



RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO:

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

■ ISONOMA CONSULTORIAS SOCIALES ■ Serrano # 73, Oficina 1003, Santiago, Chile ■ 56-22-245 24 90 / 56-99- 036 56 32 ■

I. REVISIÓN DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EXITOSAS DE CAPACITACIÓN/ FORMACIÓN PARA PERSONAS INFRACTORAS DE LEY

A través de un benchmarking funcional se revisaron experiencias internacionales exitosas de capacitación/formación para personas infractoras de ley, y en particular, se pone el foco en los procesos de acompañamiento y seguimiento con el objetivo de identificar buenas prácticas. De esta forma, el foco de selección de los casos estuvo dado por el valor que las experiencias pueden entregar a la intervención de SENCE, además de presentar elementos que son posibles de implementarse en Chile.

Los países seleccionados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Relevancia de las experiencias internacionales seleccionadas

Canadá	Inglaterra/Gales	España	Uruguay	México
Experiencia reconocida a nivel nacional y mundial en materia de intervención para la reinserción social de infractores de ley. Posee una agencia clave en rehabilitación, CORCAN, enfocada en la capacitación e inserción laboral. Ofrece capacitación laboral y formación para la empleabilidad certificadas por terceros, apoyo sociolaboral para adquirir capacidades necesarias para el desarrollo de una vida cotidiana, además de colocación laboral. A su vez, la amplia mayoría de los talleres de trabajo de CORCAN están regidos por normas ISO, trabajando cinco líneas de negocio: 1) manufactura; 2) textiles; 3) construcción; 4) servicios y 5) agricultura.	Su sistema tiene una oferta especializada y reconocida a nivel internacional en materia de reinserción social de infractores de ley con foco en la capacitación e inserción laboral a cargo del Servicio de Aprendizaje y Habilidades para infractores de ley, actual Marco de educación Penitenciaria (PEF), el que cubre un plan de estudios básico de inglés, matemáticas, TICs y ESOL (inglés para inmigrantes). La mayoría de los internos en las unidades penales tienen acceso a estos servicios con el objeto de obtener calificaciones, capacitaciones y habilidades que les ayuden a encontrar empleo tras el egreso de la cárcel, período donde el infractor recibe un acompañamiento psicosocial y sociolaboral hasta 12 meses desde su libertad.	Destaca por tener un marco normativo extenso para el trabajo con población infractora de ley que se enfoca en la Ley Nacional de Ejecución Penal, el cual presenta un capítulo dedicado a la capacitación para el trabajo. Es así como existe la entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) a cargo de las capacitaciones laborales, formación para la empleabilidad, certificación de competencias laborales, colocación laboral y acompañamiento psicosocial/sociolaboral en esta última fase.	Resalta por tener iniciativas innovadoras y pioneras en relación a los países vecinos de la región en el ámbito de la reinserción social de infractores de ley. En este sentido, se ha caracterizado por alianzas con organismos internacionales y locales para intervenciones focalizadas en educación, capacitación e inserción laboral donde el trabajo en conjunto ha sido publicado como experiencia de buenas prácticas. En la actualidad, la capacitación laboral intramuros se da por un Convenio Marco entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y el Instituto Nacional de Rehabilitación (del Ministerio del Interior), mientras que la capacitación, acompañamiento psicosociolaboral e inserción laboral extramuros está a cargo de la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI).	Coordinación institucional (inter-institucional, intra-institucional, trans-institucional, con la sociedad civil, con el sector privado) a través de Mesas interinstitucionales para el apoyo de la capacitación y la inclusión laboral de infractores de ley, donde se aúnan instancias de Gobierno, de la sociedad civil y de los sectores productivo, empresarial y educativo para apoyar el desarrollo de las competencias laborales y proporcionar oportunidades de empleo de este grupo de la población, además de buscar su reinserción en el mercado laboral una vez que obtengan su libertad. Es una práctica novedosa e incluyente que tiene un enfoque de coordinación interinstitucional para impulsar la vinculación de este grupo poblacional, su inserción laboral y finalmente su “reinserción social”, sustituyendo así, el concepto de “readaptación social”.

Fuente: Elaboración propia.

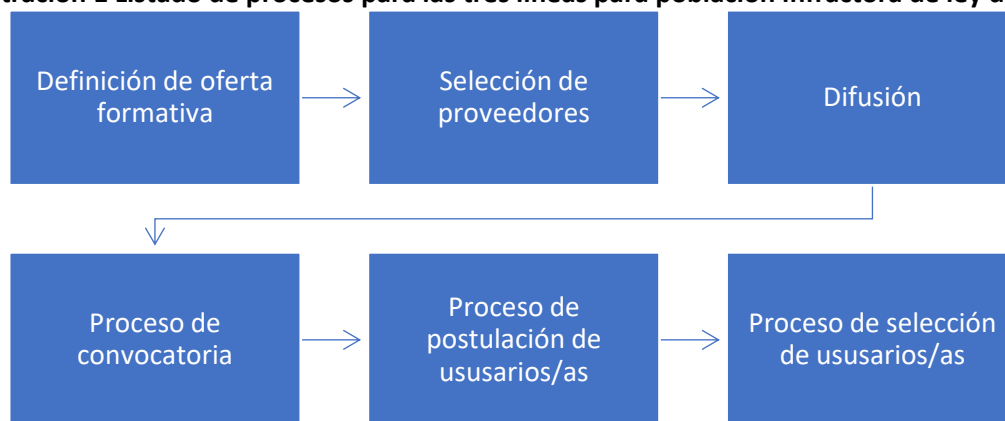
A continuación, se señalan los elementos más destacados que emergieron de la revisión y sistematización de las experiencias internacionales que debiesen tenerse presente para una propuesta de intervención para el segmento de personas infractoras de ley en programas de SENCE.

CANADÁ
<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico inicial individualizado de necesidades e intereses educacionales, de capacitación, formación y empleo. - Certificación obligatoria de todos los cursos de capacitación laboral y de formación para la empleabilidad por parte de organismos técnicos competentes. - Asesoría permanente de expertos para una oferta de capacitación laboral pertinente y acorde al mercado actual. - Aprendizaje en el lugar de trabajo como impulsor clave de la participación de adultos en la formación permanente - Programa Nacional de Habilidades de Empleabilidad (NESP). - Oferta de colocación laboral intra/extramuros descentralizada con enfoque local. - Colocación laboral intramuros con altos estándares de seguridad, productividad y calidad que reconoce, tanto el entorno institucional, así como los imperativos de capacitación. - Colocación laboral extramuros apoyada por un completo servicio comunitario de empleo con presencia en todas las regiones del país. - Seguimiento/monitoreo en toda la trayectoria educacional, de capacitación/formación e inserción laboral (intra y extramuros) de la persona infractora de ley hasta 180 días después de la colocación laboral. - Información pública y periódica de resultados y evaluaciones/auditorías del programa.
INGLATERRA Y GALES
<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico inicial individualizado de necesidades e intereses educacionales, de capacitación, formación y empleo. - Certificación obligatoria de todos los cursos de capacitación laboral y de formación para la empleabilidad por organismos técnicos competentes. - Contenido actualizado de los cursos de capacitación laboral y metodologías de enseñanza dinámicas (aprendizaje en el lugar de trabajo, a través del aprender haciendo, lo que incentiva a su vez, la competencia del aprender a aprender). - Estrategias de asociación público-privadas y uso de tecnología para aumentar la colocación laboral de infractores de ley - Acompañamiento sociolaboral con apoyo psicosocial a persona infractora de ley y a su familia (o entorno significativo) desde 3 meses antes de salir y hasta 12 meses posteriores a la libertad. - Seguimiento/monitoreo en toda la trayectoria educacional, de capacitación/formación e inserción laboral (intra y extramuros) de la persona infractora de ley.
ESPAÑA
<ul style="list-style-type: none"> - Marco normativo extenso para el trabajo con población privada de libertad enfocado en la capacitación, formación e inserción laboral. - Certificación de los cursos de capacitación laboral y de formación para la empleabilidad por organismos técnicos competentes. - Articulación interinstitucional y asociación con programas de fundaciones y fondos para la inclusión social de población infractora de ley para intervenciones enfocadas en capacitación, formación e inserción laboral. - Acompañamiento sociolaboral y psicosocial además de reciente implementación de apoyo integral basado en el <i>coaching</i> (que centra su actuación en el entrenamiento personal y de competencias para la vida laboral).
URUGUAY
<ul style="list-style-type: none"> - Las bases de licitación señalan que las propuestas técnico-pedagógica de las capacitaciones laborales deben contemplar enfoque de género. - Educación no formal como otra metodología para la adquisición de conocimientos y habilidades al interior del recinto penitenciario. - Acompañamiento sociolaboral se complementa con apoyo psicosocial, pudiendo extenderse entre los seis meses antes de salir y hasta dos años posteriores a la libertad de forma permanente. - Equipo profesional multidisciplinario encargado del acompañamiento sociolaboral y apoyo psicosocial con experiencia en población infractora de ley.
MÉXICO
<ul style="list-style-type: none"> - Innovación social en el diseño y ejecución de una política de capacitación y empleo dirigido a población infractora de ley: las “Mesas Interinstitucionales para la inclusión laboral de las personas en reclusión y sus familias” (Mesas ProLabora) son una práctica novedosa e incluyente, modifica el enfoque y estigma de este grupo poblacional, a fin de promover y facilitar su reinserción social y particularmente su inclusión en el mercado laboral, sustituyendo el concepto de readaptación social - Articulación y coordinación de Mesas interinstitucionales entre sectores público, privado, académico y social para el apoyo de la capacitación e inclusión laboral de personas infractores de ley.

II. DESCRIPCIÓN, LEVANTAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE LAS TRES LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PARA PERSONAS INFRACTORAS DE LEY DE SENCE

El presente capítulo aborda el objetivo específico 2 del presente estudio, el cual solicita “describir, levantar y sistematizar los procesos de las tres líneas de capacitación para personas infractoras de ley de SENCE, e identificar los nudos críticos y facilitadores de éstos, considerando sus objetivos, diseño e implementación. A continuación, se presentan, de manera esquemática, los procesos analizados en cada una de las líneas.

Ilustración 1 Listado de procesos para las tres líneas para población infractora de ley de SENCE



Fuente: Elaboración propia.

1. Fórmate Para el Trabajo.

El proceso de **definición de oferta formativa** se lleva a cabo principalmente a través del trabajo realizado por las mesas regionales +R. Estas instancias fueron definidas como espacios de colaboración entre distintos actores institucionales, elemento valorado positivamente por la totalidad de actores consultados al respecto. Por otro lado, se observa la baja participación de la población beneficiaria en este proceso, lo que no permite asegurar que los cursos ofertados sean del interés de esta población. Además, en varias regiones se pudo observar una descoordinación de estas mesas, lo que dificultó la definición de la oferta formativa. Además, la baja estandarización del proceso no establece mecanismos/dispositivos para garantizar una oferta formativa que responda a las necesidades del mercado laboral. Por otro lado, en un caso se identificó la realización de un estudio sobre mercado laboral regional, lo que potenció en gran manera la definición de oferta formativa. Este estuvo coordinado y licitado por actores de la mesa regional.

La **selección de proveedores** es llevada a cabo por SENCE a través de un proceso de licitación, donde se analizan seis criterios: Admisibilidad de la oferta; Evaluación de experiencia regional; Evaluación de comportamiento; Evaluación de compromiso de colocación; y Evaluación económica. En este proceso, se detectó que, dadas las bases de licitación, quedaron fuera de la selección proveedores de ejecución que contaban con experiencia en el trabajo, lo que se tradujo en la inclusión de OTECs que desconocían cómo era el trabajo intramuro, generándose una serie de dificultades en la ejecución.

La manera en que se realiza el proceso de **convocatoria** de usuarios/as implica la inexistencia de un proceso de **difusión**, puesto que esta se realiza de manera directa a potenciales beneficiarios/as. Dado que GENCHI tiene acceso directo con la población, se facilita la ejecución de este proceso.

Respecto del proceso de **postulación**, este está a cargo de las Unidades técnicas de GENCHI. Cabe señalar que los usuarios/as desconocen este proceso, por cuanto son contactados de manera directa y la postulación se realiza solo con su consentimiento y no con su participación.

Para el proceso de **selección de usuarios/as**, una vez son seleccionados los posibles usuarios/as a través de entrevistas por parte de las Unidades técnicas, se realizan entrevistas de evaluación personales por parte de la dupla ASL de los OTECs para definir qué usuarios/as serán seleccionados finalmente. Para este proceso, el mayor problema se presenta al no existir, en todos los recintos penales, población suficiente que cumpla con los requisitos de selección. Sin embargo, al buscar llenar los cupos, se termina seleccionando gente no idónea, lo que dificulta la ejecución del programa. Además, se constató que en varias ocasiones los usuarios/as acceden a ingresar al programa con el fin de obtener beneficios intramuros, más que por la capacitación en sí misma.

2. Becas Laborales

La **definición de la oferta formativa** en el caso de Becas Laborales se realiza por parte de las entidades requirentes¹ y Gendarmería, por lo que esta puede variar según cada entidad. Un nudo crítico identificado en este proceso refiere a la dificultad de Gendarmería por modificar los planes formativos cuando lo estimen conveniente, ya que, para esto, necesitarían primero la autorización de los OTICs. Por otro lado, al estar los OTICs involucrados con gremios empresariales de manera directa, la oferta formativa generalmente se establece de acuerdo con las necesidades específicas de empresas, asegurando la posibilidad de acceder a becas laborales.

La **selección de proveedores** se realiza a través de licitación autorizada por SENCE, y son los OTICs los encargados de recibir y revisar las postulaciones. Para este proceso utilizan los siguientes criterios de selección: Admisibilidad de la propuesta; Evaluación de la experiencia regional; Evaluación de comportamiento; Evaluación técnica; Evaluación económica. Como se observa, no existe como criterio, la experiencia previa con población penitenciaria, lo que se identifica como nudo crítico.

La **convocatoria** es llevada a cabo por Gendarmería y los encargados de los CAIS de manera directa y según se trata de medio abierto o cerrado. En el caso del medio abierto, se identifican una serie de dificultades en el contacto con los usuarios/as, razón por la cual esta convocatoria se realice de manera directa, por lo que no existe proceso de **difusión**.

El proceso de **postulación de usuarios/as** se realiza de manera interna por parte de los encargados de las Unidades técnicas de Gendarmería en el medio cerrado y de los CAIS involucrados, en el medio abierto. Se releva que usuarios/as desconocen este proceso, al ser realizado de manera directa. Sin embargo, al contar Gendarmería con los datos y acceso para contactar a posibles usuarios/as, se facilita este proceso.

La **selección de usuarios/as** está a cargo de Gendarmería y de los funcionarios de los CAIS. Este proceso también se realiza de manera directa, razón por la cual los usuarios/as, al ser consultados, desconocen este proceso y los requisitos que deben cumplir, lo que habla de su baja participación y conocimiento de estos procesos.

3. Transferencias al Sector Público

En el caso del TSP, la **definición de oferta formativa** es llevada a cabo por funcionarios de Gendarmería. Al respecto, no fue posible identificar criterios para definir la oferta formativa, sino que más bien pareciera que se realiza en base a opiniones y pareceres de estos funcionarios. Esto implica generalmente que no se considere las necesidades del mercado laboral, disminuyendo las

¹ Fundaciones, corporaciones, cooperativas, comunidades, entre otras, sin fines de lucro, las que participan de los fondos concursables para financiar los cursos de capacitación.

posibilidades de reinserción laboral. En contraposición, se identificaron casos en los que empresas se han acercado de manera directa a Gendarmería para ofrecerles la realización de capacitación de acuerdo a sus propias necesidades, fortaleciendo de esta manera la posibilidad de encontrar trabajo.

La **selección de proveedores** es llevada a cabo por Gendarmería, utilizando cuatro criterios: Precio de la oferta presentada; Experiencia del proveedor en los últimos 10 años; Experiencia de los relatores con personas infractoras de ley; Cumplimiento de los requisitos de la oferta. Al considerar la experiencia de los últimos 10 años, se observan casos en los que OTECs llevan una buena cantidad de tiempo trabajando con Gendarmería, lo que facilita el trabajo realizado y la comunicación, además de contar con OTECs que conocen el trabajo intramuro.

La **convocatoria**, al igual que sucede con los dos programas anteriores, es realizada por parte de Gendarmería y funcionarios CAIS de manera directa, por lo que no es posible de observar un proceso de difusión propiamente tal. El contar con acceso directo a posibles usuarios/as es un facilitador en el caso del medio cerrado.

La **postulación de usuarios/as** está a cargo de Gendarmería y de funcionarios CAIS, lo que al igual que en los dos casos anteriores, implica un desconocimiento por parte de usuarios/as de este proceso.

Finalmente, la **selección de usuarios/as** también es llevada a cabo por funcionarios de Gendarmería y de los CAIS y presenta, además, el mismo problema que los otros dos programas, a saber, la inexistencia de población que cumpla con los requisitos en todos los recintos penitenciarios. Esto provoca que se seleccionen a usuarios/as que no son idóneos para acceder al beneficio, generando dificultades en la ejecución del programa.

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

Se revisaron experiencias de intervención en la población infractora de ley financiadas con cargo al 5% de excedentes de la franquicia tributaria para identificar experiencias, aprendizajes, herramientas, dispositivos de apoyo y buenas prácticas que contribuirían al diseño, mejorado de la intervención que realiza SENCE.

En la siguiente tabla se observan las experiencias seleccionadas, según su relevancia:

Tabla 2. Relevancia de las experiencias de intervención en la población infractora de ley financiadas con cargo al 5% de excedentes de la franquicia tributaria

Encuentro sobre experiencias de capacitación y/o inserción laboral en centros penitenciarios (2016)	Formación para la empleabilidad y/o emprendimiento en el centro de capacitación Multiespacio de la Cárcel de Valparaíso (2017)	Evaluación de diseño del programa HUB+R de la Corporación Cimientos ² (2019)	Evaluación de resultados del Programa de Intervención Cognitivo Conductual "Reasoning & Rehabilitation 2" ³ (2020)
El espacio de diálogo generó información acerca de diferentes experiencias, necesidades y problemas que se presentan en parte del	Levantamiento de un modelo de formación centrado en competencias y en la demanda laboral de los oficios que se formen,	Diseño de un modelo de intervención para la reinserción del Programa de Formación para la Empleabilidad y/o Emprendimiento (HUB) de	El programa Razonamiento y Rehabilitación 2 (RyR2) es un programa acreditado internacionalmente y basado en la evidencia, que

² Evaluación de diseño del programa HUB+R de la Corporación Cimientos en el marco del proyecto "Diseño de un modelo de reinserción para población masculina adulta privada de libertad"

³ Adaptación, implementación y evaluación de resultados del Programa de Intervención Cognitivo Conductual "Reasoning & Rehabilitation 2" para población infractora adulta en centros privativos de libertad

proceso de reinserción social de infractores de ley, de esta forma se dieron a conocer oportunidades, desafíos, dificultades y prejuicios en torno a la capacitación e inserción laboral de las personas privadas de libertad, además de profundizar en las barreras presentes, tanto en el sector público como en el sector privado que obstaculizan el trabajo en procesos de reinserción.	considerando las características y motivaciones de los internos.	las y los	Corporación Cimientos, incorporando el Programa RyR2 para población masculina adulta privada de libertad. Se señala que la evidencia demuestra que los programas que complementan la intervención en materia laboral con intervenciones cognitivo-conductuales, apoyo en la búsqueda de vivienda y en tratamiento de consumo problemático de drogas, tienen resultados positivos en la reducción de la reincidencia.	busca a través del enfoque cognitivo conductual, mejorar las habilidades sociales, cognitivas y emocionales, y los valores necesarios para el desarrollo de competencias pro-sociales, para así disminuir la reincidencia en el delito
--	--	-----------	--	--

A continuación, se señalan los elementos más destacados que emergieron de la revisión y sistematización de las experiencias seleccionadas que debiesen tenerse presente dentro del modelo a proponer:

Experiencia	Rediseño de un modelo de inserción sociolaboral para lograr un modelo de intervención holístico que sea capaz de hacerse cargo de múltiples desafíos que enfrentan las personas privadas de libertad, tanto durante su reclusión como también una vez que egresan al medio libre.
Buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> - Combinar del entrenamiento en habilidades cognitivo-conductuales con programas de capacitación e inserción sociolaboral. - Modificación del componente Red de acompañamiento donde se releve la importancia este dispositivo como eje central del programa y así: 1) se aborde el acompañamiento en términos más amplios (que pase de un rol meramente de supervisión a uno de efectivo acompañamiento psico-socio-laboral); 2) se consideren esenciales a las características que posea el interventor, ya que la evidencia indica que su comportamiento es, al menos tan importante para lograr resultados exitosos como el contenido técnico de las intervenciones; y 3) se considere fundamental, para el proceso de reinserción de los participantes, la intervención con las familias, en la medida que constituyan, al igual que la pareja y los pares pro sociales, un apoyo significativo en el proceso de desistimiento del delito. - Incorporación de un componente de entrenamiento cognitivo-conductual (para el desarrollo de competencias pro sociales). - Incorporación de un componente de protección social (búsqueda de vivienda y tratamientos de salud). - Consideración de nuevas fuentes de información tales como las necesidades de la población infractora de ley y las condiciones de implementación del programa.
Dispositivos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento cognitivo conductual, a través del programa "<i>Reasoning & Rehabilitation 2</i>". - Cursos de formación y capacitación laboral con metodologías de educación para adultos basadas en la experiencia (aprender haciendo). - Acompañamiento psicossocial y sociolaboral al iniciar la capacitación laboral, durante la intermediación laboral, en la colocación laboral, en el proceso de inserción laboral y al menos tres meses posterior a éste.
Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Abarcar más ámbitos de intervención para que el proceso de rehabilitación de las personas privadas de libertad no sólo se oriente a superar barreras de riesgos a los que se exponen una vez en el medio libre, sino que también sea capaz de sentar las bases y entregar herramientas para un proceso de desistimiento más duradero. - Los programas que complementan la intervención en materia laboral con intervenciones cognitivo-conductuales, apoyo en la búsqueda de vivienda y en tratamiento de consumo problemático de drogas, tienen resultados positivos en la reducción de la reincidencia.
Elementos comunes en las experiencias seleccionadas	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la generación de relaciones activas, articuladas y permanentes entre los distintos sectores sociales (público, privado, educativo/académico, organizaciones de la sociedad civil) de manera de que las iniciativas y oportunidades que se den para lograr la reinserción social de personas infractoras de ley estén sustentadas transversalmente. - La capacitación laboral y el trabajo son dos factores esenciales para construir el camino hacia la reinserción laboral y social de personas infractoras de ley, no obstante, deben estar necesariamente complementados por un acompañamiento permanente e integral de tipo psicossocial y sociolaboral, además de dispositivos que permitan el desarrollo de competencias pro-sociales.

	<ul style="list-style-type: none"> - Los procesos de acompañamiento psicosocial y sociolaboral deben contar con terapias especializadas de vinculación con el entorno familiar y de mayor tiempo de relación con las empresas empleadoras. - Es necesario disponer de suficientes recursos para hacer el seguimiento y monitoreo correspondiente de este tipo de intervenciones, no en forma aislada, sino que, de manera articulada, estructurada y visible para todo el sistema, de manera que puedan evaluarse resultados e impacto. - También se hace necesario contar con equipos, herramientas e infraestructura adecuadas a la enseñanza y al cambio de vida.
--	---

IV. EVALUACIÓN DEL DISEÑO Y LA EJECUCIÓN DE TODOS LOS COMPONENTES Y FASES DE LAS TRES LÍNEAS DE INTERVENCIÓN PARA PERSONAS INFRACTORAS DE LEY DE SENCE

El presente capítulo, aborda el objetivo específico 4 del presente estudio, el cual solicita “evaluar el diseño y la ejecución de todos los componentes y fases de las tres líneas de intervención para personas infractoras de ley de SENCE”, considerando los elementos que se presentan a continuación.

1. Análisis de diseño Proyecto +R

El Proyecto +R presenta una un **Objetivo Fin**⁴ y un **Objetivo propósito**⁵ en órdenes invertidos, por cuanto el segundo presenta una mayor abstracción que el primero. Además, el programa incide de manera directa en el segundo, no así en el primero.

Por otra parte, dentro del Objetivo propósito se apunta hacia una colaboración público-privada, pero esta no se encuentra contenida en el diseño del programa, por lo que no presenta la manera en que se ejecutará realmente tal colaboración, indicadores, formas de medición ni fuentes de verificación.

Si bien la manera en que el programa está operacionalizado es coherente y presenta una serie de componentes que permiten alcanzar el objetivo propuesto, todo lo que tiene que ver con acompañamiento sociolaboral presenta insuficientes mecanismos de medición y seguimiento.

Además, el componente referido a colocación laboral presenta tiempos de seguimiento al usuario/a insuficientes, ya que se propone comprobar la incorporación del usuario/a hasta el tercer mes desde la colocación laboral.

Tanto el **Componente 1**⁶ como el **Componente 2**⁷ presentan metas cuantificables y medibles, lo que permite su medición de logro. Además, el aporte que producen para la consecución del objetivo es clara y directa.

2. Análisis de diseño Programa Becas Laborales, línea infractores de ley

El **Objetivo fin**⁸, así como el **Objetivo propósito**, presentan coherencia y son realistas. Sin embargo, al analizar el diseño del programa, se observa que los componentes propuestos son insuficientes para poder cumplir de manera efectiva con las metas y los objetivos desarrollados.

⁴ Mejorar las posibilidades de empleabilidad de la población infractora de ley y de apoyar los procesos de reinserción social que efectúa el Estado.

⁵ Implementar una política pública integral de inserción social que reduzca la reincidencia delictiva y que aborde los procesos de integración social de quienes han infringido la ley penal, sobre la base de la colaboración público-privada.

⁶ Desarrollo de competencias técnicas y transversales para la inserción sociolaboral.

⁷ Incorporación al mercado laboral o mejora de la trayectoria laboral.

⁸ Aumentar la inclusión laboral de la población infractora de ley.

Respecto del **Objetivo propósito**⁹, a pesar de su coherencia, se encuentra planteado de manera similar a lo que sería un componente, más que un objetivo en sí mismo, puesto que la capacitación en conocimientos técnicos no implica necesariamente una mayor inclusión laboral.

Debido a lo anterior, es que se afirma que el diseño del programa no incluye los elementos necesarios para alcanzar su objetivo propuesto. En realidad, el programa se encuentra diseñado de manera general, sin abarcar ni considerar las necesidades específicas de la población objetivo.

Respecto de los componentes¹⁰¹¹¹² que presenta el programa, se considera que tanto el referido a las becas laborales como el del diseño de plan de negocios, ejecutados según la salida del oficio, vale decir, salida dependiente o independiente, son una fortaleza importante, puesto que buscan generar experiencia práctica en el usuario/a, ya sea a través de una beca laboral o del diseño de un plan de negocios. Sin embargo, sobre todo para el primero, es necesario un acompañamiento directo y sostenible en el tiempo para concluir que el usuario/a ha sido colocado laboralmente de manera exitosa.

3. Análisis del Diseño Programa Transferencias al Sector Público, línea infractores de ley

Al igual que sucede con el Proyecto +R, el **Objetivo fin**¹³ y el **Objetivo propósito**¹⁴ debieran ser invertidos, por cuanto el segundo presenta una mayor abstracción que el primero, y el programa incide de manera directa en lo propuesto a nivel de fin.

En el proceso de análisis del diseño del programa, llama la atención que el Objetivo fin plantee la formación a la población de baja calificación, puesto que no se observa esto como criterio a la hora de seleccionar a la población beneficiaria. Es importante que este criterio se incluya en el paso de selección de población usuaria, de modo de cumplir efectivamente con lo diseñado.

Por otra parte, si bien este programa es el que presenta una menor cantidad de componentes¹⁵, además de ser el más simple de los tres, es posible de observar en su formulación que no considera, al igual que sucede en el Becas Laborales, las condiciones y necesidades específicas de la población objetivo. En este sentido, refiere a un programa general, y no presenta elementos orientados de manera específica a la línea infractores de ley. Es importante incluir estas consideraciones, para asegurar el logro de los objetivos propuestos de manera eficiente y eficaz.

Luego de hacer revisión del **Diseño** como primer elemento de este análisis, se hará revisión a **un segundo elemento** denominado **Bases de Licitación**, y en específico la incorporación de la experiencia y/o conocimientos de los proveedores con el trabajo con infractores de ley y su pertinencia en el trabajo con estos. Sobre lo primero se reconoce que en cuanto a los contenidos de las bases de licitación es que estas no siempre incluyen factores esenciales para poder contar con proveedores de capacitación adecuados y que tampoco se mide ni valora bien la experiencia de los proveedores de capacitación en el trabajo con personas infractoras de ley. En relación a la pertinencia se comenta que en las bases se incluyen elementos obligatorios que no son pertinentes con el trabajo con personas infractoras de ley.

⁹ Mejorar los conocimientos técnicos y transversales de la población infractora de ley para desempeñar una actividad laboral remunerada.

¹⁰ Usuarios reciben capacitación de competencias técnicas y transversales relacionadas a una ocupación para su empleabilidad.

¹¹ Usuarios/as llevan a cabo una práctica laboral para adquirir experiencia en el oficio del curso

¹² Diseño de un plan de negocios por parte de usuarios/as.

¹³ Fortalecer la formación en las competencias de empleabilidad en personas con baja calificación laboral a través de oficios conducentes a fuentes de trabajo.

¹⁴ Facilitar la inserción laboral de las personas dependientes de Gendarmería.

¹⁵ Implementar los cursos de capacitación laboral basados en enfoque de competencias.

El **tercer elemento** hace alusión a la pertinencia de la oferta formativa existiendo diferencias en la pertinencia entre Fórmate Para el Trabajo y los otros dos programas. Se afirma que el primero efectivamente sí es pertinente para la inserción laboral pues la oferta se selecciona a través de las mesas regionales +R, en un proceso colaborativo que incluye distintas miradas y que, incluso, ha incluido la licitación de estudios sobre mercado laboral a nivel regional, mientras que los otros dos programas esto sucede rara vez.

Uno de los principales obstáculos que se encuentra en la estrategia de implementación de los cursos y que afecta la consecución de los objetivos de los tres programas, refiere a que estos cursos no se ejecutan como procesos que encaminen hacia una reinserción social efectiva, vale decir, se ejecutan como cursos de capacitación, sin consideraciones de las necesidades específicas de la población infractora de ley, por lo cual se hace revisión de la pertinencia en la implementación de las líneas para infractores de ley, la pertinencia formativa desde usuarios/as y como dicha pertinencia se asocia a los diferentes perfiles de usuarios/as, su cultura y territorio en que habitan.

El **cuarto elemento** se definió como la identificación del perfil del público objetivo de cada línea programática el cual se centra en conocer a quienes están dirigidas efectivamente cada una de las líneas. Al revisar la definición de la población objetivo de cada uno de los programas, se observa que los tres programas apuntan a población condenada del sistema penitenciario, en cualquiera de sus subsistemas, por lo que no habría diferencia en este punto.

Tabla 3. Definición de población objetivo programas Fórmate Para el Trabajo, Becas Laborales y Transferencias al Sector Público

Fórmate Para el Trabajo (Proyecto +R)	Becas Laborales	Transferencias al Sector Público
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.	Personas entre 18 y 65 años que estén cumpliendo condena ya sea en el sistema abierto o cerrado, con penas sustitutivas o alternativas a la reclusión, y que en su Plan de Intervención Individual se definan necesidades de capacitación laboral; o que sean beneficiarios del Programa de apoyo post penitenciario.	Personas imputadas, procesadas y condenadas de los sistemas penitenciarios cerrado, abierto y post penitenciario y a jóvenes de secciones juveniles del país.

Fuente: Elaboración propia en base a revisión documental

Sobre las características psicosociales de la población beneficiaria esta presenta especificidades y necesidades importantes tales como la falta de costumbre para lograr atención por tiempo prolongado, no respetan la asistencia y los horarios estipulados y dificultades para recibir órdenes.

En cuanto a las experiencias formativas previas y antecedentes de capacitación en las tres líneas la mayoría ha pasado por más de un programa y por varios cursos, pero sin tener una trayectoria formativa que les ayude a formar un proyecto de vida o que permita relacionar los programas o cursos que han tomado.

Otro desafío para el desarrollo de los programas se relaciona con la selección de usuarios/as, y que aqueja especialmente a los territorios en los que estos programas se llevan a cabo que tienen un bajo número de población penal. Esto perjudica la ejecución y variedad de los cursos que se dictan, ya que existen un mínimo, entre 10 a 20, de participantes que están establecidos por bases para poder darlos. Perspectiva de género en los programas.

Por parte de proveedores se abordó la necesidad de incluir perspectiva de género en estos programas. Se señala que, si bien se incluye la perspectiva de género en la selección de cursos y en el uso de

lenguaje no sexista, hay necesidades particulares de la población femenina infractora de ley que deben considerarse en el diseño del programa, como por ejemplo, los procesos de colocación laboral para mujeres en contextos donde no cuentan con apoyo para el cuidado de hijos/as, así como otros obstaculizadores socioemocionales que las intervenciones no relevan tales como lo que significa el ser jefa de familia monoparental, las responsabilidades domésticas asociadas a los roles tradicionales de género, sumado a la culpa de haber abandonado a sus familias durante la época que estuvieron en la cárcel.

El **quinto elemento** abordó las metodologías de enseñanza las que se reconocen positivamente por ser metodologías didácticas, que mantienen ocupado a la población privada de libertad y activos dentro de las horas lectivas. Respecto a las metodologías implementadas, se observa que tanto funcionarios SENCE como proveedores de capacitación afirman que el trabajo realizado es efectivo, vale decir, los usuarios/as aprenden con los métodos utilizados. Uno de los puntos más relevantes para lograr metodologías efectivas en el aprendizaje es reconocer la diversidad de usuarios/as que tienen los programas ya sea en cuanto a sus niveles educativos y edades. Finalmente, los principales obstáculos institucionales en la implementación de metodologías efectivas apuntan a falta de fiscalización que existe al respecto por parte de Gendarmería, donde algunos proveedores creen que hay una falta de sensibilización con lo que significan estos procesos de capacitación por parte de gendarmería.

El **sexto elemento** de análisis fue el de los proveedores. La evaluación de la labor de proveedores según usuarios/as es positiva, se argumenta que los cursos cuentan con los materiales necesarios, además de cumplir de manera puntual tanto con los horarios de los cursos como con los pagos de subsidios. Además, reconocieron que los proveedores tuvieron que enfrentarse a complejidades que excedían su control y que lograron solucionarlo. Algunos de estos problemas fueron la necesidad de ejecutar cursos de manera virtual, lo que se pudo realizar de manera adecuada, o la de ingresar materiales al interior de los recintos que eran esenciales para la ejecución adecuada del curso.

El análisis de proveedores permitió a simple vista observar diferencias entre dos grandes grupos de proveedores. El primero, generalmente relacionado al Registro especial, que apunta a proveedores con amplia experiencia en intervenciones con población infractora de ley. El segundo, proveedores que se incorporaron recientemente al trabajo con este tipo de población, a raíz de la apertura del +R a los organismos técnicos de manera general. El contraste entre los proveedores con experiencia y los que no tienen si bien se observan especialmente en el +R, también se pueden observar en los otros programas. Para ejemplificar, aquellos organismos de capacitación relacionados a fundaciones o que cuentan con personal especializado en población infractora de ley suelen realizar acompañamientos psicosociales, aunque el programa o las entidades no lo soliciten.

Por otro lado, no se observan mayores diferencias entre Becas Laborales y TSP, mientras que sobre el +R se expresaron valoraciones positivas en comparación. Respecto de la ejecución de los cursos, en general se observan opiniones positivas, donde se considera que los usuarios/as que terminan los cursos efectivamente logran aprender los conocimientos esperados. Los entrevistados apuntan a que, en general, existe una homogeneidad en cuanto a la ejecución de los procesos en los tres programas analizados. Más bien, sus diferencias se encontrarían en aspectos más estructurales o de contenido. Esto se refuerza con la existencia de procesos transversales que se deben ejecutar en estos programas.

El **séptimo elemento** fueron los obstaculizadores en el desarrollo de procesos y componentes de las líneas de capacitación, los que se identificaron como transversales a los tres programas analizados, ya que en la mayoría de los casos estos se presentan al trabajar con población carcelaria, independiente del curso o los componentes que el programa ejecute. Los principales obstaculizadores identificados fueron: el propio contexto carcelario, los procedimientos propios al interior de los penales (allanamientos, inspecciones), requerimientos administrativos engorrosos por parte de GENCHI hacia los facilitadores de los cursos, permisos para acceder con los materiales de trabajo, entre otros.

El **octavo elemento** apunta a comprender las razones por la cual desertan los participantes. Una de las principales razones que advierten los proveedores para la deserción de los participantes de los tres programas es que en el caso de los usuarios/as que se encuentran recluidos en las unidades penitenciarias, estos no continúan cuando consiguen la libertad condicional. Lo mismo fue indicado por parte de usuarios/as al ser consultados respecto de la deserción de sus compañeros/as. Otros factores de deserción son los traslados de reclusos a otros centros penales, problemas de conducta, exigencias, especialmente en el caso de los hombres, para proveer a sus familias y falta de motivación.

El **noveno elemento** aborda el apoyo sociolaboral (ASL) la cual considera su aplicación en los programas TSP y, principalmente, en el Fómrate Para el Trabajo, ya que en el caso del primero este componente no es obligatorio. Por otra parte, no se considera su aplicación para el caso del Becas Laborales. El análisis de este componente identifica tres elementos claves. El primero, la importancia que señalan los entrevistados respecto a la experiencia previa de los ejecutores en el desarrollo de capacitaciones con población infractora de ley. En segundo lugar, el hecho de que este componente se considere como fundamental para lograr los objetivos propuestos. Finalmente, se señala la necesidad de aumentar el presupuesto destinado a los profesionales de este componente.

El **décimo elemento** de evaluación apunta al análisis del proceso de intermediación laboral y reinserción social. De manera general se constató que en el caso del Fómrate Para el Trabajo, fueron procesos con muchas dificultades de poder cumplir. Esto, en primer lugar, por el estallido social, lo que en muchos casos derivó en desincentivar a las empresas a contratar a la población comprometida y, en segundo lugar, por la posterior situación de crisis sanitaria producida por el Covid-19. La evaluación de los procesos de intermediación laboral se hizo desde las y los usuarios y considerando la reinserción social.

V. TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES DE LOS USUARIOS Y USUARIAS LAS TRES LÍNEAS DE INTERVENCIÓN PARA PERSONAS INFRACTORAS DE LEY DE SENCE

En el presente capítulo desarrolla el objetivo específico 5 del estudio, el cual solicita “levantar las trayectorias sociolaborales de los usuarios egresados el año 2019 de las tres líneas de intervención para personas infractoras de ley”, considerando:

La generación de un marco teórico y analítico centrado en las trayectorias sociolaborales de las personas privada de libertad desde la *Dimensión formativa* y la *Dimensión laboral y económica*. Por otro lado, se abordan las barreras para la Reinserción Laboral sumado al componente de género. La alerta sobre dichas barreras debe servir para que cualquier iniciativa de reinserción sociolaboral futura ponga especial atención en no reproducir discriminación de ningún tipo y en específico las de género, para lo cual es indispensable considerar y abordar dichas barreras.

Una segunda consideración apunta a la identificación de los relatos de los participantes con respecto a sus experiencias sociolaborales anteriores y posteriores a su ingreso al programa de capacitación. En consistencia con el marco teórico, la mayor parte de los usuarios y usuarias entrevistados/as, previo a las capacitaciones laborales presentan trayectorias sociolaborales precarias y marcadas por la deserción escolar y el empleo informal e inestable. Es también importante señalar que no se observaron diferencias en las trayectorias sociolaborales en usuarios/as de +R, TSP y Becas Laborales.

En lo que respecta a las experiencias sociolaborales post intervención, en la mayoría de los casos, quienes están en el medio libre, se encuentran trabajando en otras áreas u oficios distintos al que aprendieron en la intervención. En el caso del +R la mayoría de los casos señalan que no recibieron el apoyo en la inserción laboral, y la relación con los OTEC es variada, pues en algunos casos se mantiene el contacto, ayudándoles incluso a encontrar empleo en otra área, mientras que en otros casos al finalizar la fase lectiva no hubo más contacto con la institución que ejecutó el curso

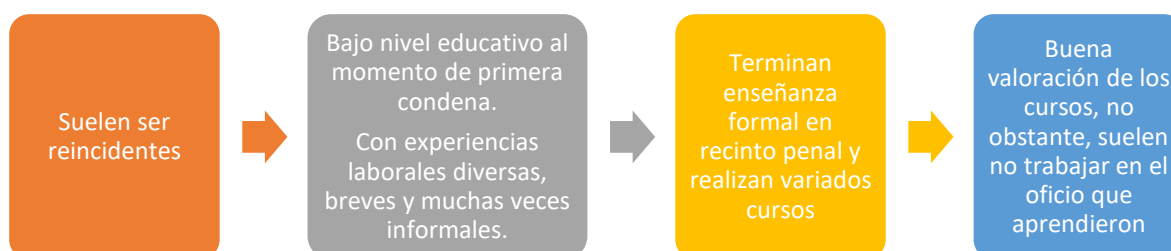
Una tercera consideración aborda el relevamiento de las variables que incidieron en la elección del curso por parte de los participantes del programa, siendo fundamental la variación entre el sistema cerrado y el sistema abierto, lo que presenta un desafío importante, sobre todo dentro del sistema cerrado, en relación a que exista una verdadera posibilidad de elegir cursos que resulten de interés, pero que esto a la vez sea sopesado de manera que la oferta responda a la vez a las necesidades del mercado laboral local facilitando así la posterior empleabilidad. Similar a esto, resulta también relevante poner atención a la oferta para la población femenina, en el sentido de, por un lado, aumentarla, y por otro, de ampliarla cada vez más hacia rubros u oficios menos vinculados a los roles tradicionales de género, pues en la actualidad la mayoría responden a cursos asociados a los rubros de la alimentación y la “belleza”. Esto último muy probablemente requiera de un trabajo de sensibilización con las propias usuarias.

La cuarta consideración hace mención a la identificación de variaciones en los discursos de los participantes sobre las expectativas inicialmente declaradas con respecto a la capacitación y su efecto en los distintos ámbitos de su vida, y los efectos posteriormente percibidos. La amplia mayoría de los/as usuarios/as señalan que los cursos eran muy buenos, que en muchas ocasiones superaron a sus expectativas en cuanto a la calidad humana y de conocimiento de los facilitadores, quienes siempre tuvieron el tiempo necesario para enseñar de manera adecuada a todos los/as participantes, quienes indicaron la conformidad con el conocimiento demostrado por los formadores. Si bien, se cumplieron las expectativas sobre los cursos de capacitación en la mayoría de los casos, no fue así respecto al +R en general sobre todo por el no cumplimiento de la promesa de colocación laboral. De tal forma que en muchos casos se calificó con nota 1 al +R y con nota 7 al curso de capacitación.

En cuanto a los efectos en los distintos ámbitos de la vida, se indica que las capacitaciones les ayudaron no sólo a aprender determinados oficios, sino también a generar más confianza en las habilidades propias, se señala en algunos casos no haber sabido hasta el momento de realizar la capacitación que se tenía habilidades para aprender rápido o para realizar ciertas tareas. Y aún en casos en que no se está trabajando en el oficio aprendido, sienten que al menos “tienen algo con que defenderse”, es decir, que saben hacer algo con lo cual pueden generar ingresos en caso de necesitarlo.

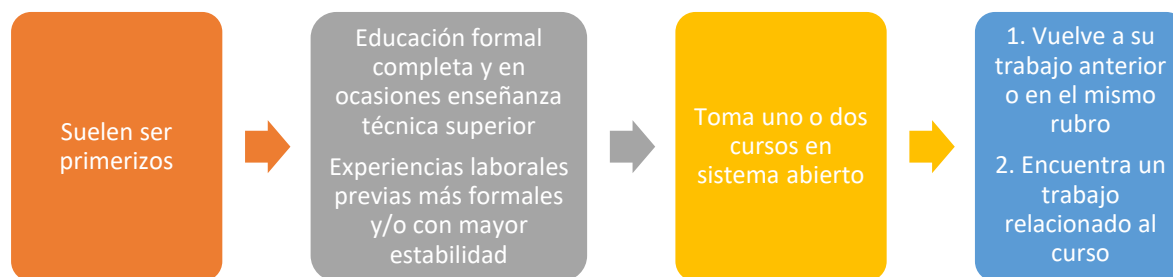
Por último, se aborda el diseño de tipologías de trayectorias sociolaborales en base a perfiles de personas egresadas de los programas, a pesar de que los perfiles sociolaborales de la población usuaria de las tres líneas de intervención de SENCE aparecen bastante similares, es decir, no se observaron diferencias entre usuarios/as de las tres líneas. Dicho lo anterior, de todas maneras, se pudieron observar durante el desarrollo del estudio, los siguientes perfiles de usuarios y usuarias.

Perfil 1. Hombres Reincidentes: en general son usuarios con bajo nivel educativo (muchos completan su escolaridad privados de libertad), y poseen trayectorias laborales previas cortas, en distintas actividades y muy asociadas a la informalidad. Valoran muy bien los cursos, reconocen haber obtenido conocimientos, no obstante, entre quienes se encuentran en medio libre, la mayoría no trabaja en el oficio en que se capacitó.



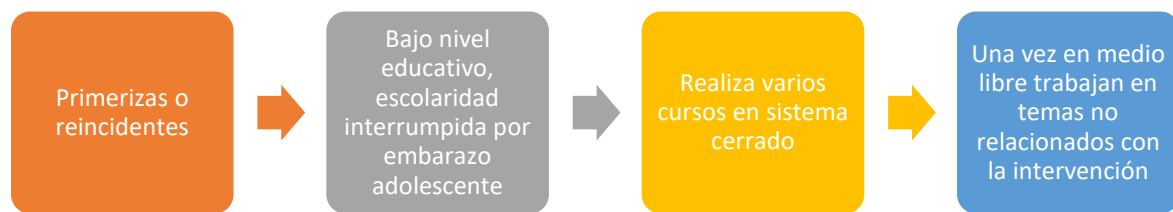
Fuente: Elaboración propia.

Perfil 2. Hombres Primerizos: primerizos con mayor nivel educativo y trayectorias laborales previas estables. Son usuarios que evalúan positivamente la experiencia de las líneas de SENCE, consideran que los cursos que recibieron fueron de calidad, aunque mayoritariamente no trabajan en lo que se les capacitó, con algunas excepciones que sí encontraron empleo en el oficio aprendido.



Fuente: Elaboración propia.

Perfil 3. Mujeres: reincidentes (con excepciones) y donde al menos una de sus condenas se relaciona con Ley de Drogas, bajo nivel educativo en general a causa de embarazo adolescente. Poseen trayectorias laborales informales e inestables, asociadas al comercio menor y a actividades extensivas de los roles de género (venta de alimentos). Evalúan positivamente la experiencia en las líneas de SENCE, pero quienes están en libertad no trabajan en los oficios que aprendieron.



Fuente: Elaboración propia.

Se recomienda tomar estas tipologías sólo como una síntesis orientativa y no como una referencia para tomar decisiones respecto a los programas de reinserción sociolaboral de SENCE, sobre todo considerando que el uso de tipologías rígidas puede ser contraproducente en tanto podrían limitar la comprensión de la diversidad y complejidad de la población

VI. LEVANTAMIENTO DE LA OPINIÓN DE USUARIOS E INSTITUCIONES QUE HAN MANDATADO Y EJECUTADO EL PROYECTO +R E INTERVENCIONES SIMILARES

De acuerdo a la opinión de actores del +R y de otras instituciones que han mandatado o ejecutado intervenciones similares con población infractora de ley, el rol de Gendarmería es relevado como clave, así como también el rol de SENCE y el de la comunicación entre SENCE y Gendarmería.

Estos mismos actores han detectado una serie de nudos críticos, entre los cuales destacan:

- La complejidad de las personas a intervenir, a partir de sus carencias socio-económicas, educacionales, etc.
- Dinámica del sistema penal y penitenciario en que el trabajo es visto como castigo y no como reinserción social efectiva.
- Falta de adecuación de los programas a las distintas necesidades e intereses de la población privada de libertad, considerando las diferencias entre sub-sistemas.
- Falta de formación del personal uniformado de Gendarmería, existe una importante diferencia en el nivel de sensibilización respecto a la reinserción entre el personal civil y el

personal uniformado.

- Falta de infraestructura adecuada para poder desarrollar las intervenciones de buena manera.

A partir de las experiencias de las instituciones que han mandatado y/o ejecutado programas similares al +R, se identificaron una serie de buenas prácticas que se debieran incorporar en toda intervención de población infractora de ley, considerando la complejidad del perfil, a saber:

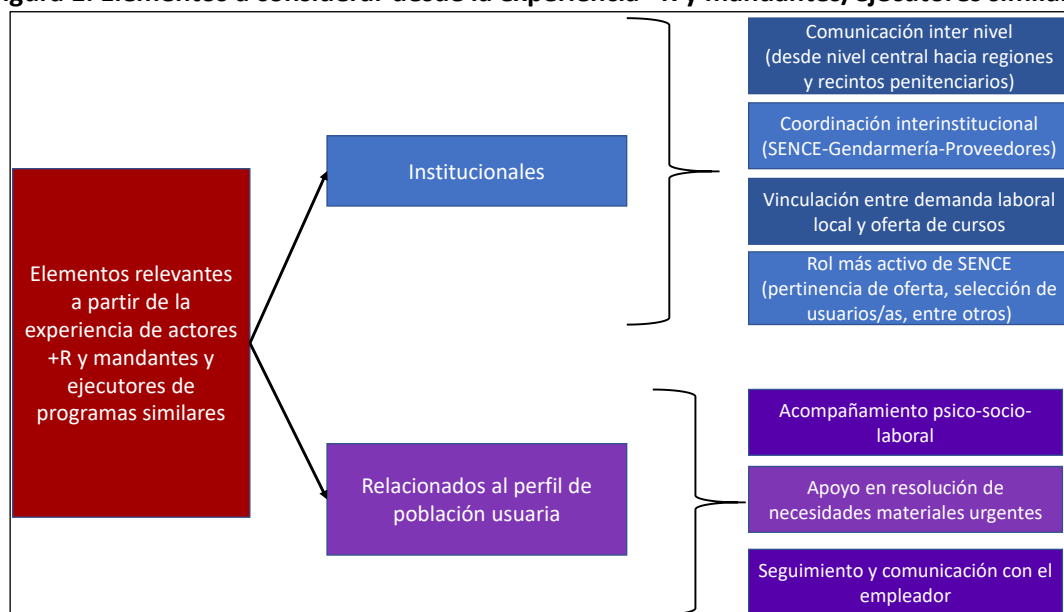
- Incorporación de un apresto laboral diseñado específicamente para este grupo (aspecto que ya incorpora el +R pero sin la especificidad necesaria para el grupo en cuestión).
- Incorporación de tutores como forma de apoyo a la población usuaria.
- Acompañamiento sociolaboral para la población usuaria infractora de ley como un componente esencial para el logro de la reinserción de estas.
- Apoyo psicosocial en relación a la articulación con redes de apoyo, pues las necesidades materiales apremiantes pueden ser un punto de inflexión para la reincidencia.

En relación a los actores estratégicos en la intervención con la población infractora de ley, emergen principalmente actores que no son parte de las instituciones públicas vinculadas a los programas de intervención, pero que pueden jugar un rol complementario que puede llegar a ser determinante para el éxito de la intervención, como es el caso de Fundaciones y Corporaciones desde la sociedad civil, empleadores desde el mundo privado, y desde el mundo público emergen también los municipios.

Tal como se adelantó en el punto anterior, instituciones tales como fundaciones, que pueden apoyar de manera específica en el ámbito psicosocial tanto de las personas infractoras como de sus familias resultan estratégicas, en tanto pueden ayudar a las personas usuarias a resolver urgencias materiales concretas como por ejemplo un paquete de pañales para un hijo o hija, hasta poder acompañar a las personas que recién salen al medio libre en sus primeros desplazamientos en una ciudad que, dependiendo el tiempo de condena, puede resultarles por completo desconocida. En esta línea, si se reconoce que las instituciones públicas no cuentan con la capacidad para realizar este tipo de acompañamiento, las alianzas con otras instituciones, en especial aquellas sin fines de lucro y con experiencia de trabajo con población infractora, puede ser una buena estrategia.

La siguiente figura resume los principales elementos a considerar a partir de la experiencia y aprendizajes de los actores de +R y mandantes y ejecutores de programas similares.

Figura 1. Elementos a considerar desde la experiencia +R y mandantes/ejecutores similares



VII. OPINIÓN DE EMPRESAS QUE CONTRATAN PERSONAS INFRACTORAS DE LEY Y DE EMPRESAS QUE DEJARON DE HACERLO

El presente capítulo aborda el objetivo específico siete de este estudio: “levantar la opinión de empresas que contratan y también las que no contratan personas infractoras de ley, para analizar su experiencia y actitudes hacia la contratación de ellas, en específico analizar: a) competencias técnicas, conductuales y actitudinales que son esenciales para la empleabilidad de egresados de programas destinados a infractores de ley; b) déficits de los egresados; c) apoyos y dispositivos necesarios para lograr la permanencia en los puestos de trabajo y/o acceder a uno”, además de otras dimensiones de interés.

Sobre la motivación de empresa para la contratación de personas infractoras de ley, en la totalidad de los casos la motivación responde, antes que otra cosa a convicciones personales de los dueños/as de las respectivas empresas (tres hombres y tres mujeres) en cuanto a aportar positivamente para una mejor sociedad, además de contribuir con el “derecho a tener una segunda oportunidad” en el caso de las personas infractoras de ley.

Sobre el perfil de infractores/as de ley, características del trabajo a realizar y desempeño de las personas contratadas por las empresas se abordó el perfil de las personas infractoras de ley contratadas por empresas, la ocupación laboral y funciones ofrecidas por las empresas, el tiempo de contrato y permanencia en la empresa y las fortalezas de las personas egresadas de programas de capacitación e inserción laboral destinados a infractores de ley.

Sobre los déficits de las personas egresadas de programas de capacitación e inserción laboral destinados a infractores de ley se mencionan bajo nivel competencias básicas (lectoescritura y numéricas), falta de modales básicos y la utilización de un lenguaje y modo de expresión en extremo inculto-informal (garabatos, groserías y coa), personalidades exacerbadas poco tolerantes a la frustración y al cambio, irritables, ansiosos y en algunos casos obsesivos. Si bien, la gran mayoría de las personas padecen de los rasgos antes mencionados, en el caso de las personas infractoras de ley, estos aspectos no están del todo controlados, por lo que, se gatillan negativamente ante ciertas situaciones cotidianas del mismo trabajo, lo que puede repercutir negativamente, ya sea en la relación con los pares, jefaturas e incluso clientes.

En el caso de empresas que ya no contratan personas infractoras de ley, las debilidades que se mencionan se relacionan a las competencias transversales genéricas, tales como la falta de compromiso con el trabajo, mala disposición en general, irresponsabilidad, falta de asertividad, entre otros, los que resultan esenciales no sólo para el desempeño de las funciones, sino que para antes de eso: querer trabajar.

Sobre los motivos por los que las empresas dejaron de contratar a personas infractoras de ley destacan la desconfianza por haber vivido situaciones de hurtos hacia la empresa y al personal, lo que generó desconfianzas entre los trabajadores, alterando el clima laboral de forma significativa. Y por otro lado se argumenta el mal desempeño laboral de un grupo de personas infractoras de ley, nunca se asume el compromiso por el trabajo y el espacio laboral (ausentismo, retrasos, entre otros).

Sobre las competencias técnicas, conductuales y actitudinales que son esenciales para la empleabilidad de egresados de programas destinados a infractores de ley, las empresas señalan las siguientes:

Tabla 4. Competencias esenciales para la empleabilidad de egresados de programas destinados a infractores de ley, según empresas entrevistadas

Básicas	Conductuales	Actitudinales	Técnicas
<ol style="list-style-type: none"> Lectoescritura Nociones básicas de pensamiento lógico matemático y matemática aplicada Expresión y comprensión oral Aseo y presentación personal Actitud y comunicación respetuosa Habilidades sociales¹⁶, emocionales¹⁷ y ciudadanas¹⁸ Habilidad digital básica 	<ol style="list-style-type: none"> Autocontrol¹⁹ Comunicación²⁰ Adaptación al cambio Conducta segura y autocuidado Trabajo en equipo y colaboración Iniciativa Motivación por el logro²¹ 	<ol style="list-style-type: none"> Responsabilidad Efectividad personal Planificación y organización²² Disposición a la tarea Compromiso con el trabajo Resolución de problemas²³ Aprendizaje continuo 	<ol style="list-style-type: none"> Formación/ capacitación laboral acorde al mercado laboral Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, sobre los apoyos y dispositivos necesarios para lograr la permanencia en los puestos de trabajo o acceder a uno los/as empleadores entrevistados ven de manera positiva que la colocación laboral se realice, a través de un otro, en este caso el mismo OTEC que realizó el curso de capacitación laboral y no se deje esa responsabilidad al infractor/a. Además se enuncian la importancia de los siguientes elementos sobre los cuales las personas infractoras de ley deberán desarrollar y aplicar sus conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), aptitudes (poder hacer) y actitudes (querer hacer), es decir competencias para, entre otras cosas conseguir un trabajo y mantenerlo, a saber: el lugar físico del trabajo (influye la distancia para manejar temas de responsabilidad, frustración); el clima laboral (donde se ponen a prueba las habilidades sociales, según exista tensión o tranquilidad); la organización del trabajo (por ejemplo, si se trabaja bajo presión en todo momento, de forma solitaria o en equipo); las relaciones sociales con compañeros/a y jefaturas (donde saber expresarse, comprender y hacerse entender serán la base para la comunicación); aspectos psicológicos (autocontrol emocional) y conductuales (motivación y compromiso con lo que se está haciendo).

De aquí, que el apoyo psicológico, social, laboral y el refuerzo y entrenamiento de las competencias de empleabilidad son la base para lograr una inserción laboral con miras a la reinserción social.

VIII. PROPUESTA DE UN MODELO DE INTERVENCIÓN PARA LA REINSERCIÓN SOCIOLABORAL DE INFRACTORES DE LEY

El modelo de intervención para la reinserción sociolaboral de población infractora de ley, esta diseñado a partir de elementos que se han destacado en las tres líneas que ejecuta SENCE para esta población (Proyecto +R, Becas Laborales y Transferencia del Sector Público) y los hallazgos que se han realizado durante el estudio, proveniente de la experiencia y opiniones

¹⁶ Tales como empatía, asertividad, sociabilidad.

¹⁷ Tales como autoconfianza, autoestima, tolerancia al estrés.

¹⁸ Contenidos de educación cívica.

¹⁹ En dos perspectivas: 1) evitar distracciones, enfocándose en la tarea para lograr los objetivos; 2) control emocional para regular el temperamento: ira, irritación ante frustraciones.

²⁰ En cuanto a la capacidad para expresarse y recibir mensajes con claridad y precisión en forma verbal y no verbal en los diferentes contextos situacionales dentro y fuera del lugar de trabajo.

²¹ En relación a querer hacer bien y correctamente el trabajo, procurando desarrollar objetivos y alcanzar metas.

²² Referido a seguir normas y procedimientos establecidos en la realización del trabajo; siendo capaz de establecer un plan de trabajo previo.

²³ Tiene dos enfoques: 1) cognitiva, al solucionar problemas que se presenten en el desarrollo habitual de las tareas y 2) socioemocional, al lograr resolver situaciones conflictivas con otras personas.

de distintos actores relevantes. Además, el diseño toma en consideración la normativa y los procesos transversales para las capacitaciones ya definidos por SENCE.

Entre los elementos existentes que se incorporarán, destaca la coordinación interinstitucional entre SENCE, Gendarmería de Chile y Ministerio de Justicia, y el trabajo de la mesa nacional y las regionales que ya se ha realizado en el Proyecto +R. Además, se incorporan, junto a la fase lectiva que se desarrolla en las tres líneas, la fase de inserción laboral del +R, así como el apoyo sociolaboral y el componente de colocación laboral.

En cuanto a las salidas, el modelo también incorpora la modalidad dependiente e independiente y los procesos de monitoreo y seguimiento una vez terminada la fase lectiva. Adicionalmente, se mantienen los dispositivos de apoyo que utiliza el Proyecto +R, a saber, seguro de accidente, el subsidio de útiles y herramientas, el subsidio diario y la certificación o licencia habilitante en los oficios que corresponda.

Otro aspecto relevante a considerar en el modelo es el perfil de usuarios al que va dirigido y el de ejecutores que se basan en lo establecido ya en el +R. El modelo está enfocado a personas mayores de 16 años que se encuentran bajo la custodia y administración de Gendarmería de Chile, parte de los distintos sub-sistemas, que buscan oportunidades concretas de capacitación y reinserción laboral como parte de un proceso de cambio. En cuanto a los ejecutores del programa estos pueden ser OTECs, Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Fundaciones, Corporaciones y Municipalidades, que tengan experiencia previa con población infractora de ley o población vulnerable.

A continuación se desarrollan los principales elementos del modelo propuesto.

1. Fortalecimiento del apoyo sociolaboral (ASL)

Esta propuesta incorpora recomendaciones para el fortalecimiento del ASL con el objetivo de lograr una mejor vinculación de los egresados de los programas que buscan la reinserción sociolaboral, y se considera como un elemento central en el modelo propuesto.

Se propone que el trabajo se realice por duplas, las que deberán cumplir con el siguiente perfil: 1 psicólogo y 1 asistente social (o profesión a fin), ambos con dos años mínimo de experiencia laboral y con experiencia en trabajo comunitario y con población vulnerable, deseable con infractores de ley.

En cuanto a la ejecución del ASL, se considera necesario incorporar el monitoreo y seguimiento periódico de los usuarios/as para saber cómo estos se desenvuelven en sus trabajos y las condiciones en las que se encuentran. Este monitoreo realizará tomando contacto con los usuarios/as y con empleadores para tener un mejor entendimiento de la situación. Lo anterior se hace con el fin de intervenir y dar apoyo a las partes si es que fuese necesario.

Otro elemento relevante es el trabajo con figuras significativas para que el usuario/a reciba apoyo de su entorno para completar la intervención y mantenerse en el mercado laboral una vez finalizada.

Finalmente, se considera el apoyo material a usuarios/as y sus familias para asegurar la continuidad en el programa y que no deserten por tener que dedicarse a buscar otras formas para generar ingresos para el hogar. Este apoyo material, no es subvencionado por el programa, y debiese surgir de la vinculación con programas sociales públicos y privados y redes de apoyo que se puedan gestionar desde las mesas de trabajo o por los ejecutores.

2. Estrategias para potenciar la inserción laboral de las personas y su mantención en el mercado laboral formal.

Un primer elemento es levantar diagnósticos desde la mesa nacional y regionales anualmente que permitan identificar la demanda laboral, incluyendo proyectos públicos y privados en los que se podrán emplear potencialmente los usuarios/as del programa. Además, estas mesas deberán gestionar alianzas para incluir cupos laborales, especialmente con grandes empresas, mientras que los ejecutores por su parte debiesen enfocarse en pequeñas y medianas empresas.

A nivel nacional también debiesen promoverse acuerdos interministeriales para incluir dentro de las bases de licitación puntaje por la contratación de personas infractoras de ley que hayan egresado de alguna capacitación de SENCE.

Las mesas regionales debiesen también fomentar el acceso de los usuarios/as a la oferta programática pública y privada referida al apoyo material mencionado anteriormente, así como a fondos para implementar emprendimientos, consiguiendo cupos o gestionando que los incluyan en los criterios de priorización.

Por último, para conseguir que todos los egresados de la fase lectiva, de la salida independiente, puedan conseguir un cupo de trabajo, se sugiere realizar un levantamiento de empresas dispuestas a contratar a los usuarios/as al finalizar la fase lectiva y así poder recurrir directamente a estas cuando las personas estén listas para ser colocadas laboralmente.

3. Estrategias de intervención según tipo de población.

En cuanto al género no se deben reproducir discriminaciones ni prejuicios de género, por lo que se requiere un diagnóstico de necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Además, las acciones con mujeres deben proyectar la inserción laboral efectiva reduciendo los obstáculos que enfrentan las mujeres, derivados de los roles de cuidado principalmente, por lo que se deben considerar espacios adecuados para poder llevar a los hijos/as menores de edad, horarios compatibles con las labores de cuidado, y capacitar en oficios con posibilidades reales de empleo dependiente o independiente y que no respondan a patrones de género.

También, es relevante considerar que 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 lo que los resultados variaran según esto, excediendo esto las posibilidades de intervención del programa.

En cuanto a las estrategias acordes los sistemas penitenciarios a los que pertenecen los usuarios/as, se propone que en el caso del sistema cerrado es necesario considerar las

limitaciones de espacio y horarios disponibles para la ejecución de intervenciones y los perfiles sociolaborales de los usuarios/as. En consideración de esto es necesario incluir estrategias de enseñanza especializadas con enfoque práctico, además de considerar la posibilidad de que los objetivos del programa pueden verse afectados por las dinámicas carcelarias como traslados, permisos de salida y la libertad condicional.

En el sistema abierto se deben planificar actividades consistentes con las rutinas de los centros de reinserción social en que se ejecuta la intervención y con los requerimientos legales de las penas sustitutiva para implementar estrategias de adherencia para reducir riesgos de deserción del programa.

En el sistema postpenitenciario deben centrarse en poder ofrecer capacitaciones de duración más acotada e implementar estrategias de adherencia para evitar el abandono. Además, es necesario enfocarse en la inserción laboral como resultado de la intervención.

Finalmente, el tipo de delito no debiese ser criterio de exclusión de los programas, sin embargo, es necesario trabajar con el usuario/a sobre la imposibilidad de trabajar en ciertos oficios. En estos casos el ASL debiese informar al usuario/a y consultarle si quiere tomar el curso pese a que se puede ver imposibilitado de ejercer el oficio.

4. Modelo de intervención para la vinculación laboral de las personas infractoras de ley atendidas en los programas SENCE

El modelo propuesto esta pensado para ser realizado de manera presencial y va dirigido a todos los subsistemas del sistema penitenciario.

Este modelo tiene como fin contribuir a la reducción de la reincidencia delictiva de la población penitenciaria perteneciente a uno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería.

En tanto, el objetivo del programa, es decir, el resultado concreto que se espera lograr es que la población penitenciaria perteneciente a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería se inserte laboralmente en el mercado laboral formal de manera dependiente o independiente. Al respecto se espera que el 30% de los usuarios se inserten al mercado laboral formal al término del programa y que el 70% de los que se logren insertan continúen en el mercado laboral formal seis meses después de haber finalizado la intervención.

Para poder conseguir estos resultados, se han establecidos 5 componentes que se deben ejecutar. El primero refiere a la creación de redes interinstitucionales para la promoción de la reinserción sociolaboral, las que deben organizarse en una mesa nacional y mesas regionales de trabajo con el objetivo de articular alianzas público-privadas y convenios para la obtención de cupos laborales y beneficios para usuarios/as del programa.

El segundo componente es el desarrollo de habilidades blandas y transversales. El desarrollo de este componente se realiza principalmente a través de talleres e intervenciones psicosociales individuales con el objetivo de instalar habilidades blandas para la empleabilidad, fortalecer la autoeficacia y promover las actitudes prosociales.

El tercer componente se enfoca en el desarrollo de habilidades técnicas y laborales. Para el desarrollo de este subcomponente será necesario implementar cursos técnicos que instalen las capacidades necesarias para ejercer un oficio, donde se busca que los usuarios/as logren aprobar los cursos y obtengan certificaciones o licencias habilitantes en los casos que apliquen. Además, se ofrecerá un módulo que entregue formación para desarrollar emprendimientos, además de apoyo durante su ejecución, a los usuarios que opten por una salida independiente.

El cuarto componente del modelo se centra en el acompañamiento psicosocial para la colocación y mantención laboral en el tiempo. Este componente es esencial para el éxito del programa y trabaja directamente con las figuras significativas durante toda la intervención para que estas apoyen al usuario/a durante la intervención. Paralelamente se trabaja con los usuarios/as, monitoreándolos periódicamente para apoyarlos en sus procesos de reinserción laboral. Este monitoreo se realiza de manera individual para entregar apoyo psicosocial y se toma contacto con las empresas cuando los usuarios/as ya están colocados laboralmente para monitorear como va su proceso de adaptación.

El quinto componente apunta a que los usuarios/a cuenten con cupos laborales o emprendimientos una vez finalizada la intervención. Se espera, en el caso de la salida dependiente, que los ejecutores realicen gestiones para lograr promesas de trabajo con empresas que estén dispuestas a contratar a usuarios/as del programa para lograr su colocación efectiva. En el caso de la salida independiente, se espera que los usuarios/a tengan un plan de negocios para implementar sus emprendimientos, donde los ejecutores debiesen realizar asesorías periódicas para apoyar la continuidad y eficacia de estos.

En cuanto al presupuesto, se considera el cálculo de un curso tipo para 10 usuarios. La cantidad de usuarios se debe a que en muchos recintos penitenciarios no hay población penitenciaria suficiente que cumpla con el perfil del curso para llenar los 20 cupos que normalmente se requieren para dictar un curso SENCE.

El presupuesto para la intervención es de \$33.408.650 pesos chilenos, lo que significa un costo por usuario de \$3.340.865 pesos chilenos.

Tabla 5. 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