenados), modificando ciertos componentes (red de acompañamiento), incorporando otros (programa cognitivo-conductual y protección social), además de considerar nuevas fuentes de información para los análisis, tal como las necesidades de la población y las condiciones de implementación del programa para así lograr así un modelo de intervención holístico que sea capaz de hacerse cargo de múltiples desafíos que enfrentan las personas privadas de libertad tanto durante su reclusión como también una vez que egresan al medio libre (Davis, L., Bozick, Steele, J., Saunders, J. y Miles, N., 2013; Mackenzie, 2006).
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - El componente de red de acompañamiento y en específico la intervención con las familias resulta ser fundamental para el proceso de reinserción de los participantes (McNeill, 2014), en la medida que constituyen, al igual que la pareja y los pares pro sociales, un apoyo significativo en el proceso de desistimiento del delito (Sampson, R.J. y Laub, J., 1993). - La evidencia es sólida en demostrar la existencia de una correlación entre mayor empleo y menor reincidencia (Uggen, 2000; Wilson, D, Gallagher, C. y MacKenzie, D., 2000; Latessa, 2012), siendo este un componente fundamental del Programa HUB, que se basa en el apresto y colocación laboral de los participantes como meta en miras del propósito. Es decir, el modelo actual del programa ha sido construido en base a evidencia empírica robusta y concreta enfocada en favorecer la reinserción de las personas privadas de libertad. - El modelo de intervención evaluado posee componentes, subcomponentes y actividades atingentes para solucionar el problema central identificado inicialmente, y con esto, contribuir al fin último que se espera conseguir. En concreto, tanto el desarrollo de competencias sociales y personales, el desarrollo de habilidades técnico-laborales, como también la red de acceso y acompañamiento socio-laboral de los participantes, se consideran necesarios y justificados en la evidencia, y por tanto constituyen un modelo de intervención internamente coherente.
Debilidades/ deficiencias	<ul style="list-style-type: none"> - La dupla psicosocial del programa juega un rol de supervisión más que se acompañamiento. Asimismo, los perfiles del cargo de la dupla psicosocial y la

	<p>capacitación y habilidades para el cargo no se encuentran especificadas en los documentos del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El modelo de intervención no logra hacerse cargo de otros factores relevantes en el contexto de la implementación del programa, tales como la focalización de la intervención (si llega efectivamente a la población objetivo) y las necesidades específicas de la población (si se están entregando las herramientas de las que más carece la población objetivo). - El modelo de intervención no es capaz de dialogar con la operatividad de la implementación en el contexto carcelario, es decir, bajo qué normativas o condiciones materiales se lleva a cabo el programa, o qué factores facilitan u obstaculizan el correcto funcionamiento de la intervención. - Si bien los indicadores propuestos son claros, observables y representativos, sólo logran captar parcialmente el logro de objetivos en los distintos niveles de medición. - El modelo carece de medios de verificación para construir indicadores orientados a medir de manera clara y fiel el efecto del programa. - Faltan instrumentos específicos que midan los cambios en los participantes, a través del tiempo en los distintos ámbitos que el programa desarrolla.
Amenazas	<p>Las empresas no están dispuestas ni disponibles a generar promesas y contratos de trabajo a personas infractoras de ley.</p> <p>Sistema penitenciario en Chile prioriza por sobre todo el castigo y cumplimiento de penas antes que la reinserción social de personas infractoras de ley.</p>
Oportunidades	<p>La etapa de rediseño contará con nuevas fuentes de información que permitirán realizar análisis más complejos de acuerdo a los distintos niveles y ámbitos de información, lo que dará origen a un modelo de intervención más completo e integral. Lo anterior, afirmando la posibilidad de construir un modelo que favorezca desde distintos ámbitos la reinserción y rehabilitación y que entregue las herramientas necesarias para el inicio de un proceso de desistimiento favorecido en las personas privadas de libertad, de forma de contribuir al fin último.</p>
Lecciones aprendidas	<ul style="list-style-type: none"> - La evidencia demuestra que los programas que complementan la intervención en materia laboral con intervenciones cognitivo-conductuales, apoyo en la búsqueda de vivienda y en tratamiento de consumo problemático de drogas, tienen resultados positivos en la reducción de la reincidencia (Mackenzie, 2006; Davis, L., Bozick, Steele, J., Saunders, J. y Miles, N., 2013). - Abarcar más ámbitos de intervención para que el proceso de rehabilitación de las personas privadas de libertad no sólo se oriente a superar barreras de riesgos a los que se exponen una vez en el medio libre, sino que también sea capaz de sentar las bases y entregar herramientas para un proceso de desistimiento más duradero. - Complementar los programas de reinserción con apoyo práctico en barreras que se puedan encontrar en el medio libre, tal como el acceso a vivienda o salud (McNeill, 2014).
Dispositivos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> -Entrenamiento cognitivo conductual, a través del programa “Reasoning & Rehabilitation 2”. -Cursos de formación y capacitación laboral con metodologías de educación para adultos basadas en la experiencia (aprender haciendo). -Acompañamiento psicossocial y sociolaboral al iniciar la capacitación laboral, durante la intermediación laboral, en la colocación laboral, en el proceso de inserción laboral y al menos tres meses posterior a éste.

3) Formación para la empleabilidad y/o emprendimiento en el centro de capacitación Multiespacio de la Cárcel de Valparaíso (2017)

Nombre de la iniciativa	FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD Y/O EMPRENDIMIENTO EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN MULTIESPACIO DE LA CÁRCEL DE VALPARAÍSO (2017)
Entidad ejecutora	Corporación Cimientos
Tipo de iniciativa	Público-privada. El Proyecto de Formación para la Empleabilidad y Emprendimiento (PFEE CPV) es una iniciativa de capacitación e inserción laboral de Corporación Cimientos, creada en el marco de reinserción social de infractores de ley pertenecientes al Complejo Penitenciario de Valparaíso, cuya finalidad representa ser una alternativa al proceso de reinserción laboral para personas privadas de libertad, mediante capacitación en espacios y dependencias de la unidad penal.
Objetivos	Levantar un modelo de formación centrado en competencias y la demanda laboral de los oficios que se formen, considerando las características y motivaciones de los internos.
Innovación/ Valor agregado	Durante el proceso de ejecución del proyecto, convergen distintos organismos tanto públicos como privados, proponiendo una metodología única en intervenciones psicosociales con población penitenciaria donde el acompañamiento (por equipo psicosocial) permanente en cada una de las etapas, pudiendo detectar los puntos críticos en cada nivel, así como también la necesidad de incorporar, desde el comienzo, un diagnóstico que permitiera conocer el nivel de desarrollo de las competencias transversales a trabajar.
Fortalezas	<p>ETAPA DE COORDINACIÓN INICIAL Y FASE DE INSTALACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad del proyecto y de los profesionales a su cargo, en torno a los requerimientos que surgen durante la ejecución. - Proyecto permite vincular competencias transversales de los participantes con las competencias técnicas del oficio. - Acompañamiento y refuerzo constante por parte de equipo psicosocial, facilitando la disposición por parte de los beneficiarios, respecto a la incorporación de competencias transversales. - El proyecto permite un impacto concreto en cuanto al mejoramiento de espacios de encuentro en el complejo penitenciario. - Las competencias transversales son reforzadas conductualmente, en acciones prácticas, de manera recursiva y sistemática durante todo el proceso. - La modalidad del proyecto permite generar un espacio de encuentro socio afectivo entre los beneficiarios. - El proyecto permite potenciar el capital humano de manera individual y grupal. <p>PROCESO DE CAPACITACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad del proyecto y de los profesionales a su cargo, en torno a los requerimientos que surgen durante la ejecución. - Al término del proceso de capacitaciones, se consolida el modelo de competencias transversales. - Acompañamiento y refuerzo constante por parte de equipo psicosocial, facilitando la disposición por parte de los beneficiarios, respecto a la incorporación de competencias transversales. - El proyecto permite un impacto concreto en cuanto al mejoramiento de espacios de encuentro en el complejo penitenciario.

	<ul style="list-style-type: none"> - Las competencias transversales son reforzadas conductualmente, en acciones prácticas, de manera recursiva y sistemática durante todo el proceso. - La modalidad del proyecto permite generar un espacio de encuentro socio-afectivo entre los beneficiarios. - El proyecto permite potenciar el capital humano de manera individual y grupal. - Coordinación y vinculación con profesionales de área técnica de Gendarmería. <p>SALIDA LABORAL Y PROCESO DE SEGUIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todas las acciones del proyecto apuntan a la etapa de salida laboral, realizando un trabajo permanente con el beneficiario desde su postulación hasta el egreso del programa. - Los tiempos de capacitación permiten dar cuenta del proceso del beneficiario enfocándose en sus posibilidades de salida laboral. - La realización de visitas domiciliarias permite conocer la realidad de los participantes que pueden postular al permiso de salida laboral. - Existencia de la fase de transición complementa el proceso de adaptación del beneficiario al medio libre.
<p>Debilidades/ deficiencias</p>	<p>ETAPA DE COORDINACIÓN INICIAL Y FASE DE INSTALACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carencia de tiempos para la organización y planificación sobre la incorporación de las competencias transversales en los distintos momentos del curso. - Escaso entrenamiento para relatores en torno a competencias transversales. <p>PROCESO DE CAPACITACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de que las planificaciones sobre competencias transversales se unifiquen con el programa de capacitación en oficio propuesto por el OTEC. - Necesidad de incorporación de entrenamiento para relatores en torno a competencias transversales. - Se detecta alto número de beneficiarios con necesidad de intervención por consumo de drogas, aspecto que no está contemplado por el proyecto. - <p>SALIDA LABORAL Y PROCESO DE SEGUIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de generar opciones de salida laboral para los beneficiarios que no cumplen con los requisitos para las otras posibilidades de empleabilidad. - Necesidad de crear un protocolo de trabajo para la ejecución de la etapa que incluya criterios seguimiento de cada caso.
<p>Amenazas</p>	<p>ETAPA DE COORDINACIÓN INICIAL Y FASE DE INSTALACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los procedimientos operativos de las diferentes organizaciones intervinientes dificultan la propuesta metodológica escogida para realizar el proyecto. - Coordinación interna de Gendarmería para realizar otras actividades del CP. <p>PROCESO DE CAPACITACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los procedimientos operativos de las diferentes organizaciones intervinientes dificultan la realización de algunos procesos que contempla el proyecto. - Coordinación interna de Gendarmería para realizar otras actividades del CP. - Situación sanitaria de los beneficiarios del CP Valparaíso, provocó dificultades logísticas y de organización de los cursos. - La constante situación de escasez de alimentación en los beneficiarios, interfiere en la participación y realización de los cursos. - El perfil de los participantes no responde a beneficiarios potenciales de obtención de permiso de salida laboral, lo que interfiere en el cumplimiento de metas del proyecto.

	<p>SALIDA LABORAL Y PROCESO DE SEGUIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - El perfil de los participantes no responde a beneficiarios potenciales de obtención de permiso de salida laboral, lo que interfiere en el cumplimiento de metas del proyecto. - Inexistencia de un convenio para la obtención de cupos laborales con las empresas constructoras, lo que se reduce a la búsqueda de cupos al terminar cada proceso de capacitación. Lo anterior no permite tener certeza de que se contará realmente con cupos laborales.
<p>Oportunidades</p>	<p>ETAPA DE COORDINACIÓN INICIAL Y FASE DE INSTALACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de espacios físicos diseñados acordes para la realización de capacitaciones. - Posibilidad de participación activa de los funcionarios de Gendarmería dentro del proceso de reinserción socio laboral. - Posicionamiento del proyecto dentro de Gendarmería. - Coordinación previa al inicio de los cursos multifuncionarios. - Buena comunicación entre las instituciones participantes del proyecto. - El proyecto, al ser un plan piloto, permite la adaptación en base a las necesidades de la población objetivo. - El proyecto posibilita generar nuevas metodologías, en base a intervenciones socio laborales en materia de formación de población penitenciaria y de los profesionales. <p>PROCESO DE CAPACITACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de espacios físicos diseñados acordes para la realización de capacitaciones. - Disposición y participación activa de los funcionarios de Gendarmería dentro del proceso de reinserción socio laboral. - Posicionamiento del proyecto dentro de Gendarmería. - Coordinación previa al inicio de los cursos multifuncionarios y especialización - Integración y buena comunicación entre las instituciones participantes del proyecto. - El proyecto, al ser un plan piloto, permite la adaptación en base a las necesidades de la población objetivo. - El proyecto posibilita generar nuevas metodologías, en base a intervenciones sociolaborales en materia de formación de población penitenciaria y de los profesionales. - La adherencia, participación y vinculación de los beneficiarios con el proyecto fomenta el cumplimiento de los objetivos del mismo. <p>SALIDA LABORAL Y PROCESO DE SEGUIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - La relación con empresas constructoras representa una oportunidad en cuanto a la obtención de cupos laborales. - Disposición y coordinación de Gendarmería de Chile, permite la correcta ejecución de esta etapa.
<p>Lecciones aprendidas</p>	<p>PROCESO DE EJECUCIÓN DE CURSOS MULTIFUNCIONARIO Y ESPECIALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - La importancia del trabajo en red entre distintas instituciones, resaltando la buena disposición que existió por parte de Gendarmería, Corporación Cimientos, OTIC, SENCE y Escuela Tecnológica de la Construcción, los que trabajaron para que el proceso se realizara de la mejor manera posible. En esta misma línea, el trabajo interdisciplinario fue un aspecto crucial, que le dio el sentido al proyecto,

comprendiendo los requerimientos de cada institución y generando un trabajo integral entre las partes.

- Necesidad de realizar un acompañamiento (por equipo psicosocial) permanente en cada una de las etapas, pudiendo detectar los puntos críticos en cada nivel, así como también la necesidad de incorporar, desde el comienzo, un diagnóstico que permitiera conocer el nivel de desarrollo de las competencias transversales a trabajar, con el objetivo de lograr establecer una comparación antes y después de la capacitación, esto, además permitirá realizar el trabajo integral que plantea la metodología del proyecto, incluyendo en todo momento de las capacitaciones el trabajo de competencias transversales. Además, permite conocer a los beneficiarios en mayor profundidad, lo que favorece los procesos de reinserción.
- Existe la necesidad de crear un instrumento que permita medir la incorporación de las competencias transversales trabajadas con los beneficiarios, con el objetivo de obtener indicadores que den cuenta del proceso.
- Si bien se reconoce que el hecho de que participen beneficiarios que no cumplen los requisitos para postular al permiso de salida laboral, dificulta el cumplimiento de los objetivos del proyecto en tanto no hay una alternativa laboral para ellos, existe un aprendizaje al incorporar a personas con conducta pésima o mala o con un delito que no se ajusta al perfil del proyecto, ya que poseen el mismo desempeño y adherencia que el resto de los beneficiarios.
- Lo anterior también, da cuenta de la necesidad de que este tipo de beneficiarios también posea oportunidades de capacitación que intervengan de manera positiva en cada uno de sus procesos de personales.
- Abordar todas las contingencias en conjunto: relatores y equipo psicosocial, constituyen un aprendizaje para los procesos de capacitación futuros, donde participen equipos multidisciplinarios enfocados en población penitenciaria.

Dificultades:

- A lo largo del proceso se establece que las fases del proyecto se fueron definiendo y adaptando en el transcurso del mismo, problematizando necesidades de los beneficiarios y la óptima entrega de información y procedimientos de los y las profesionales involucradas en el proyecto.
- El perfil definido, no se condice con todas las etapas del proceso, si bien este proyecto se entiende como una capacitación, el hecho de que existan beneficiarios que no cumplirán con los requisitos para postular a una salida laboral, genera ambigüedades en el proceso.
- En base a lo anterior, etapas que habían sido consideradas preliminarmente no fueron llevadas a cabo, dejando vacíos en la programación del proyecto, no creando alternativas para aquellas personas que no cumplen requisitos, ya sea para un permiso de salida laboral o traslado a Centro de Educación y Trabajo (CET) dependiente de Gendarmería de Chile.
- Por diversas razones hubo dificultades en la definición de plazos para los inicios de cursos, debilitando los procesos de continuidad, así como también las instancias de Consejo Técnico. Por un lado, existieron temas sanitarios ocurridos dentro del Complejo Penitenciario que retrasaron el inicio de los cursos Multifuncionarios y, por otro lado, hubo una demora en el inicio de los cursos de Especialización debido a temas operativos del proyecto, debilitando la continuidad de los procesos. Además, la prolongación de los tiempos intermedios entre cada curso, generó que los usuarios permanecieran mayor tiempo en los módulos, exponiéndose a situaciones conflictivas las cuales afectan su desempeño y permanencia en los cursos.

	<ul style="list-style-type: none"> - En cuanto a la optimización de los tiempos y de los espacios, la definición de los lugares de refacción donde trabajaron los cursos multifuncionarios y especialización, no se planificó de manera eficiente, existiendo labores y roles insuficientes para la cantidad de participantes. - Los beneficiarios evidencian un nivel de escolarización descendido, lo cual interfiere con el proceso de incorporación de contenidos para posteriormente ser aplicado en el trabajo práctico. - Durante este proceso se incorpora la etapa de Certificación de Competencias Laborales, antes de comenzar la etapa de especialización de cursos B1 y B2, sin existir una planificación de dicha certificación desde el inicio, generando la necesidad de adecuar la programación de los cursos a este nuevo proceso.
<p>Conclusiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se destaca los beneficios de la alianza público-privada que se estableció en este proceso, logrando así aunar criterios, procedimientos de trabajos y objetivos de cada institución en pos de la realización del proyecto. Lo anterior, resulta fundamental si se considera el contexto actual a nivel nacional, donde existe un bajo número de instituciones que invierten en la reinserción social. De esta manera, no solo se hace un reconocimiento sobre la problemática, sino que, además, se ejecuta el proyecto con una propuesta metodológica que apunta específicamente a un trabajo integral. - Relevancia del trabajo de competencias transversales incorporadas en el oficio, cuyo impacto se visualiza en cuatro aspectos significativos para el proceso: <ol style="list-style-type: none"> 1) La metodología apunta a un perfil de beneficiarios en el que el delito se asocia a la ausencia de oportunidades educacionales y laborales, por lo tanto, el trabajo asociado a competencias transversales, logra brindar un soporte en estos aspectos. Lo anterior se visualiza en la fase de inserción laboral, donde se evidencia la aplicación de dichos conocimientos en el trabajo y en su vida cotidiana, así como también permite la reflexión por parte de los beneficiarios en torno a dichos aprendizajes y en la toma de decisiones en situaciones de conflicto, donde logran identificar las consecuencias de sus acciones. 2) La integralidad del trabajo que causa un impacto en el cumplimiento de los objetivos del proyecto y en los beneficiarios, siendo estos quienes incorporan esta metodología de manera espontánea. Esta integralidad también considera las diferentes necesidades de los participantes desde las distintas áreas, pero con el mismo enfoque de intervención. 3) El proyecto se caracterizó por la adherencia que los beneficiarios demostraron a lo largo de todas las fases. Si bien se encuentran en un contexto en el cual se asume, por su condición de privación de libertad, que los alumnos asistirán de manera instrumentalizada a las capacitaciones o a cualquier otra actividad fuera del módulo, la asistencia no responde a dicha situación y se relaciona, más bien, a un estado motivacional y de interés constante a lo largo del curso. 4) Se puede establecer la vinculación entre beneficiarios, aspecto que no se consideró dentro de la planificación del proyecto pero que se manifestó de manera espontánea, representó un factor relevante en la ejecución del curso ya que favoreció el entorno, facilitó el aprendizaje, el traspaso de habilidades y contenidos al trabajo práctico, y también, el sentido de pertenencia y de regulación entre pares. - El proyecto representa una oportunidad replicable en contextos de intervención penitenciaria, donde la metodología se manifiesta como una alternativa que logra cumplir los objetivos propuestos para el trabajo de competencias transversales y de un oficio, de acuerdo a las características de este tipo de población.

Dispositivos de apoyo	<p>Dispositivo de acompañamiento psicosocial y sociolaboral permanente a lo largo de la ejecución de los cursos: el equipo psicosocial trabaja con los beneficiarios del programa, de manera presencial y permanente, diversas competencias transversales (1) habilidades fundamentales para el trabajo, 2) aprender a aprender, 3) trabajo en equipo, 4) comunicación activa, 5) resolución de conflictos, 6) iniciativa, 7) empatía, 8) autoestima) que apuntan directamente al perfil del trabajador. Dichas competencias en la primera fase (Multioficio) son trabajadas de manera diaria por medio de actividades en la sala de clases, así como también en el ejercicio del trabajo práctico, realizando un refuerzo constante de estas competencias y trabajando de manera integral junto a los instructores del oficio. Si bien las competencias se basan en el perfil del trabajador, también apuntan a los requerimientos por parte de los beneficiarios. De esta manera, el proyecto presenta la flexibilidad necesaria para abordar a un grupo específico junto a sus particularidades.</p>
Buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Intervención centrada en la combinación de competencias del oficio y competencias transversales con un trabajo simultáneo durante la ejecución de los cursos. Para esto, la metodología de trabajo se basa en una planificación para cada instancia, haciendo de todos los espacios de la capacitación un ambiente formativo para los beneficiarios. - Si bien existe un diseño previo, el diseño final responde a lo acontecido durante la práctica y las necesidades que de ella se desprenden, otorgando un soporte técnico a las acciones que requiere tanto el proyecto como los beneficiarios. La planificación que se considera para este proyecto integra el trabajo de 8 competencias transversales (Habilidades fundamentales para el trabajo, aprender a aprender, trabajo en equipo, comunicación activa, resolución de conflictos, iniciativa, empatía, autoestima) durante los cursos multioficios, las que se abordan en los distintos momentos de la capacitación, fomentando una interdependencia entre éstas y las competencias del oficio. - Durante el proceso de ejecución del proyecto, convergen distintos organismos tanto públicos como privados, proponiendo una metodología única en intervenciones psicosociales con población penitenciaria donde el acompañamiento a las personas infractoras de ley es permanente en cada una de las etapas, pudiéndose detectar los puntos críticos en cada nivel, así como también la necesidad de incorporar, desde el comienzo, un diagnóstico que permita conocer el nivel de desarrollo de las competencias transversales a trabajar. - Adaptabilidad del proyecto y de los profesionales a su cargo, en torno a los requerimientos que surgen durante la ejecución.

4) Encuentro sobre experiencias de capacitación y/o inserción laboral en centros penitenciarios (2016)

Nombre de la iniciativa	ENCUENTRO SOBRE EXPERIENCIAS DE CAPACITACIÓN Y/O INSERCIÓN LABORAL EN CENTROS PENITENCIARIOS (2016)
Instituciones participantes	<p>Instituciones participantes que ofrecen programas de capacitación y/o inserción laboral dirigidos a personas privadas de libertad: Capellanía Católica, Capellanía Evangélica, Espacio Mandela, los módulos APAC (Amando al Preso Amarás a Cristo), las fundaciones: Abriendo Puertas, Fundación Causa Común, INFOCAP (Instituto de Formación y Capacitación), Paternitas, Proyecto B, San Carlos de Maipo, Universidad Playa Ancha en estrecha relación con SENCE (Servicio Nacional de</p>

	Capacitación y Empleo) y Gendarmería de Chile, Corporación Cimientos, Fundación Paternitas, OTIC CCHC.
Tipo de iniciativa	Encuentro en base a una reunión de trabajo en el que participaron 100 personas aproximadamente. La actividad se desarrolló en un espacio de 4 horas aproximadamente con una estructura de conversatorio.
Objetivos	Generar redes de colaboración y acuerdos para que prontamente se traduzcan en aportes para generar políticas públicas que acompañen, faciliten y sean parte de la oportunidad de la reinserción social de personas privadas de libertad.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Acceder con proyectos a la empresa privada. - Aprender un oficio para el trabajo. - Contar con un equipo de profesionales. - El apoyo constante a las áreas técnicas de Gendarmería. - Fomento a la interrelación entre las personas privadas de libertad y los profesionales. - Generación de vínculo con el beneficiario. - Incorporación de las habilidades sociales “transversalmente” en los programas de Capacitación. - La calidad profesional de los equipos que conforman las distintas instituciones. - Los resultados positivos del aprendizaje. - Mejora la convivencia interna. - Propender al micro - emprendimiento. - Se percibe una disminución de la violencia. - Valoración explícita de los participantes hacia las actividades. - Visualizar la realidad intrapenitenciaria y propender a mejorar el sistema. - Desarrollo y formación integral de las personas. - Rehabilitación social. - Proveer de herramientas técnicas para el empleo. - Valoración y desarrollo de la autoestima.
Debilidades /deficiencias	<ul style="list-style-type: none"> - Cuesta comunicar qué es el proceso de rehabilitación. - Déficit en mediciones y datos unificados. - El 100% de las cárceles no entregan oportunidades. - El Sistema está en contra de elementos ordenados y estructurados como proveer de Capacitación. - Es complicado para el docente entrar a los recintos carcelarios, necesitan también intervención. - Esta población penal "DURA" es compleja y muy poco intervenida. - Falta de casas de acogida post-salida. - Falta de diálogo entre los principales actores en estas materias. - La articulación con Gendarmería/ políticas públicas es difícil. - La CCHC filtra por delito y se cree que todos debieran tener una oportunidad.
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> - Brechas legales. - El sistema educacional se encuentra ausente. - Falta de articulación entre los organismos. - Falta integrar técnicas para la comercialización de productos. - Falta de organismos técnicos especializados y de experticia en los temas carcelarios. - Falta de recursos financieros; si bien hay, pero nos son suficientes. - Falta una "Política de Estado" dirigida al proceso de reinserción. - Los medios de comunicación muestran la acción delictual y no muestran el progreso.

	<ul style="list-style-type: none"> - Los programas Licitados y de beneficio social presentan atrasos de adjudicación. - No hay programas con evidencia e impacto anual y nacional. - No hay vinculación con el medio. - Poca o nula comunicación con el medio. - Pocas oportunidades laborales desde el Sector Privado. - Sociedad castigadora.
<p>Oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar la valoración social del logro, la " legitimidad" en su proceso de reinserción. - El cambio de la visión familiar hacia la persona. - Generar alianzas con el sector privado. - El poder acceder/ofrecer un empleo. - Lograr insertarse en redes sociales e iglesia. - Los aportes económicos a través de distintas instancias: Fondos públicos, privados. - Mejora la convivencia con su entorno. - Posicionamiento de las instituciones por la labor que se realiza. - Vinculación con el medio empresarial. - La calidad del "Programa Cimientos".
<p>Necesidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar al medio empresarial y su entorno, en el cual se encuentran las oportunidades de empleo y habilitación social para personas privadas de libertad, integrando al empresariado a un esfuerzo en común en base a procesos metodológicos de capacitación y reinserción social y laboral integrales. - Existe la imperiosa necesidad de contar con una política nacional de largo plazo de Capacitación que se articule con todo el sistema y de todo su proceso. Si bien la Capacitación (Educación) tiene el firme propósito de mejorar el nivel de vida de las personas privadas de libertad, no puede soslayar la vulnerabilidad, por lo que cualquier esfuerzo bajo una política nacional marcaría la diferencia. - Otro punto no menor es contar con los suficientes recursos para hacer el seguimiento correspondiente, no en forma aislada, sino que articulado, estructurado y visible para todo el sistema. - Existe la necesidad de contar con terapias especializadas de vinculación con el entorno familiar y de mayor tiempo de relación con las empresas empleadoras. - También se hace necesario contar con equipos, herramientas, infraestructura en general adecuadas a la enseñanza y al cambio de vida.
<p>Metodologías</p>	<p>Las instituciones indican que su metodología obedece al objetivo de cada proyecto. La diferenciación basal se da por género, edad y problemática, además de la calificación del comportamiento, entre otros.</p> <p>Las metodologías aplicadas han sido en base a la propia cultura y experiencia de cada institución y se han ido mejorando en el tiempo.</p> <p>La mayor efectividad se ha obtenido del "aprender haciendo".</p> <p>Los procesos involucran las siguientes etapas en general, pero cada institución se diferencia de la otra a través de la implementación de sus propias etapas, según cada proyecto en particular.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Proceso de diagnóstico y evaluación al inicio y término de un proceso. b) Desarrollo de la metodología aprender-haciendo. c) Capacitación. d) Desarrollo de habilidades relacionales, sociales para el egreso. e) Asesoría jurídica, laboral, comercial, psicológica, social. f) Intermediación laboral. g) Colocación laboral. h) Supervisión y seguimiento.

<p>Seguimiento y medición de los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En general, se han realizado muy pocas mediciones. Si bien algunas instituciones poseen datos, éstos no están sistematizados ni se han realizado los seguimientos correspondientes. - Es aún menos posible hablar de acuciosidad en el control y de un seguimiento. Por otro lado, existen informes de procesos que son propios de cada institución, por lo que no hay suficientes datos históricos que puedan ser comparables.
<p>Recursos disponibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los recursos, en su mayoría, provienen del Estado, a través de licitaciones, Sence, OTICs, tratos directos y, en menor proporción, con aportes desde el Sector Privado. - Para algunas instituciones los recursos provenientes del ámbito público han registrado una tendencia al aumento; para otras, estos recursos se han mantenido, lo que no permite visión de proyectos estables. - Existen algunos proyectos de tardía adjudicación, lo que da cierta incertidumbre respecto de la continuidad de los proyectos. Asimismo, hay fondos provenientes directamente del sector privado que marcan la diferencia en la auto sustentabilidad de sus propios proyectos, con planes internos de inversión interna. - Existen instituciones muy precarias y que cuentan con recursos escasos, que hacen el mayor de los esfuerzos por sacar adelante estas acciones colaborativas, enfocándose más en la obtención de los recursos que les permitirán ejecutar los proyectos que en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo que estas acciones tienen. - Cabe mencionar la falta de recursos profesionales - técnicos que son fundamentales al momento de iniciar cualquier proceso de reinserción, lo mismo ocurre en los recintos carcelarios donde, además, hace falta una mejor preparación especializada. - La falta de recursos para instancias comunicacionales, difusión o promoción de las actividades que se llevan a cabo, hace que el trabajo se haya realizado desde el silencio, sin poder generar incidencia para develar la situación actual. Ni tampoco se ha logrado sensibilizar y generar el interés de todas las instancias para este tipo de iniciativas en los procesos de Capacitación y reinserción.

III. EVALUACIÓN DE DISEÑO DE LAS TRES LÍNEAS DE INTERVENCIÓN PARA PERSONAS INFRACTORAS DE LEY DE SENCE

Para el análisis del diseño, se realizó primeramente una sistematización de las líneas de capacitación de SENCE para personas infractoras de ley a partir de las entrevistas realizadas y la revisión y análisis bibliográfico de información secundaria. Esta sistematización permitió conocer en detalle el diseño y reconstruir los marcos lógicos de cada línea de intervención.

Posteriormente, y en base a los marcos lógicos, se realizó el análisis del diseño de las tres líneas de intervención para personas infractoras de ley. Este tipo de análisis permite verificar el cumplimiento de una serie de aspectos esenciales para los programas y proyectos, teniendo como principal criterio la coherencia del programa desde su diseño.

El análisis de la coherencia permite conocer el grado de cumplimiento de las lógicas horizontales y verticales de las matrices de marco lógico y de los objetivos que se proponen las líneas de intervención.

En el caso específico del análisis de coherencia los criterios básicos de análisis son los que se establecen en la Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas (CEPAL, 2015) y otros documentos técnicos relevantes.

Los criterios por analizar son los siguientes:

- Correcta definición de los objetivos que sean realistas, eficaces, coherentes y cuantificables.
- Metas que sean factibles, cuantificables y asociadas a temporalidad.
- Indicadores concretos, representativos, sencillos, confiables y utilizables.
- Medios de verificación disponibles o que sean posibles de crear fácilmente.
- Supuesto que identifiquen riesgos reales para la implementación de las líneas de intervención en cada uno de sus niveles.
- Cumplimiento de la lógica vertical y horizontal del marco lógico.

a) Análisis de diseño Proyecto +R

	RESUMEN NARRATIVO	METAS	SUPUESTOS
Objetivo Fin	Mejorar las posibilidades de empleabilidad de la población infractora de ley y de apoyar los procesos de reinserción social que efectúa el Estado.	Aumento de la empleabilidad de usuarios/as del programa Usuarios/as se reinserían socialmente	Los usuarios/as tienen como propósito abandonar la vida delictual y reinserirse en la sociedad
Objetivo Propósito	Implementar una política pública integral de inserción social que reduzca la reincidencia delictiva y que aborde los procesos de integración social de quienes han infringido la ley penal, sobre la base de la colaboración público-privada	Reducción de la reincidencia delictiva por medio de la ejecución de una política integral en base a la colaboración público-privada que aborde procesos de integración social de personas infractoras de ley	Hay un interés del sector privado por apoyar una política pública enfocada en la disminución de la reincidencia de las personas infractoras de ley Las empresas no tienen protocolos que impidan la contratación de personas con antecedentes penales
Componente 1	Desarrollo de competencias técnicas y transversales para la inserción sociolaboral	Usuarios/as del programa logran obtener competencias técnicas y psicosociales para la reinserción Usuarios/as certificados en oficios (en los cursos que correspondan)	Existe una demanda real y permanente del mercado laboral de los oficios que se imparten El mercado laboral tiene una demanda y/o expectativas para contar con trabajadores capacitados con los conocimientos, habilidades y aptitudes que se entregan en los cursos
Sub componente 1.1	Desarrollo de competencias técnicas por medio de la capacitación en oficios	Usuarios/as del programa aprueban los cursos de capacitación en oficios	Los usuarios/as tienen capacidades de lecto-escritura para poder asistir y cursar las capacitaciones de manera exitosa
Sub componente 1.2	Desarrollo de habilidades personales prioritarias para que una persona formada en oficios pueda enfrentar el mercado laboral	Usuarios/as con habilidades sociolaborales para desenvolverse en el mercado laboral	Existe disposición de los usuarios/as para recibir apoyo sociolaboral
Componente 2	Incorporación al mercado laboral o mejora de la trayectoria laboral	Usuarios/as incorporados y que se mantienen dentro del mercado laboral Usuarios/as que han mejorado sus trayectorias laborales en relación con las previas experiencia en el mercado laboral formal	La permanencia en el mercado laboral formal es lo suficientemente atractivo o conlleva impactos positivos en el desarrollo de los usuarios/as

	RESUMEN NARRATIVO	METAS	SUPUESTOS
Sub componente 2.1	Reforzar oportunidades de empleabilidad de usuarios/as	Usuarios/as con proyectos ocupacionales Usuarios/as han trabajado las principales barreras psicosociales identificadas para la inserción sociolaboral	Usuarios/as encuentran motivación personal para abandonar el mercado laboral informal
Sub componente 2.2	Colocación de usuarios/as en un puesto de trabajo	Usuarios colocados en puestos de trabajo por a lo menos 3 meses	Existe voluntad política, institucional y empresarial para negociar y abrir puestos de trabajo para usuarios/as

i. **Objetivo Fin:** Mejorar las posibilidades de empleabilidad de la población infractora de ley y de apoyar los procesos de reinserción social que efectúa el Estado, tiene una coherencia vertical, además de ser realista de lograr por medio de la intervención que se propone. Sin embargo, es necesario poner atención a la meta relacionada con este objetivo ya que se ve dificultada de alcanzar dado que el aumento de la empleabilidad en esta población no se da de manera directa por medio de la capacitación y/o ASL, sino que influyen factores externos como los prejuicios, la disponibilidad de las empresas y las necesidades inmediatas de los usuarios, especialmente en el caso de usuarios del sistema semi-abierto o abierto y los que salen en libertad antes de terminar la intervención.

En cuanto al supuesto, este representa un riesgo para la ejecución del programa dado que las razones de porque los usuarios/as acceden a este no son necesariamente la motivación por la reinserción, sino que por ejemplo el hacer conducta para la obtención de beneficios o tener actividades cuando se encuentran dentro del encierro.

Adicionalmente, este objetivo no tiene coherencia lógica vertical, ya que está en un nivel inferior que el Objetivo propósito, por lo tanto, habría que invertir el orden de estos para lograr la coherencia. Otro aspecto relevante es que la meta no está cuantificada, no tiene temporalidad, por lo que se dificulta conocer el éxito o fracaso del programa. No existen indicadores asociados ni medios de verificación que permitan el seguimiento.

ii. **Objetivo propósito:** el implementar una política pública integral de inserción social que reduzca la reincidencia delictiva y que aborde los procesos de integración social de quienes han infringido la ley penal, sobre la base de la colaboración público-privada tiene una lógica horizontal entre la meta y los supuestos, es decir, que se encuentran correctamente asociados.

Sin embargo, el objetivo propósito planteado si bien es claro es poco realista ya que la reducción en la reincidencia delictiva es más un impacto del programa y no un objetivo que produzca el programa de manera directa. Otro punto relevante es que el objetivo se basa en la colaboración público-privada, pero el programa trabaja en esta colaboración solo a nivel territorial y depende del trabajo de las Seremías para lograrlo, no está el desarrollo de esta alianza como un componente del programa mismo.

Otro aspecto por considerar es que el objetivo tiene un problema de lógica vertical, ya que se encuentra en un nivel mayor que el nivel de propósito, además, el establecer como propósito mismo implementar una política pública no debiese ser parte del diseño en si mismo, sino que como se establece su ejecución dentro del funcionamiento institucional y la estructura que posee hasta el momento dista de la de una política pública. En cuanto a la meta, esta no está cuantificada ni existen indicadores por lo que se dificulta conocer el éxito o fracaso del programa.

Finalmente, es importante destacar que el supuesto representa riesgos reales para la ejecución del programa que pueden ser previstos o incluidos como elementos a considerar en un rediseño.

iii. **Componente 1:** el desarrollo de competencias técnicas y transversales para la inserción sociolaboral tiene una lógica vertical asociándose correctamente entre metas y supuestos establecidos. Ambas tienen una coherencia vertical con el objetivo fin del programa, ya que son elementos necesarios para mejorar la empleabilidad de las personas infractoras de ley y consecuentemente su reinserción. Otro aspecto relevante es que las metas son cuantificables y posibles de alcanzar por medio del cumplimiento del componente.

Destaca especialmente la meta referida a la certificación de usuarios/as del programa ya que este ha

sido un elemento identificado por funcionarios de Gendarmería y usuarios/as como motivador para la realización de los cursos y un facilitador para la entrada al mercado laboral.

En cuanto al supuesto, este es un riesgo posible de manejar, siempre y cuando los diagnósticos que se realizan para la selección de cursos se hagan de manera periódica y basada en metodologías específicas para estos fines.

Es necesario establecer indicadores y medios de verificación pertinentes. Los medios de verificación existentes se refieren a la evaluación externa que se realiza para las certificaciones, evaluándose las competencias desde un medio externo. El resto de las evaluaciones solo se realizan por módulos en los cursos, pero no de manera integral por lo que es necesario establecer una evaluación que establezca si se han instalado ambos tipos de competencias en los usuarios/as luego de pasar por los programas.

Subcomponente 1.1: el desarrollo de competencias técnicas por medio de la capacitación en oficios como un subcomponente tiene lógica vertical, ya que es un elemento que contribuye directamente al desarrollo de competencias técnicas para la inserción sociolaboral.

La meta es alcanzable por medio de lo que el programa propone desarrollar, sin embargo, es necesario cuantificarlas para poder hacerle seguimiento y monitoreo. Así mismo, es necesario establecer indicadores y medios de verificación.

El supuesto es un riesgo real para el programa, pero se puede solucionar con un proceso de postulación más eficiente, basado en las capacidades e interés de los usuario/as y no en el requisito de completar cupos.

Subcomponente 1.2: el desarrollo de habilidades personales prioritarias para que una persona formada en oficios pueda enfrentar el mercado laboral tiene una lógica vertical ya que es una contribución al desarrollo de competencias transversales para la reinserción. Paralelamente tiene una lógica horizontal por la correspondencia que existe con las metas y supuestos.

Sin embargo, es necesario considerar que la meta no es alcanzable solo con el apoyo laboral, lo que se puede realizar es una mejora en las habilidades sociolaborales o una instalación de estas, pero dada la intervención acotada y las experiencias de vida de usuarios/as el lograr que estos se desenvuelvan de buena manera en el mercado laboral requiere de mucho más tiempo y un seguimiento del proceso más allá de su relación con el sistema penitenciario. Un aspecto relevante por considerar es que la meta no es fácil de cuantificar y debiese ser más precisa en cuanto a los ámbitos que se esperan desarrollar.

El supuesto es un riesgo para el desarrollo del subcomponente, este es posible de manejarse por medio de un proceso previo más intenso e integral que apoye a los usuarios/as a desarrollar un nuevo proyecto de vida.

iv. **Componente 2:** la incorporación al mercado laboral o mejora de la trayectoria laboral de usuarios/as no presenta coherencia vertical con el objetivo fin, ya que este último se encuentra en un nivel inferior que el componente. Sin embargo, la coherencia horizontal entre metas y supuestos existe.

En cuanto a la meta, esta es cuantificable y factible de alcanzar. Sin embargo, la mantención en el mercado laboral es difícil de medir dado el tiempo acotado que tiene la intervención y que se solicita como comprobante solo un contrato de duración de 3 meses a lo menos. Además, el ASL durante la

intervención no siempre es suficiente para que los usuarios/as logren desenvolverse de buena manera en el mercado laboral.

El supuesto es un riesgo real para el cumplimiento de las metas, pero este puede disminuirse por medio de un proceso de seguimiento que promueva el desarrollo de los usuarios/as en el mercado laboral que vaya más allá del término de la intervención.

Subcomponente 2.1: el refuerzo de las oportunidades de empleabilidad de usuarios/as posee una lógica vertical con el componente, adicionalmente se observa la lógica horizontal entre las metas y el supuesto. Este último es un riesgo para el desarrollo del subcomponente, pero es posible de manejarse por medio de un proceso previo más intenso e integral que apoye a los usuarios/as a desarrollar un proyecto de crear un nuevo proyecto de vida.

La meta no está cuantificada por lo que se dificulta conocer el desarrollo del subcomponente, además esta es compleja de alcanzar por medio del ASL como se plantea en el programa. No existen indicadores ni medios de verificación.

Subcomponente 2.2: la colocación de usuarios/as en un puesto de trabajo presenta una coherencia vertical con el componente asociado. La meta es cuantificable y puede ser alcanzable al ajustar los porcentajes de colocación laboral de la población infractora de ley.

El supuesto es un riesgo para la ejecución del programa, pero es posible de aminorar si es que se trabaja en alianzas entre el sector público y privado desde el diseño del programa y no se deja el trabajo a la gestión territorial y voluntad de las autoridades regionales.

b) Análisis de diseño Programa Becas Laborales, línea infractores de ley

	RESUMEN NARRATIVO	METAS	SUPUESTOS
Objetivo Fin	Aumentar la inclusión laboral de la población infractora de ley	Incorporación al mercado laboral por parte de usuarios/usuarios Usuarios/as se reinserstan socialmente	Usuarios/as buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad
Objetivo Propósito	Mejorar los conocimientos técnicos y transversales de la población infractora de ley para desempeñar una actividad laboral remunerada	Usuarios/as adquieren conocimientos suficientes para desarrollar una ocupación laboral y/o mejorar su situación laboral	Usuarios/as cuentan con el tiempo e interés para integrarse y completar un curso de capacitación
Componente 1	Usuarios reciben capacitación de competencias técnicas y transversales relacionadas a una ocupación para su empleabilidad	Usuarios/as del programa logran obtener competencias técnicas y transversales para su incorporación en el mercado laboral Usuarios/as del programa logran obtener competencias técnicas y transversales para mejorar su situación laboral Usuarios/as certificados en oficios (en los cursos que correspondan)	Oferta programática se ajusta a las necesidades del mercado laboral
Sub componente 1.1	Ejecución de cursos de conocimientos y habilidades técnicas para desempeñarse laboralmente en una ocupación	Usuarios/as del programa aprueban los cursos de capacitación en oficios	Usuarios/as tienen interés por aprender un oficio Usuarios/as cuentan con los conocimientos necesarios para aprender el oficio
Sub componente 1.2	Realizar cursos para el perfeccionamiento de la formación técnica orientados tanto a trayectorias dependientes como independientes	Usuarios/as con habilidades sociolaborales para enfrentarse al mercado laboral	Usuarios/as tienen interés por aprender conocimientos transversales importantes para su incorporación al mercado laboral Entidades requirentes solicitan la incorporación de los módulos transversales
Componente 2	Usuarios/as llevan a cabo una práctica laboral para adquirir experiencia en el oficio del curso	Usuarios/as completan una actividad laboral dentro de empresa o institución pública, cumpliendo con los requisitos estipulados	Empresas y/o instituciones públicas tienen interés y disposición de incorporar a usuarios/as La permanencia en el mercado laboral dependiente es atractiva y conlleva impactos positivos en el desarrollo de los usuarios/as
Sub componente 2.1	Incorporación de usuarios/as a una empresa o institución para desempeñar el oficio en que fue capacitado	Usuarios/as se incorporan a una empresa o institución para realizar su práctica laboral	Existe voluntad política, institucional y empresarial para negociar y abrir puestos de trabajo para usuarios/as

	RESUMEN NARRATIVO	METAS	SUPUESTOS
			Empresas y/o instituciones públicas tienen interés y disposición de incorporar a usuarios/as
Componente 3	Diseño de un plan de negocios por parte de usuarios/as	Usuarios/as con conocimientos necesarios para el diseño de un plan de negocios	Usuarios/as se mantienen en contacto activo con ejecutores durante el diseño del plan de negocios Usuarios/as mantienen la motivación e interés de desarrollar el plan de negocios una vez han adquirido los conocimientos necesarios
Sub componente 3.1	Usuarios/as reciben asistencia técnica para diseñar un plan de negocios relacionado al oficio en que fue capacitado	Usuarios/as diseñan un plan de negocios relacionado al oficio del curso	Usuarios/as mantienen la motivación e interés de desarrollar el plan de negocios una vez han adquirido los conocimientos necesarios Usuarios/as reciben acompañamiento y seguimiento suficiente para desarrollar el plan de negocios de manera óptima
Sub componente 3.2	Reuniones de acompañamiento y seguimiento técnico entre usuarios/as y especialistas en emprendimiento	Usuarios/as reciben acompañamiento y seguimiento necesario para el diseño de un plan de negocios	Usuarios/as se mantienen en contacto activo con ejecutores durante el diseño del plan de negocios Usuarios/as reciben acompañamiento y seguimiento suficiente para desarrollar el plan de negocios de manera óptima

i. **Objetivo fin:** Aumentar la inclusión laboral de la población infractora de ley es un objetivo coherente y realista de lograr por medio de la intervención que se propone. Sin embargo, la inclusión laboral dependiente en este tipo de población requiere de componentes que no están incluidos en el diseño del programa, como acompañamiento e inserción laboral, los que sí incorpora el Proyecto +R.

La meta es cuantificable y si bien esta se relación con la incorporación al mercado laboral y la reinserción social dependen de numerosos factores que se escapan a lo que el programa se orienta, al permitirse la opción de elegir entre cursos formativos con trayectorias dependientes e independientes, se presentan distintas opciones, lo que podría facilitar la inclusión al mercado laboral. Es necesario cuantificar y darle temporalidad al logro de la meta.

En tanto los supuestos establecidos son riesgos reales para la intervención y pueden ser previstos y trabajados con el fin de prevenirlos o disminuirlos, sin embargo, en el diseño no se incluyen elementos para prevenirlos. Así mismo, los medios de verificación son inexistentes hasta el momento.

ii. **Objetivo propósito:** Mejorar los conocimientos técnicos y transversales de la población infractora de ley para desempeñar una actividad laboral remunerada se encuentra más al nivel de un componente que como un objetivo propósito, por lo que la lógica vertical del programa es deficiente. Lo anterior se debe a que la mejora de conocimientos no necesariamente va a tener como consecuencia la inclusión laboral de los usuarios/as.

En cuanto a la lógica horizontal, esta es coherente relacionando metas y supuestos con el objetivo. El supuesto representa un riesgo para la ejecución del programa, pero este es posible de manejar por medio de un proceso que comience de manera previa y se mantenga durante y después de la intervención.

La meta es necesario cuantificarla y establecer medios de verificación que permitan medir los distintos tipos de conocimientos que se necesitan para la inserción laboral o la mejora de la trayectoria laboral y no solo si aprendieron la teoría o práctica de un oficio.

iii. **Componente 1:** que los usuarios/as reciban capacitación de competencias técnicas y transversales relacionadas a una ocupación para su empleabilidad cumple con la lógica vertical del diseño ya que se relaciona directamente con el objetivo propósito, además, también se relaciona lógicamente de manera horizontal. Sin embargo, al revisar los subcomponentes del programa este no incorpora de manera consistente la capacitación en competencias transversales.

En cuanto a las metas, la obtención de competencias transversales y técnicas es posible de cuantificar, sin embargo, es necesario crear un sistema de evaluación integral que incluya a ambas. En el caso de la meta relacionada con la certificación esta es fácil de cuantificar y es considerada un elemento relevante para lograr el aumento de la empleabilidad y como verificador del componente. Sin embargo, es necesario cuantificar ambas metas para realizar el seguimiento del programa.

El supuesto es un riesgo que es posible de manejar, siempre y cuando los diagnósticos que se realizan para la selección de cursos se hagan de manera periódica y a partir de estudios que vean necesidades a corto y mediano plazo.

Subcomponente 1.1: la ejecución de cursos de conocimientos y habilidades técnicas para desempeñarse laboralmente en una ocupación es un elemento crucial para la consecución del componente, por lo que

se cumple la lógica vertical. En cuanto a la relación entre subcomponente, meta y supuesto estos se relacionan entre sí logrando la coherencia horizontal.

La meta es cuantificable y realista de ser alcanzada si es que se maneja el supuesto. Lo anterior es posible de realizar por medio de un proceso de postulación eficiente que identifique y seleccione a partir de las capacidades, conocimientos e intereses de los usuarios/as.

Subcomponente 1.2: Realizar cursos para el perfeccionamiento de la formación técnica orientados tanto a trayectorias dependientes como independientes, este componente resulta especialmente importante para aumentar las posibilidades de inserción laboral, ya que promueve una salida independiente, lo cual resulta relevante para los perfiles de usuarios, quienes no siempre están acostumbrados a depender de jerarquías y también es una forma de superar el obstáculo de los prejuicios que puedan existir con esta población. Adicionalmente, al ser un componente optativo, puede darse casos en que esta experiencia no este presente, a pesar de ser elementos fundamentales para lograr la inclusión laboral de usuarios/as

El supuesto es un riesgo para el desarrollo del subcomponente, sin embargo, esto es factible de abordar. Pese a lo anterior, el diseño del programa no incorpora actualmente componentes o dispositivos que promuevan sistemáticamente el apoyo y acompañamiento de usuarios/as que promuevan el interés de estos en el mercado laboral.

La lógica horizontal del subcomponente no es clara, al apuntar solo al perfeccionamiento de la formación técnica, pero declara metas relacionadas a habilidades sociolaborales. Por lo anterior, el subcomponente es insuficiente para cumplir con lo que se espera del programa, ya que apunta al perfeccionamiento de formación técnica, dejando de lado la importancia de la formación de habilidades blandas y sociales por sí mismas.

La meta no está cuantificada por lo que se dificulta conocer el desarrollo del subcomponente, además, no es fácil de cuantificar y debiese ser más precisa en cuanto a los ámbitos que se esperan desarrollar.

iv. **Componente 2:** Usuarios/as llevan a cabo una práctica laboral para adquirir experiencia en el oficio del curso se relaciona directamente con el propósito del programa, además de que usuarios/as pueden poner en práctica lo aprendido. Sin embargo, la realización de práctica laboral no asegura permanencia en el lugar de la práctica laboral, por lo que no se garantiza un proceso de largo plazo. Si bien existe lógica vertical, el hecho de que este módulo sea opcional abre la posibilidad de que no se realice, disminuyendo las posibilidades de inclusión laboral de los usuarios/as.

Además, destaca que la meta es cuantificable, factible y tiene asociada temporalidad al realizarse las prácticas en un tiempo limitado, por lo que es necesario establecer indicadores y medios de verificación.

Los supuestos son riesgos reales para el desarrollo del programa y el cumplimiento de los objetivos, pero son factibles de trabajarlos por medio de la constitución de alianzas público-privadas, para promover puestos de trabajo específicos para esta población. En cuanto a la motivación de los usuarios/as por pertenecer y mantenerse en el mercado laboral, será necesario realizar procesos de acompañamiento de largo plazo.

Subcomponente 2.1.: La incorporación de usuarios/as a una empresa o institución para desempeñar el oficio en que fue capacitado tiene relación directa con el componente y con el propósito del programa, cumpliéndose así la lógica vertical del diseño.

La meta es cuantificable, factible y tiene asociada temporalidad en la cual llevarse a cabo, por lo que hay que establecer indicadores y medios de verificación.

Los supuestos son riesgos reales para el desarrollo del programa y el cumplimiento de los objetivos y pueden ser abordados y prevenidos con acompañamiento y sensibilización a empresas, sin embargo, esto no está incluido en el diseño del programa.

v. **Componente 3:** el diseño de un plan de negocios por parte de usuarios/as es crucial para el cumplimiento del fin y propósito del programa para los usuarios/as que buscan integrarse al mercado laboral desde una salida independiente, cumpliéndose así la coherencia vertical.

La meta es factible de lograr y de cuantificar, pero es necesario establecer el nivel de detalles del plan negocios e incorporar el criterio de factibilidad y la relación de oferta/demanda como mínimo. Junto a lo anterior es necesario establecer como medio de verificación la forma de evaluación de los planes de negocios.

Los supuestos son riesgos reales. Sin embargo, prevenirlos resulta muy difícil y requeriría que el programa se entienda como un proceso a largo plazo que incluya el seguimiento y acompañamiento más allá de la capacitación.

Subcomponente 3.1: Que los usuarios/as reciban asistencia técnica para diseñar un plan de negocios relacionado al oficio en que fue capacitado es esencial para lograr el componente, por lo que se da la lógica vertical del programa.

La meta es cuantificable, factible y tiene asociada temporalidad en la cual llevarse a cabo, por lo que es necesario establecer indicadores y verificadores, sin embargo, es importante establecer cual será los contenidos mínimos que deberán entregarse a los usuarios/as.

Los supuestos son riesgos reales para el desarrollo del programa y el cumplimiento de los objetivos, los cuales pueden ser prevenidos a partir de procesos de acompañamiento que promuevan la motivación e incluyan herramientas que permita a los usuarios/as adueñarse de su plan de negocios como parte de su proyecto de vida.

Subcomponente 3.2: Reuniones de acompañamiento y seguimiento técnico entre usuarios/as y especialistas en emprendimiento son relevantes para lograr un diseño efectivo de plan de negocios, por lo que a partir de esta relación se cumple la lógica vertical del diseño.

La meta es cuantificable y se relaciona horizontalmente con el subcomponente, sin embargo, es necesario tener criterios para cuantificar la meta, es decir el número de reuniones mínimas y en que momentos claves se han de tener.

El supuesto es un riesgo real para el programa y tiene la dificultad de que las necesidades de contacto pueden variar mucho entre usuarios/as por lo que se requiere que los ejecutores estén dispuestos de desarrollar un proceso a largo plazo.

c) Análisis del Diseño Programa Transferencias al Sector Público, línea infractores de ley

	RESUMEN NARRATIVO	METAS	SUPUESTOS
Objetivo Fin	Fortalecer la formación en las competencias de empleabilidad en personas con baja calificación laboral a través de oficios conducentes a fuentes de trabajo.	Usuarios/a fortalecidos en competencias para la empleabilidad	Usuarios/as con habilidades mínimas para realizar los cursos de capacitación
Objetivo Propósito	Facilitar la inserción laboral de las personas dependientes de Gendarmería	Usuarios/as capacitados en oficios con fuentes de trabajo	Los usuarios/as están motivados por capacitarse en oficios con fuentes de trabajo. Existe un mercado laboral donde se podrán emplear los usuarios/as
Componente 1	implementar los cursos de capacitación laboral basados en enfoque de competencias	Usuarios/as del programa logran obtener competencias técnicas y psicosociales para la reinserción Usuarios/as certificados en oficios (en los cursos que correspondan)	Existe una demanda real y permanente del mercado laboral de los oficios que se imparten
Sub componente 1.1	Desarrollo de habilidades personales prioritarias para que una persona formada en oficios pueda enfrentar el mercado laboral	Usuarios/as con habilidades sociolaborales para desenvolverse en el mercado laboral	Existe disposición de los usuarios/as para recibir apoyo sociolaboral

i. **Objetivo fin:** Fortalecer la formación en las competencias de empleabilidad en personas infractoras de ley con baja calificación laboral a través de oficios conducentes a fuentes de trabajo es un objetivo coherente y realista de lograr por medio de la intervención que se propone. Sin embargo, al tener un nivel inferior que el objetivo propósito se hace necesario cambiar el orden entre estos.

La meta es cuantificable y se relaciona con la capacitación, sin embargo, es necesario revisarla ya que apunta al aumento de personas capacitadas y no al fortalecimiento de la formación por parte de las instituciones respectivas. Por lo anterior, es necesario definir si el programa busca capacitar infractores de ley con baja calificación laboral o si quiere fortalecer las capacidades de capacitación. Es necesario cuantificar y darle temporalidad al logro de la meta.

Los supuestos establecidos son riesgos reales para la intervención y será necesario establecer claramente que requisitos se necesitan para poder acceder a las capacitaciones. Es necesario establecer medios de verificación.

En tanto los supuestos establecidos son riesgos reales para la intervención y pueden ser previstos y trabajados con el fin de prevenirlos o disminuirlos, sin embargo, en el diseño no se incluyen elementos para prevenirlos. Así mismo, los medios de verificación son inexistentes hasta el momento.

ii. **Objetivo propósito:** Facilitar la inserción laboral de las personas dependientes Gendarmería no tiene coherencia vertical, ya que tiene un nivel más abstracto que el objetivo fin, sin embargo, si es coherente de manera horizontal.

La meta no está cuantificada por lo que se dificulta conocer el desarrollo del programa, es necesario establecer criterios para su cuantificación y adecuarlos a las necesidades del mercado de trabajo, ya que dependiendo de este último punto se puede establecer cuáles y cuantos cursos se den. A partir de esto será necesario establecer indicadores y medios de verificación.

El supuesto sobre la motivación es un riesgo real para el desarrollo del programa el cual puede solucionarse con una selección exhaustiva de usuarios/as y apoyo psicosocial desde antes de la intervención. El supuesto sobre el mercado laboral es un riesgo real y se puede resolver realizando diagnósticos periódicos de demanda laboral. Además, es necesario que haya potenciales empleadores dispuestos a contratar a personas infractoras de ley

iii. **Componente 1:** Implementar los cursos de capacitación laboral basados en enfoque de competencias se relaciona con el objetivo fin, fortalecer las competencias de empleabilidad, pero no con el objetivo propósito del programa ya que no existe una relación directa con la inserción laboral.

Ambas metas son cuantificables, pero en el caso de la obtención de competencias es necesario buscar mecanismos efectivos de evaluar las competencias técnicas y psicosociales de manera integral, mientras que en el caso de la certificación la verificación de la meta se vuelva más simple de realizar.

El supuesto es un riesgo real para lograr el fin del programa, sin embargo, con la realización de diagnósticos de demanda laboral de manera periódica es posible de resolver.

Subcomponente 1.1: el desarrollo de habilidades personales prioritarias para que una persona formada en oficios pueda enfrentar el mercado laboral se relaciona con los objetivos del programa, por lo que existe una lógica vertical, también se cumple la coherencia horizontal del subcomponente.

La meta es cuantificable y es posible establecer medios de verificación que evalúen las habilidades sociolaborales de los usuarios/as.

El supuesto es un riesgo real para la ejecución del programa, pero es posible de resolver realizando el apoyo sociolaboral con personal con experiencia trabajando con infractores de ley, ya que estos conocen como desenvolverse de mejor manera con esta población.