



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

SOLICITADA POR EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

MAYO DE 2021

ÍNDICE	2
PRESENTACIÓN	3
I. ASPECTOS A CONSIDERAR DE LAS LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DE SENCE PARA POBLACIÓN INFRACTORA DE LEY EN EL DISEÑO DE UN NUEVO MODELO	4
II. RECOMENDACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL APOYO SOCIOLABORAL	5
III. ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS Y SU MANTENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL, PREFERENTEMENTE.	9
IV. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN SEGÚN TIPO DE POBLACIÓN	11
V. MODELO DE INTERVENCIÓN PARA LA VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS INFRACTORAS DE LEY QUE SON ATENDIDAS EN LOS PROGRAMAS SENCE	15
a) Objetivo Fin: Contribuir a la reducción de la reincidencia delictiva de la población penitenciaria perteneciente a uno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería	25
b) Objetivo propósito: Población penitenciaria perteneciente a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería insertada laboralmente en el mercado laboral formal de manera dependiente o independiente.	25
c) Componente 1: Redes interinstitucionales para la promoción de la reinserción sociolaboral	27
d) Componente 2: Desarrollo de habilidades blandas y transversales	30
e) Componente 3: Desarrollo de habilidades técnicas y laborales.....	35
f) Componente 4: Apoyo sociolaboral para la colocación y mantención laboral en el tiempo....	39
g) Componente 5: Usuarios/as cuentan con cupos laborales o emprendimientos una vez finalizada la capacitación	43
VI. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS ASOCIADOS A LOGRAR DE BUENA MANERA LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN.	50

En este apartado se presentan las recomendaciones para la intervención a la población infractora de ley a partir de toda la información presentada en el informe final de análisis.

La primera parte presenta los elementos que son relevantes de destacar de las tres líneas para infractores de ley de SENCE y que serán incorporadas en el modelo.

La segunda parte se centra en las recomendaciones que permiten fortalecer el apoyo sociolaboral para lograr una mejor vinculación de los egresados de los programas de SENCE.

La tercera parte presenta estrategias para potenciar la inserción sociolaboral de las personas infractoras de ley para promover la mantención de estas en el mercado laboral formal.

La cuarta parte se centra en presentar estrategias para focalizar de mejor manera las intervenciones dependiendo del tipo de usuarios/as.

Finalmente, a partir de la reflexión de los puntos anteriores y del análisis de la información levantada durante el desarrollo del estudio se propone un nuevo modelo de intervención coherente, eficiente y eficaz para lograr la vinculación laboral de las personas infractoras de ley atendidas por SENCE. Adicional a lo anterior, se acompaña de una estimación de costos del modelo propuesto.

I. ASPECTOS A CONSIDERAR DE LAS LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DE SENCE PARA POBLACIÓN INFRACTORA DE LEY EN EL DISEÑO DE UN NUEVO MODELO

A Partir del levantamiento de información realizada durante este estudio se concluye que la posibilidad de integrar las tres líneas de intervención para infractores de ley (Transferencias del Sector Público, Becas Laborales y el Proyecto +R) necesitaría de un esfuerzo a nivel institucional de gran magnitud por lo que sería poco eficiente realizarlo. Lo anterior se debe principalmente a que no todas las líneas tienen la misma fuente de financiamiento ni lógicas en su gestión, no tienen una ejecución simultánea para poder concatenar sus fases de manera efectiva y sus contenidos dependen de sus ejecutores, además de que la oferta programática de un año a otro o entre programas no es necesariamente complementaria. Por lo tanto se propone un nuevo modelo de intervención para personas infractores de ley para la reinserción laboral.

El modelo propuesto en este documento se diseña teniendo en consideración la definición ya existente de los procesos transversales de los programas de capacitación de SENCE y también incorpora los elementos relevantes que se han destacado en la evaluación y análisis realizada en las tres líneas existentes.

Entre los elementos que se han incorporado en el nuevo diseño destaca la coordinación interinstitucional que ha existido entre SENCE, Gendarmería de Chile y Ministerio de Justicia. La colaboración entre todas estas instituciones es esencial para el cumplimiento de los objetivos establecidos. En la misma línea se vuelve imprescindible rescatar el trabajo que se ha realizado en la mesa nacional y las mesas regionales, considerándose dentro del modelo como el principal ente coordinador del trabajo interinstitucional.

En términos de diseño del programa el modelo propuesto, al igual que en las tres líneas, la capacitación se desarrolla por medio de una fase lectiva. Además, incorporar la fase de inserción laboral, el módulo de competencias transversales, el componente de colocación laboral y el de apoyo sociolaboral que posee el Proyecto +R. Además, se mantienen los dispositivos de apoyo a los usuarios/as: el seguro de accidente, el subsidio de útiles y herramientas, el subsidio diario y la certificación o licencia habilitante en los oficios que corresponda.

En cuanto a las salidas, el modelo propone como opción la salida dependiente del +R y la independiente, medida que se incorpora desde el programa Becas Laborales.

El perfil de los usuarios mantiene la definición de los beneficiarios/as del proyecto +R, es decir, personas mayores de 16 años que se encuentran bajo la custodia y administración de Gendarmería de Chile, parte de los distintos sub-sistemas de Gendarmería de Chile, que buscan oportunidades concretas de capacitación y reinserción laboral como parte de un proceso de cambio.

Sobre la selección de usuarios/as del programa, tal como se hace actualmente en el

Proyecto +R, se sigue considerando clave la participación de Gendarmería, dado sus conocimientos en los perfiles y la información que poseen por medio del IGI (Inventario para la Gestión e Intervención). Gendarmería cumple el rol de contactar a los potenciales beneficiarios y plantearles la posibilidad de participar. Este procedimiento, además, se ve reforzado por las entrevistas realizadas por los ejecutores para determinar si efectivamente las personas se encuentran habilitadas para acceder al programa.

Otro aspecto que se rescata en el modelo, que ya se incorpora en el +R, se relaciona con los organismos participantes. Al respecto pueden participar de este programa OTECs, Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Fundaciones, Corporaciones y Municipalidades, que tengan experiencia previa con población infractora de ley.

Finalmente, también del +R, se incorpora el seguimiento y monitoreo al usuario/a de salida dependiente una vez es colocado laboralmente, y, tal como se hace en Becas Laborales, se incorpora en el seguimiento y apoyo en los modelos de negocio a los usuarios/as con salida independiente.

Es importante mencionar que estos elementos que se rescatan de la oferta programática y que se incorporan en el modelo no necesariamente se ejecutarán de la misma forma en que se hace actualmente. En estos casos los ajustes se encuentran incorporados en la descripción del modelo.

II. RECOMENDACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL APOYO SOCIOLABORAL

En este capítulo se presenta cómo fortalecer el apoyo sociolaboral (ASL) para lograr una mejor vinculación de los egresados de los programas que buscan la reinserción sociolaboral. Por lo tanto, debiesen incorporarse estas recomendaciones para la ejecución del modelo propuesto.

Se debe tener en cuenta que, para una ejecución eficiente las personas a cargo del ASL deben contar con experiencia en trabajo con población penitenciaria o, en su defecto, y como requisito mínimo, trabajo con población en situación de vulnerabilidad. No se restringe la experiencia solo al trabajo con personas infractoras de ley, aunque esta debiese considerarse deseable, ya que se considera que probablemente no es posible contar en todas las regiones o territorios con profesionales con ese nivel de especialización. Además, la experiencia con población vulnerable es relevante porque en el trabajo con esta población se utilizan métodos de trabajo, formas de aproximación al usuario/a, estrategias de trabajo y enfoques en las evaluaciones psicosociales similares.

Teniendo lo anterior como base, y como se desarrolla actualmente, el ASL debiese estar a cargo de una dupla, la que debe cumplir con perfiles determinados. El primer profesional deberá ser un psicólogo/a encargado del acompañamiento psicológico a nivel individual y

grupal y el otro profesional un asistente social, o profesión a fin, que se encargue de los aspectos sociolaborales de la intervención.

A continuación, se presenta la propuesta de perfiles para mejorar el ASL y que se considera como requisito para la ejecución del modelo propuesto.

Perfil de profesionales para ASL	
Profesional	Características
Psicólogo/a	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Años de experiencia: 2 • Tipo de experiencia: Con población en situación de vulnerabilidad; Trabajo en equipo; Trabajo en terreno. <p>Deseable:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de experiencia: Trabajo comunitario; Trabajo con población del sistema penitenciario; Conocimiento sobre el sistema penitenciario; Evaluación psicosocial
Trabajador/a social o carrera afín	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Años de experiencia: 2 • Tipo de experiencia: Con población en situación de vulnerabilidad; Trabajo en equipo; Trabajo en terreno. <p>Deseable:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de experiencia: Trabajo comunitario; Trabajo con población del sistema penitenciario; Conocimiento sobre el sistema penitenciario; Énfasis en experiencia de vinculación laboral; Trabajo con empresas.

Complementario a los perfiles profesionales mencionados, se proponen tres elementos para fortalecer la ejecución del ASL.

Un primer elemento corresponde a esfuerzos de seguimiento y monitoreo respecto del usuario y su desenvolvimiento en su trabajo. Mantener de manera periódica el monitoreo sobre el comportamiento del usuario/a en su lugar de trabajo, su asistencia, cumplimiento de horario, justificaciones por ausencia, etc., es fundamental. Para esto, será necesario que la dupla ASL mantenga comunicación constante con el usuario/a y con su lugar de trabajo, a través de llamadas o visitas periódicas, según se propone en el modelo.

De la misma forma, quienes estén a cargo de esta labor deben comunicarse de manera directa con el usuario/a, con el fin de preguntarle acerca de su proceso de inserción laboral, sus propios pareceres y percepciones, etc. Ahora bien, es necesario que se mantenga registro de estas llamadas y conversaciones, y se generen informes por parte de la dupla respecto del proceso individual de cada usuario/a para reforzar el apoyo en caso de que fuera necesario.

Junto con esto, se observa la necesidad de considerar aspectos de carácter administrativo, por ejemplo, monitorear la realización efectiva de los contratos de trabajo del usuario/a, y el cumplimiento por parte del contratante de los acuerdos establecidos. Debido a los estigmas y la vulnerabilidad que afecta a esta población, se deben resguardar además sus

derechos laborales y el cumplimiento de los acuerdos, de modo que no se les exija más de lo establecido o se les pague menos de lo acordado.

Para lo anterior, es importante que los encargados se relacionen de manera directa con la empresa contratante, asegurándose del cumplimiento de los contratos y que no sean víctimas de malas prácticas laborales. Esto requerirá un seguimiento y monitoreo más cercano con la empresa o institución contratante, de modo que se pueda velar por el usuario/a. Llamadas telefónicas y, en caso de ser posible, visitas al lugar de trabajo, así como registro del proceso a través de informes, y la constatación de lo registrado con el usuario/a, son mecanismos que se deben aplicar.

Además de lo anterior, es importante que los trabajadores a cargo realicen instancias de sensibilización con la empresa, acompañándola también a esta en el proceso. De este modo, quienes decidan contratar a la población usuaria comprenderán de manera clara las necesidades y el proceso del usuario/a.

Un segundo elemento dice relación con el apoyo y asesoría constante que debe realizar la dupla ASL con las figuras significativas del usuario/a¹. Este elemento es central, por cuanto busca incidir en el entorno del usuario/a que se encuentra en el medio abierto, o al entorno al que este llegará una vez deje de estar privado de libertad.

Para esto, es importante fortalecer el apoyo de parte de las figuras significativas del usuario/a. En este caso, el apoyo sociolaboral debe enfocarse en conocer a las figuras significativas, entender sus necesidades, sensibilizar respecto del proceso que está viviendo el usuario/a, todo con el fin de establecer y fortalecer el apoyo que recibirá este.

Es por lo anterior, que en el modelo se incorporan mecanismos para la articulación con figuras significativas, a través de visitas al inicio del proceso y una visita al final de la fase lectiva. Además, se propone la realización de visitas de seguimiento una vez el usuario/a se encuentra colocado laboralmente o en la búsqueda de trabajo y de este modo fortalecer los vínculos con estas figuras.

Debido a los posibles entornos de violencia/delictuales en los que se encuentra el usuario/a fuera de los recintos penales, es fundamental fortalecer el proceso de regreso a la comunidad y la situación general de las familias de la población objetivo. Contar con familias que apoyen y promuevan actitudes prosociales es, es un factor que hace la diferencia entre reincidentes y no reincidentes. Asimismo, en la medida en que las familias de los usuarios/as se encuentren fortalecidas y que disminuyan sus carencias, también se producirá una menor chance de reincidencia. Es por esto que se presentan mecanismos para fortalecer ambos aspectos en el marco del modelo.

1 Revisar el componente 2 del modelo propuesto para más detalles.

El tercer elemento refiere a la entrega de apoyo material al usuario/a y su familia. Este elemento adquiere aún mayor importancia en el caso de usuarios/as que se encuentran en el medio libre. Tanto profesionales expertos como proveedores de capacitación con experiencia previa en el trabajo con este tipo de población apuntaron a que, debido a la duración del modelo de intervención propuesto, el hecho de que el usuario/a no cuente con ingresos durante toda la fase lectiva se puede volver problemático para este/a y su familia.

La presión por generar ingresos y proveer a la familia, puede traducirse en una deserción por parte del usuario/a o, simplemente, que no entre al programa. Frente a esto, la entrega de apoyos materiales, en la forma de canastas familiares, útiles/uniformes escolares para los hijos si los necesitan, etc. es un elemento que puede ser crucial para el logro de los objetivos del programa. Esto, no solo fortalecerá la permanencia del usuario/a, sino que, además, motivará a la población objetivo a postular y participar activamente del programa, además de fortalecer los vínculos entre beneficiarios/as y proveedores, de acuerdo con lo propuesto por los profesionales entrevistados.

Es importante mencionar que el apoyo material propuesto no es responsabilidad del programa, sino que este se puede entregar por medio de los vínculos que puede generar la dupla sociolaboral con ONGs, municipalidades, así como con distintos programas públicos y privados para obtener los recursos y aportes necesarios para generar este tipo de apoyo material.

Sumado a lo anterior, es recomendable que el apoyo sociolaboral genere vínculos con instituciones que entregan aportes públicos, como es el caso del capital semilla, especialmente en el caso de la salida independiente. Ya sea buscando maneras para conseguir cupos en las municipalidades, con el fin de que los usuarios/as reciban capital semilla, o a través de apoyo y asesoría para postular a los distintos fondos, los esfuerzos para alcanzar este elemento se vuelven fundamentales.

Para lo anterior, el trabajo llevado a cabo por las mesas regionales es de vital importancia. Sin lugar a duda, un programa de esta magnitud requiere esfuerzos interinstitucionales importantes, por lo que lograr fortalecer los vínculos entre los distintos actores es un primer paso. Adicionalmente, requerirá la invitación o incorporación de otros actores a las mesas, de modo que puedan conocer y ser parte del trabajo realizado al interior del programa. Cohesionar el trabajo llevado a cabo por las mesas, incorporando a distintos actores, informándoles y estableciendo acuerdos y convenios, con el respaldo y trabajo directo tanto de SENCE como del Ministerio de Justicia, permitirá potenciar el trabajo llevado a cabo por parte del programa.

Operacionalización de Recomendaciones para el fortalecimiento de ASL	
Recomendación	Operacionalización
Exigencia y ajuste a los perfiles de profesionales ASL	<ul style="list-style-type: none"> • Requerirá definir precisamente el perfil deseado/adecuado para llevar a cabo este componente. Para esto se presenta una propuesta de perfiles a considerar para las bases de licitación. • Para la creación de estos perfiles, es importante considerar que no en todos los territorios será posible encontrar profesionales que cumplan con altas exigencias.
Fortalecimiento de los procesos de intermediación laboral y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Dupla ASL debe, periódicamente y a lo largo de todo el proceso de intermediación laboral y seguimiento, mantener contacto tanto con el usuario/a como con el lugar de trabajo. • Será necesario especificar en bases y manuales la manera en que este seguimiento debe ser llevado a cabo, registrando cada una de las visitas y elaborando informes sobre el proceso del usuario/a.
Fortalecimiento y profundización de vínculos con figuras significativas	<ul style="list-style-type: none"> • Esto se debe llevar a cabo manteniendo contacto estrecho con el círculo cercano del usuario/a. Para esto, las visitas de presentación y periódicas una vez el usuario/a termine su proceso de capacitación, serán importantes. • También debe establecerse muy claramente las exigencias que se realizarán a los proveedores respecto de esto. El seguimiento constante y la incorporación de estas visitas a los informes elaborados son un elemento clave. • Además, se recomienda que las visitas se realicen de manera periódica una vez se finalice el proceso de capacitación, de modo que se acompañe no solo al usuario/a, sino que también a su entorno, en la búsqueda de colocación laboral.
Entrega de apoyos materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Para esto, el trabajo realizado por las mesas regionales es fundamental. • La incorporación de nuevos actores, tanto públicos como privados, ya sea a través de su inclusión permanente o invitaciones periódicas ayudará a cumplir con su objetivo. • Dentro de estos actores, se deben considerar a ONGs, Municipios, y cualquier entidad que ya realice trabajo con población vulnerable o del sistema penitenciario. • Lo anterior permitirá, por una parte, conocer sobre otras experiencias de intervención. Además, establecerá lazos con organizaciones que permitan la entrega de apoyos materiales al usuario/a y su familia.

Fuente: Elaboración propia.

III. ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS Y SU MANTENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL, PREFERENTEMENTE.

En este capítulo, se presenta una estrategia para potenciar la inserción laboral de las personas y su mantención en el mercado laboral formal, preferentemente.

La estrategia para potenciar la inserción laboral debiese empezar desde el momento de planificación y debiese ser a nivel regional, donde cada región debiese hacer un diagnóstico profesional para levantar las principales demandas laborales de la región acordes a la matriz productiva, incluyendo el levantamiento de actores relevantes, comportamiento del mercado laboral, tasas de ocupación y desocupación por rubros y potenciales socios en la ejecución del programa. Además, debiese incluir la pesquisa de proyectos en el ámbito público y privado que se realicen en el mediano plazo para poder negociar futuros cupos

laborales para los usuarios/as del programa. Los diagnósticos deben actualizarse de manera periódica una vez al año para así poder ajustarse a los cambios del mercado laboral.

Adicional a lo anterior, la gestión de alianzas público privadas deben ser lideradas por las mesas regionales de trabajo. Estas mesas, además de contar con la participación de las Seremías del Ministerio de Justicia, encargados SENCE y representantes de Gendarmería, debiesen incorporar a representantes del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Ministerio de Desarrollo Social, OTECS, entre otros. Las mesas regionales serán las encargadas de gestionar convenios especialmente con grandes empresas, mientras que se sugiere que el foco de las gestiones de las OTECS sea con las pequeñas y medianas empresas de la región.

Otro aspecto a desarrollar es potenciar y negociar cupos laborales para usuarios/as del programa dentro de los proyectos públicos. Los cupos laborales deben obtenerse por medio de acuerdos a nivel nacional entre SENCE, MINJU y los distintos ministerios, especialmente Ministerio de Obras Públicas dado que una parte importante de los cursos que se dictan se relacionan con el rubro de la construcción.

A nivel nacional, se recomienda que se busquen acuerdos entre ministerios para que, en los proyectos que se licitan a partir de mercado público y que se requieran puestos de trabajo relacionados con los oficios en los que se están capacitando usuario/as del programa, incluyan puntaje en la evaluación por la contratación de personas infractoras de ley que hayan egresado de alguna capacitación de SENCE².

Las mesas regionales también deben procurar fomentar el acceso a la oferta programática pública y privada especialmente aquella referida al apoyo material para acceder a beneficios, esto con el objetivo de obstaculizar la deserción de los usuarios/as dado que muchos desisten de la capacitación al tener responsabilidades de cuidados o de proveer de recursos económicos a sus hogares para la subsistencia. El apoyo sociolaboral es el responsable de realizar las conexiones con los usuarios/as y familias para tener acceso a los beneficios.

El apoyo material y los acuerdos interinstitucionales que se necesitan, no solo se refieren a los beneficios a los que pueden acceder usuarios/as y familias, sino que también a los distintos fondos a los que usuarios/as pueden postular para llevar a cabo emprendimientos, especialmente entre quienes han elegido tener una salida independiente de los programas. Este apoyo gestionado por las mesas de trabajo es complementario al entregado por el ASL.

Finalmente, debiese haber una relación entre cupos laborales disponibles y usuarios/as del programa, por lo tanto, las gestiones para conseguirlos debiesen empezar de manera obligatoria paralelamente con la fase lectiva. De esta manera al conocer cuántos

² No se limita al modelo propuesto o al +R para tener la posibilidad de favorecer a más personas con la misma condición de vulnerabilidad, además de potenciar el éxito de los programas de SENCE.

potenciales cupos se necesitarán por oficio se podría gestionar y conocer que empresas están dispuestas a contratar a los egresados/as del programa. Luego de haber terminado la fase lectiva con la cantidad exacta de cupos laborales que se necesitan, los ejecutores deberán volver a las empresas que ya se conoce que están dispuestas a contratar a los egresados del usuarios para conseguir promesas de trabajo³. Lo anterior es necesario de realizar de manera previa porque actualmente en el Proyecto +R los ejecutores comenzaban con las gestiones al finalizar la fase lectiva lo que terminó complicando la colocación de los usuarios/as ya que no se encontraban con empresas que quisieran trabajar con infractores de ley o sus políticas se lo impedían, esto sumado al estallido social y la pandemia.

IV. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN SEGÚN TIPO DE POBLACIÓN

En este capítulo se presentan estrategias de intervención según tipo de población, es decir, personas adultas y jóvenes infractores de ley, hombres y mujeres, personas que pertenecen al sistema cerrado, abierto, post – penitenciario, y si influye el tipo de delito en la trayectoria socio laboral.

Lograr que la población penitenciaria perteneciente a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería se inserte laboralmente, ya sea de manera dependiente o independiente requiere que las intervenciones de formación e inserción laboral con dicha población se enmarquen tanto en la normativa nacional e internacional como en la evidencia del campo de la rehabilitación y reinserción. Al respecto:

El acceso a la educación y al trabajo son derechos fundamentales garantizados para todas las personas, independiente de cualquier situación y/o condición. En materia penitenciaria, Chile ha suscrito tratados internacionales que señalan que las personas que están cumpliendo o han cumplido una pena son sujetos de pleno derecho y que el Estado está obligado a garantizar el acceso a los mismos. De aquí surge un primer principio: toda iniciativa pública en materia de reinserción social debe promover el acceso a los derechos garantizados. Esto quiere decir que el género, edad, credo, o delito por el cual la persona ha sido condenada (por citar algunos ejemplos), no pueden ser impedimentos *a priori* para el acceso a programas e iniciativas de capacitación y/o inserción laboral, o utilizados como argumentos para la exclusión de información o acceso a programas. Lo anterior debe diferenciarse del hecho que los programas pueden establecer perfiles de ingreso, los cuales deben ser fundados en evidencia de campo de la rehabilitación y reinserción, lo que nos lleva al segundo principio al que debieran adherir las intervenciones: toda iniciativa pública en materia de reinserción social debe fundamentarse en evidencia especializada. Las recomendaciones que se plantean a continuación, parte de la base del respeto por los principios legales y especializados que deben orientar las intervenciones.

³ Para más detalles revisar el componente 5 del Modelo Propuesto.

Al referirnos al tipo de población, se establecen distinciones en la población penitenciaria que son relevantes para alcanzar el logro del resultado de inserción laboral.

En términos de género, la ejecución de la intervención aquí propuesta debe prestar especial atención en no reproducir las discriminaciones y prejuicios de género. Para esto es necesario contar con un diagnóstico de necesidades de formación e inclusión laboral que considere las diferencias entre hombres y mujeres. Así, las capacitaciones con mujeres deben incluir acciones que permitan proyectar la inserción laboral efectiva reduciendo los obstáculos que enfrentan las mujeres, derivados de los roles de cuidado (de hijos e hijas, pero también de personas mayores) que usualmente suelen ejercer en el ámbito privado. Así, por ejemplo, las capacitaciones en medio libre deben considerar espacios adecuados para que las mujeres puedan llevar a sus hijos/as menores de edad, idealmente deben realizarse en horarios compatibles con las labores de cuidado, y formar en oficios que tengan reales posibilidades de empleabilidad dependiente o independiente. Una manera de incorporar este elemento es que los OTEC puedan generar convenios con jardines infantiles donde usuarios/as puedan inscribir a sus hijos/as en días de capacitación.

Adicionalmente, es importante que la oferta formativa dirigida a mujeres considere oficios que tengan repercusión en el mercado laboral local, y no que obedezca a roles de género tradicionales, más allá de que sean oficios tradicionales o no. Este elemento es clave si se desea incorporar de manera efectiva la perspectiva de género.

En lo referido a edad, si bien la evidencia indica que la formación e inserción laboral son herramientas exitosas para la reinserción social y la disminución de reincidencia delictiva, también nos señala que éstas tienen un impacto diferenciado dependiendo del momento del ciclo vital en el que se encuentra la persona. Así, en términos generales, los programas laborales tienen mayor éxito en personas cercanas a los 30 años, lo que significa que las personas entre 18 y 25 años se benefician más de actividades que fortalezcan la educación y la formación, más que la sola inserción laboral.

Las motivaciones para dejar la actividad delictiva varían a través del curso vital, por lo que la edad es un indicador proximal para la elaboración de planes de trabajo que consideren necesidades tales como los potenciales ingresos económicos que se puedan obtener a partir de un oficio determinado, la posibilidad de mantener dicho trabajo en el tiempo, la compatibilidad de determinado trabajo con otros intereses relevantes en determinado momento (como las necesidades de cuidado, por ejemplo), o las competencias que se puedan adquirir y que se puedan generalizar a otros ámbitos laborales distintos de aquél en que la persona fue capacitada. Así también, la evidencia en materia de desistimiento del delito indica que un trabajo, junto con representar una oportunidad de generación de ingresos lícitos, puede ofrecer posibilidades para ejercer roles prosociales que fortalezcan las motivaciones para dejar el delito. En síntesis, el éxito de las intervenciones de capacitación e inserción laboral dependerá en cierta medida, del sentido práctico, emocional, económico y social para una determinada persona en un determinado momento de su ciclo vital.

Por su parte, el sistema de cumplimiento en el que se encuentre la persona es fundamental al momento de diseñar y ejecutar intervenciones de capacitación e inserción laboral.

Primero, las intervenciones no pueden ser genéricas o estandarizadas para la población penal, independiente del sistema de cumplimiento en el que se encuentren. Esto debido a que los tres subsistemas de Gendarmería presentan diferencias sustantivas en lo referido a condiciones materiales para la ejecución de programas (que van desde la disponibilidad de espacios físicos, horarios y rutinas, disponibilidad de recurso humano, entre otros), normativa interna, tipos de condena o post condena que aborda cada subsistema, y perfil usuario.

Las intervenciones a ejecutar en el sistema cerrado deben considerar las numerosas limitaciones de espacios físicos y horarios disponibles para la ejecución de intervenciones; el perfil usuario que se caracteriza por trayectorias sociolaborales inestables y a veces inexistentes; el impacto del encarcelamiento en los procesos relacionales de las personas y el deterioro en las habilidades y competencias necesarias para el trabajo; el aislamiento social que se profundiza en la medida que aumenta el tiempo que la persona ha estado privada de libertad; entre otros. Las intervenciones a ejecutar en el sistema cerrado requieren como mínimo: coordinación con Gendarmería de Chile desde la fase de diseño hasta la fase de evaluación, un nivel de planificación y estructura acorde a la unidad penal en que se desarrollan, profesionales con formación o experiencia de trabajo con personas en conflicto con la ley, estrategias de aprendizaje y enseñanza con especial énfasis en la aplicación práctica, indicadores de resultados que consideren dinámicas propias de la vida carcelaria tales como traslados, concesión de permisos de salida y obtención de libertad condicional, que pueden afectar la adherencia y completación de cursos, y por ende, del logro de los objetivos de reinserción.

Por su parte, las intervenciones a ejecutar en el sistema abierto deben incorporar: coordinación con Gendarmería de Chile desde la fase de diseño hasta la fase de evaluación, planificación de actividades que sean consistentes tanto con las rutinas de los centros de reinserción social en que se ejecutan, como con los requerimientos legales de la pena sustitutiva que cumplen las personas, profesionales con formación o experiencia de trabajo con personas en conflicto con la ley, estrategias de adherencia que reduzcan los riesgos de abandono de los programas debido a que las personas se encuentran en el medio libre, e indicadores de resultados con énfasis en la inserción laboral.

Por último, las intervenciones a ejecutar en el sistema post penitenciario deben partir de la base que las personas que acceden a ellos suelen no estar cumpliendo condena y sus necesidades de capacitación e inserción laboral requieren de respuestas mucho más inmediatas que las que pueden requerir las personas del sistema abierto y cerrado. Estas intervenciones deben de igual modo incluir una estrecha coordinación con Gendarmería de Chile, profesionales con formación o experiencia de trabajo con personas en conflicto con la ley, estrategias de adherencia que reduzcan los riesgos de abandono, e indicadores de resultados con énfasis en la inserción laboral.

Un elemento crucial en el diseño y ejecución de acciones de capacitación y formación en los tres subsistemas, es contar con diagnósticos de necesidades de capacitación e inserción laboral a partir de ellos, fundamentar los planes de intervención. En el sistema penitenciario chileno, son las áreas técnicas de Gendarmería de Chile quienes se encuentran encargadas de esto. Todas las personas que están cumpliendo condena en el sistema abierto o cerrado y que cumplen con los requisitos legales para acceder a programas de este tipo, cuentan con un diagnóstico integral de las necesidades de intervención, a partir de la aplicación del Inventario para la Gestión e Intervención, más conocido como IGI. Dicho instrumento diagnóstico se utiliza para estimar el riesgo de reincidencia de una persona en un momento determinado, a partir de la evaluación de ocho factores de riesgo, uno de los cuales es la educación y formación laboral. Las intervenciones con población penitenciaria siempre deben tener a la vista el diagnóstico actualizado de necesidades de intervención para disminución de reincidencia, idealmente desde el instrumento IGI. En el sistema postpenitenciario, no necesariamente todas las personas contarán con un diagnóstico IGI actualizado, por lo que los programas de capacitación e inserción laboral deben realizar una actualización de las necesidades de intervención en esa línea, ya sea a través de dicho instrumento, o de una entrevista semi-estructurada. Es de suma importancia que exista concordancia entre los perfiles levantados por Gendarmería de Chile y los perfiles que SENCE requiere. Para esto, se requiere que en el proceso de convocatoria, todos los potenciales usuarios/as, antes del proceso de selección, deban contar con su IGI actualizado, con el fin de contar con un diagnóstico de necesidades al día, lo que debe ser realizado por GENCHI.

Finalmente, en lo relativo al tipo de delito, si bien este puede constituir un criterio de inclusión o exclusión en determinados programas de reinserción, esto usualmente se justifica por el perfil objetivo al que dichos programas apuntan. Así, un programa orientado a la disminución del uso de violencia en los conflictos interpersonales probablemente excluirá a personas condenadas por robos no violentos, microtráfico, delitos económicos, etc. y establecerá como requisito de ingreso el haber sido condenado por delitos asociados a la violencia interpersonal.

Para el modelo presentado en este documento, la regla general de acceso no debiera excluir *a priori* por el tipo de delito por el cual ha sido condenada dicha persona. Ahora bien, eso no significa que el tipo de delito deba ignorarse, sino más bien, éste debe comprenderse en el contexto de las trayectorias sociolaborales de las personas y cómo éste ha afectado las posibilidades de capacitación y trabajo, y cómo podría incidir negativamente en las proyecciones de inserción laboral, comprensión que se logra con un buen diagnóstico que puede provenir tanto desde las áreas técnicas de Gendarmería, como de un diagnóstico integral en las fases de selección de personas interesadas. Lo importante en este punto, es comprender que algunos delitos pueden provocar la imposibilidad de realizar oficios determinados por parte de usuarios/as, por ejemplo, inhabilidad para trabajo con niños, niñas y adolescentes, o para adquirir licencias de conducir. Frente a estas posibilidades, la dupla ASL debiera entrevistar a los usuarios/as que presenten este tipo de situaciones, para

explicarles esta posibilidad y consultarle si realmente le interesa tomar el curso independiente de esto.

El tipo de delito sí puede limitar las posibilidades de salidas intrapenitenciarias, puede estar asociado a registros y antecedentes penales que no se pueden omitir o eliminar, la condena asociada puede establecer prohibiciones de trabajar en determinadas áreas (es el caso de algunos delitos contra menores de edad), o puede conllevar altos niveles de estigmatización no compatibles con el desempeño en ciertos oficios o cargos. Es decir, desde una perspectiva normativa, el diseño de una intervención laboral debe considerar las posibles limitaciones que un delito pueda conllevar en las proyecciones de inserción laboral, y desde una perspectiva de programas de reinserción, el tipo de delito no debe actuar como un criterio limitante para el ingreso a un programa y puede usarse como filtro de selección únicamente en el caso que las características de una intervención o el logro de sus objetivos así lo justifiquen.

V. MODELO DE INTERVENCIÓN PARA LA VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS INFRACTORAS DE LEY QUE SON ATENDIDAS EN LOS PROGRAMAS SENCE.

El presente capítulo propone un modelo de intervención coherente, eficiente y eficaz que permita lograr la vinculación laboral de las personas infractoras de ley que son atendidas en los programas SENCE.

A continuación, y en consideración de los análisis realizados y de los puntos desarrollados anteriormente, se presenta el modelo de intervención propuesto para la vinculación laboral de las personas infractoras de ley.

El modelo está diseñado para ser ejecutado de manera presencial, ya sea en instalaciones penitenciarias o las que poseen los mismos ejecutores, dependiendo del subsistema penitenciario al que pertenezcan los usuarios/as. Se sugiere que la ejecución se realice a partir de OTECs que preferentemente pertenezcan al Registro Especial de Organismos Técnicos de Capacitación de SENCE o instituciones que tengan a lo menos una experiencia previa trabajando en capacitaciones a infractores de ley.

El perfil de los usuarios/as a los que el programa va dirigido son personas vulnerables entre 16 a 65 años de edad, chilenas o extranjeras, que estén cumpliendo condena en alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería de Chile. Los requisitos específicos para los oficios será definido por los ejecutores en relación a los programas de estudio.

El modelo se presenta por medio de la estructura de marco lógico, herramienta básica y de uso extendido en el ámbito público para el diseño, seguimiento y evaluación de programas sociales. El marco lógico verticalmente está compuesto por un Fin, al cual el programa contribuirá luego de que este haya finalizado; un objetivo propósito que será logrado una vez el programa termine; componentes, descompuestos en subcomponentes, que deberán

ser ejecutados para la consecución del objetivo; y actividades requeridas para producir cada subcomponente. La composición horizontal del marco lógico, a excepción del fin, contiene un resumen narrativo de cada elemento, metas e indicadores que son los resultados específicos a alcanzar, y supuestos que son factores externos que pueden implicar riesgos para la ejecución del programa y que son externos a este.

A continuación de la estructura de marco lógico se incorpora el relato de este para explicar en detalle el modelo. Finalmente se presenta la carta gantt donde se organizan cronológicamente las actividades propuestas por componente.

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN					
	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Objetivo Fin	Contribuir a la reducción de la reincidencia delictiva de la población penitenciaria perteneciente a uno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería. ⁴				
Objetivo Propósito	Población penitenciaria perteneciente a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería insertada laboralmente en el mercado laboral formal de manera dependiente o independiente.	Porcentaje de usuarios/as insertados laboralmente luego de 3 meses finalizada la intervención	30%	Informe de reinserción laboral de los ejecutores Revisión de contratos de trabajo Certificado de Iniciación de Actividades	Los usuarios/as tienen como propósito abandonar la vida delictiva y reinsertarse en la sociedad Hay un interés del sector público y privado por apoyar una política pública enfocada en la disminución de la reincidencia y el aumento de la reinserción social de personas que han estado en conflicto con la ley
		Porcentaje de participantes que han sido insertados laboralmente continúan en el mercado laboral luego de 6 meses	70%	Informe de Seguimiento de los ejecutores Revisión de contratos de trabajo Revisión de pago de cotizaciones	Existe mercado laboral activo para los oficios en los que se ha capacita Las empresas e instituciones no tienen protocolos que impidan la contratación de

⁴ El objetivo fin no presenta indicadores ni metas ya que este es una descripción al problema en un nivel superior y no implica que el proyecto en sí mismo será suficiente para lograrlo, además de ser un fin a largo plazo por lo que queda fuera del alcance de la medición de este proyecto (Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas, CEPAL 2015).

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Porcentaje de usuarios/as insertados laboralmente relacionados al oficio en que fueron capacitados luego de 6 meses	20%	Informe de seguimiento de los ejecutores Revisión de contratos de trabajo Revisión de emisión de boletas y facturas	personas con antecedentes penales Usuarios/as cuentan con las condiciones físicas y económicas para mantenerse en el puesto de trabajo
Componente 1	Redes interinstitucionales para la promoción de la reinserción sociolaboral	Número de mesas interinstitucionales a nivel nacional	Existencia de una Mesa interinstitucional a nivel nacional	Firma de compromiso interinstitucional	Existencia de diagnóstico sobre mercado laboral regional
		Número de reuniones de la Mesa interinstitucional a nivel nacional	Una reunión trimestral	Acta de reuniones	Compromiso de las autoridades regionales con el programa
Sub componente 1.1	Red de coordinación interinstitucional establecida entre SENCE, Gendarmería y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Cantidad de reuniones de las Mesas Regionales, en el año	Una reunión trimestral	Acta de reuniones Planificación de mesas regionales	Disposición del sector privado para conformación de acuerdos y alianzas
		Existencia de convenios que den cuenta de coordinación interinstitucional (SENCE, Gendarmería, Ministerio de Justicia)	Un convenio por región Un convenio a nivel nacional	Convenios firmados Actas de reunión	
		Número de acuerdos con el sector privado que logra la Mesa Regional para la contratación de usuarios	2 acuerdos por región	Acuerdos establecidos Actas de reunión	

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN					
	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Número de acuerdos con el sector público que logra la Mesa Regional para la contratación de usuarios	2 acuerdo por región	Acuerdos establecidos Actas de reunión	
Sub componente 1.2	Alianzas público-privadas para la obtención de cupos laborales	Número de alianzas público-privadas conformadas en el plazo de...	La meta dependerá del nivel nacional o regional y los plazos	Acuerdos establecidos Actas de reunión	
		Tasa de cupos laborales disponibles por usuarios	1 cupo laboral disponible por usuario	Informe de ejecución de los ejecutores Acuerdos establecidos Actas de reunión	
Componente 2	Desarrollo de habilidades blandas y de empleabilidad	Porcentaje de usuarios/as que completan los objetivos del plan de intervención, en el año	>70%	Revisión de registros (asistencia y evaluación)	Usuarios/as no tienen complicaciones para asistir a la totalidad de las clases
		Porcentaje de usuarios/as de la salida dependiente cumplen con requisitos formales (asistencia, horarios, justificación de inasistencias, etc.) en el puesto de trabajo, seis meses después de la colocación laboral	>70%	Informe de seguimiento de los ejecutores	Usuarios/as mantienen el interés y motivación durante la totalidad del proceso Usuarios/as del sistema abierto y post penitenciario cuentan con las condiciones económicas para asistir a las actividades
		Nivel de satisfacción de los productos y de experiencia de compra de los clientes de emprendimientos de	Alto nivel de satisfacción	Contacto con clientes Encuestas breves	Usuarios/as del sistema abierto y post penitenciario

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN					
	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		usuarios/as de salida independiente 5			cuentan con el tiempo necesario para estudiar y asistir a las actividades de capacitación
Sub componente 2.1	Instalación de habilidades blandas y transversales	Porcentaje de usuarios/as que cumplen con los requisitos de asistencia a las actividades relacionadas a habilidades blandas y transversales, en el año	>70%	Revisión de registros (Asistencia)	Usuarios/as de sistema cerrado no salen de manera anticipada en libertad
Sub componente 2.2	Fortalecimiento de auto eficacia	Porcentaje de usuarios/as que cumplen con los requisitos de asistencia a las actividades relacionadas con fortalecimiento de auto eficacia, en el año	>70%	Revisión de registros (Asistencia)	Usuarios/as de sistema cerrado mantienen su conducta y no pierden beneficio de participar en el programa
		Porcentaje de usuarios/as que completan los objetivos del plan de intervención psicosocial de SENCE con relación al fortalecimiento de auto eficacia, en el año	>70%	Informe de la dupla psicosocial	Usuarios/as del sistema cerrado no son trasladados a otros penales
Sub componente 2.3	Fortalecimiento de actitudes y conductas prosociales	Porcentaje de usuarios/as que cumplen con los requisitos de asistencia a actividades relacionadas con el desarrollo de actitudes y conductas prosociales, en el año	>70%	Revisión de registros (Asistencia)	

5 Establecer metas e indicadores para la salida independiente exceden la labor que se le puede exigir a los ejecutores, sin embargo, si es posible, se sugiere que el ejecutor realice un levantamiento de información de satisfacción usuaria por medio encuestas breves o contacto directo con clientes para conocer como ha sido su experiencia.

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
				IGI	
		Porcentaje de usuarios/as que mejoran sus actitudes y conductas prosociales	>70%		
		Porcentaje de usuarios/as que completan los objetivos de su plan intervención psicosocial en relación con el fortalecimiento de actitudes y conductas prosociales, en el año	>70%	Informe de la dupla psicosocial	
Componente 3	Desarrollo de habilidades técnicas y laborales	Porcentaje de usuarios que aprueban los módulos de la capacitación en oficios, en el año	>70%	Informe de capacitación (evaluaciones)	Usuarios/as han pasado por un proceso de nivelación de conocimientos
		Porcentaje de usuarios/as que obtienen certificación en los oficios (si aplica), en el año	>70%	Copia de certificados	Usuarios/as no tienen complicaciones para asistir a la totalidad de las clases
Sub componente 3.1	Instalación de capacidades técnicas	Porcentaje de usuarios/as que cumplen con los requisitos de asistencia a las actividades de desarrollo de habilidades técnicas	>70%	Revisión de registro (Asistencia)	Usuarios/as mantienen el interés y motivación durante la totalidad del proceso

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN					
	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Porcentaje de usuarios/as que aprueban los módulos de habilidades técnicas	>70%	Informes de evaluaciones	Usuarios/as del sistema abierto y post penitenciario cuentan con las condiciones económicas para asistir a las actividades
Sub componente 3.2	Desarrollo de habilidades para emprendimiento e independencia laboral	Porcentaje de usuarios/as que cumplen con los requisitos de a las actividades de desarrollo de habilidades para el emprendimiento e independencia laboral	>70%	Revisión de registro (Asistencia)	Usuarios/as del sistema abierto y post penitenciario cuentan con el tiempo necesario para estudiar y asistir a las actividades de capacitación
		Porcentaje de usuarios/as que mejoran sus habilidades para el emprendimiento e independencia laboral	>70%	Revisión de evaluaciones ex post	Usuarios/as de sistema cerrado no salen de manera anticipada en libertad Usuarios/as de sistema cerrado mantienen su conducta y no pierden beneficio de participar en el programa Usuarios/as del sistema cerrado no son trasladados a otros penales
Componente 4	Apoyo sociolaboral para la colocación y mantención laboral en el tiempo	Porcentaje de usuarios/as que cuentan con apoyo sociolaboral para la colocación y mantención en el mercado laboral	100%	Informe de seguimiento de los ejecutores	Usuarios/as cuentan con figuras significativas dispuestas a apoyar el proceso de reinserción sociolaboral

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN					
	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Sub componente 4.1	Articulación con figuras significativas para apoyar el proceso de reinserción sociolaboral	Número de instancias de sensibilización con figuras significativas sobre el proceso de reinserción sociolaboral	Al menos 1 instancia por usuario	Registro de actividades Informe de ejecución de los ejecutores	Existe el requisito para los ejecutores para continuar el seguimiento usuarios mantienen el interés por mantener la actividad laboral
Sub componente 4.2	Monitoreo periódico a usuarios/as para apoyar el proceso de reinserción sociolaboral	Porcentaje de usuarios que son monitoreados periódicamente en al menos seis meses	100%	Informe de seguimiento de los ejecutores	Usuarios/as de la salida independiente mantienen sus emprendimientos
Componente 5	Usuarios/as cuentan con cupos laborales o emprendimientos una vez finalizada la capacitación	Porcentaje de usuarios/as que hayan aprobado la fase lectiva y cuenten con beneficios intra penitenciarios ⁶ están insertos en el mercado laboral una vez finalizada la capacitación	>30%	Informe de ejecución Revisión de registro (contrato de trabajo) Informe de iniciación de actividades	Existe mercado laboral activo relacionado con los oficios que se impartieron Existen empresas dispuestas a contratar población penitenciaria
Sub componente 5.1	Colocación e intermediación laboral con salida	Porcentaje de usuarios/as insertos en el mercado laboral de la salida dependiente	30%	Informe de ejecución	

⁶ Este requisito es solo para aquellos que se encuentren el Sistema cerrado.

MARCO LÓGICO PROPUESTA MODELO DE INTERVENCIÓN					
	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	dependiente, una vez finalizada la capacitación			Revisión de registro (contrato de trabajo)	Empresas no poseen registros para la no contratación de población penitenciaria
		Porcentaje de usuarios/as que consiguieron empleo con contrato mínimo de tres meses	30%	Informe de ejecución Revisión de registro (contrato de trabajo)	
Sub componente 5.2	Inserción laboral a partir del desarrollo de emprendimiento en usuarios/as con salida independiente, una vez finalizada la capacitación	Porcentaje de usuarios/as insertados en el mercado laboral de manera independiente	30%	Informe de ejecución Informe de iniciación de actividades	
		Porcentaje de usuarios/as que tienen un diseño de negocios	30%	Informe de ejecución Informe de iniciación de actividades	

a) Objetivo Fin: Contribuir a la reducción de la reincidencia delictiva de la población penitenciaria perteneciente a uno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería

Este modelo se presenta como una contribución a la reducción de la reincidencia delictiva de la población penitenciaria perteneciente a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería, lo que no implica que esta intervención en sí misma sea suficiente para lograr la reducción en la reincidencia delictiva de la población penitenciaria ni que se logre poco después de haberlo implementado. Es por esta razón que para este elemento del marco lógico no pueden establecerse metas ni indicadores asociados.

Para lograr la reducción de la reincidencia delictiva se deben considerar otros factores que exceden a lo que el programa y SENCE pueden abarcar, y que pueden relacionarse con las razones por las que las personas reinciden en actos delictuales. Entre los factores que inciden se encuentran situaciones de déficit de vivienda, vulneraciones o dificultades en el ejercicio de derechos civiles y sociales, problemas con el acceso a atención adecuada a salud física y mental, además de aspectos subjetivos como actitudes pro-criminales, asociación con pares delictivos, consumo problemático de alcohol y/o drogas, entre otros.

b) Objetivo propósito: Población penitenciaria perteneciente a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería insertada laboralmente en el mercado laboral formal de manera dependiente o independiente.

El objetivo del modelo es que la población penitenciaria que pertenezca al sistema penitenciario de Gendarmería se inserte laboralmente en el mercado laboral formal, ya sea de manera dependiente o independiente. La participación en el mercado laboral formal es el efecto directo o resultado que se espera lograr al final de la ejecución de todos los componentes y sus actividades asociadas. El logro del objetivo del programa se basa en la posibilidad de realizar capacitaciones y acompañamiento a los usuarios/as del programa, además de las redes que se conformarán para potenciar la ejecución del programa, para que estos puedan insertarse, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral formal.

En primer lugar, la participación en el mercado laboral de la población usuaria permitirá que se acerquen a espacios de socialización efectiva para su adecuada reinserción. Adicionalmente, el contar con un trabajo formal se podrán reducir las posibilidades de reincidencia, al obtener un sustento económico para poder desarrollar sus vidas sin la necesidad de delinquir.

Para lo anterior, se considera necesario realizar actividades de capacitación en oficios, las que pueden desarrollarse ya sea con el fin de una salida laboral dependiente o independiente, siendo fundamental en este proceso que adquieran habilidades suficientes para desempeñarse laboralmente, así como habilidades y actitudes necesarias para la inserción.

Ahora bien, siendo el objetivo de propósito que la población usuaria sea insertada laboralmente, será necesario poner especial énfasis en los procesos de intermediación laboral y monitoreo una vez el usuario/a sea insertado. Para esto se necesita no solo un trabajo constante con el usuario/a, sino que también con el contratante y, en los casos en que sea posible, con su entorno familiar más cercano.

Todo lo anterior debe ser fortalecido con el apoyo de SENCE, MINJU y Gendarmería, junto a los ejecutores del programa, donde los esfuerzos de sensibilización con empresas realizados por las instituciones, así como los convenios y acuerdos que se logren con el sector público y privado, serán un elemento fundamental para cumplir con el objetivo de propósito propuesto.

Adicionalmente, se deben considerar los supuestos. Un primer supuesto implica que el usuario/a desee efectivamente ser insertado laboral y socialmente. El cumplimiento de este supuesto dependerá primero del proceso de difusión y postulación⁷ al programa, donde se explique claramente el objetivo de este promoviendo así la captación de usuarios/as que tengan un real interés en su reinserción sociolaboral⁸. El acompañamiento sociolaboral y el trabajo diseñado en los planes de Intervención Individual también son de gran importancia ya que estos deben desarrollar el interés en la inserción sociolaboral de los usuarios/as durante la ejecución.

Otro de los elementos esenciales para el cumplimiento del objetivo, refiere al supuesto de la existencia de interés por parte del sector público y privado para apoyar este programa. Si no se cuenta con el apoyo del sector público, así como del sector privado para darle oportunidades laborales a los usuarios/as, cumplir con el objetivo tendrá una dificultad mayor.

Por otra parte, será importante considerar, a la hora de seleccionar la oferta formativa, con el fin de que sea efectivamente pertinente, que los cursos se orienten a la demanda real del mercado laboral local nacional y regional.

Además, se debe considerar también las posibilidades de consumo de alcohol y/o drogas dado que esto influiría en el éxito de la reinserción y mantención en el mercado laboral. Para esto es necesario el apoyo de Gendarmería ya que a partir de la información de los IGIS se podría evaluar si existe consumo de alcohol y/o drogas y si este es considerado problemático. Complementariamente, los ejecutores también pueden realizar evaluaciones a partir de las duplas psicosociales. A partir de esta evaluación, Gendarmería puede apoyar en la derivación a un programa de tratamiento o apoyo psicológico.

7 Los procesos de difusión y postulación debiesen ajustarse a los procesos transversales establecidos previamente por SENCE.

8 Es importante mencionar que el interés en la reinserción sociolaboral no puede ser un requisito excluyente para participar en el programa porque se podría atentar al derecho a la educación de las personas pertenecientes a uno de los subsistemas penitenciarios.

Finalmente, en el caso de los usuarios/as que se encuentran en el medio abierto cuenten con los recursos económicos y el tiempo para poder realizar de manera completa un curso de estas características.

Respecto a las metas que se esperan lograr para el cumplimiento del objetivo del programa, se busca lograr el que el 30% de usuarios/as se encuentren insertados laboralmente luego de tres meses de finalizada la intervención. A partir de esta meta se observará el porcentaje de usuarios/as que han logrado conseguir y mantener un puesto laboral. La meta propuesta, si bien es desafiante también es realista, ya que se ha evidenciado tanto en este estudio como en evaluaciones a programas similares (como es el caso del Programa Cimientos) que es posible lograr ese porcentaje de inserción laboral.

La segunda meta que se espera lograr es que el 70% de los usuarios insertados laboralmente al final de la fase lectiva continúen insertados seis meses más tarde, es decir, de 10 usuarios/as que participen en el programa, se espera que 3 logren insertarse a su término y que de estos 2 continúen en el mercado laboral formal seis meses después.

Finalmente, la tercera meta para el objetivo de propósito es lograr que el 20% de los usuario/as mantengan un trabajo relacionado con el oficio que aprendieron un año después de terminada la intervención. Su meta es inferior, entendiendo la posibilidad de que se hayan visto en la necesidad o encontrado la posibilidad de trabajar en otra área. Lo anterior se da debido a que, el objetivo del programa es la inserción laboral, por lo que se prioriza el hecho de que el usuario/a logre insertarse laboralmente más allá del oficio que este haya aprendido, para lo cual los módulos transversales y las intervenciones psicosociales serán fundamentales.

c) Componente 1: Redes interinstitucionales para la promoción de la reinserción sociolaboral

Establecer y mantener redes interinstitucionales para la promoción de la reinserción sociolaboral que se encuentren vinculadas y comprometidas con el programa es un elemento que se ha visto como de suma importancia para el desarrollo del programa. De acuerdo con la evidencia recogida en este estudio, a través de las distintas entrevistas, el apoyo institucional en la búsqueda de puestos de trabajo para la población penitenciaria es fundamental, especialmente el trabajo realizado a nivel regional por Seremías y Gendarmería para generar alianzas.

A partir de lo anterior, este modelo contempla que estas alianzas no solo se generen con el sector privado a nivel regional, sino que se extienda al sector público. Al respecto se sugiere que desde la mesa nacional y mesas regionales de trabajo se creen estrategias de sensibilización a empresas públicas y privadas para que consideren la contratación de usuarios/as del programa y/o incorporación de este requisito dentro de licitaciones como elemento a evaluar.

El primer indicador de este componente refiere al número de mesas interinstitucionales a nivel nacional, cuya meta es contar con una mesa a nivel nacional, y su fuente de verificación corresponde a la firma de un compromiso interinstitucional.

Un segundo indicador apunta al número de reuniones que esta mesa interinstitucional a nivel nacional lleve a cabo. La meta para cumplir apunta a una reunión trimestral, siendo las actas de reuniones la fuente de verificación.

El compromiso interinstitucional y las reuniones de las mesas no deben realizarse con el solo objetivo de lograr alianzas para la contratación de los usuarios/as del programa, sino que también para lograr el trabajo coordinado de las distintas instituciones relevantes del programa (SENCE, Gendarmería y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

Sobre los supuestos, se debe tener en cuenta la existencia de un diagnóstico sobre el mercado laboral regional, con el fin de que las alianzas generadas a través de las mesas den cuenta de las necesidades de los mercados laborales. Este diagnóstico debe gestionarse desde la mesa nacional y las regionales con el fin de aumentar las posibilidades de contratación de los usuarios/as.

Sumado a lo anterior, se considera el compromiso que las autoridades regionales deben tener con el desarrollo del programa, y que el sector privado tenga disposición para la conformación de acuerdos y alianzas. De acuerdo con la información recogida, las regiones donde ha habido un compromiso de las autoridades regionales, especialmente Seremías y Gendarmería, han sido exitosas en generar cupos de trabajo en el sector privado para los usuarios/as del +R.

Subcomponente 1.1: Este subcomponente apunta a las redes de coordinación interinstitucional entre SENCE, Gendarmería, y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. A través de este subcomponente se espera lograr, además de la coordinación interinstitucional, establecer convenios y alianzas que favorezcan la colocación laboral de usuarios/as.

Para su desarrollo se deben articular una Mesa Nacional de trabajo y Mesas Regionales en todas las regiones donde se ejecute el programa. La Mesa Nacional y las Mesas Regionales deberán reunirse una vez al trimestre durante la ejecución del programa. Estas reuniones tendrán como objetivo la toma de acuerdos para el trabajo interinstitucional y la revisión de convenios con el sector público y privado para la creación de alianzas que abran potenciales puestos de trabajo para los usuarios/as.

Las metas asociadas al trabajo de las mesas regionales son poder generar y mantener al menos un convenio a nivel regional, y uno a nivel nacional/. Para medir el estado de desarrollo de este subcomponente, también será necesario conocer el número de acuerdos con el sector privado y con el sector público para la contratación de usuarios/as. En este

caso, se propone como meta lograr y/o mantener al menos dos acuerdos por región, para cada uno de los sectores.

La información para poder medir estos indicadores se obtendrá de la revisión de las actas de reunión, los convenios firmados y los acuerdos establecidos entre las distintas partes y actores.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
1.1.1 Reunión trimestral de coordinación interinstitucional a nivel nacional	Reunión para toma de acuerdos y revisión de convenios. Se realiza una reunión trimestral durante toda la ejecución del programa	3 semanas	3 horas semanales	Representantes SENCE, GENCHI, MINJU	Gastos operativos (impresiones de material)
1.1.2 Reunión trimestral de coordinación interinstitucional a nivel regional	Reunión para toma de acuerdos y revisión de convenios. Se realiza una reunión trimestral durante toda la ejecución del programa	3 semanas	3 horas semanales	Representantes SENCE, GENCHI, MINJU	Gastos operativos (impresiones de material)

Subcomponente 1.2: Este subcomponente apunta a las alianzas público-privadas para la obtención de cupos laborales, lo que permitirá facilitar la obtención de trabajos para los usuarios/as. Este es un elemento importante de la política donde la responsabilidad recae principalmente en las gestiones de los representantes de SENCE, GENCHI y MINJU para lograr coordinaciones y acuerdos con empresas públicas y privadas para conseguir cupos laborales para los usuarios/as. Las alianzas esperadas pueden ser de manera temporal para una generación del programa o de forma permanente.

Para medir el desarrollo de este subcomponente se proponen como indicadores el número de alianzas público-privadas conformadas, y la tasa de cupos laborales disponibles. Con respecto al número de alianzas, la meta dependerá del nivel nacional o regional y los plazos propuestos en las Mesas en ambos niveles territoriales. Para el segundo indicador, la meta es lograr disponibilidad de un cupo laboral por usuario/a. Es importante mencionar que los cupos laborales deben ser gestionados como una posibilidad de poder emplear a los usuarios/as por parte de las empresas, es decir, si una empresa tiene proyectada una

demanda de 10 cupos laborales relacionados con algún oficio que se esté ejecutando dentro del programa, se buscará que la empresa se comprometa a priorizar emplear a 3 personas del programa si es que estas cumplen con los requisitos del trabajo. De esta forma la empresa puede cerciorarse de que tendrá la posibilidad de seleccionar a los usuarios/as del programa que le parezcan más idóneos con la labor y llenar los cupos que quede disponibles con gente que no necesariamente haya participado del programa. Paralelamente, los usuarios/as pueden aplicar a más de un puesto de trabajo si es que hay demanda suficiente.

La fuente de verificación para ambos indicadores son los acuerdos establecidos, actas de reunión entre las instituciones y privados, y los informes de ejecución de los OTEC.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
1.2.1 Coordinación con empresas públicas y privadas	Contacto y reuniones con empresas públicas y privadas que otorguen cupos laborales a los usuarios/as. Se realiza durante toda la fase lectiva	Depende de las gestiones que se realicen	Depende de las gestiones que se realicen, pero sugiere 1 hora semanal de gestiones	Representantes SENCE, GENCHI, MINJU	Gastos operativos (impresiones de material)

d) Componente 2: Desarrollo de habilidades blandas y transversales

La instalación y desarrollo de habilidades blandas y transversales pertinentes a la laboral, a saber, habilidades de empleabilidad, fortalecimiento de la autoeficacia y de actitudes y conductas prosociales⁹, en los usuarios/as es de gran relevancia debido a que estas capacidades son esenciales a la hora de insertar laboralmente a la población usuaria.

El desarrollo efectivo de estas habilidades dependerá del porcentaje de usuarios/as que logren completar los objetivos establecidos en el plan de intervención psicosocial¹⁰, donde se espera que al menos el 70% de los usuarios/as complete los objetivos del plan de intervención. La evaluación del cumplimiento del plan debe considerar, además del registro de asistencia, la evaluación de la adquisición y desarrollo de habilidades blandas y de empleabilidad y debiese estar a cargo de la dupla psicosocial dado que son profesionales aptos y capacitados para realizar este tipo de evaluaciones.

Complementario a lo anterior, también se espera que, al término del desarrollo de este componente, al menos el 70% de estos usuarios/as de la salida dependiente cumplan con

⁹ Las definiciones de cada una se desarrollan en los subcomponentes 2.1, 2.2 y 2.3

¹⁰ El Plan de intervención se desarrolla a partir del diagnóstico inicial explicado en el subcomponente 2.1

requisitos formales como cumplimiento de asistencia, horarios, justificaciones, etc. en el lugar de trabajo, luego de seis meses de haber sido colocado laboralmente.

En cuanto a la salida independiente, se tiene como meta que los clientes de los emprendimientos tengan un nivel de satisfacción alto con los productos y la experiencia de compra. Si bien este es una meta difícil de medir, se sugiere que los ejecutores puedan contactar directamente con algunos clientes o realizar encuestas breves para levantar esta información. De todas maneras, se considera que la medición del indicador no es exigible por las bases de licitación del programa por su complejidad, aunque si se puede solicitar que los ejecutores entreguen su propia forma de medición por medio de la propuesta.

Estos indicadores permitirán medir el cumplimiento de este componente una vez se finalice la intervención y en un momento posterior, cuando el usuario/a ya se encuentre trabajando.

La información para conocer el cumplimiento de las metas asociadas al componente deberá provenir de los informes realizados por los ejecutores del programa al término de la fase lectiva y los de seguimiento realizados después de la fase de colocación.

El desarrollo de este componente, así como de los subcomponentes asociados, debe considerar como supuestos, es decir, posibles obstáculos, las dificultades que usuarios/as puedan tener para asistir a las clases. En el caso de usuarios/as en medio libre, se debe considerar, como factor fundamental, la disponibilidad de tiempo para poder estudiar el oficio en que están siendo capacitados. Así mismo, que cuenten con los recursos económicos para asistir sin tener la necesidad de delinquir es un factor determinante, para poder asegurar este supuesto es que se propone que los usuarios/as reciban un subsidio diario que les permita al menos pagar locomoción para dirigirse al lugar de la capacitación o poder solventar algún gasto mínimo relacionado con su participación. Además, dentro del modelo propuesto se incorpora el trabajo directo con la familia o figuras significativas para promover el apoyo y permanencia del usuario/a en el programa¹¹.

Para usuarios/as intramuros, se constató en el análisis de información que en ocasiones los mismos compañeros/as penitenciarios les generan dificultades para asistir, por lo que es un elemento para considerar. Dado que estas situaciones exceden la capacidad de la intervención, se ha considerado dentro del modelo una exigencia mínima del 75% de asistencia y no del 100% con el objetivo de ser flexibles.

Por último, también se debe tener en cuenta la posibilidad de que algunos usuarios/as que se encuentran dentro de los recintos penitenciarios sean trasladados a otro penal o que recuperen la libertad. En el primer caso se exceden las capacidades de la intervención, por lo que en estos casos habría una deserción del usuario/a con causas justificadas. En el segundo caso, y en la medida que el recinto penitenciario lo permita debiese darse la

¹¹ Para más detalles revisar el subcomponente 4.1

posibilidad de continuar con el programa, si el usuario/a así lo desea, asistiendo diariamente. Las gestiones para la autorización dependerán de los ejecutores con los encargados de gendarmería.

Subcomponente 2.1: Instalar habilidades blandas y de empleabilidad es un primer elemento para que el componente en cuestión se pueda desarrollar. Este subcomponente se presenta de manera transversal durante todo el proceso de la Fase lectiva y se centra en desarrollar y potenciar hábitos que permitirán un buen desempeño dentro del trabajo. Para este componente, es recomendado considerar e incorporar las habilidades blandas que considera Chile Valora: Comunicación, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, Iniciativa y Aprendizaje Permanente, Efectividad Personal y Conducta Segura y Autocuidado. Este será un subcomponente desarrollado de manera transversal durante la Fase Lectiva

La instalación de habilidades blandas y de empleabilidad, requiere de una dupla psicosocial, esta dupla debe tener en su composición a lo menos un psicólogo y la otra persona del equipo debiese ser un asistente social o tener una profesión afín. Además, ambos deben contar con experiencia trabajando con población en situación de vulnerabilidad, deseablemente con infractores de ley¹².

El desarrollo de este subcomponente cuenta con dos actividades. La primera se refiere a un diagnóstico inicial, que se realizará durante la primera semana de intervención, a cada uno de los usuarios/as realizado por la dupla donde se establecerá el perfil sociolaboral, se caracterizará la red social y familiar con la que cuenta el usuario/a y trayectoria sociolaboral, se evaluará su empleabilidad, autoeficacia y actitudes prosociales. La segunda actividad se implementará durante toda la fase lectiva y consistirá en talleres grupales semanales que se centran en el desarrollo de habilidades blandas y de empleabilidad. Los talleres estarán a cargo de la dupla psicosocial y deben ajustarse a las necesidades grupales levantadas en el diagnóstico inicial.

Se espera que a lo menos el 70% de los usuarios/as cumplan con los requisitos mínimos de asistencia a los talleres¹³. Si bien es una meta alta, esta se considera alcanzable por medio de lo que el programa propone desarrollar, ya que da margen a los posibles inconvenientes de asistencia que se pudieran presentar.

Para conocer el cumplimiento de ambas metas será necesario revisar los registros e informes que lleven los OTEC, los cuales serán el principal medio de verificación.

¹² Para más detalles sobre el perfil de la dupla psicosocial revisar el capítulo “Estrategia para potenciar la inserción laboral de las personas y su mantención en el mercado laboral formal, preferentemente”

¹³ Los requisitos de asistencia para todas las actividades es de mínimo un 75%.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
2.1.1 Diagnóstico de habilidades blandas	Diagnóstico individual de habilidades blandas y de empleabilidad a cada usuario/a por parte de la dupla psicosocial. Se realizan durante la primera semana de intervención.	1	2 horas por usuario/a	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de formularios y de informes)
2.1.2 Taller semanal de desarrollo de habilidades blandas	Talleres grupales semanales para el desarrollo de habilidades blandas y de empleabilidad dirigido por la dupla psicosocial. Se realizan durante toda la fase lectiva	13	4 horas semanales por curso	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)

Subcomponente 2.2: El fortalecimiento de la autoeficacia es el segundo elemento necesario para poder cumplir con lo propuesto en el componente. Al respecto, es necesario considerar que la población penitenciaria puede presentar deficiencias en la autopercepción y confianza en las propias habilidades, por lo que se vuelve fundamental trabajar en estos aspectos.

Este subcomponente es complementario al anterior, aunque este se centra en el desarrollo de elementos que permiten que los usuarios/as internalicen que son capaces de ejercer un oficio o trabajo dentro del mercado laboral formal. La autoeficacia se refiere a la creencia de que uno puede realizar con éxito una determinada tarea o proyecto. Los estudios indican que la autoeficacia en relación con objetivos convencionales se asocia a mayor ajuste social (reinserción social), facilitando la desistencia (abandono) del delito. La auto eficacia está estrechamente relacionada con la agencia personal, de este modo, las personas que desisten del delito creen que tienen mayor influencia sobre sus acciones y sus contextos, que las personas que persisten en el delito.

Los contenidos a desarrollar en este subcomponente se basan en el diagnóstico inicial, asociado al subcomponente anterior, y consta de dos actividades, ambas desarrolladas por la dupla psicosocial. La primera son talleres grupales semanales que se realizan durante toda la fase lectiva semanalmente, y se enfocan en el fortalecimiento de la autoeficacia y que deben trabajar los elementos que más requieren apoyo a nivel grupal. La segunda actividad son intervenciones individuales, esta actividad se realizará por medio de sesiones de trabajo individual con el usuario/a semana por medio, donde la dupla psicosocial deberá, a partir del diagnóstico, crear un plan de trabajo para cada uno de los usuarios/as.

Los indicadores asociados a este subcomponente son, el porcentaje de usuarios/as que cumplen los requisitos de asistencia¹⁴ a los talleres, donde se espera que al menos los alcance el 70%, siendo una meta exigente pero que da margen a las posibles inconvenientes que se puedan presentar. Adicionalmente, se espera que el 70% de los usuarios/as completen satisfactoriamente la intervención psicosocial, es decir, que cumplen con los objetivos del plan de intervención grupal e individual relacionados con el fortalecimiento de la autoeficacia.

Los registros que lleven los OTEC, así como los informes que realicen la dupla psicosocial serán los medios de verificación.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
2.2.1 Talleres de fortalecimiento de autoeficacia	Talleres grupales de fortalecimiento de autoeficacia. Se realizan durante toda la fase lectiva	13	4 horas semanales por curso	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)
2.2.2 Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de la autoeficacia	Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de la autoeficacia. Se realiza una sesión por usuario/a semana por medio	6 semanas	1 hora por usuario/a semana por medio	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)

Subcomponente 2.3: Como tercer y último subcomponente se encuentra el fortalecimiento de actitudes y conductas prosociales, elemento fundamental para la posterior inserción social y laboral. Las actitudes pro-criminales o antisociales, son uno de los factores de riesgo de reincidencia del modelo de riesgo, necesidad y responsividad (modelo RNR), modelo utilizado para el diseño de intervenciones correccionales.

Las cogniciones antisociales, o patrones de pensamiento antisociales, son aquellos que refuerzan la participación en la actividad criminal. Algunos ejemplos son la justificación y la racionalización, que refuerzan los estilos de vida criminales a través del interés propio, la minimización de las actividades prosociales, la negación de la responsabilidad por el comportamiento y pensamientos placenteros o desviados sobre la actividad criminal. Es uno de los factores de riesgo que ha demostrado mayor asociación a la desistencia del delito, luego de ser parte de planes de intervención. Por lo tanto, las cogniciones y actitudes prosociales son aquellos patrones de pensamiento que se orientan a fines convencionales y sostienen y refuerzan la conducta normativa y son esenciales de trabajar de manera específica en la intervención.

¹⁴ Los requisitos de asistencia para todas las actividades es de mínimo un 75%.

Para el desarrollo de este subcomponente se contempla la realización de talleres que se realizan durante toda la fase lectiva semanalmente, además, de una intervención psicosocial individual que se realiza semana por medio. Los contenidos de ambas, al igual que el subcomponente anterior, dependerá del diagnóstico realizado inicialmente.

Se espera al terminar el desarrollo de este subcomponente que al menos el 70% de los usuarios/as tengan como mínimo un 75% de asistencia a los talleres, información que se obtendrá de los registros de los OTEC. Además, se espera que más del 70% de los usuarios/as mejore sus conductas y actitudes prosociales. Para tener conocimiento de lo anterior, será necesario considerar los Inventarios para la Gestión e Intervención (IGI) de Gendarmería de Chile, específicamente el ítem “actitudes pro-criminales”, junto con los informes de la dupla psicosocial.

Finalmente, se espera que al menos 70% de los usuarios/as que completan los objetivos del plan de intervención psicosocial referida a actitudes y conductas prosociales.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
2.3.1 Talleres de fortalecimiento de actitudes prosociales	Talleres de fortalecimiento de actitudes prosociales. Se realizan durante toda la fase lectiva	13	4 horas semanales por curso	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)
2.3.2 Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de actitudes prosociales	Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de actitudes prosociales. Se realiza una sesión por usuario/a semana por medio	6 semanas	1 hora por usuario/a semana por medio	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)

e) Componente 3: Desarrollo de habilidades técnicas y laborales

Desarrollar habilidades técnicas y laborales corresponde al tercer componente y apunta al aprendizaje por parte de usuarios/as de las capacidades necesarias para desempeñar un oficio en cuestión. Este componente se desarrolla a partir de dos subcomponentes, el primero corresponde a todas las actividades para que el usuario/a adquiera las habilidades necesarias para desarrollar el oficio en cuestión, especialmente lo referido a capacitación. El segundo subcomponente apunta especialmente a desarrollar habilidades para poder desempeñarse de manera independiente en el mercado laboral.

Para apoyar el desarrollo de este componente se entregará a todos los usuarios un bono

de herramientas por el valor de \$150.000 pesos chilenos. Este bono se entrega una única vez al inicio de la fase lectiva.

Al finalizar el desarrollo de este componente, por medio de la implementación de sus subcomponentes y actividades, se espera que al 70% de los usuarios/as cumplan satisfactoriamente con la capacitación en oficios, es decir, que aprueben todos los módulos de la fase lectiva. La aprobación debe considerar que se cumpla con la asistencia y obtener una evaluación técnica satisfactoria, es decir, que apruebe el curso según lo establecido en el programa. Además, en los casos en que aplique, se espera que al menos el 70% de los usuarios que hayan cursado la capacitación en un oficio que es susceptible de certificar, logren la certificación. La información para conocer el porcentaje de logro de este componente debiese obtenerse de los informes de la fase lectiva de la capacitación y las copias de los certificados de los usuarios/as.

Para poder dar cumplimiento efectivo a este componente, se deben considerar una serie de supuestos para poder cursar la capacitación de manera exitosa. En primer lugar, es necesario que los usuarios/as que no tienen un nivel educacional acorde con los requerimientos para la capacitación en el oficio en cuestión¹⁵, pasen por un curso de nivelación de conocimientos, previo a la integración al programa. Se sugiere en el caso de los usuarios/as que no cumplan con los requisitos mínimos establecidos que desde Gendarmería se les oriente para seleccionar cursos acordes a su nivel de conocimientos y/o que se incorporen a la oferta educacional disponible en la institución para su nivelación.

Al igual que en el componente anterior, el apoyo familiar también es esencial para la permanencia y finalización de la capacitación¹⁶. Así como la disponibilidad de tiempo y los medios económicos para asistir y completar los módulos lectivos, especialmente entre los usuarios/as que se encuentran en el medio libre, para esto último se ha considerado un subsidio diario a todos los participantes.

Teniendo en cuenta que los usuarios/as, pueden tener inconvenientes en algunas ocasiones para asistir, especialmente los que se encuentran dentro de los recintos penitenciarios, es que el desarrollo exitoso del componente se centra en poder aprobar la capacitación y exige en todas sus actividades un mínimo del 75% de asistencia.

En este caso, al igual que en el componente anterior, que los usuarios/as del subsistema cerrado sean trasladados a otro penal o que recuperen la libertad son circunstancias que exceden las capacidades de intervención por lo que posiblemente finalizarían con la deserción del usuario con causas justificadas. Se sugiere en el caso de las personas que obtienen la libertad que, en la medida que el recinto penitenciario lo permita, darles la posibilidad de continuar con el programa, si el usuario/a así lo desea, asistiendo

¹⁵ No existen requerimientos estándar, estos dependerán de las características de cada oficio y será el ejecutor quien deberá establecerlos según su programa.

¹⁶ Para más detalles revisar el subcomponente 4.1

diariamente. Las gestiones para la autorización dependerán de los ejecutores con los encargados de gendarmería.

Subcomponente 3.1: La instalación de capacidades técnicas necesarias para que los usuarios/as puedan desempeñarse en el oficio es crucial para la inserción laboral ya que le entrega una herramienta concreta para desenvolverse. A través de este subcomponente los usuarios/as adquirirán los conocimientos necesarios para ejercer el oficio y adquirir la certificación, en caso de que sea una opción.

El desarrollo de este subcomponente se realiza a partir de tres actividades. La primera refiere a la ejecución de cursos técnicos de capacitación en oficios que se realizarán durante toda la fase lectiva.

La oferta de cursos a solicitar por licitación deberá ser trabajada a partir del diagnóstico regional y nacional del mercado laboral ejecutado por las mesas de trabajo. Las mesas de trabajo debiesen entregar un listado amplio de oficios, a partir de este listado un representante de SENCE deberá contactarse con los recintos penitenciarios donde se ejecutará el programa y en conjunto con representantes de Gendarmería deberán seleccionar los cursos que se implementarán, tomando en consideración el perfil de los potenciales usuarios/as y la infraestructura en el caso de los cursos que se desarrollen en las instalaciones penitenciarias.

El plan formativo de los cursos seleccionados podrá realizarse, como se hace en el Proyecto +R, bajo modalidad mixta. Pudiendo así incorporar cursos con plan formativo por el oferente y/o cursos con plan formativo del Catálogo de SENCE.

En cuanto a infraestructura no es necesario que los recintos penitenciarios cuenten con todos los implementos para realizar los cursos, pero si condiciones mínimas, las cuales dependen del oficio, como son el espacio ya sea para realizar los cursos y talleres o para que los ejecutores puedan instalar indumentaria en caso de que fuera necesario. Este ejercicio también permitirá establecer claramente los requerimientos de adecuación de espacios para los ejecutores en las bases de licitación.

La segunda actividad se refiere a la evaluación de suficiencia de competencias técnicas aprendidas. Esta actividad se realiza al término de la fase lectiva y cada ejecutor deberá realizar sus evaluaciones. La forma de evaluación de la capacitación deberá ser incorporada en la propuesta técnica que presenten los oferentes. El número de evaluaciones dependerá del ejecutor, sin embargo, se solicita obligatoriamente una evaluación final por módulo.

La tercera actividad es la certificación o licencia habilitante, para el desarrollo de esta actividad los ejecutores, mediante la dupla psicosocial, deberán realizar los trámites correspondientes para la certificación, quienes coordinarán con los usuarios/as el proceso.

El desarrollo de este subcomponente tiene dos metas asociadas, donde primero se espera que al menos el 70% de los usuarios/as cumpla con los requisitos mínimos de asistencia¹⁷ y segundo que al menos el 70% de los usuarios/as logren una mejora en sus habilidades técnicas asociadas al oficio en el que se están capacitando. La información para conocer el nivel de logro de estos componentes son los registros de asistencias y los informes con las evaluaciones de los ejecutores.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
3.1.1 Capacitación en oficios	Cursos técnicos de capacitación en oficios se realizan durante toda la fase lectiva	13 semanas	13 horas semanales por curso ¹⁸	Facilitador (experto en oficios y con experiencia o capacitación con población penitenciaria)	Gastos operativos (impresiones de material) Materiales correspondientes al oficio
3.1.2 Evaluación de capacitación en oficios	Evaluación de suficiencia de competencias técnicas aprendidas. Se realiza una vez al terminar el curso	1	3 horas por usuario/a	Facilitador (experto en oficios y con experiencia o capacitación con población penitenciaria)	Gastos operativos (impresiones de material) Materiales correspondientes al oficio
3.1.3 Proceso de certificación en oficios (si aplica)	Certificación u obtención de licencia habilitante	2	3 horas por usuario/a	Evaluador de certificación, facilitador experto y Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material) Certificación

Subcomponente 3.2: El subcomponente orientado a desarrollar habilidades para emprendimiento e independencia laboral se desarrolla para los cursos con salida laboral independiente. Se constató a lo largo del estudio que dar la opción a una salida laboral independiente puede ser un beneficio para la población usuaria, siendo relevante contar con cursos y componentes que fortalezcan las capacidades de emprendimiento e independencia laboral.

Este subcomponente se desarrolla por medio de un módulo que tendrá duración de 10 semanas, a cargo de un facilitador experto.

¹⁷ Los requisitos de asistencia para todas las actividades es de mínimo un 75%.

¹⁸ La dedicación horaria es una dedicación tipo, pero esta dependerá de la presentación del curso y del subsistema en el cual se ejecuta.

Al finalizar el módulo se espera que al menos el 70% de los usuarios cumplan con los requisitos mínimos de asistencia¹⁹, mismo porcentaje se espera que mejoren sus habilidades para desarrollar emprendimientos o trabajar de manera independiente. La información para conocer el nivel de logro de estos componentes son los registros de asistencias y los informes con las evaluaciones de los ejecutores.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
3.2.1 Módulo transversal de emprendimiento y apoyo a la salida independiente	Módulo para la adquisición de habilidades para realizar un emprendimiento con un modelo de negocios eficiente y factible. Se realiza al final de la fase lectiva y es opcional para los usuarios/as	10	5 horas semanales por curso	Facilitador (experto en emprendimiento con experiencia o capacitación con población penitenciaria)	Gastos operativos (impresiones de material)

f) Componente 4: Apoyo sociolaboral para la colocación y mantención laboral en el tiempo

El cuarto componente abarca el apoyo sociolaboral (ASL), para la colocación y mantención laboral sostenida en el tiempo para con usuarios/as, el cual es ejecutado por las duplas psicosociales. A través de este es que se espera dar cumplimiento efectivo al objetivo de propósito, por cuanto permite la colocación laboral de los beneficiarios/as. En tal sentido, el correcto cumplimiento de este componente es fundamental, se debe considerar que este apoyo no termina una vez el usuario/a es colocado en un puesto de trabajo, sino que se realiza seguimiento y monitoreo por seis meses tanto del usuario/a como de sus condiciones laborales y de su entorno. En el caso de los usuarios/as que no logren ser colocados laboralmente al finalizar la fase lectiva, el ejecutor debiese continuar realizando gestiones para poder conseguirles un puesto de trabajo y continuar con el seguimiento y apoyo psicosocial hasta por seis meses.

Para este componente se espera que el 100% de los usuarios/as cuenten con acompañamiento para la colocación y mantención laboral, hayan o no sido colocados laboralmente. La fuente de información para este indicador corresponde a los informes de seguimiento que deberán entregar los OTEC.

Para el desarrollo de este componente es esencial el apoyo de figuras significativas que apoyen a los usuarios/as durante su proceso de colocación, que valoren lo que significa en

¹⁹ Los requisitos de asistencia para todas las actividades es de mínimo un 75%.

la vida de estos y en las propias, y que comprendan y acepten los cambios que esto puede significar dentro de sus estilos de vida.

También es relevante que los usuarios/as tengan un compromiso real con su inserción sociolaboral, esto, junto con ser una decisión personal, se verá apoyado por el ASL que se entregará durante los seis meses posteriores a la fase lectiva. Previamente también será trabajado en las intervenciones individuales y talleres grupales del componente 2: Desarrollo de habilidades blandas y transversales.

Finalmente, se debe incluir como requisito en las bases técnicas el proceso de seguimiento de seis meses luego de terminar la fase lectiva.

Subcomponente 4.1: Un primer subcomponente es la articulación con figuras significativas cercanas a los usuarios/as. De esta manera, se generará un trabajo con quienes conforman su entorno, con el fin de poder apoyar el proceso de reinserción. Trabajar y sensibilizar el entorno del usuario/a, así como realizar apoyo a las familias, se consideró fundamental por distintos actores para continuar con el proceso de reinserción sociolaboral. Es de gran importancia contar con un subcomponente de esta naturaleza, ya que según la información recogida durante el estudio se evidenció que muchas veces los usuarios/as desistían de continuar con la intervención por las exigencias de cuidado, responsabilidades económicas o no comprensión del proceso por parte de sus familias.

La articulación con figuras significativas se realizará por medio de dos actividades. La primera es una visita inicial por parte de la dupla psicosocial que tiene como fin poder levantar un diagnóstico sobre la situación familiar del usuario/a sobre sus dinámicas familiares, entendimiento del proceso de reinserción sociolaboral e identificación de obstaculizadores y facilitadores del proceso. A partir de estos diagnósticos se organizará la segunda actividad que son de jornadas de trabajo con las figuras significativas. Estas jornadas estarán a cargo de la dupla psicosocial y tienen como objetivo poder asegurar el apoyo a los usuario/as para la continuidad y finalización del programa.

El indicador de este subcomponente apunta al número de instancias que se realicen con el fin de entregar información y fortalecer el apoyo por parte de las figuras significativas. La meta de este indicador es generar al menos una instancia con estas figuras durante la fase lectiva, posterior al diagnóstico, y su fuente de verificación corresponde al registro de actividades de los ejecutores y al informe de ejecución del mismo organismo.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
4.1.1 Visita inicial a figura significativa	Visita realizada por la dupla psicosocial para diagnóstico de la situación familiar en relación al usuario/a. Visitas únicas, se llevan a cabo durante desde la segunda semana de intervención	4 semanas	2 horas por figura significativa del usuario/a	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material) Gastos de transporte
4.1.2 Jornadas de trabajo con figuras significativas durante el programa	Instancias de sensibilización y acompañamiento a las figuras significativas para asegurar el apoyo y redes del usuario/a durante el proceso de capacitación. Se realiza una visita por usuario/a al término de la fase lectiva	4 semanas	2 horas por figura significativa del usuario/a	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material) Gastos de transporte

Subcomponente 4.2: Este segundo subcomponente corresponde al monitoreo periódico dirigido a usuarios/as para poder apoyar su proceso de reinserción sociolaboral. A través de este subcomponente, los ejecutores deberán mantener contacto con el usuario/a y su empleador, apoyando en las instancias que sean necesarias.

El logro de este subcomponente depende de la realización de dos actividades. La primera es la realización de un monitoreo permanente para apoyar la reinserción sociolaboral. En este proceso se deberá acompañar a los usuarios/as de manera individual donde, junto con entregar apoyo psicosocial, si es necesario, se deberá tomar contacto con las empresas para ver cómo va su proceso de adaptación al mercado laboral y su puesto de trabajo. El monitoreo comienza al término de la fase lectiva y la realizará la dupla psicosocial por seis meses. La relevancia de esta actividad se basa en que es posible no solo ir apoyando el proceso e intervenir en caso necesario, sino que también mediar con los empleadores por si se presentan situaciones complejas.

En la segunda actividad se trabaja directamente con las figuras significativas, se espera que la dupla psicosocial haga una visita mensual en los primeros tres meses posteriores a la fase lectiva. La relevancia de esta actividad radica en que es necesario que las figuras

significativas apoyen a los usuarios/as en el proceso de reinserción laboral y también que entiendan que este proceso puede significar cambios en sus dinámicas e ingresos familiares.

Se espera que el 100% de los usuarios/as sean monitoreados periódicamente por parte de los ejecutores, entendiendo que el monitoreo corresponde al acompañamiento y las visitas a figuras significativas. El informe de seguimiento de los OTEC será la fuente de verificación necesaria para medirlo.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
4.2.1 Monitoreo a usuarios/as para apoyar la reinserción sociolaboral	Proceso de acompañamiento permanente al usuario para apoyar el proceso de reinserción sociolaboral, incluye contacto con las empresas. Se realiza desde el término de fase lectiva y tiene una duración de 6 meses. El monitoreo se realiza semana por medio	24 semanas	2 horas por usuario/a semana por medio	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)
4.2.2 Visitas a figuras significativas de seguimiento	Instancias de sensibilización y acompañamiento a las figuras significativas para asegurar el apoyo y redes del usuario/a durante del proceso de colocación e intermediación laboral. Se realiza posterior a la fase lectiva una vez al mes durante los 3 primeros meses	12 semanas	2 horas por figura significativa del usuario/a una vez al mes	Dupla psicosocial	Gastos operativos (impresiones de material)

g) Componente 5: Usuarios/as cuentan con cupos laborales o emprendimientos una vez finalizada la capacitación

El último componente se desarrolla de manera paralela al anterior. Este apunta a que los usuarios/as consigan puestos de trabajo o desarrollen emprendimientos, según la salida laboral del curso, al finalizar la fase lectiva. Es en este componente donde se ponen en práctica todos los conocimientos y habilidades adquiridas durante la fase lectiva. Además, es esencial para el cumplimiento del objetivo del programa, a saber, la inserción en el mercado laboral formal, ya que sin la colocación inicial que se desarrolla en esta instancia se dificultaría mucho lograrlo.

Se espera que al finalizar la fase lectiva que al menos 30% de los usuarios/as que hayan aprobado la fase lectiva y que tengan beneficios intrapenitenciarios, en el caso de que se encuentren el sistema cerrado, se inserten en el mercado laboral, ya sea de manera independiente o dependiente²⁰. Las fuentes de verificación de este componente serán los informes de ejecución, la revisión de contratos de trabajo, y los informes de iniciación de actividades, en el caso de cursos con salida laboral independiente.

Un apoyo que se dará a los usuario/as al finalizar la fase lectiva y que se relaciona con este componente es la entrega de bonos. Los bonos que se entregarán son bono de término de curso, bono al tercer mes de trabajo para salida dependiente y bono de materiales para continuar el emprendimiento para salida independiente. Todos los bonos se entregan una sola vez y se sugiere que sean de \$100.000 pesos chilenos cada uno²¹.

Para lograr el desarrollo de este componente hay que considerar ciertos supuestos con los cuales contar. El primer supuesto se refiere a la existencia de un mercado laboral activo relacionado con los cursos, este punto debiese haberse desarrollado previamente en las mesas regionales y la nacional, por medio de diagnósticos de la demanda del mercado laboral.

La existencia de empresas dispuestas a contratar población penitenciaria también es un ítem que se debería haber trabajado, tanto por las mesas de trabajo y autoridades que deberían haber realizado procesos de sensibilización como también los ejecutores que debiesen realizar gestiones para promover la contratación de los usuarios/as de los cursos que realizan.

Finalmente, también es necesario que las empresas públicas y privadas no cuenten con registros o políticas para la no contratación de población penitenciaria. Si bien este punto no se puede trabajar directamente desde el programa el trabajo interinstitucional y el

²⁰ La diferencia de la diferencia de este componente con la meta del programa se basa en que se centra en la colocación al finalizar la fase lectiva, mientras que el objetivo del programa es la mantención en el mercado laboral.

²¹ Se sugiere que la entrega de bonos se realice de la misma manera en que se realizan actualmente en el +R.

contacto con autoridades puede promover el cambio de políticas o al menos abrir la posibilidad de que se acepten a los usuarios/as de programas específicos de SENCE.

Subcomponente 5.1: Este subcomponente se orienta a usuarios/as con salida laboral dependiente, al tratarse del proceso de colocación e intermediación laboral una vez la capacitación se ve finalizada.

El desarrollo de este subcomponente depende de tres actividades. La primera es el levantamiento que tienen que realizar los ejecutores de empresas dispuestas a contratar a usuarios/as del programa. Esta fase se realiza durante la fase lectiva. Las empresas pueden ser contactadas por los mismos ejecutores o las que las mesas de trabajo han contactado previamente. Este proceso no lleva pago asociado al ejecutor, sin embargo, es necesario incorporarlo dentro del desarrollo del programa y que no se deje para último momento, así los usuarios/as que cumplan con las condiciones de colocación tengan más posibilidades de emplearse inmediatamente o en un tiempo cercano al término de la fase lectiva y no pierdan la motivación²².

La segunda actividad se realiza al término de la fase lectiva. Para el desarrollo de esta actividad es necesario acercarse a las empresas que se han contactado previamente y que se han mostrado dispuesta a contratar a usuarios/as del programa. Al conocer el perfil y cantidad de usuarios que han aprobado la fase lectiva los ejecutores deben gestionar las promesas de trabajo con estas empresas.

La tercera actividad es la revisión de contratos de trabajo, se espera que el compromiso de la empresa sea de contratar por a lo menos 3 meses a los usuarios para así cumplir con la meta a mediano plazo que establece el programa.

Las metas asociadas a este subcomponente son la colocación del 30% de los usuarios que hayan aprobado la fase lectiva y que tengan beneficios intrapenitenciarios, mismo porcentaje debería obtener un contrato de al menos 3 meses de duración. La constatación del logro de estas metas se realizará revisando los informes de ejecución y la revisión de contratos de trabajo.

²² Al término de la ejecución del +R usuarios/as que querían trabajar nunca fueron colocados debido a que los ejecutores no podían encontrar empresas dispuestas a contratarles luego de haber aprobado la fase lectiva. Para evitar que se repitan situaciones así es que se incorpora esta actividad como un elemento clave para prevenirlo.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
5.1.1 Ejecutor realiza levantamiento de empresas dispuestas a contratar a usuarios/as del programa	Ejecutor contacta a empresas e instituciones públicas para la futura obtención de cupos laborales. Se realiza durante toda la fase lectiva para contar opciones de lugares con cupos laborales al momento que los usuario/as egresen	12 semanas	2 horas semanales	Representantes de ejecutores	Gastos operativos (impresiones de material)
5.1.2 Ejecutor genera promesas de trabajo	Ejecutor consigue promesas de trabajo con empresas e instituciones públicas para usuarios/as. Se realiza al término de la fase lectiva para contar con cupos laborales	12 semanas	2 horas semanales	Representantes de ejecutores	Gastos operativos (impresiones de material)
5.1.3 Revisión de contrato de trabajo	Ejecutor revisa contratos de trabajo para constatar que tenga duración mínima de 3 meses. Se realiza inmediatamente después de la colocación laboral	4 semanas	2 horas semanales	Representantes de ejecutores	Gastos operativos (impresiones de material)

Subcomponente 5.2: Este subcomponente corresponde a la salida laboral independiente, y busca insertar laboralmente a los usuarios/as a partir del desarrollo de un emprendimiento una vez se finalice la capacitación.

Para el desarrollo de este subcomponente es necesario que los usuarios/as reciban asesorías una vez al mes durante los seis primeros meses. Estas asesorías se trabajarán de manera individual y tendrán como objetivo en la revisión y ajuste del modelo de negocios, fortalecer la propuesta de valor, validar su mercado, estrategias de venta, revisión de herramientas financieras, entre otros que se consideren relevantes.

Se espera que al término del desarrollo de este subcomponente 30% de los usuarios/as que hayan optado por la salida independiente logren insertarse en el mercado laboral formal y que este 30% cuente con un modelo de negocios.

Sus indicadores corresponden al porcentaje de usuarios/as insertados en el mercado laboral de manera independiente, y al porcentaje de usuarios/as que logran diseñar un plan de negocios. Para ambos subcomponentes la meta es del 30% y sus medios de verificación son informes de ejecución e informes de iniciación de actividades.

Actividad	Descripción	Duración (semanas)	Dedicación horaria	Recursos humanos	Recursos materiales
5.2.1 Asesorías para la implementación del plan de negocio	Asesorías a los usuarios con salida independiente para apoyar los emprendimientos en su continuidad y eficacia	24 semanas	3 horas por usuario/a una vez al mes	Facilitador (experto en emprendimiento con experiencia o capacitación con población penitenciaria)	Gastos operativos (impresiones de material)

1. Carta Gantt

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	36	38
2.3.2 Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de actitudes prosociales				x		x		x		x		x		x																								
Componente 3: Desarrollo de habilidades técnicas y laborales																																						
3.1.1 Capacitación en oficios		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																								
3.1.2 Evaluación de capacitación en oficios															x																							
3.1.3 Proceso de certificación en oficios (si aplica)																x	x																			x	x	
3.2.1 Módulo transversal de emprendimiento y apoyo a la salida independiente					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																								
Componente 4: Acompañamiento psicosocial para la colocación y mantención laboral en el tiempo																																						
4.1.1 Visita inicial a figura significativa		x	x	x	x																																	
4.1.2 Jornadas de trabajo con figuras significativas durante el programa											x	x	x	x																								
4.2.1 Monitoreo a usuarios/as para apoyar la reinserción sociolaboral															x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	36	38	
4.2.2 Visitas a figuras significativas de seguimiento																		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x											
Componente 5: Usuarios/as cuentan con cupos laborales o emprendimiento una vez finalizada la capacitación																																							
5.1.1 OTEC gestiona cupos laborales		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																									
5.1.2 OTEC genera promesas de trabajo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																									
5.1.3 Revisión de contrato de trabajo																	x	x	x	x																			
5.2.1 Asesorías para la implementación del plan de negocio																	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

VI. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS ASOCIADOS A LOGRAR DE BUENA MANERA LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN.

Tal como ha sido solicitado, el modelo propuesto se presenta acompañado de una estimación de los costos asociados a lograr de buena manera los objetivos de la intervención.

A continuación, se presenta la estimación de costos del modelo propuesto, la cual se realizó para un curso con 10 usuarios/as. Se propone que los cursos sean de 10 usuarios/as ya que según la información recogida muchas veces no se contaban con personas pertenecientes al sistema penitenciario con los perfiles adecuados para llenar los 20 los cupos requeridos para dictar el curso. Por lo que para poder dictar el curso se llenaban los cupos con personas que no cumplieran con el perfil establecido perjudicando el logro de las metas del programa

En la primera tabla se presenta el presupuesto en pesos chilenos, se incluyen los costos directos desagregados en recursos humanos, costos operativos y bonos y subsidios, costos indirectos, el costo total del programa y el costo unitario por usuario/a del programa.

Tabla 1 Costo estimado del programa para 10 usuarios

Costos directos			Total Costos Directos (85%) (85%)	Costos indirectos (15%)	Total costo programa	Costo unitario por usuario/a
Recursos humanos (51%)	Costos operativos (14%)	Bonos y subsidios				
17.106.000	4.725.000	7.220.000	29.051.000	4.357.650	33.408.650	3.340.865

La segunda tabla especifica el costo estimado para bonos y subsidios para un curso de 10 usuarios/as

Tabla 2 Costo estimado de bonos y subsidios para curso de 10 usuarios/as

Bonos y subsidio				
	Monto	Número de usuarios/as	Veces que se otorga	Costo total
Subsidio diario	3.000	10	120	3.600.000
Seguro de accidente	4.000	10	3	120.000
Bono término de curso	100.000	10	1	1.000.000
Bono tercer mes de trabajo (salida dependiente) o Bono materiales emprendimiento (salida independiente)	100.000	5	1	1.000.000
Bono herramientas	150.000	10	1	1.500.000
Costo total				7.220.000

La tercera tabla muestra los costos operativos estimados para un curso de 10 usuarios/as.

Tabla 3 Costo estimado de costos operativos para curso de 10 usuarios/as

Costos operativos	Monto	Cantidad	Costo total
Movilización a profesionales para visitas a personas significativas	5000	30	150.000
Ceremonia de graduación	5000	35	175.000
Colaciones	1000	600	600.000
Licencia habilitante o certificación (si aplica)	250000	10	2.500.000
Infraestructura (en caso de necesitar arriendo de espacios)	300000	1	300.000
Asuntos Administrativos (técnico administrativo)	500000	1	500.000
Estrategia de difusión y comunicación	500000	1	500.000
Costo total			4.725.000

La cuarta tabla muestra los costos estimados en recursos humanos para cada actividad del modelo propuesto

Tabla 4 Costo estimado de costos en recursos humanos para curso de 10 usuarios/as

Componente	Recurso humano						
	Actividad	Profesional requerido (en base a curso de 10 personas)	Cantidad de horas	Unidades	Horas totales	Precio hora	Costo por profesional por actividad
1.Desarrollo de habilidades blandas y transversales	1.1.1 Diagnóstico de habilidades blandas	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	10	20	8000	160.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	10	20	8000	160.000
	1.1.2 Taller semanal de desarrollo de habilidades blandas	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	4	13	52	8000	416.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	4	13	52	8000	416.000
	1.2.1 Talleres de fortalecimiento de autoeficacia	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	4	13	52	8000	416.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	4	13	52	8000	416.000
	1.2.2 Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de la autoeficacia	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	1	60	60	8000	480.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	1	60	60	8000	480.000
	1.3.1 Talleres de fortalecimiento de actitudes prosociales	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	4	13	52	8000	416.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	4	13	52	8000	416.000
	1.3.2 Intervención psicosocial individual para el fortalecimiento de actitudes prosociales	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	1	60	60	8000	480.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	1	60	60	8000	480.000

	1.4.1 Taller semanal de Computación	Facilitador experto en computación	4	13	52	8000	416.000
	1.4.2 Taller de Prevención de Riesgos	Facilitador Previsionista de Riesgos	4	13	52	8000	416.000
	1.4.3. Taller semana de Inglés (si aplica)	Profesional Profesor de Inglés	4	13	52	8000	416.000
2. Desarrollo de habilidades técnicas y laborales	2.1.1 Capacitación en oficios	Facilitador experto en oficios	13	13	169	12000	2.028.000
	2.1.2 Evaluación de capacitación en oficios	Facilitador experto en oficios	3	10	30	12000	360.000
	2.1.3 Proceso de certificación en oficios (si aplica)	Facilitador experto en oficios	3	10	30	12000	360.000
		Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	3	10	30	8000	240.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	3	10	30	8000	240.000
2.2.1 Módulo transversal de emprendimiento y apoyo a la salida independiente	Facilitador experto en emprendimiento	5	10	50	12000	600.000	
3. Acompañamiento psicosocial para la colocación y mantención laboral en el tiempo	3.1.1 Visita inicial a figura significativa	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	10	20	8000	160.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	10	20	8000	160.000
	3.1.2 Jornadas de trabajo con figuras significativas durante el programa	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	10	20	8000	160.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	10	20	8000	160.000
	3.2.1 Monitoreo a usuarios/as para apoyar la reinserción sociolaboral	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	120	240	8000	1.920.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	120	240	8000	1.920.000

	3.2.2 Visitas a figuras significativas de seguimiento	Profesional 1 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	30	60	8000	480.000
		Profesional 2 Ciencias Sociales (tutor apoyo sociolaboral)	2	30	60	8000	480.000
4. Redes interinstitucionales para la promoción de la reinserción sociolaboral	4.1.1 Reunión trimestral de coordinación interinstitucional a nivel nacional	Representante SENCE	3	3	N.A	0	0
		Representante GENCHI	3	3	N.A	0	0
		Representante MINJU	3	3	N.A	0	0
	4.1.2 Reunión trimestral de coordinación interinstitucional a nivel regional	Representante SENCE	3	3	N.A	0	0
		Representante GENCHI	3	3	N.A	0	0
	4.2.1 Coordinación con empresas	Representante MINJU	3	3	N.A	0	0
5. Usuarios/as cuentan con cupos laborales o emprendimiento una vez finalizada la capacitación	5.1.1 OTEC gestiona cupos laborales	Funcionario OTEC	1	13	13	6000	78.000
	5.1.2 OTEC genera promesas de trabajo	Funcionario OTEC	2	12	24	6000	144.000
	5.1.3 Revisión de contrato de trabajo	Funcionario OTEC	2	4	8	6000	48.000
	5.2.1 Asesorías para la implementación del plan de negocio	Facilitador experto en emprendimiento	3	60	180	8000	1.440.000
Costo total							17.106.000