



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



**PROYECTO LABORAL: UNA CONTRIBUCIÓN DESDE
EL TRABAJO SOCIAL AL TRABAJO
INTRAPENITENCIARIO.**

A partir del Enfoque Cualitativo.

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL**

**INSTITUCIÓN PATROCINANTE
GENDARMERÍA DE CHILE
COMPLEJO PENITENCIARIO VALPARAÍSO**

**PROFESOR GUÍA
MAURICIO URETA BERNAL**

**SEMINARISTAS
YISLEIM SANTÍN SÁEZ
OSCAR TORO CASTILLO
SILVIA ZAMORA OLIVOS**

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

Valparaíso, 2008

REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO
ALUMNOS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, 9 de diciembre del 2008.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Guía cumplo con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **“PROYECTO LABORAL: UNA CONTRIBUCIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL AL TRABAJO INTRAPENITENCIARIO”**, cursado durante el año académico 2008 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social Srs. YISLEIM SANTINS., OSCAR TORO CASTILLO, SILVIA ZAMORA OLIVOS, incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Excelente trabajo de sistematización de una realidad psicosocial al interior del Complejo Penitenciario de Valparaíso, traducido en una investigación de calidad con referentes sociales directos y con un entorno sociocultural rico en lenguaje, símbolos y representaciones sociales.

El manejo de teoría descriptiva y conceptos relevantes, citas adecuadas y de rigor científico, análisis profundo y descripción de la realidad con acento en las características del entorno y perfil humano.

Tesis de alta complejidad y manejo de propuestas de intervención ricas en creatividad y manejo tecnológico.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **7.0** (siete punto cero).



MAURICIO URETA BERNAL
PROFESOR GUIA

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN R.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO
ALUMNOS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, 3 de diciembre del 2008.

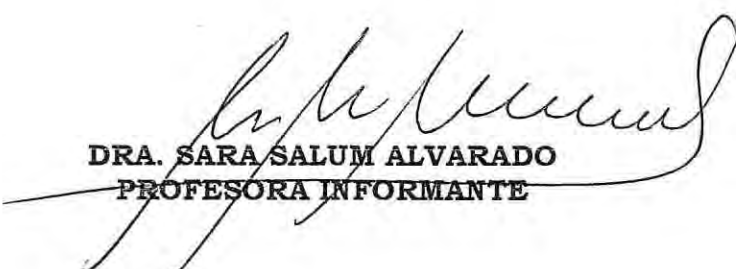
SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesora Informante cumplo con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **“PROYECTO LABORAL: UNA CONTRIBUCIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL AL TRABAJO INTRAPENITENCIARIO”**, cursado durante el año académico 2008 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social Srs. YISLEIM SANTINS., OSCAR TORO CASTILLO Y SILVIA ZAMORA O., incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Para efectos de la calificación se ha evaluado.

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la Bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **7.0** (siete punto cero).



DRA. SARA SALUM ALVARADO
PROFESORA INFORMANTE

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN R.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

*Saber no es suficiente, debemos aplicar.
Desear no es suficiente, debemos hacer.
(Johann W. Von Goethe).*

Durante este periodo de pre-grado valiosas personas han potenciado y apoyado mi formación como profesional del área social. Estas personas han incentivado en mí la búsqueda del conocimiento y me han fortalecido en la aplicación de éste.

Quiero agradecer a una mujer que ha dado todo por mí, todo lo que soy es gracias a su esfuerzo y perseverancia, sin ti madre este proceso habría sido muy difícil, gracias por levantarte cada día a trabajar para que yo cumpliera mi sueño de ser Asistente Social. A ti padre también te agradezco porque a pesar de la distancia igual mantuviste la cercanía. En general gracias a mis hermanas/os Sofía, Ashlie, Martín, a ti abueli y a la pareja de mi madre Pedro, por no dejarme sola en estos cinco años y darme fuerza para seguir en esos momentos de fragilidad.

Quiero agradecer a José Santín mi tío que se comportó como un padre, gracias por escucharme, recibir mis urgencias y sentirse orgulloso constantemente de su sobrina.

Quiero también decir gracias a un hombre maravilloso que en un tiempo será mi esposo; gracias a ti Pablo Latorre Fuenzalida por estar a mi lado desde 2° año, fuiste un pilar fundamental en mi crecimiento y desarrollo académico y personal. Juntos crecimos en esta profesión y desarrollamos nuestra vocación, ahora que sí te podré decir colega emprenderemos una nueva etapa y sé que ahí estaremos fortaleciéndonos mutuamente, infinitas gracias por darme tus sabias palabras en los momentos complejos; por eso y más Te amo mi amor...

Deseo entregar palabras de agradecimiento a dos docentes de la Escuela de Trabajo Social, al Sr. Mauricio Ureta Bernal y al Sr. Christian Corvalán Rivera, gracias por confiar en mí y permitir potenciar mi pasión por la enseñanza de aula; de ustedes recibí formación profesional, pero también herramientas que posibilitaron mi crecimiento personal.

De los lazos de amistad que uno crea a nivel de universidad al final sólo quedan aquellos que se formaron por sentimientos sinceros, por eso quiero agradecer a ciertas personas, que hicieron de este proceso un espacio de comprensión y acompañamiento; gracias amiga Su, Mariela, Silvia, Giannina y Alita, son valiosas personas, las quiero. Colega Rodrigo Plaza para usted también tengo palabras, el Trabajo Social cobra sentido cuando personas como usted lo engrandecen, no pierdas nunca esa pasión por la construcción de conocimiento a través de la opinión estudiantil (pero la sabia y con fundamento, jajaja), nos vemos luego en el mundo laboral...

A los auxiliares y tíos de la escuela les doy infinitas gracias por ser tan serviciales y atentos cuando yo lo requerí, más que trabajadores ustedes fueron esa cercanía familiar que uno requiere cuando está horas y horas desarrollando actividades académicas.

A mi equipo de seminario de título Oscar Toro C. y Silvia Zamora O. les agradezco por crear un bloque de trabajo constante, juntos desarrollamos una experiencia que se basó en el respeto y la ayuda mutua, buscamos juntos una tesis que se acercara a lo metodológicamente correcto y a lo útil; sin embargo también encontramos un apoyo en cada uno, las anécdotas quedarán en el recuerdo, pero lo aprendido pasará a ser parte de nuestro bagaje como profesionales.

Por último quiero agradecer a todos los actores del área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso que posibilitaron el desarrollo del seminario de título, Don Manuel, Christian, Jessica, Marcela, Sra. Abigail, Sra. Lorena, cabo Huaiquilao y Gallardo y a todos los internos que dieron su opinión y participaron sin un interés particular.

La formación profesional es una instancia que posibilita la adquisición de un conocimiento especializado, sumado al desarrollo de las habilidades personales que cada uno posee. No se construye universidad sólo en las asambleas y los movimientos estudiantiles, la universidad también se construye desde el aprendizaje y la generación de conocimiento y eso se da en mayor medida en las aulas, gracias a todos quienes me escucharon y aprovecharon los espacios de ayudantía académica.

*Un hombre no envejece cuando se le
arruga la piel, sino cuando se arrugan
sus sueños y esperanzas. (Anónimo)*

VISLIEIM SANTÍN SÁEZ.

Agradezco a:

A mi familia

A mis compadres

A mi Novia

A mis compañeros y compañeras

Y a todos aquellos que me motivaron y apoyaron para ser...

Oscar.

Dedicatoria y Agradecimientos:

Quiero dedicar mi tesis a todas aquellas personas que a lo largo de estos cinco años estuvieron y están conmigo apoyándome: Papá, Mamá, Hermanos, penosidad, amigas(os), y a tí amor, todos ustedes permitieron que el camino no se hiciera tan pesado en los momentos difíciles.

Quiero agradecer al profesor guía por haber permitido desarrollar las ideas propuestas, confiando en nuestras capacidades y competencias, por la confianza, respeto y apoyo muchas gracias. A todos aquellos profesores que estuvieron dispuestos a resolver inquietudes, también muchas gracias, por demostrar ser buenos maestros.

No puedo dejar de agradecer a mis dos compañeros de tesis, Yisleim y Oscar, por las ideas compartidas, los conocimientos adquiridos, y por sobre todo, las experiencias vividas, los momentos compartidos, las anécdotas y recuerdos que nos quedarán de este año compartido.

Por supuesto agradezco a la vida, por todo lo que me ha dado, y por todo lo que me ha permitido aprender...

Y finalmente dedico este trabajo especialmente a mis padres, quienes me han enseñado la virtud de la fortaleza y el esfuerzo.

Silvia.-



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



**PROYECTO LABORAL: UNA CONTRIBUCIÓN DESDE
EL TRABAJO SOCIAL AL TRABAJO
INTRAPENITENCIARIO.
A partir del Enfoque Cualitativo.**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL**

**INSTITUCIÓN PATROCINANTE
GENDARMERÍA DE CHILE
COMPLEJO PENITENCIARIO VALPARAÍSO**

**PROFESOR GUÍA
MAURICIO URETA BERNAL**

**SEMINARISTAS
YISLEIM SANTÍN SÁEZ
OSCAR TORO CASTILLO
SILVIA ZAMORA OLIVOS**

Valparaíso, 2008



Índice

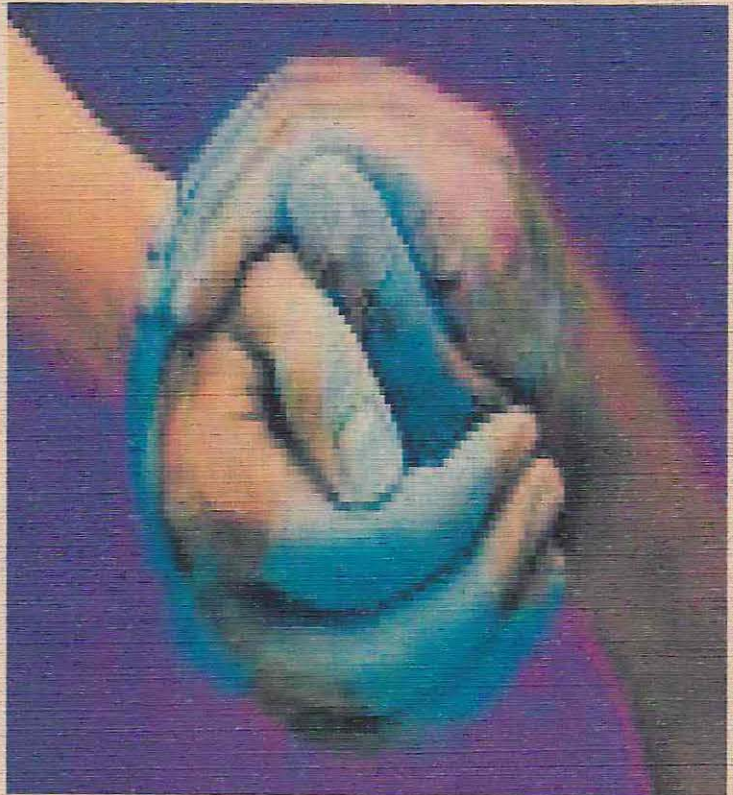
	Página
CAPÍTULO I: INFORME INSTITUCIONAL.....	3-22
Antecedentes Generales de la Institución.....	4
Principios orientadores de la institución.....	5
Objetivos Institucionales.....	6
Funciones Institucionales.....	6-7
Sistemas penitenciarios de cumplimiento de condena.....	7-8
Organigrama Complejo Penitenciario de Valparaíso.....	9
Estructura física de la institución.....	10-12
Organigrama área laboral.....	13
Programa laboral para la población penal reclusa. El trabajo penitenciario como factor de reinserción social.....	14
Programa laboral de Gendarmería de Chile.....	14-18
Área laboral Complejo Penitenciario de Valparaíso.....	18-19
Recursos de la institución.....	19
Trabajo Social de la institución.....	19-21
Beneficios intrapenitenciarios (BIP).....	21-22
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	23-72
Elementos orientadores.....	24
Marco Referencial.....	25-75
Teoría Aprendizaje Social Vicario.....	27-28
Teoría Nichos Etiológicos.....	28-29
Teoría de la Anomia.....	29-31
Teoría de Desigualdad de Oportunidades.....	31-32
Mecanismos de transmisión de las pautas de conductas antisociales.....	32-36
Factores incidentes en el fenómeno de la delincuencia.....	36-37
Reinserción social y delincuencia.....	37-40
Rol del entorno en la reinserción social.....	40-44
Educación y reinserción social.....	44-46
Trabajo y reinserción social.....	47-50
Beneficios de la rehabilitación del interno.....	50-51
Barreras complejizadoras del proceso de trabajo intrapenitenciario.....	51-52
Crisis en las facetas de la reinserción social.....	52-53
Factores que dificultan la reinserción social.....	53-60
Trabajo, trabajo decente y reinserción social.....	60-64
Experiencias internacionales de reinserción en el ámbito penitenciario.....	64-72
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	73-96
Fundamentación temática.....	74-77
Definición problema de investigación.....	77-78
Preguntas Significativas.....	79
Objetivos de investigación.....	80
Instancias metodológicas.....	81-82
Enfoque de la investigación.....	82-83
Tipo de investigación.....	83-85
Colectivos de investigación.....	86
Selección de la muestra.....	87
Técnicas de recolección de datos.....	87-89



Criterios de rigor.....	89-92
Plan de análisis.....	92-93
Sistema de categorización.....	94-96
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	97-155
Análisis de la investigación.....	98-155
Proceso de Selección de internos para el área laboral del C.P.V.....	98-106
Perfil de los internos pertenecientes al área laboral del C.P.V.....	106-114
Cursos ejecutados por los administrativos.....	114-124
Programa de intervención diferenciado del área laboral del C.P.V.....	124-132
Instancias de aprendizaje vivenciadas por los internos.....	132-147
Preparación para el egreso del recinto penal.....	147-155
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO.....	156-172
Denominación del proyecto.....	157
Naturaleza del proyecto.....	157
Descripción.....	157
Fundamentación.....	157-158
Marco institucional.....	158
Finalidad del proyecto.....	159
Objetivos del proyecto.....	159
Beneficiarios del proyecto.....	159
Localización física y cobertura espacial.....	159
Matriz proyecto.....	160-172
CAPÍTULO VI: CONCLUSIÓN.....	173-178
CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA.....	179-186
CAPÍTULO VIII: ANEXOS.....	Remítase al Disco Compacto

CAPÍTULO I:

INFORME INSTITUCIONAL.



*El secreto de la existencia no consiste solamente en vivir,
sino en saber para que se vive. (Fiodor Dostoievski)*



Antecedentes Generales de la Institución

Identificación de la Institución.

Nombre: Complejo Penitenciario de Valparaíso. Gendarmería de Chile

Director Nacional Gendarmería Chile: Alejandro Jiménez Mardones

Director Regional: Inspector Carlos Muñoz Díaz

Jefe del Complejo: Sub-Inspector Germán Aguirre Cárdenas

- **Ubicación Geográfica:** Camino la Pólvora # 665, Cerro Florida, Comuna de Valparaíso, Quinta Región.
- **Cobertura:** El total de la población penal, es de 3051 internas e internos. De los cuales 210 corresponden a mujeres y 2841 a hombres. Población que se encuentra segmentada en diversos módulos.
- **Radio de Acción:** el radio de acción se extiende en las siguientes ciudades: Valparaíso, Viña del Mar y la comuna de Con Con, sin embargo a este complejo penitenciario confluyen imputados de todo el país.

Complejo Penitenciario de Valparaíso

El Complejo Penitenciario de Valparaíso, es una institución de carácter público, que depende administrativamente de Gendarmería de Chile, y legalmente del Ministerio de Justicia, formando parte del Sistema Nacional de Defensa Social, competencia directa del Estado.

La construcción de este establecimiento se enmarcó dentro de un proceso de adecuación y modernización acorde al desarrollo económico, político y social, en el cual se encuentra inmerso el país.

Esta institución fue inaugurada **el 21 de Abril de 1999**, bajo la presidencia de Don Eduardo Frei Ruiz - Tagle, siendo en ese entonces la Ministra de Justicia la Sra. María Soledad Alvear Valenzuela.

El diseño arquitectónico de este moderno complejo, fue creado para albergar una capacidad de más de *1.300 internos*, en celdas dotadas de instalaciones esenciales, correspondiendo esta obra al más importante establecimiento penal del país.

Principios Orientadores de la Institución.

Conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2859, de fecha del 12 de Septiembre de 1979, quien fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, la cual define la naturaleza, los objetivos, las funciones y estructura orgánica del Servicio, siendo la misión institucional: "Atender, Vigilar, Asistir a los individuos puestos a nuestra disposición por la autoridad competente, para contribuir a la reinserción social de los mismos", lo cual se constituye en un eslabón para la seguridad ciudadana.

Misión.

Para la comprensión más acabada de los conceptos que definen la misión institucional se desarrollan los diferentes aspectos:

- ❖ **VIGILANCIA:** Acción ejercida por la administración penitenciaria que implica la observación activa, atenta y personalizada de la conducta de las personas privadas de libertad y consideradas como peligrosas para la sociedad, con el fin de prevenir toda acción que pueda atentar contra el deber institucional de hacerlas cumplir con penas impuestas por los distintos organismos correspondientes y de ponerlas oportunamente a disposición de tribunales cuando estos lo soliciten.
- ❖ **ATENCIÓN:** Acción de proporcionar a las personas privadas de libertad en los establecimientos penitenciarios de Gendarmería, un conjunto de condiciones básicas en materia de infraestructura, higiene ambiental, alimentación, vestuario personal y de cama, aseo personal, atención de salud, protección a la integridad física y psicológica, facilidades de comunicación y atención espiritual.
- ❖ **ASISTENCIALIDAD:** Atención a través de la cual la institución penitenciaria responde al mandato social de contribuir a la reinserción, como un agente facilitador de este proceso, fomentando al desarrollo de la capacidad de autogestión y demás potencialidades de las personas mediante programas y proyectos que permitan el logro de este objetivo.
- ❖ **CONTRIBUCIÓN A LA REINSERCIÓN EN LA SOCIEDAD:** Acción desarrollada a través de la atención, vigilancia y asistencia mediante la cual Gendarmería de Chile estimula el desarrollo de condiciones personales de los sujetos a su disposición durante el período de permanencia y al egreso del sistema penitenciario, de forma de facilitar la reinserción social mediante el trabajo, educación, capacitación y recreación.

Objetivos Institucionales

- Dirigir todos los establecimientos penales del país, aplicando normas establecidas en el régimen penitenciario y velando por la seguridad interna de estos.
- Cumplir las resoluciones judiciales correspondientes, en relación con el ingreso y libertad de las personas sometidas a su custodia.
- Recibir y poner a disposición del tribunal competente a los individuos detenidos.
- Custodiar y atender a las personas privadas de libertad, durante su permanencia en los establecimientos penales autorizados con vigilancia y a los recimiles carcelarios en casos en que la ley así lo determine.
- Readaptar a personas privadas de libertad, con el fin de disminuir su peligrosidad y lograr su reinserción social.
- Asistir al medio libre a las personas que se encuentran cumpliendo condena.
- Resguardar la seguridad interna, en dependencias del Ministerio de Justicia, Corte Suprema y en Tribunales de Justicia a lo largo del país.

Funciones Institucionales

En cuanto a las funciones que define la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, estas están orientadas:

- 1.- Dirigir todos los establecimientos penales del país, aplicando las normas preventivas en el régimen penitenciario que señala la Ley y vela por la seguridad.
- 2.- Cumplir resoluciones emanadas de la autoridad competente, relativas al ingreso y a la libertad de las personas sometidas a su guarda, sin que le corresponda calificar el fundamento, justicia o legalidad de tales requerimientos.
- 3.- Recibir y poner a disposición del tribunal competente los delitos, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Penal y Leyes especiales.
- 4.- Custodiar y atender a las personas privadas de libertad en las siguientes circunstancias:
 - a) Mientras permanezcan en establecimientos penales.
 - b) Durante las salidas autorizadas con vigilancia por orden emanadas de los tribunales o autoridad administrativa competente.
 - c) A los egresados de recintos carcelarios en los casos que la ley determine.
 - d) Readaptar a las personas privadas de libertad en orden a eliminar su peligrosidad y lograr su reintegración al grupo social.
 - e) Asistir en el medio libre a las personas que accedan al mismo tiempo por encontrarse cumpliendo condenas o por otra causa legal, en condiciones que señalan los reglamentos.

- f) Resguardar la seguridad interna de los recintos donde funcionan el Ministerio de Justicia que determina el Presidente de la República por Decreto Supremo, sin perjuicio de las atribuciones de las fuerzas de orden.
- g) Contratar directamente el planeamiento, estudio, proyección, constitución, ampliación, reparación y conservación de los inmuebles donde funcionen los establecimientos penitenciarios del país, cualquiera sea el monto que la ejecución de dichas obras importe.

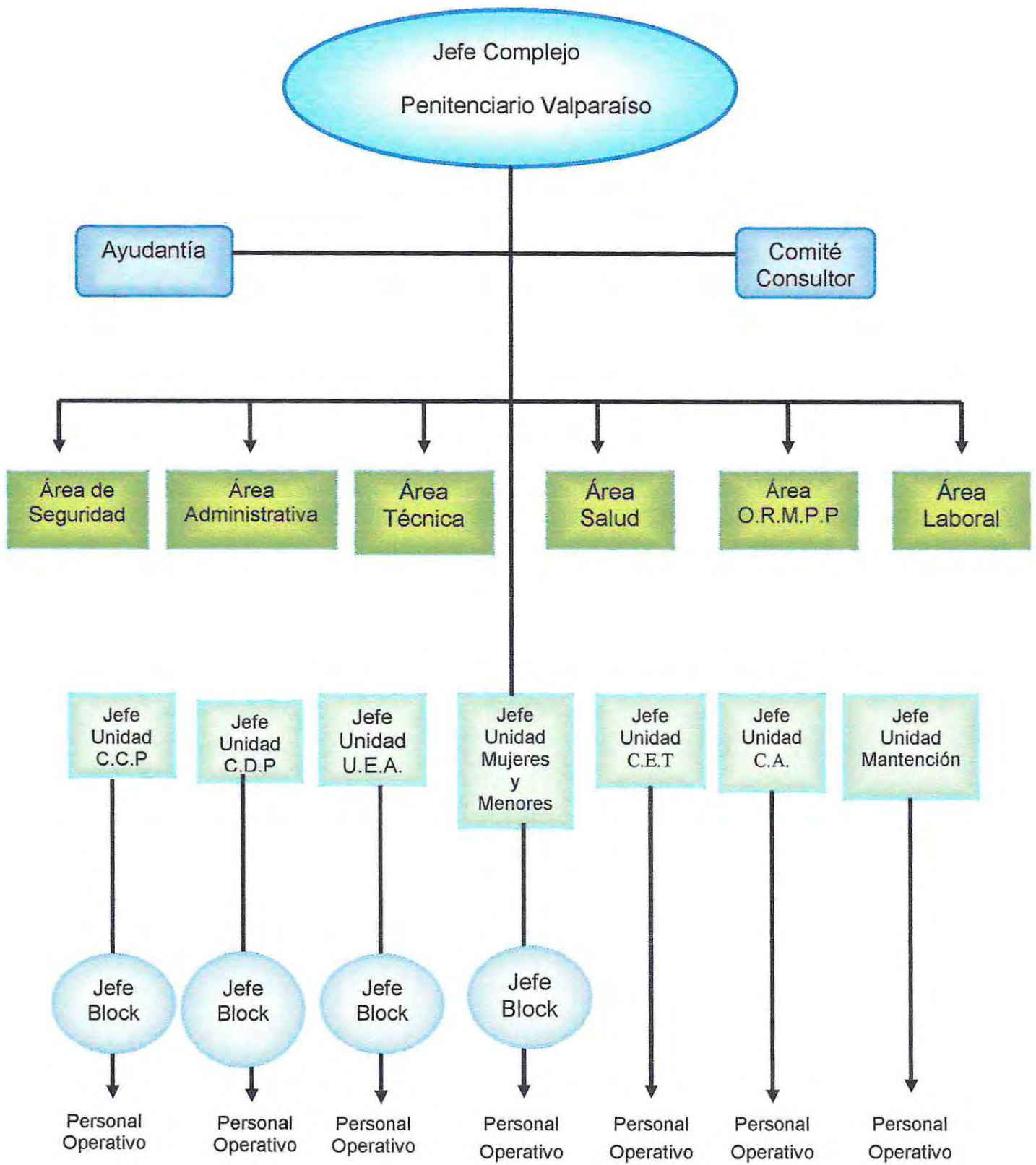
Sistemas Penitenciarios de Cumplimiento de Condena

SISTEMA ABIERTO	SISTEMA SEMI-ABIERTO	SISTEMA CERRADO
<p>Nace con la promulgación de la Ley N° 18.216, sobre medidas alternativas a las penas de reclusión, cuya función es controlar a las personas, que en conflicto con la justicia son beneficiarios con la Libertad Vigilada, Reclusión Nocturna o Remisión Condicional de la pena, su principal característica es que trabaja con la población de escasa peligrosidad no separándola de su medio habitual, lo que significa beneficiarlos tanto a nivel personal como familiar.</p> <p>En estos establecimientos, el orden y la disciplina serán los principios para el logro de una convivencia normal en toda la colectividad civil, con ausencia de controles</p>	<p>Surge mediante la Ley N° 14.874 en los artículos 86 y 89 del Código Penal, el cual se caracteriza por el cumplimiento de la condena en el medio organizado en torno a la actividad laboral y a la capacitación, donde las medidas de seguridad adoptan un carácter de autodisciplina de los condenados quienes pueden moverse sin vigilancia al interior del recinto en virtud del principio de confianza que la administración penitenciaria deposita en ellos.</p>	<p>Se regula mediante el Decreto Supremo de Justicia N° 1.771, del 30 de diciembre de 1992, en su artículo 11 y 86, integrados por las unidades que albergan a quienes representan un riesgo para la sociedad por su situación procesal o porque la pena impuesta le impide acceder a un sistema de menor rigidez, en ellos imperan los principios de seguridad, orden y disciplina propios de un interno, cuidando especialmente la observación puntual de horario de los encierros y desencierro, de los allanamientos, requisas, intervención de correspondencia y visitas, recuentos numéricos y de desplazamiento de los</p>



<p>rígidos tales como formaciones, allanamientos, requisas, intervención de visitas y correspondencia. No obstante, el Director Regional, podrá ordenar dichos controles.</p>		<p>internos de una dependencia a otra, controlando las comunicaciones orales y escritas por razones de seguridad.</p> <p>Estos principios deberán armonizar, en su caso, con la exigencia de que no impidan las tareas de los internos, proporcionando la aplicación de programas y proyectos diseñados para su integración activa en la sociedad.</p>
---	--	--

Organigrama Complejo Penitenciario de Valparaíso



Estructura Física de la Institución

Infraestructura.

El Complejo Penitenciario de Valparaíso es un sistema cerrado, el cual está organizado en Unidades Penales y Áreas Funcionales.

1.- **Las Unidades de Reclusión**¹: son establecimientos destinados a la permanencia y tratamiento diferenciado de los internos, siendo éstos:

a) **CENTRO DE DETENCIÓN PREVENTIVA (C.D.P.)**: destinado a la población masculina adulta con calidad procesal de detenidos, procesados e imputados. En esta unidad se encuentran 1370 internos.

➤ Segmentación Actual.

MÓDULO	SEGMENTACIÓN ACTUAL
109	Imputados, baja asimilación delictual, buen comportamiento.
110	Delitos sexuales, primerizos, delitos económicos, baja contaminación criminológica, muy buena conducta.
111	Condenados, muy mala conducta, Refractarios.
112	Castigados C.C.P Y C.D.P
113	Imputados, alta asimilación delictual, mal comportamiento.
114	Condenados y Reincidentes. Alto y Mediano Compromiso Delictual.
115	Condenados, mala conducta, afuerinos.
116	Sección juvenil: Patio A buen pronóstico psicosocial; Patio B mal pronóstico.
117	Sección psiquiátrica, en formación.
118	Ex funcionarios de justicia, situaciones especiales y tránsito.

b) **CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO (C.C.P.)**: destinado a la población masculina adulta con calidad procesal de condenados. En esta unidad se encuentran 1302 internos.

¹ Todos los datos cuantitativos que se entregan en esta sección corresponden al 17 de noviembre de 2008.

➤ Segmentación Actual.

MÓDULO	SEGMENTACIÓN ACTUAL
101	Módulo de intervención laboral, buen pronóstico.
102	Internos de buen pronóstico psicosocial intervenidos por readaptación.
103	Módulo de buen pronóstico psicosocial intervenidos por UTL.
104	Condenados Refractarios, Alto Compromiso Delictual y mal pronóstico psicosocial.
105	Internos de buen pronóstico psicosocial, intervenidos por el área laboral.
106	Beneficio Conyugal y salidas controladas.

c) **CENTRO PENITENCIARIO FEMENINO (C.P.F.):** destinado a la población penal femenina adulta, en sus diferentes calidades procesales. En esta unidad se encuentran 209 internas.

➤ Segmentación Actual.

MÓDULO	SEGMENTACIÓN ACTUAL
A	Módulo disciplinario internas refractarias al sistema, pésima y mala conducta.
B	Módulo de buen comportamiento y buen pronóstico.
C	Módulo de mal comportamiento, de regular a mal pronóstico.
D	Imputadas sin importar su compromiso delictual.

d) **UNIDAD ESPECIAL DE ALTA SEGURIDAD (U.E.A.S.):** destinada a la población penal masculina adulta en calidad de procesado o condenado, que por razones de seguridad o por graves alteraciones al régimen interno, deban ser segregados del resto de la población penal. En esta unidad se encuentran 59 internos, y los módulos que conforman el U.E.A.S., no son ocupados a su máxima capacidad (102), producto del tipo de población que en ella se albergan.

➤ Segmentación Actual.

MODULO	SEGMENTACIÓN ACTUAL
107	Unidad de alta seguridad, modulo disciplinario
108	Unidad de alta seguridad, Perpetuos.

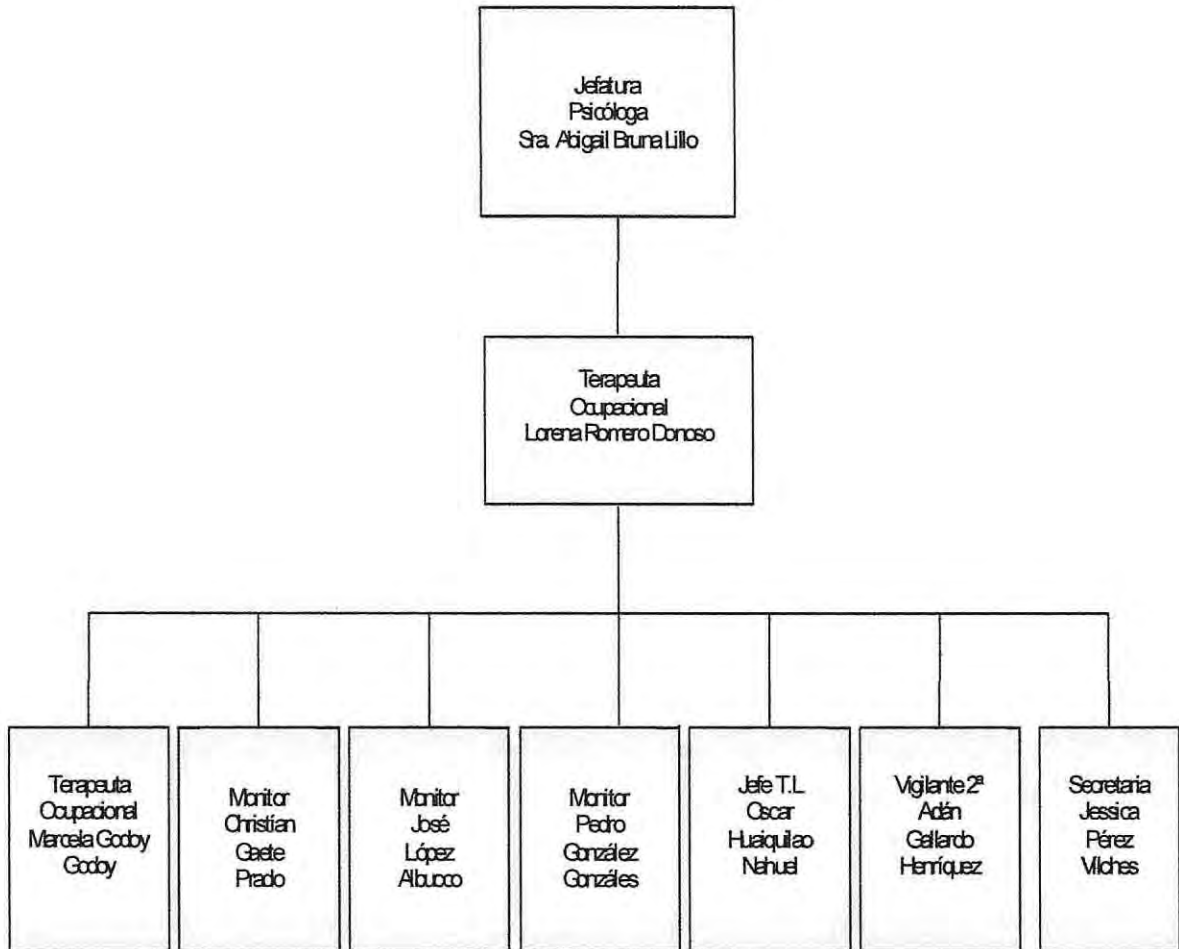


CENTRO DE EDUCACIÓN Y TRABAJO (C.E.T.): destinado a la población penal condenada especialmente seleccionada para adaptarse a un régimen semi-abierto.

➤ Segmentación Actual.

MÓDULO	SEGMENTACIÓN ACTUAL
205	Trabajadores.

Organigrama Área Laboral



Programa Laboral para la Población Penal Recluida. El Trabajo Penitenciario como Factor de Reinserción Social

Dentro de las acciones técnicas de tratamiento penitenciario la actividad laboral ocupa un lugar relevante, como factor de rehabilitación y reinserción social en el medio libre una vez concluida la pena.

El trabajo penitenciario permite, estimula y refuerza el desarrollo de los siguientes aspectos:

- ✓ Desarrollo personal: identificación y reforzamiento de capacidades y potencialidades propias.
- ✓ Reforzamiento de la identidad personal y la autoestima.
- ✓ Formación valórica.
- ✓ Formación e internalización de normas y hábitos sociales.
- ✓ Reforzamiento de la integración social no delictual.
- ✓ Desarrollo de relaciones familiares e interpersonales positivas.
- ✓ Desarrollo de iniciativa y creatividad.
- ✓ Formación y desarrollo de habilidades y capacidades sociales y técnicas.
- ✓ Adquisición de conocimientos y técnicas para el desempeño laboral.
- ✓ Formación de hábitos laborales.
- ✓ Provisión económica para el interno y su familia.

Programa Laboral de Gendarmería de Chile

Gendarmería ha creado un programa laboral para los subsistemas penitenciarios cerrados y semiabierto, que tiene como objetivo contribuir a la reinserción social de los internos a través de trabajo productivo, capacitación laboral y formación psicosocial.

En la historia del sistema penitenciario siempre ha existido actividad laboral para la población penal, con capacitación y trabajo principalmente ligado a la fabricación de artesanía en forma individual o en pequeños grupos. Estas actividades laborales no siempre han estado ligadas a la inserción laboral, sino más bien a ocupación del tiempo y a capacitar su desenlace ocupacional claro.

Por la escasez de recursos y las necesidades de dar preferencia en el tratamiento a la población penal con mayores potencialidades, posibilidades de cambio y reinserción social, ha sido necesario concentrar las actividades laborales, y el tratamiento penitenciario en general, en una población objetivo prioritaria.

Actualmente el programa laboral está dirigido preferentemente a internos con el siguiente perfil:

- ✓ Condenados, hombres y mujeres.
- ✓ Preferentemente primerizos.
- ✓ De mediano y bajo compromiso delictual.
- ✓ Preferentemente sus antecedentes anteriores como menor.
- ✓ Preferentemente sin dependencia de alcohol y drogas.
- ✓ Preferentemente con una escolaridad de 4 años de enseñanza básica.
- ✓ Condenados a menos de 10 años o que le falten menos de 3 años para el egreso.

Objetivos:

El programa laboral forma parte del programa general de readaptación y reinserción social de Gendarmería, que contribuye a cumplir la misión de servicio de “vigilar, atender y asistir a la población puesta bajo su responsabilidad por la justicia, para contribuir a su reinserción social”. Se basa en utilizar la capacitación y el trabajo como una de las más importantes herramientas de tratamiento penitenciario, con el objetivo de incrementar las competencias de la población penal para integrarse positivamente a la vida en comunidad, una vez cumplida la pena. En un segundo plano, el programa busca también evitar el deterioro físico y psicológico que la prisión produce en los reclusos, ya que a través de la actividad laboral ocupan el tiempo en forma sana y productiva, se sienten valorados en su rol productivo y en su persona, y obtienen recursos económicos que les permiten sobrellevar mejor su reclusión y ayudar a su familia.

Estos objetivos generales contienen los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Capacitar a los internos en oficios, entregándoles técnicas, perfeccionamiento y experiencia en la respectiva área o especialidad productiva, preparándola como mano de obra semi - calificada o calificada.
- 2.- Formar a los internos en aspectos psicosociales necesarios para su desempeño laboral y su integración social, generando o reforzando capacidades, destrezas y competencias laborales y sociales.
- 3.- Crear o reforzar hábitos laborales y sociales como:
 - ✓ Cumplimiento de horarios regulares.
 - ✓ Mostrar iniciativa personal.
 - ✓ Manutención de ritmos regulares de trabajo.
 - ✓ Estar informados sobre los derechos y obligaciones como trabajador.



- ✓ Trabajar en equipo.
- ✓ Ser capaz de escuchar y aceptar positivamente críticas y sugerencias.
- ✓ Cumplimiento de hábitos básicos (comunicación, higiene, etc.)
- ✓ Respeto a la autoridad.

4.- Generar trabajo permanente, sistemático y remunerado para el interno, ampliando constantemente la capacidad y oferta de trabajo a través de diversas modalidades laborales.

5.- Estimular y fortalecer la participación de empresarios privados el Programa Laboral, a través de diferentes relaciones productivas, generando en las unidades penales infraestructura laboral adecuada y sensibilizando a los empresarios para que otorguen oportunidades de trabajo a los ex-reclusos una vez que se obtiene su libertad.

6.- Contribuir a la seguridad de los penales al mantener a la población ocupada.

7.- Ofrecer al interno la posibilidad de obtener ingreso económico durante su reclusión, que le permita ser autosuficiente y apoyar a su familia.

Líneas de acción:

a) Capacitación y formación laboral:

Aprendizaje y entrenamiento en oficios, mediante cursos que permitan la adquisición de técnicas, procedimientos, capacidades y destrezas productivas, así como los valores, relaciones interpersonales, actitudes y conductas socialmente aceptables. Todo ello para posibilitar el desempeño laboral durante la reclusión, y posteriormente en el medio libre. Es decir, se trata de incrementar la competencia del individuo para vivir en sociedad en forma no delictual, en base al trabajo.

La capacitación debe permitir el desempeño laboral, ya sea de manera independiente o de subordinación a un empleador, considerando el logro de niveles crecientes de especialización en cada oficio, de acuerdo con las características y actitudes de cada interno.

El proceso de capacitación contempla las siguientes tareas y pasos progresivos:

-Diagnóstico de competencias y destrezas laborales de la población penal.

-Derivación de los internos a programas de capacitación de acuerdo a su diagnóstico.

- Selección de cursos de capacitación que respondan al mercado laboral local y regional, y a los intereses y motivaciones de los internos.
- Selección de los internos a capacitar en cada curso.
- Ejecución de los cursos de capacitación y formación para el trabajo.
- Seguimiento y evaluación de los resultados y productos de la capacitación.
- Inserción laboral de los internos de acuerdo a su capacitación.

Trabajo productivo:

Oferta de trabajo para los internos, en distintas modalidades o alternativas, como herramienta para incrementar las competencias de la población penal para ingresar a la vida en comunidad a través de la actividad laboral.

La actividad laboral es voluntaria y de carácter progresivo para cada interno, y debe ser adecuada a sus intereses, motivación y características, y responder a las necesidades y prioridades de mano de obra locales y regionales. Puede darse tanto en trabajo independiente o autoempleo, como dependiente o subordinado a un empleador.

Se busca que la actividad laboral de los internos, bajo cualquier modalidad o alternativa, les reporte beneficios económicos, ya sea en forma de sueldos regidos por la legislación laboral general, de incentivos entregados por Gendarmería o por ingresos propios por venta de productos o servicios que generen. A todos los internos que obtengan ingresos económicos por su actividad laboral se les efectúa un descuento legal, que se deposita en una cuenta de ahorro, de la cual pueden disponer como capital al salir en libertad. Además, aquellos que trabajen en forma dependiente con contrato legal de trabajo y a los que voluntariamente lo deseen hacer como trabajadores independientes, se les efectuará las deducciones legales para previsión, salud, accidentes laborales, etc.

La actividad laboral se realizará en talleres, galpones industriales o semi-industriales, o en pequeños espacios individuales y/o de pequeño grupo, destinada para estos fines en cada unidad penal. Óptimamente, estos espacios deben contar con condiciones y requerimientos mínimos de ordenamiento laboral, seguridad industrial e higiene ambiental, ya sea aportado por el establecimiento, por empresas privadas, por los propios internos, o en conjunto.

Los internos que acceden a las actividades laborales más formales y sistemáticas, ya sea en talleres institucionales, empresas privadas o como microempresarios, son diagnosticados y seleccionados en base a procedimientos técnicos, con el objeto de asegurar que corresponda al perfil de población objeto

prioritaria y de potencialidad de reinmersión social. Entre otros criterios se consideran sus antecedentes de conductas penitenciarias, el proceso rehabilitador ya logrado, sus características psicológicas, sociales y criminológicas, la educación y capacitación alcanzada, el interés y motivación real por el trabajo como medio de vida, y la experiencia laboral con que cuentan.

Modalidades laborales:

Empresas privadas externas: La incorporación o participación de empresarios privados en este programa corresponde a una política oficial entre el Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile.

Las empresas privadas se pueden incorporar a través de tres modalidades:

- 1.- Empresas instaladas: en galpón o dependencia entregada por Gendarmería en forma gratuita, la empresa se instala físicamente al interior de una unidad penal con sus propias maquinarias, equipos y herramientas, efectuando las habilitaciones necesarias para su funcionamiento.
- 2.- Trato directo con internos: una empresa o un particular encarga un trabajo específico directamente a un interno o grupo de internos.
- 3.- Contratación de servicios a Gendarmería: consiste en trato o solicitud de trabajo o servicios, pero en este caso el trato es con Gendarmería.

Área Laboral Complejo Penitenciario Valparaíso

El área laboral corresponde a una sección del Complejo Penitenciario Valparaíso, que abarca toda la actividad de trabajo y capacitación de los internos o usuarios del recinto penal. Estas actividades pueden ser efectuadas en un Centro de Educación y Trabajo (C.E.T), cumplimiento de labores como artesanos, microempresarios en prestaciones de servicios, como trabajadores independientes, servicios para la unidad penal, y en programas o proyectos laborales de la misma institución u otras.

Cabe mencionar que toda persona que trabaje regularmente en el recinto penitenciario debe ser inscrita, controlada y supervisada por el área laboral.

La unidad penal debe contar con un encargado del área laboral, responsable de organizar su funcionamiento y de aplicar la normativa legal y reglamentaria correspondiente. Ésta área dispondrá de procedimientos operativos acorde a la



realidad, dictados por las Direcciones Regionales y basados en orientaciones de la Dirección Nacional.

Objetivo área laboral.

El área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso (C.P.V.) tiene como finalidad la planificación de las actividades productivas, así como la capacitación en oficios. Para lograr dicho objetivo la institución establece vínculos con instituciones públicas y/o privadas de la región relacionada con temáticas laborales.

Recursos de la Institución

Recursos Humanos.

Los recursos humanos con que cuenta el C.P.V. se dividen en tres plantas, que se detallan a continuación:

- 1º Planta corresponde a la de Oficiales de gendarmería, que son quienes ostentan mayor autoridad dentro del complejo. En la actualidad hay 24 oficiales desempeñando labores en el Complejo Penitenciario de Valparaíso
- 2º Planta corresponde a los vigilantes penitenciarios, en la actualidad desempeñan funciones 293 funcionarios ubicados en esta clasificación.
- 3º Planta corresponde a los funcionarios civiles, entre los que se encuentran los profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. Actualmente se desempeñan 75 funcionarios dentro de esta clasificación.

Existe una última planta, que no se encuentra incluida dentro de las anteriores clasificaciones, está corresponde a la de profesionales Ley 15.076, en la que se encuentran los funcionarios médicos y odontólogos. El complejo cuenta con 5 funcionarios de esta planta.

Trabajo Social en la Institución

El Trabajo Social que se desempeña en el Complejo Penitenciario de Valparaíso orienta su labor fundamentalmente en el sistema penitenciario intramuro, vale decir, su trabajo está enfocado en las personas privadas de libertad. En dicho ámbito de acción el profesional asume un rol eminentemente facilitador en el desarrollo de capacidades personales, sociales y laborales.

Frente a este rol el asistente social del CPV debe contribuir a la generación de condiciones propicias para que este proceso se desarrolle, realizando un trabajo

integral con el interno incorporándolo a las redes de apoyo sociales e institucionales correspondientes.

En este sentido, el profesional busca por medio de su trabajo integrar diferentes métodos que propendan, en el mediano a largo plazo, a la obtención de beneficios intrapenitenciarios de diversa índole por parte de los internos.

En este trabajo se busca integrar diferentes métodos que vayan en la entrega rápida y oportuna de beneficios para los internos. Ésta, en muchas ocasiones, se ve estancada por el largo camino que debe recorrer una petición, producto de la burocracia existente dentro de la institución. Es necesario que cada sección o área del recinto sea informada a través de un escrito el cual siguiendo su conducto regular, hace más dificultosa la inmediatez del trabajo profesional del Asistente Social. Así mismo, será necesario que cada una de las respuestas o resoluciones adoptadas por estas secciones sea transmitida de manera oportuna favoreciendo la retroalimentación del trabajo de cada uno de los profesionales.

Objetivos del Trabajo Social.

Servicio Social, en conjunto con todos los profesionales del área Técnica, tienen como principal objetivo: *“Realizar el diagnóstico, determinar, elaborar, organizar, ejecutar y/o supervisar los programas, proyectos de asistencia y de tratamiento para la reinserción social de la población penal y participar en las acciones y procedimientos de otorgamiento de beneficios Intrapenitenciarios”.*

Funciones del Asistente Social.

- ✓ Diagnosticar y determinar las acciones asistenciales y de tratamiento de la población penal, proponer y desarrollar las acciones, programas y proyectos que procedan.
- ✓ Aplicar y llevar, en coordinación con el área de RMPP, los instrumentos de evaluación y seguimiento de los reos condenados, incorporando sus resultados a la ficha única.
- ✓ Proponer fundamentalmente los cambios de block y celda al Jefe de Unidad.
- ✓ Evaluar el desarrollo y resultado de los distintos programas de asistencia y tratamiento, determinando los cambios que procedan.
- ✓ Aplicar los procedimientos destinados a la selección de internos para programas de capacitación, incorporación a actividades laborales y otras acciones de tratamiento.
- ✓ Mantener al día el diagnóstico de la población penal, en especial de condenados.
- ✓ Gestionar recursos para proyectos de tratamiento y reinserción social y laboral.

- ✓ Supervisar la mantención al día de la hoja de vida de cada interno en las diferentes unidades.
- ✓ Asistir a los internos de su módulo.
- ✓ Gestión de actividades a realizarse en su módulo (coordinación).
- ✓ Derivación de casos a consejo psicológico.

Beneficios Intrapenitenciarios (BIP)

Los Beneficios Intrapenitenciarios o Permisos de Salida, forman parte de las actividades de reinserción social y confieren a quienes se les otorgan gradualmente mayores espacios de libertad.

Salida Esporádica.

Los Jefes de los establecimientos penitenciarios podrán autorizar, con vigilancia, la salida esporádica de los internos condenados con el objeto de que éstos visiten a sus parientes próximos o a las personas íntimamente ligadas a ellos, en caso de enfermedad, accidente grave o muerte de éstos o que estén afectados por otros hechos de semejante naturaleza, importancia o trascendencia en la vida familiar. En estos casos, la salida esporádica no podrá ser superior a diez horas, para lo cual se tendrán en cuenta los antecedentes respecto a la conducta, confiabilidad del interno y las medidas de seguridad que se requieran.

Igualmente podrá otorgarse la salida esporádica, con custodia, para la realización de diligencias urgentes que requieren de la comparecencia personal del condenado y se extenderá por el tiempo estrictamente necesario para ello, no pudiendo exceder de seis horas la duración total de la salida.

También el jefe del establecimiento podrá autorizar la salida, con vigilancia, una vez al año y por un máximo de diez horas, de los internos que habiendo cumplido un tercio de su pena privativa de libertad hayan sido propuestos por el consejo técnico como merecedores de este permiso como premio o estímulo especial.

Salida Dominical.

Los internos condenados, previo informe favorable del consejo técnico del respectivo establecimiento penitenciario y a partir de los doce meses anteriores al día en que cumplan el tiempo mínimo para optar a la libertad condicional, podrán solicitar autorización al Alcaide para salir del establecimiento los días domingos, sin custodia, por un periodo de hasta quince horas por cada salida.

Salida de Fin de Semana.

Previo informe favorable del consejo técnico del establecimiento penitenciario respectivo, podrán solicitar al Alcaide la salida de fin de semana, los internos condenados que durante tres meses continuos hayan dado cumplimiento cabal a la totalidad de las obligaciones que impone el beneficio de salida dominical. En este caso podrán ser autorizados para salir del establecimiento desde las dieciocho horas del viernes hasta las veintidós horas del día domingo como máximo.

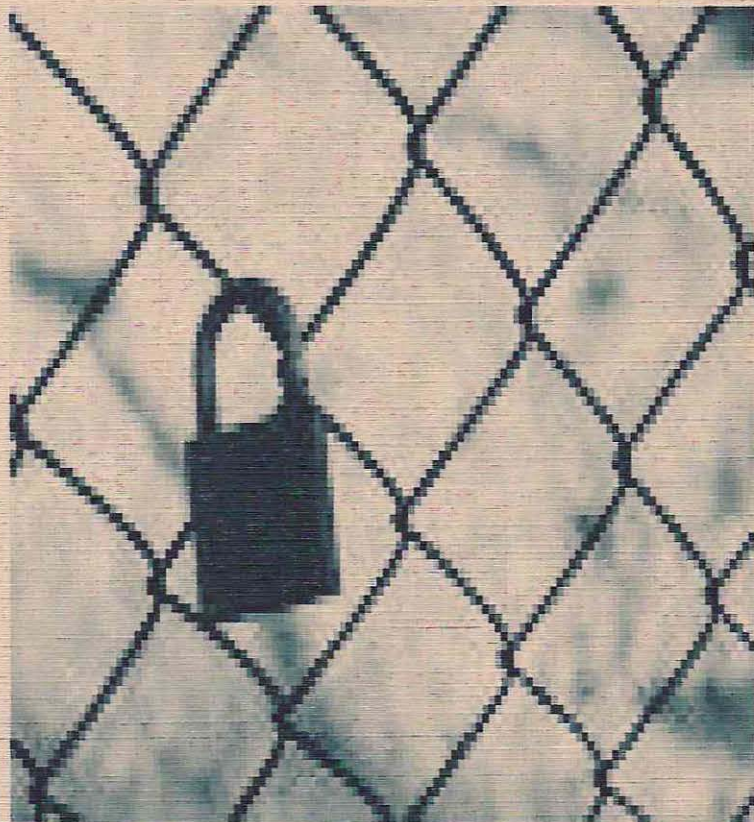
Salida Controlada al Medio Libre.

Los internos condenados, previo informe del consejo técnico del respectivo establecimiento penitenciario y a partir de los seis meses anteriores al día en que cumplan el tiempo mínimo para optar a la libertad condicional, podrán ser autorizados para salir durante la semana por un periodo no superior a quince horas diarias, con el objeto de concurrir a establecimientos de capacidad laboral o educacional, a instituciones de rehabilitación social o de orientación personal, con el fin de buscar o desempeñar trabajos. El permiso se concederá por los días y extensión horaria estrictamente necesarios para la satisfacción del objetivo que le sirva de causa. Los internos a quienes se haya conseguido este permiso para salir todos los días de la semana podrán ser autorizados para gozar de la salida de fin de semana.

Los internos beneficiados con la salida controlada al medio libre, tendrán la obligación de presentar, con la periodicidad que determine el jefe del establecimiento, los antecedentes que den cuenta del provecho que les haya reportado el uso de la salida tales como contratos de trabajo, certificados de estudio o capacitación, u otros de similar naturaleza, correspondiendo a la administración penitenciaria establecer los controles necesarios.

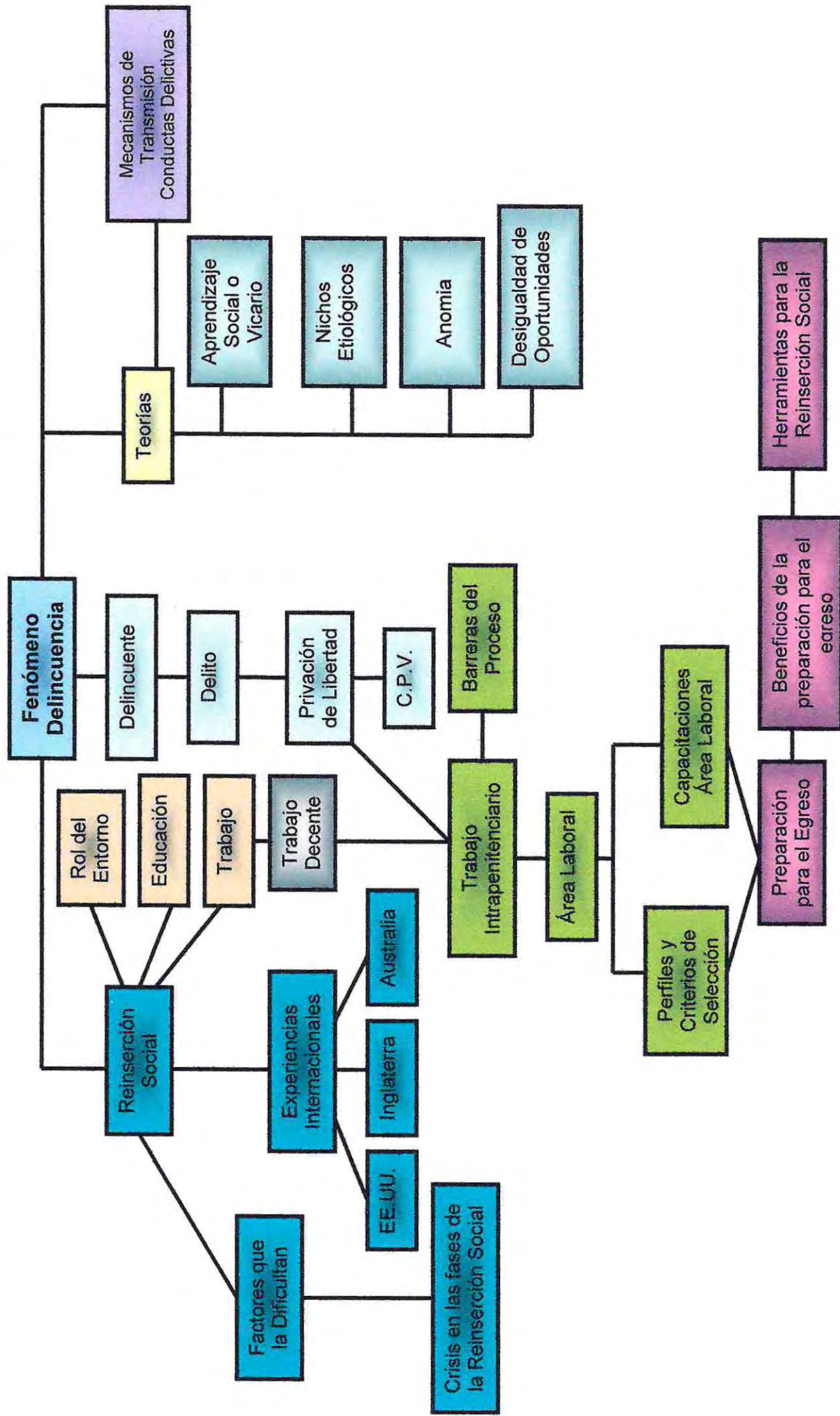
CAPÍTULO II:

MARCO REFERENCIAL



El hombre que más ha vivido no es aquél que más años ha cumplido, sino aquel que más ha experimentado la vida. (Jean Jacques Rousseau)

ELEMENTOS ORIENTADORES DEL MARCO REFERENCIAL DEL SEMINARIO DE TÍTULO.



Marco Referencial

Durante el año 1999 y por decisión del gobierno del Presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle, se empezó la construcción de 120.000 mtr² de obras mayores que resultaron ser el Complejo Penitenciario de Arica y el Complejo Penitenciario de Valparaíso. La población penal pudo ser segmentada de acuerdo a parámetros criminológicos, sociales, psicológicos y físicos.

En base a las anteriores decisiones se comienza a hacer parte de la discusión nacional ciudadana y política términos como "Rehabilitación", "Readaptación", "Resocialización", "Reeducación" y "Reinserción Social". El discurso empieza a tomar otra perspectiva que no estaba antes incluida, sin embargo la inclusión de estos conceptos no necesariamente llevó a su ejecución, ni al logro de su significado.

En las últimas décadas, la seguridad ciudadana se ha constituido como uno de los principales problemas sociales de la mayoría de los países de América Latina. Ello ha generado una respuesta estatal de corte punitivo que se ha concretizado en el incremento de sanciones que penalizan simples faltas, restringen el uso de la prisión preventiva, y cuestionan la utilización de medidas alternativas para diversos delitos. Sin embargo, esta estrategia ha demostrado ser insuficiente para reducir el temor y la inseguridad en la población, habiéndose incrementado, por efecto contrario, las tasas de criminalidad.

El gobierno ha elaborado un Estrategia Nacional de Seguridad Pública que define como sus ejes esenciales: la institucionalidad, la prevención, el control y la sanción, la rehabilitación o reinserción de los reclusos, y por último la reconciliación o atención a víctimas. Esta definición evidencia un esfuerzo por enfrentar la criminalidad de manera integral, en donde el componente referido al funcionamiento del sistema penitenciario, y a los efectos que éste produce en la disminución de la reincidencia delictual, adquiere relevancia estratégica.

En base a los antecedentes ya entregados tipificar esta conducta se hace necesario, en tanto cuanto, adentrarse en el tema de las motivaciones causales que inducen a un individuo a cometer un acto delictivo, es ya de por sí complejo. Una de las razones de tal situación es el amplio espectro de conductas delictivas que la sociedad en sí califica como tales, y están penadas por el sistema legal vigente. En este último contexto existe una clasificación elemental que apunta a diferenciarlos en delitos contra la propiedad, delitos contra las personas, delitos económicos y los relacionados con el tráfico y consumo de estupefacientes.



No obstante y pese a la diversidad de conductas delictivas, existe una idea generalizada en la sociedad de tipificar como delincuente al sujeto que ha cometido un acto sancionado como delito por la ley penal².

Desde el punto de vista legal, el delito se define como *“toda acción u omisión voluntaria penada por la ley”*³. El énfasis está puesto aquí en la penalidad o la sanción a la que de origen una acción, de modo que para que ésta se constituya en delictual debe estar específicamente sancionada por la ley y esta sanción debe estar tipificada en el código penal.

El enfoque de la psicología social considera el delito como *“una conducta o una secuencia de conductas”*⁴. En donde ser parte de la base que toda conducta como respuesta a un determinado estímulo del medio ambiente posee factores tanto ambientales como de naturaleza psicosocial que predisponen a una conducta específica y otros factores que la desencadenan.

Con respecto a la estructura temática que compondrá el marco referencial es menester señalar que éste estará constituido por teorías explicativas de las conductas antisociales, para luego abordar la temática de trabajo y educación como herramientas para el tema central que es la reinserción social.

La finalidad de seleccionar ciertas teorías atingente a la temática de la delincuencia, radica en comprender el fenómeno desde ciertas perspectivas que establezcan las directrices para el entendimiento del fenómeno delictual. En base a lo anterior se han escogido teorías de acuerdo a criterios establecidos. Para la elección uno de los criterios fue la pertinencia temática, es decir se realizó un filtro de aquellas teorías que tenían vinculación con el fenómeno de la delincuencia; otro criterio de selección fue la contingencia temporal, es decir aquellas teorías que fuesen más recientes en su creación, ya que éstas se adecuan de mejor manera a las características particulares que presenta el perfil delictual. Un tercer criterio de selección de las teorías fue el de la relación con la visión social, se tomaron en cuenta sólo aquellas teorías que tuviesen una corriente psicosocial o conductual, excluyéndose aquellas con visiones biologistas; un cuarto y último criterio fue el de relación con el perfil de la población objetivo, es decir aquellas teorías que tuviesen relación con factores de vulnerabilidad social y factores de riesgo, puesto que la población beneficiaria del proyecto de tesis corresponde a internos de estratos socio-económicos bajos, y con delitos contra la propiedad y la persona, sumado a consumo de drogas y alcohol. *“Es imprescindible tener en cuenta que el grueso*

² Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Osorio, Manuel. Buenos Aires, 1992, Editorial Helias S.R.L.

³ Rehabilitación y Cambio Conductual, Arévalo, Víctor Hugo. Chile, 2004.

⁴ Op. Cit. 3

de la población penal en nuestro país proviene de estratos socio-económicos bajos, más conocidos como el hampa, con lo que a la hora de diseñar políticas de prevención y reinserción tienen que ser a partir de un profundo conocimiento de la problemática de la extrema pobreza y de su cultura existente en nuestro país⁵.

Teoría del Aprendizaje Social o Vicario

La presente teoría, elaborada por el norteamericano Albert Bandura, postula que *"el sujeto puede aprender nuevas conductas mediante la observación de modelos, ya sean reales o simbólicos, representando una vía rápida y efectiva en la adquisición de las múltiples y complejas conductas que el ser humano es capaz de exhibir"*⁶. En este sentido la observación permitiría la adquisición de normas y juicios morales y el desarrollo del autocontrol.

Para el autor son tres las fuentes importantes de aprendizaje de la conducta agresiva: 1) la influencia familiar, que sería la principal fuente de aprendizaje de la agresión, modelándola y reforzándola; 2) las influencias subculturales, que son los determinantes provenientes del lugar donde reside una persona, así como los contactos que tiene con la propia subcultura y 3) el modelado simbólico, que haría referencia al aprendizaje por observación de modelos reales y/o de imágenes, palabras y acciones.

El aprendizaje social está a la base de la transmisión cultural, pues permite que las habilidades adquiridas por algún miembro de la comunidad puedan transmitirse al resto, sin que sea preciso que cada uno las adquiriera a partir de su propia experiencia. Muchos investigadores consideran que este tipo de aprendizaje es exclusivo de los seres humanos o, en todo caso, lo amplían a los animales superiores como los primates.

*"Supone que los factores personales (creencias, expectativas, actitudes y conocimientos), el ambiente (recursos, consecuencias de las acciones y condiciones físicas) y la conducta (acciones individuales, elecciones y declaraciones verbales) se influyen de forma mutua, a lo que llamó determinismo recíproco"*⁷.

Albert Bandura (1986), sosteniendo una concepción de interacción basada en una reciprocidad triádica, propone el modelo de determinismo recíproco entre la conducta, los factores cognitivos y otros personales, y las

⁵ Programa Laboral Colina I: Una evaluación del Trabajo Penitenciario desde la perspectiva de sus Beneficiario, Cerda Andrea P. Leibovitz Talía L, Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios; Pág. 101-138

⁶ Muñoz García J. Navas Collado E, 2004. Psiquis: Revista de psiquiatría, psicología médica y psicosomática, Conducta antisocial en adolescentes: Teorías explicativas Psicosociales; Disponible en Red: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=905885>

⁷ Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad, Albert Bandura, Madrid España, 1990, Editorial Alianza.



influencias ambientales, señalan que éstos operan de manera interactiva como determinantes de cada una de las otras. En este determinismo recíproco triádico, el término recíproco se refiere a la acción mutua entre los factores causales. El término determinismo lo utiliza en el sentido de hacer énfasis en que ciertos factores producen los efectos, y no como causas que operan independientemente del individuo. Varios factores pueden ser necesarios para que se produzca un efecto. A causa de la multiplicidad de influencias interactuantes, el mismo factor puede ser parte de diferentes combinaciones de condiciones que tienen efectos diferentes.

La relativa influencia ejercida por los tres tipos de factores interactuantes variará para diferentes actividades, diferentes individuos y diferentes circunstancias. Los tres factores no interaccionan de modo totalmente simultáneo, sino secuencialmente en el transcurso del tiempo.

Finalmente Lemke (1997) menciona que Bandura cree que mediamos nuestro aprendizaje utilizando 4 capacidades cognoscitivas básicas:

- 1.-Simbolización: con base en las experiencias sociales se construyen modelos cognoscitivos de la realidad social para guiar el pensamiento y la toma de decisiones acerca de la conducta social.
- 2.-Aprendizaje vicario: al observar a los demás se aprende acerca de acciones potenciales y sus consecuencias probables en varias situaciones sociales.
- 3.-Previsión: se puede recurrir al aprendizaje social acumulado a fin de generar ideas acerca de acciones potenciales, evaluar estas acciones en cuanto a su adecuación a la situación y predecir sus consecuencias probables.
- 4.-Autorregulación: en respuesta al modelamiento y socialización de otros que son significativos se desarrollan normas concernientes a la conducta aceptable e inaceptable. Algunas en relación a la moral y otras son de inspiración personal.

Teoría de los Nichos Etiológicos

Existe evidencia y consenso de que la delincuencia es un fenómeno complejo y multicausal que obliga a estudiar el tema con detenimiento y de manera integral. Al respecto, existen teorías que suponen la presencia de ciertos factores que aumentan la probabilidad de las personas de iniciar o permanecer en la comisión del delito. Una de ellas es la planteada por Doris Cooper Mayer en el año 2005 "Teoría de los Nichos Etiológicos de la Delincuencia Común".

"Esta teoría plantea que son las categorías sociales marginales las que se ven preferentemente involucradas en problemas sociales y conflictos, que etiologizan la delincuencia común. Estas categorías sociales corresponden a los

*pobres, las mujeres, los homosexuales, los indígenas, e incluso a niños, jóvenes y ancianos*⁸.

La autora de la teoría plantea que se tiende a pensar que los problemas en la sociedad son personales, pero en realidad son problemas sociales, aunque de responsabilidad individual. Los delitos no se encuentran distribuidos al azar y no ocurren los mismos tipos de delitos en diferentes países, y ni siquiera en diversas regiones de un mismo país. *“Estos se concentran en determinados Nichos Etiológicos de la Delincuencia, que generan diversos tipos de delincuencia que corresponden a problemas sociales graves al interior de una determinada sociedad*⁹.

Una de estas categorías es la de la pobreza y la indigencia destacándose, principalmente al interior de este nicho etiológico los elementos ligados a la economía informal, alternativa e ilegal, y al mundo del hampa, principalmente de los ladrones. También se incluye aquí el mundo del tráfico de drogas, el cual se asocia fundamentalmente a mujeres jefas de hogar con hijos pequeños y a adultos mayores sin trabajo. Las pandillas juveniles poblacionales ligadas a la ingesta de alcohol y drogas, que presentan altos niveles de frustración y violencia delictual son otra manifestación de este nicho etiológico.

Teoría de la Anomia

*“Durkheim postuló que la anomia es el mal que sufre una sociedad a causa de la ausencia de reglas morales y jurídicas, ausencia que se debe al desequilibrio económico o al debilitamiento de sus instituciones, y que implica un bajo grado de integración”*¹⁰.

Este autor se considera pionero en el concepto de anomia referido al delito, aunque no completó su teoría. Para el autor la anomia expresa la crisis, perturbaciones de orden colectivo y desmoronamiento de las normas y valores vigentes en una sociedad, como consecuencia de un cambio social producido de forma súbita, llevando a los sujetos al inconformismo, al crimen, la destrucción y el suicidio. Posteriormente, Merton (1980) revisa y amplía la teoría de la anomia postulando dos proposiciones básicas:

- Las contradicciones de la estructura cultural (objetivos o metas) y la estructura social (medios institucionalizados), producen una tendencia a la anomia en la sociedad que afecta en particular a la clase baja.
- Existen cinco respuestas individuales típicas de la adaptación que son la conformidad (aceptación de fines y medios), la innovación (rechazo de los medios), el ritualismo (rechazo de las metas), la rebelión (rechazo de ambos,

⁸ Aportes Sociológicos y Criminológicos acerca de la Delincuencia. 13 Agosto 2007. Disponible en: (http://seguridadpublicaangol.blogspot.com/2007_08_01_archive.html)

⁹ Delincuencia y Desviación Juvenil, Doris Cooper, Santiago Chile, 2005. Editorial LOM.

¹⁰ Introducción a la Criminología, Alfonso Serrano Maíllo, Madrid España, 2006, Editorial DYKINSON.

pero con una propuesta alternativa) y el retraimiento (rechazo de ambos, sin una propuesta alternativa). Excepto la primera, las demás son tipos de conducta desviada (no necesariamente delincuentes).

El autor plantea que la cultura dominante en los Estados Unidos hace particular énfasis en alcanzar metas de éxito económico, y que estas metas son internalizadas en los sujetos como un valor central. Se trata de alguna manera de obtener prestigio social mediante la posesión estable de gran cantidad de dinero, lo que otorga el éxito y el reconocimiento social.

Dado que los estratos más bajos se ven impedidos de alcanzar estas metas, debido a la falta de acceso a la estructura de oportunidades, es decir a la educación y a la estructura ocupacional adecuada para este efecto, señala el autor que como consecuencia, se tendrá a nivel societal y en el estrato bajo, mayores proporciones de conducta desviada y delictual.

“Por tanto se deduce que la clase baja tendría menos oportunidades de conseguir sus objetivos por vía legal, desarrollando conductas desviadas. En síntesis se afirma en esta teoría que:

- a.- Nuestra cultura está impregnada de una ideología meritocrática.*
- b.- Esta ideología del merito afirma que todo el que se esfuerza, se sacrifica y posterga sus necesidades inmediatas para un futuro logra éxito en la vida.*
- c.- El éxito en nuestras sociedades está fundamentalmente ligado a los factores de tipo económico, que constituyen una meta – valor social. Es decir, es una meta social que además es un valor del código ético.*
- d.- La cultura en nuestras sociedades es impositiva y la adquirimos mediante el proceso de socialización, que lleva entre sus contenidos centrales el valor del éxito económico en la vida.*
- e.- La cultura no sólo entrega las metas sociales a los actores, sino además les hace internalizar los medios para alcanzarlas.*
- f.- Sin embargo existe una situación de anomia, porque lo que la cultura obliga a alcanzar como meta, en este caso el éxito económico, la estructura social lo impide para una alta proporción de la población, especialmente para los sectores más carenciados de la sociedad”¹¹.*

En consecuencia, tanto para Merton como para Durkheim, aparece este concepto de presión social sobre los individuos; presión que les induce a adoptar comportamientos disconformes. Sin embargo, un elemento importante de rescatar de esta teoría se establece bajo la premisa de diferenciación de determinados grupos frente al impacto de dicha presión. Por tanto, la conducta desviada aparece como un modo de adaptación individual a las contradicciones de la estructura social.

¹¹ Introducción a la Criminología, Günter Kaiser, Madrid España, 1988, Editorial DYKINSON.

Teoría de Desigualdad de Oportunidades

La presente teoría, planteada por Cloward y Ohlin, comprende en su fundamento la combinación de la teoría de la anomia y de la teoría de la subcultura, en la que también intervienen elementos de la asociación diferencial.

“Estos autores concuerdan con los argumentos esgrimidos por Merton, en el sentido de que en la sociedad Norteamericana se produce una profunda desigualdad entre las diversas clases sociales al momento de acceder legítimamente a metas culturales y socialmente aceptadas¹²”. En respuesta a esta frustración los miembros de los grupos más deprimidos utilizan medios ilegítimos para conseguirlo. Es aquí donde recae la clave de esta teoría, pues estos autores consideran que “los jóvenes no acceden de la misma forma a los medios ilegítimos. La adquisición de un rol o papel conformista estará determinada por una variedad de factores, como la posición económica, la edad, sexo, raza, personalidad, entre otros¹³”.

Sólo en aquellos barrios en que el crimen aparece de forma estable e institucionalizada habrá un campo fértil de aprendizaje para los jóvenes. Se distinguen tres tipos de subcultura de delincuentes según los diferentes tipos de barrios de clase baja:

- *“Subcultura criminal: aparecerá en barrios de clase baja relativamente estables, en lo que las conductas antisociales son aceptadas como algo normal¹⁴”.*
- *“Subcultura del conflicto: en contraste con el tipo anterior, esta subcultura aparece en aquellos barrios menos estables, caracterizados por su desorganización social, en la que la mayoría de sus residentes viven en grandes edificios que generan una clase de personas aisladas y anónimas, en los que no hay contacto con generaciones de delincuentes¹⁵”.*
- *“Subcultura de la retirada o abandono: Hay individuos que fracasan en las dos estructuras posibles de oportunidades (legítimas e ilegítimas). Elegirán formas de vida alternativas a las de su comunidad alrededor de las drogas, el alcohol u otras formas de evasión¹⁶”.*

En este sentido, Cloward y Ohlin (1960) *“coinciden en que la mayoría de los delincuentes juveniles procede de la clase obrera baja, pero señalan que los chicos que están más en “peligro” son los que han interiorizado los valores de*

¹² Op. Cit. 6

¹³ Navas Collado E, Muñoz García J.J, 2005 Teorías Explicativas y Modelos Preventivos de la Conducta Antisocial de los Adolescentes,. Cuaderno de Medicina Psicosomática y Psiquiatría. Disponible en <http://www.editorialmedica.com/Cuad-75-Trabajo2.pdf>

¹⁴ Risolidaria, 2006. Delincuencia: Las dos Caras de una misma moneda. Disponible en www.educared.cl/images/ficheros/articulos/10855/libroriscldelincuencia.pdf

¹⁵ Op. Cit. 13

¹⁶ Op. Cit. 6

clase media. Cuando no sean capaces de alcanzar sus objetivos esos jóvenes serán especialmente proclives a realizar actividades delictivas. En su estudio de las bandas juveniles masculinas, Cloward y Ohlin descubrieron que éstas surgen en comunidades subculturales, como en minorías étnicas desfavorecidas, donde las oportunidades de triunfar de un modo legítimo son escasas¹⁷.

Mecanismos de Transmisión de las Pautas de Conductas Antisociales

Los mecanismos de transmisión de las pautas de conductas desviadas, en este caso actos delictivos, se deben entender como una instancia producida y aprendida con los sujetos más cercanos al infante o adolescente, ya que se sostiene *“que el hombre no nace delincuente, sino que aprende a serlo, a actuar como tal, a través de su interacción con los demás. Los factores biológicos y psicológicos pueden predisponer, pero la activación definitiva de las tendencias criminales se debe al entorno social y ambiental”*¹⁸.

El grupo de pares antisociales ejerce gran influencia sobre la conducta de un sujeto, en el sentido de empujarlo hacia la delincuencia mediante *“el proceso de interacción, dentro del cual se comparten motivaciones, valores, metas sociales, actitudes y los comportamientos asociados a cada tipo de delincuencia o desviación”*¹⁹. Es por ello que los grupos de pares son considerados como factores de riesgo, pues pueden llegar a pensar que la responsabilidad por eventuales comportamientos violentos se dividirá a partes iguales entre todo el grupo, cuyas consecuencias serán menos nocivas por la idea de diseminación de responsabilidad frente al acto. En tales circunstancias las personas, desindividualizadas, están listas para actuar.

*“Autores como Festinger, Pepitone y Newcomb (1952) denominaron desindividuación a la pérdida de la autoconciencia y de la aprensión por la evaluación. Zimbardo (1970) considera que la violencia puede ser resultado de la pérdida de identidad individual”*²⁰. De este modo, las personas inmersas en la masa, perfectamente anónimas, creen tener garantías de una absoluta impunidad por los actos antisociales que puedan cometer. En tales circunstancias las personas, desindividualizadas, están en condiciones para cometer actos desviados.

Existen diversos estudios sobre la influencia social en contextos grupales, que han intentado dar una explicación a las conductas violentas. Los

¹⁷ Hernández Antonio, Maíz Josefina, Molina María, (2004), Buenos Aires, Argentina , Disponible en: (www.efdeportes.com/efd70/violen.htm)

¹⁸ Modelos Teóricos que tratan de explicar el comportamiento criminal.

¹⁹ Op. Cit. 9

²⁰ Op. Cit. 17

estudios sobre la conformidad indican que la conformidad es *“un proceso de influencia social que hace que la persona modifique sus sentimientos, opiniones y conductas en dirección a la posición mantenida por el grupo mayoritario. De este modo si el sujeto está inmerso en un grupo que participa en actos violentos, éste modificará sus conductas y opiniones para conformarse con su grupo”*²¹.

Los estudios sobre facilitación social indican que la presencia de otras personas produce un incremento en la activación. Este incremento de la activación aumenta la ocurrencia de respuestas dominantes y estas pueden ser correctas o incorrectas para una determinada tarea u acción, es así que este medio de facilitación puede tener vinculación con aquellas conductas desviadas que se ejecutan en grupos, ya que los integrantes recíprocamente se potencian para llevar a cabo aquel comportamiento.

Existen dos perspectivas o teorías que intenta dilucidar y encontrar la explicación sobre el condicionamiento que ejerce el grupo de pares sobre el comportamiento o las conductas de los individuos, con el fin de establecer patrones caracterizadores de la influencia social sobre los actos desviados del sujeto.

A) Contagio Social.

Desde esta perspectiva, se considera lo propuesto por Robert Park, quien sostiene que *“el contagio social es un elemento nocivo en las relaciones al interior de un grupo de pares, por lo que se considera con la connotación negativa “malas compañías”, refiriéndose a las consecuencias negativas de la concentración de individuos con tendencias similares en una determinada zona”*²².

Centrándonos en el ámbito de las culturas juveniles, se establece la idea de que la ciudad facilita la producción de comportamientos desviados, debido al ambiente de libertad y soledad de las grandes ciudades. *“Por lo tanto, la ciudad sería el terreno favorable para que se difundiera éste tipo de conductas, mediante un mecanismo de “contagio social” que generaba “regiones morales” donde prevalecían normas y criterios “desviados”. Uno de los efectos visibles de este proceso es la proliferación de bandas juveniles callejeras (street gangs) en ciertos territorios de la ciudad”*²³.

El modelo agresivo que actúa en este tipo de grupos delictivos influye en todos los integrantes, pero en especial en aquellos que carecen o no tienen formado un espíritu crítico, son inseguros, dependientes, han sido agredidos o

²¹ Psicología Social, Asch Salomón, Buenos Aires, Argentina, 1962. Editorial EUDEBA

²² Ciudad y otros ensayos de ecología urbana, Park Robert, Barcelona. España, 1999. Editorial Serbal

²³ Op. Cit. 22

acosados y tienen miedo. En esos casos, por contagio social adoptan el modelo observado, que a veces es simplemente un mecanismo de defensa. A su vez, como frente a los *“modelos de vida que exaltan los medios, nadie queda por fuera, aún los hijos de familias acomodadas se exponen al “contagio social” que lleva a delinquir, nadie parece estar satisfecho con lo que tiene y las frustraciones y la tentación propician el descalabro”*²⁴.

El acoso en grupo puede ser por difuminación de la responsabilidad individual: al actuar en grupo los sentimientos de culpa se diluyen, o bien porque la percepción de la víctima varía: al acumular humillaciones e insultos se le considera de poco valor e incluso se la percibe como merecedora de culpa, disminuyendo así la responsabilidad del agresor. A través de las burlas y humillaciones a un tercero el grupo social del acosador refuerza sus vínculos y unión: favoreciendo la conciencia colectiva de grupo como agresores, esto hace que las agresiones aumenten en cantidad e intensidad.

En suma, la importancia del grupo también se pone de manifiesto de forma que en la base del comportamiento de acoso en grupo puede considerarse la influencia del contagio social así como el debilitamiento del control de las tendencias agresivas.

B) Asociación Diferencial.

La teoría de la asociación diferencial, postulada por Edwin H. Sutherland, rompe con el modelo consensual y orgánico de la sociedad, debido a que considera que las organizaciones sociales se encuentran desintegradas. Cada una posee una jerarquía de valores propia.

Según esta teoría, se predice que la conducta criminal es aprendida al interior de grupos primarios con carácter delictual con quienes se mantiene una estrecha y constante vinculación. *“Este proceso de aprendizaje intragrupal, se adquiere mediante la comunicación social, en el interior de éstos mismos. En donde se establecen limitadas relaciones personales (igual que cualquier otro modelo de comportamiento)”*²⁵. *“Estas asociaciones, de características desviadas tendrán más o menos preponderancia en la formación del individuo de acuerdo a diversos factores entre los que destacan: la frecuencia, duración, anterioridad, intensidad con que se entablen”*²⁶. *“Desde esta perspectiva, se hipotetiza que la mayor parte de los delincuentes debiera haber participado en grupos delictivos, tanto en la localidad de pertenencia ecológica, como en la comisión de los delitos”*²⁷.

²⁴ Op. Cit. 22

²⁵ Delincuencia Común en Chile, Cooper Doris, Santiago Chile, 1994. Editorial LOM

²⁶ Op. Cit. 13

²⁷ Op. Cit. 25

“La formación criminal comprende tanto la enseñanza de técnicas para cometer infracciones simples o complejas, como la de aquellas necesarias a fin de “orientar las tendencias impulsivas” a nivel racional como de actitud”²⁸. Esto estará en función de la interpretación favorable o desfavorable que se realice de las disposiciones legales. Siendo predominantes estas últimas. Los individuos llegan a ser delincuentes porque aprenden e internalizan conductas favorables hacia la violación de la ley, en desmedro de definiciones éticas desfavorables hacia esas conductas.

La presente teoría explica las conductas delictivas no a partir de la inexistencia de normas o control social, “sino que surgen donde existen sistemas complejos y elaboradas por normas alternativas, es relacionado con ello que se rechaza la idea de existencia normativas comunes, ya que es posible percibir los sectores sociales como un entorno plural con múltiples grupos, interés metas conflictivas pero no renuncian a sus intereses”²⁹. Para este enfoque, “los grupos de delincuentes y desviados conforman verdaderas subculturas, que se encuentran distribuidas por el planeta, de modo que se generan asociaciones diferenciales, y esto es lo que causa o genera la delincuencia”³⁰. Cabe añadir que Sutherland establece que “no se puede explicar la conducta antisocial del individuo en referencia a su búsqueda de dinero, éxito, prestigio o poder por cualquier medio. Indicó que si interactuamos con miembros conformistas de la sociedad, aprenderemos cómo, y por qué debemos obedecer las reglas”³¹. Por otro lado si nos interrelacionamos con desviados, aprenderemos los motivos y métodos por los cuales nos convertiremos en criminales.

En síntesis los principales postulados de la Teoría de Asociación Diferencial, a saber:

- 1.- La conducta criminal es aprendida. El individuo es entrenado en conductas de tipo desviada o criminal;
- 2.- La conducta desviada es aprendida en interacción con otras personas en un proceso de comunicación;
- 3.- La parte fundamental del aprendizaje de la conducta criminal ocurre dentro de los grupos personales íntimos;
- 4.- El aprendizaje de la conducta desviada o criminal incluye las técnicas de comisión de los actos desviados y/o delictuales, como también de internalización de motivaciones, valores, actitudes, metas sociales, etc.

²⁸ Hernández José, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico Colegio de Artes y Humanidades Departamento de Criminología, 1996. Disponible en:

www.pucpr.edu/facultad/jahernandez/crim_357_teorias_modernas_escuelas_criminologicas.pdf

²⁹ Corigliano Mario Eduardo, 2001, Principio de la Criminología. Disponible: <http://www.emagister.com/principios-criminologia>)

³⁰ Op. Cit. 9

³¹ Op. Cit. 28

- 5.- La dirección específica de los motivos y los impulsos es aprendida en base a las definiciones de las normas jurídicas favorables a su cumplimiento o a su violación, de las personas que rodean al individuo;
- 6.- Las personas llegan a ser delincuentes porque aprenden e internalizan conductas favorables hacia la violación de la ley, en desmedro de definiciones éticas desfavorables hacia esas conductas³².
- 7.- La asociación diferencial puede variar en frecuencia, duración e intensidad;
- 8.- El proceso de aprendizaje de la conducta criminal a través de la asociación con pautas de conducta criminal y no criminal incluye todos los mecanismos incluidos en cualquier otro aprendizaje;
- 9.- Si bien la conducta criminal es una expresión de necesidades y valores generales, no se explica por aquellas necesidades y valores generales, toda conducta no criminal es una expresión de las mismas necesidades y de los mismos valores.

Factores Incidentes en el Fenómeno de la Delincuencia

Una última perspectiva de entendimiento del fenómeno delictual está basada en condiciones o factores que comprenden un enfoque similar en la comprensión de la delincuencia donde actúan e interactúan una serie de elementos psicológicos, sociales, culturales y económicos. La ONU (2002), señala que existen niveles más altos de delincuencia y de violencia cuando se dan las siguientes condiciones relacionadas entre sí:

- a) Pobreza y desempleo especialmente en jóvenes.
- b) Familias disfuncionales (abandono, maltrato, indiferencia).
- c) Sociedad tolerante a prácticas delictuales.
- d) Discriminación y exclusión genérica y étnica.
- e) Degradación del entorno urbano y de vínculos sociales.
- f) Vigilancia inadecuada.
- g) Elementos de intimidación.

De la Puente y Torres (2000) aportan con otros factores de personalidad y sociales que son influyentes en la predisposición a la delincuencia como por ejemplo:

- a) Problemas familiares.
- b) Ausentismo y deserción escolar.

³² Este es el principio fundamental de la Asociación Diferencial.

- c) Pertenencia a pandillas.
- d) Problemas de personalidad (autoestima, autocontrol, egocentrismo, poca resistencia a la frustración, deseo de obtener gratificaciones materiales de manera rápida entre otras).
- e) Necesidades urgentes que pueden ser satisfechas de manera rápida.

Las conclusiones a que se ha llegado tienen sustento en investigaciones que ilustran con mayores antecedentes las condiciones asociadas al tema de la delincuencia. La caracterización de ello demuestra que provienen mayoritariamente de familias que han experimentado dificultades socioeconómicas, habitan en viviendas pobres de sectores urbanos, fueron niños que vivieron una crianza inconsciente y descuidada con conflictos parentales. Dentro de este ámbito, los comprometidos en conductas ilícitas suelen ser altamente impulsivos, con baja inteligencia, pobre rendimiento escolar y deserción escolar. Revisando estos factores se puede vislumbrar la constante relación entre factores de riesgo, vulnerabilidad social y delincuencia, situación que se ha manifestado desde el inicio del marco referencial.

Reinserción Social y Delincuencia

Teniendo presente que la sociedad chilena visualiza la cárcel como el medio de castigar a quien ha cometido un delito, tanto las medidas alternativas de condena como la reinserción de los que han sido condenados se complejiza, pues el tejido social no otorga las herramientas que posibiliten la inserción real de los internos que han salido al medio libre, porque no existe oferta de trabajo para quienes tienen antecedentes de delito, además la medida para poder borrar los antecedentes penales es el Decreto Ley 409³³ correspondiente al año 1932; es preciso señalar que los fundamentos del Decreto Ley no se adecuan al contexto jurídico-social actual.

En consecuencia para un entendimiento cabal de la temática de reinserción social, se desarrollarán diversas aristas con respecto al tema, tales como la definición del concepto, el rol del entorno en la reinserción social, la educación y el trabajo como medios de reinserción, y finalmente los factores que dificultan la reinserción social.

De acuerdo al Programa del Ministerio del Interior "Fase Inserción Social", el término reinserción social se define como: *"una estrategia consistente en la progresiva recuperación de vínculos con personas, grupos e instituciones,*

³³ Código Penal, Santiago Chile, 2004. Editorial Jurídica de Chile.

*por parte de sujetos que retornan a espacios cotidianos de interacción social después de vivir un periodo de privación de libertad*³⁴

La reinserción social aparece como un proceso gradual de integración, cuyo progreso requiere que el sujeto cuente con capacidades y competencias que le permitan relacionarse de manera eficaz con personas, grupos e instituciones en el medio libre; promoviendo estilos de interacción que le permitan participar de la vida familiar y comunitaria de manera coherente con el respeto de la norma jurídica.

De esta manera, adquiere relevancia el desarrollo de competencias cognitivas, psicosociales, relacionales y laborales en las personas que cumplen condena, como un medio que facilita la integración a espacios sociales como la familia, la comunidad o la actividad laboral. Anticipar el proceso de reinserción social, cuyo avance se produce en el medio libre, requiere de una etapa de preparación orientada al desarrollo de competencias necesarias para la integración exitosa. Al respecto, el periodo de privación de libertad constituye una oportunidad para intencionar el proceso de identificación de motivaciones personales, desarrollar vínculos que posibiliten la negociación y la cooperación en la consecución de objetivos comunes, potenciar el desarrollo de habilidades y competencias mínimas para el inicio de un proceso de reinserción progresiva, que idealmente se traduce el acceso paulatino a mayores espacios de libertad.

El concepto de reinserción social se define a partir del examen crítico de nociones como rehabilitación, readaptación, resocialización, entre otras, correspondiente a términos actualmente desprestigiados, al menos en el ámbito del tratamiento de la criminalidad común. Con esto se hace referencia a que en la actualidad se ha intentado dar énfasis al concepto de reinserción social, puesto que los términos anteriores no explicaban la situación por la que debían pasar los internos y sólo manifestaban una parte del proceso que éstos debían vivenciar.

Uno de los cambios que se ha producido en la actualidad de manera más notoria es reemplazar el concepto de rehabilitación por el de reinserción social, poniendo el acento en los resultados de los procesos de cambio, en consecuencia, en adelante debe importar que la persona sea capaz de llevar una vida sin cometer delitos. En tal sentido, va a interesar en menor medida lo que cambia en el sujeto, cómo ocurre esa transformación, y a través de qué medios se logra, más bien importará evitar su reincidencia. Por lo tanto, el concepto de reinserción social admite un primer desarrollo a partir de la idea de que se repara algo, en este caso, de las consecuencias del estigma, de la penitencia y de lo carcelario. Aún cuando no sea posible todavía pretender

³⁴ Romero E. Jorge, Centro Reinserción Social Valparaíso, Entrevista realizada 9 de Junio 2008.

necesariamente que el individuo se reintegre a algo que en lo que no han estado inserto nunca (rehabilitación en el sentido tradicional).

Queda manifestada la importancia que posee la reinserción de las personas condenadas, una vez que se encuentran en el medio libre, es que tanto la sociedad en su conjunto y las instituciones, han debido abordar la temática desde diversas índole, para así conseguir resultados certeros y eficientes en esta materia. Es por esto que Gendarmería de Chile, como agente responsable de las personas privadas de libertad, debe promover la reinserción de éstos. Según plantea el autor Jorge Fuentealba en el capítulo: El sistema de Reinserción Social en Chile “...Gendarmería considera, en sus más recientes planteamientos, que los programas deben priorizar la atención a los condenados, pues se observa en general, una actitud básica o mínimamente favorable a un proceso de cambio personal, dada por una cierta aceptación de un futuro intramuros y de la conveniencia de hacer algo durante ese periodo”³⁵.

En función de lo anterior el Jorge Fuentealba (1997), plantea que de acuerdo a ello Gendarmería ha realizado un cuadro de los condenados, según tiempo por cumplir y programas que se enfatizarán:

Tiempo por cumplir	Educación	Trabajo	Apoyo a la reinserción
Largo(más 7 años)	Alto	Mediano	Bajo
Mediano (3-7 años)	Mediano	Mediano	Mediano
Corto(menos de 3 años)	Bajo	Alto	Alto

Con respecto a lo que detalla la tabla, es posible inferir que frente a un periodo corto de condena hay un énfasis alto en cuanto al trabajo y el apoyo en la reinserción, esto debido a que el pronto retorno al medio libre requiere que el interno haya adquirido herramientas más bien prácticas que le permitan desenvolverse en éste, por eso aprender un oficio puede propender a que una vez en el medio libre no cometa delitos, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. Por otra parte, a los condenados por periodos superiores a 7 años, se visualiza una alta preocupación por la educación. Pues se infiere que al tener más tiempo recluso puede completar la nivelación de estudios que sea pertinente a cada caso, es preciso destacar que la mayoría de los internos cuenta con una muy baja escolaridad, por lo que el tiempo reclusos en el penal, surge como una instancia para poder completar los estudios, y así facilitar su integración social una vez que retornen al medio libre.

³⁵ El sistema de Reinserción Social en Chile, Capítulo III, Jorge Fuentealba D. Visión de los nuevos Profesionales. Ensayos sobre Delincuencia, 1997. Pág. 11-34

Finalmente, existe énfasis en los programas de Educación; Trabajo y Capacitación, como mecanismo para lograr o más bien posibilitar la reinserción, sin embargo los beneficios que éstos otorgan son relativos, pues va a depender de cada interno la importancia que le asigna a la utilización de éstos medios, ya que para algunos significa un real cambio de conducta, y para otros es tan sólo el medio para conseguir un beneficio intrapenitenciario. Como lo retrata la siguiente cita: *“En el pensamiento del interno: estudiando y trabajando se construye una buena conducta y, por ende, un buen concepto carcelario requisitos indispensables para ir ganando la calle, para acceder a las visitas intimas, para cualquier otro beneficio que se pueda obtener de los penitenciarios”*³⁶. Es por esto que ambos mecanismos (educación y trabajo y/o capacitación) no garantizan la reinserción, pues existen una serie de factores que dificultan este proceso, como la escasez de recursos, la falta de profesionales encargados de esta labor, y la voluntad de un cambio real por parte de los internos.

En base a estos primeros antecedentes ya entregados sobre la temática de reinserción social es que se comienza a extender el concepto y adquiere relevancia el papel que éste cumple en el entorno.

Rol del Entorno en la Reinserción Social

La reinserción como fenómeno social complejo y multicausal entrampa en su consecución una diversa confluencia de factores que propendan a que el delincuente soslaye conductas desviadas, tanto dentro de la unidad penal, como fuera de éste recinto. Estos factores son de naturaleza disímiles, con consecuencias diferenciadas, y además con funciones diversas. Por lo tanto el proceso de reinserción supera a la restringida dinámica carcelaria, situando elementos externas a ellas, las cuales deben ser consideradas al momento de comenzar algún tipo de tratamiento penitenciario, pues el ser humano es tal cuando convive y se socializa con otros, es así que se hace menester que la sociedad en su conjunto, como así también los elementos que la componen se hagan partícipe del proceso de reinserción social, ya que de esta manera se preparará al interno para el egreso de una forma más integral, en donde se prepare adecuadamente y mediante un proceso secuencial, a la persona que vivió un proceso de segregación social, a la cotidianeidad de la vida fuera del recinto penal. Se aduce que limitar casuísticamente la preparación o tratamiento del interno, no lo instruirá satisfactoriamente frente al egreso, al contrario de ello se propone que la temática reinserción social al interior del Complejo

³⁶ La cárcel: instrumento de un sistema falaz: un intento humanizante, Mamani G. Víctor. Buenos Aires, 2005. Editorial Lumen Hymanitas. S.R.L.



Penitenciario Valparaíso, *“no debe ser un patrimonio exclusivo de sus ocasionales moradores ni de los responsables de su custodia y rehabilitación, sino de toda la sociedad en su conjunto. Precisamente, el inseparable maridaje entre cárcel y sociedad, que no puede ni debe ser desconocido so pena de caer en mayúsculo equívocos, coadyuva a robustecer los argumentos precedentes razón por la cual todo intento de ulterior resocialización se verá seriamente minorado si la estancia en prisión no ha contribuido, en alguna medida, a intentar ciertos cambios en la conducta de quienes han sido segregados de la comunidad por sus comportamientos disvaliosos”³⁷.*

Es así que la comunidad juega una función primordial en la reinserción del sujeto, sin embargo la postura del entorno social del interno, mantiene una actitud de reticencia, estableciendo estereotipos³⁸. Ello se ve fundamentado en que la reacción social frente a una persona que tuvo una condena, que debió residir en una cárcel, y que posteriormente quiere reincorporarse legítimamente al tejido social, *“no sólo es injusta sino intrínsecamente irracional y criminógena. Lejos de hacer justicia, de prevenir la criminalidad y reinsertar al desviado, su impacto real convierte a la pena en una respuesta intrínsecamente irracional y criminógena. Porque exacerba el conflicto social en lugar de resolverlo; potencia y perpetúa la desviación; consolida al desviado en su status de criminal y genera los estereotipos y etiología que se supone pretende evitar cerrándose, de este modo, un lamentable círculo vicioso”³⁹.*

Junto con lo anterior, la complejización de reinsertarse socialmente se ve potenciada, al carecer de herramientas personales, como de oportunidades sociales (señaladas en el acápite anterior), por lo que el individuo en la necesidad de adquirir bienes y/o servicios, puede potencialmente volver a reincidir en actos delictivos, lo que corrobora la insuficiencia de este factor social, derivándose en el círculo vicioso de la reincidencia delictual. Por ello es necesario que la comunidad libre, cambie de orientación y que no se mantenga la percepción actual que se considera a la cárcel, incluyendo a las personas que pernoctan en ese recinto, como un muro divisorio de choque, sino que por el contrario, un punto de apoyo que sirva para satisfacer las necesidades y los intereses de los internos pues sólo así lograrán incorporar su vida a la sociedad; *“el compromiso individual y la responsabilidad personal de cada uno en lo que son los problemas de todos ha brillado por su ausencia. Sin embargo a ello, no conducirnos a abandonar toda esperanza y ver la asistencia de la sociedad al recluso como utopía en el plano de la realidad, pues creo que se percibe el*

³⁷ La resocialización de los penados: Un desafío en el nuevo milenio. Jorge Kent. Buenos Aires 1998. Editorial Ad-Hoc.

³⁸ *“Imagen interior y sugestiva, creencia popular u opinión preconcebida, que se aplica a un aspecto de la realidad de manera más o menos consciente, pero que no corresponde con la realidad misma”.* Ander egg diccionario Trabajo Social, 1995

³⁹ Op. Cit. 37

*inicio de un cambio como lo demuestra el aumento constatable de las personas que cada día se interesan y desean participar en el problema carcelario*⁴⁰.

La comunidad libre se configura en un elemento imprescindible al momento de evaluar y considerar estrategias de tratamiento penitenciario, ya que el individuo necesita integrarse en los diversos espectros del tejido social, para lo cual necesitará de un ambiente acorde a su realidad, para que pueda desenvolverse bajo lo normativo.

No obstante ello, un elemento específico de la sociedad en el proceso de tratamiento para la reinserción, es el del grupo familiar⁴¹, teniendo presente que una vez obtenida la libertad, es a ese entorno donde se vincularán inmediatamente, no siempre la familia puede estar preparada adecuadamente a enfrentar la llegada de este nuevo miembro, ya que ellos han aprendido a sobrevivir sin él, además al interior de la familia se han producido transformaciones en las relaciones interpersonales, también se puede añadir que las modificaciones en la dinámica familiar pueden ser de acuerdo al género y rol que cumpla el recluso en el núcleo familiar. Es así, como los roles y hábitos familiares varían de manera inesperada pero necesaria y obligatoria. Cuando el padre de familia, fundamental en el aspecto económico es encarcelado, su rol debe ser ocupado por el hijo mayor quien por cumplir con una tarea que no le correspondía se ve obligado a dejar de lado otras actividades a las que se dedicaba anteriormente como el estudio.

Por lo tanto al encontrarse frente a una situación en que uno de los miembros es encarcelado, en la familia se produce una ruptura, el cambio que genera que aquel o aquella que siendo familiar, se encuentra encarcelado, rompe las expectativas socioculturales que se tejen en el ideal de familia. De esta manera no son sólo él o ella se ven enfrentados a una nueva condición sino todos los miembros del grupo familiar, bien sea de manera grupal o individual.

Frente a tal contexto se hace menester la incorporación paulatina del sistema familiar al proceso de resocialización del interno, para así evitar esta confrontación de dos mundos que son antagónicos. De esta manera se estaría potenciando el objetivo de reinserción al medio libre, y evitando en alguna medida la potencial reincidencia delictual, fenómeno que no pocas personas soslayan, tanto por agentes individuales, como sociales.

Se hace necesario declarar cuál es la importancia que tiene la presencia activa de las familias en el proceso que se ha definido como de readaptación y reinserción.

⁴⁰ Op. Cit. 37

⁴¹ "Conjunto de personas relacionadas entre sí por consanguinidad o afinidad y que viven bajo un mismo techo". Ander Egg Diccionario Trabajo Social, 1995



En primer lugar cabe mencionar y aclarar que la familia es *“sujeto de derecho, derecho de toda persona a constituir familia y mantenerla dignamente. Lo que permitiría decir que nadie puede quitarle a una persona el derecho de mantener su vínculo familiar, incluso a aquel que está cumpliendo una condena privativa de libertad”*⁴².

Junto con ello, Gendarmería en su misión contempla además de atender, vigilar y asistir a los reclusos, contribuir a la reinserción social de los mismos. Proceso que parte una vez que el interno ya ha cumplido, por lo menos, la mitad de la pena promoviendo programas en diversas áreas; laboral, educacional, deportivo, culturales y recreativas, pero también plantea programas para el trabajo con la familia de los reclusos. *“Ya que considera que es necesario reestablecer los lazos socio-afectivos y entregar un apoyo psico-social, por medio del cual éste pueda compensar parte de lo que le ha quitado la privación de libertad, porque la reclusión significa el enfrentamiento de una serie de procesos de desestabilización, a raíz de una cambio situacional, y de readaptación a las condiciones de vida” desde el momento que el sujeto ingresa al sistema penitenciario hasta el momento de egresar y recuperar la libertad*⁴³.

La familia dentro del proceso de reclusión debe adaptarse a la ausencia de uno de sus miembros lo que conlleva a una reorganización a nivel interno y a nivel de sociedad, esto implica un gran esfuerzo por mantener la identidad familiar, el apego entre los miembros, la capacidad de apoyar al familiar que está cumpliendo condena y una lucha por la exclusión social, debido a las consecuencias económicas y psico-sociales. Además de lo anterior, la familia tiene la difícil misión de ser el sostenedor afectivo del interno debido a que la vida en la cárcel le ofrece una rutina homogénea, con una particular arquitectura, una institución cerrada que disciplina su diario vivir.

En suma, la familia entonces, se convierte en la base fundamental de una buena resocialización del interno. La función más importante a través del sistema integral penitenciario es preparar al condenado, mediante su resocialización para la vida en libertad. Esto significa que cuando una persona haya cometido un delito y sea internado en un centro carcelario o penitenciario, debe salir apto para reincorporarse a la sociedad a realizar una vida normal, entonces para ello los internos que quieran y puedan aprender necesitan las condiciones adecuadas para lograr un objetivo tan complejo como la reinserción, por lo que se debe aprovechar el estímulo social y familiar que pretende cambiar su conducta

⁴² Reinserción: Lecciones para una Política Pública, Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana 2008, Debates Penitenciarios, 2008, Vol.06, 1-26.

⁴³Programas de Intervención en Valparaíso. (Disponible http://www.crs.cl/p3_revista/stat/programas.html). Centro Reinserción Social, 2004. Chile.

Para concluir este acápite es posible señalar que la participación activa de las familias de los reclusos durante el tiempo que éstos cumplan condena, por medio de las visitas, jornadas de trabajo, acompañamiento, reestablecimientos de los lazos socio-afectivos, entre otras metodologías, permitirán que desempeñe de mejor forma ciertas competencias sociales y capacitación laboral que faciliten su inserción social y eviten futuras reincidencias. Porque si bien los procesos de reinserción y de readaptación, como tales, comienzan una vez que la pena está cumplida, todo este trabajo previo al egreso del recluso permitirá que a futuro éste pueda desenvolverse de las formas esperadas socialmente.

En el fondo considerar esta temática implica para su práctica dos grandes líneas de acción: Educación y Trabajo; mediante las cuales, se plantea entregar una serie de habilidades y especialmente valores a los reos, que correspondan a los valores de la sociedad convencional, con lo cual, la adopción de estas ideas comunes reforzarán su tendencia a satisfacer las metas sociales que se presentan en la vida cotidiana una vez fuera del establecimiento penal, mediante medios lícitos. Es en este sentido que la reinserción ha sido enfocada por algunos autores: *“como la aculturación de valores tendientes a la resocialización o reeducación del preso”*⁴⁴. En consecuencia se abre otro tema que está intrínsecamente ligado al entendimiento del concepto de reinserción social.

Educación y Reinserción Social

En la actualidad se ha enfatizado que la educación formal de la población penal en sus diferentes niveles (alfabetización, Ed. básica y Ed. media), es una de las primeras y más importantes labores de tratamiento o intervención penitenciaria que Gendarmería debe desarrollar, en la perspectiva de la reinserción social. *“Las carencias educativas y formativas predisponen, entre otros factores, a la conducta delictual, principalmente en cuanto ambos ámbitos construyen valores y hábitos pro-sociales y generan oportunidades de inserción laboral”*⁴⁵. Por ello, educar a la población penal, especialmente a la que viene de sectores populares, es fundamental para iniciar y consolidar procesos de cambio personal.

Al interior del Complejo Penitenciario, el interno condenado, carece de elementos útiles para ocupar adecuadamente el tiempo libre dentro del módulo, ello se configura como un elemento nocivo, pues durante la permanencia en

⁴⁴ Op. Cit. 5

⁴⁵ Ejecución de Penas y Reinserción Social, Ministerio de Justicia, Boletín Jurídico, 2003, Vol. 4-5. Pág. 3-203.



que se encuentra recluso, lo más probable es que ocupe su tiempo pensando en mecanismos que potencien su conducta antisocial. Junto con lo anterior, el convivir con personas en la misma situación potencia el contagio criminógeno, en virtud de las interrelaciones entre los delincuentes, lo que trae como consecuencia el incremento del “efecto cárcel” entre los individuos carentes de actividades diarias, pues es sabido que los tiempos de ocio de los internos son prolongados.

Es frente a aquel contexto que los encargados de la reinserción social al interior de la unidad penal juegan un papel primordial en la adecuada utilización del recurso tiempo que poseen los internos, por ello y para fomentar la rehabilitación al interior del recinto penal se hace pertinente la instauración de mecanismos que permitan la preparación para el medio libre, entregándoles herramientas acordes al contexto social.

El tratamiento intrapenitenciario debe constituir un vehículo de acercamiento *“No un recorrido periférico en el que el sujeto privado de libertad tenga que contemplar, desde su supuesta marginalidad, el tráfico social sin esperanzas de integración”*⁴⁶.

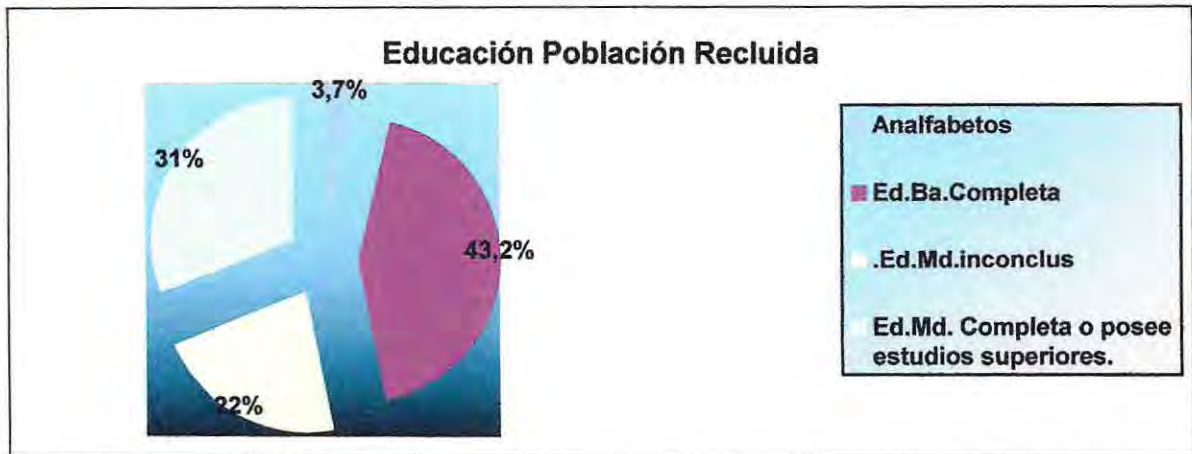
Por lo tanto, se puede mencionar que la educación y el trabajo al interior del Complejo Penitenciario Valparaíso, se configuran como eslabones trascendentales en la consecución del objetivo. Es así que para conseguir el ideal de resocialización no es posible separarla de la temática educativa, razón por la cual es necesario que durante el periodo de privación de libertad se realicen jornadas de aprendizaje no sólo laboral, sino que también de adquisición de conocimientos generales.

La educación se esboza como pilar fundamental y básico, para el tratamiento del interno, ya que en la población reclusa existen internos analfabetos, además de personas que no han concluido la enseñanza básica, como así también la media, por lo tanto se torna útil que los reclusos asistan a la escuela y en forma obligatoria, para así no sólo usar adecuadamente el tiempo libre, sino que además propender a la reinserción del sujeto mediante la adquisición de disímiles conocimientos.

Respecto a las cifras, en nuestro país existen actualmente cerca de 34 mil internos de los cuales sólo un 3,7% son analfabetos, un 43,2% tienen educación básica incompleta, un 22 % educación media inconclusa y un 31% tiene educación media completa o posee estudios superiores⁴⁷.

⁴⁶ Op. Cit. 37

⁴⁷ Risolidaria Crisis del Sistema Carcelario, (http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Temas_de_Analisis_PT&id=275). Medina Rodrigo Centro de Estudios Asuntos Públicos, 2001.



Por ello, Gendarmería de Chile se ha trazado una serie de objetivos generales y específicos para la educación en el sistema penitenciario. *“Entre los generales, se encuentran: entregar la educación formal diversificada; atender el deterioro escolar de los internos; hacer comprender a los alumnos su realidad personal, social y económica; contribuir a elevar el nivel de vida; incorporar plenamente las actividades educacionales y de capacitación a todas aquellas acciones de apoyo a la reinserción social”*⁴⁸, desarrolladas por las diversas instancias al interior de los recintos penales; e incentivar la práctica de actividades deportivas, recreativas y culturales de carácter formativo y de esparcimiento. En cuanto a los objetivos específicos, éstos se refieren a: disminuir la tasa de analfabetismo en la población penal, proveer capacitación en oficios a los internos que no asisten a los programas de educación básica y media, y acreditar el nivel de especialización de los trabajadores y artesanos de la unidad penal.

Se hace menester considerar a la educación, dentro del ámbito de la política criminal, como una forma de prevención del delito y de muchas otras conductas, es un medio para el saneamiento al ámbito social y un medio encaminado a crear aptitudes y múltiples capacidades para conformar un ámbito social constructivo.

El grado de madurez de una sociedad, más que por la ausencia de hechos delictivos, se va a medir por la cualidad de sus actitudes e instituciones resocializadoras, *por ende la prisión debe cesar como un mero encierro abandonando su naturaleza exclusivamente contentiva, para orientarse hacia rutas diferentes cargándose el acento en lo primordial del tratamiento que radica en el Trabajo y la Educación*⁴⁹.

⁴⁸ Rehabilitación y Reinserción Social para la población recluida, 2008, Santiago de Chile, disponible en (www.gendarmeria.cl)

⁴⁹ Op. Cit. 37

Trabajo y Reinserción Social

El dictamen de las directrices de Naciones Unidas, contenidas en el texto “Reglas Mínimas para el Tratamiento del Delincuente” (1955), establece reglas que incorporan aspectos rehabilitadores. En efecto, de acuerdo al artículo 58 de dicha declaración, el fin y la justificación de las penas y medidas privativas de libertad en general, se conciben como medios para proteger a la sociedad contra el crimen, el que sólo se alcanzaría en la medida que se aprovechara el período de privación de libertad como instancia curativa y educativa. El artículo 65 continúa señalando que: *“El tratamiento de los condenados a una pena o medida privativa de libertad debe tener por objeto, en tanto que la duración de la condena lo permita, inculcarles la voluntad de vivir conforme a la ley, mantenerse con el producto de su trabajo, y crear en ellos la aptitud para hacerlo”*⁵⁰. Por primera vez, además, se mencionan los alcances y características del trabajo intrapenitenciario, estableciendo que éste debería asemejarse lo más posible a los que se aplican fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales del trabajo libre.

En el sistema chileno, si bien existieron aprontes para emular esta realidad, no fue sino hasta la dictación de la Resolución N° 1.583 y del Decreto Supremo N° 518, ambos de 1998, en que se dio inicio a una política en pro de la reinserción laboral de los reclusos. *“La última declaración institucional relativa a objetivos y misiones de Gendarmería alude explícitamente a la idea de asistir y reinsertar...Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva.....proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual”*⁵¹. Lo anterior confirma la idea de asumir una línea mucho más restaurativa y rehabilitadora que incapacitadora y meramente contentiva. Así, dentro de la definición de clientes, beneficiarios y usuarios del sistema penitenciario se incluye no sólo la población reclusa, sino su familia y la población egresada que puede acceder a apoyo post penitenciario.

Entonces no sólo la educación al interior de los recintos penales, se configura como un agente primordial en la reinserción del delincuente, sino que además es posible señalar la utilidad que tiene un segundo elemento en la consecución de tal objetivo, el cual dice relación con el trabajo que puede realizar el recluso al interior del Complejo Penitenciario Valparaíso. *“Mediante*

⁵⁰ Reglas mínimas para el Tratamiento de los Reclusos (http://www.derechos.org/ve/instrumentos/sisuniversal/reglas_reclusos.pdf), Organización de las Naciones Unidas.

⁵¹ Nuevos Desafíos penitenciarios Inserción laboral de los reclusos, Blanco S. Mónica 2005. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Escuela de Postgrado. Universidad de Chile. 2005

este mecanismo se plantea entregar una serie de habilidades y especialmente valores a los internos, que correspondan a los valores de la sociedad convencional, con lo cual, la adopción de estas "ideas comunes" reforzarán su tendencia a satisfacer las metas sociales que se presentan en la vida cotidiana, una vez fuera del establecimiento penal, mediante medios lícitos"⁵².

Se debe tener presente que la trayectoria laboral, hasta antes de ingresar a la unidad penal, era desfavorable y de exclusión social en la que intervienen diferentes actores a parte de la no experiencia laboral, como por ejemplo la carencia de apoyos institucionales, la escasa educación y el analfabetismo, los problemas de vivienda, la carencia de ingresos, la desestructuración familiar, las familias monoparentales, la carencia de redes sociales, entre otros. Factores que se deben tener en cuenta y que afectan también en su relación con el trabajo y con sus opciones a conseguir alguna fuente laboral válida y socialmente aceptada.

Otro factor nocivo para el interno y su situación laboral, el cual dice relación con que el paso por una unidad penal *"afecta su situación vital, el desarrollo de sus competencias claves, a sus familias, su formación, y sus opciones una vez libre, de encontrar trabajo por el mero rechazo del medio social (dependiendo mucho del delito que haya cometido). Se entorpece e imposibilita un proyecto de intervención que podría hacer que estos internos recondujeran su situación social y laboral de manera autónoma y libre"⁵³.*

Es frente a tal escenario de carencias, que la actividad laboral intrapenitenciaria que imparte Gendarmería de Chile tiene suma importancia, ya que éste ente no sólo está encargado de la vigilancia, sino que además de la reinserción de los reclusos en Chile. *"En este sentido ha señalado en su última declaración de objetivos y misiones, la idea de asistir y resocializar mediante el desarrollo de programas que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual, dentro de los cuales se mencionan los programas laborales como parte esencial de dicho proceso"⁵⁴.*

Teniendo presente lo anterior, es que no se debe soslayar los resultados rehabilitadores del trabajo y la necesidad de su perfeccionamiento sucesivo en los diferentes recintos penales del país, ya que, *"crea hábitos laborales, además permite el goce de una remuneración, fortalece la responsabilidad y la autoestima, constituye una forma de llenar el tiempo libre y, sobre todo, porque aumenta las probabilidades de trabajo fuera del recinto penal"⁵⁵.*

⁵² Op. Cit. 5

⁵³ Williamson Bernardita, Políticas y programas de rehabilitación y reinserción en cárceles. Paz Ciudadana. 2005 Disponible: www.pazciudadana.cl/publicaciones-control-penas.ph

⁵⁴ Op. Cit. 51

⁵⁵ Op. Cit. 35

Dentro de los programas desarrollados en las áreas de capacitación laboral y creación de espacios de trabajo al interior de los recintos penales, pueden distinguirse diversas modalidades, entre las que destacan “a) *Reclusos Contratados por empresarios instalados dentro del penal*, b) *Reclusos que trabajan en los Talleres de los Centros de Educación y Trabajo*; y c) *Internos que se establecen como trabajadores independientes, así mismo existen otras modalidades de trabajo informales, no reguladas en texto legal alguno y que obedecen a la política general de Gendarmería en cuanto a propender a una efectiva Rehabilitación de los internos, procurándoles para ello los medios y facilidades*”⁵⁶. En este marco se encuentran los denominados artesanos, los cuales, de manera informal y mediante galpones y maquinarias que gratuitamente les suministra Gendarmería, logran realizar trabajos que venden por intermedio de familiares. Estos programas laborales, con su respectiva modalidad de trabajo se constituyen en una de las principales líneas de acción de Gendarmería en materia de preparación para el egreso. Este es el programa cuya aplicación se encuentra más extendida. “A diciembre del año 2003 la cobertura del programa alcanzó las 13.759 personas, la mayoría de las cuales se desempeñaba realizando trabajos artesanales autogestionados 49,9%”⁵⁷.

Se hace necesaria la aplicación en todo centro penitenciario de propuestas laborales sistematizadas para la población reclusa. Según el modelo de tratamiento penitenciario diseñado por el Ministerio de Justicia, el trabajo es considerado como un medio básico de readaptación y resocialización, así como la actividad esencial para el proceso de reinserción social. “La actividad laboral desarrollada en la cárcel es definida como una forma de aportar capital humano, contribución personal e intransferible que se les da a los internos y se establece en un factor productivo necesario para competir en el mercado laboral, disminuyendo-no eliminando- las diferencias sociales. Asimismo se estima que la labor con mayor resultado rehabilitador es la del trabajo [...] en términos económicos, el trabajo otorga al recluso capital humano, aumentando su costo alternativo de cometer delitos, lo que debe constituirse en un factor decisivo para la disminución de la reincidencia”⁵⁸.

Se asume de gran utilidad para el interno el trabajo que efectúa, ya que le permite descubrir nuevas opciones y posibilidades de inserción social no delictual en tanto genera nuevas capacidades, hábitos y destrezas técnicas, sociales y económicas, que sirven de base para que el interno se reintegre laboral y socialmente en el medio libre. “En este sentido el impacto general del

⁵⁶ Fundación Paz Ciudadana, (2000). Propuesta para la Creación de un nuevo marco al interior de las Cárcenes. Disponible en: www.pazciudadana.cl/upload/areas_info_penas/PENAS_20080221115055.pdf

⁵⁷ Políticas y Programas de Rehabilitación y Reinserción de Reclusos: experiencia comparada y propuesta para Chile. Fundación Paz ciudadana, Williamson A. Bernardita. 2005.

⁵⁸ Op. Cit. 5

*programa laboral es de tipo social y seguridad pública, contribuyendo a disminuir los índices de reincidencia. Por ello ocupa un lugar relevante en los tres subsistemas penitenciarios: cerrado, semiabierto y abierto, siendo una actividad de alto interés y demanda por parte de la población penal*⁵⁹.

Se hace menester establecer proyectos de rehabilitación que incluyan lo laboral como factor operativo, porque el interno, mientras está recluso, incorpora experiencias antagónicas a las del medio libre, que guardan relación con las desarrolladas por la llamada contracultura carcelaria, que hacen que el interno aprenda nuevos y más hábitos delictuales, antisociales y negativos. Se debe entonces aportar a evitar este contagio criminógeno mediante la interiorización de aspectos positivos, en torno a la familiarización con la actividad laboral normativa. En concordancia con ello, el hacer partícipe a la población reclusa en actividades laborales, *“estaría aportando hacia una efectiva participación en el mercado laboral siendo por ello necesaria una igualación en el acceso a oportunidades en donde se incluyan, inicialmente, una capacitación productiva que signifique un soporte dirigido al desarrollo de experiencias y hábitos que permitan ejecutar una actividad laboral en una empresa productiva*⁶⁰.

De esta manera participativa del interno en programas de trabajo, se obtienen beneficios en el mismo recluso, *“ya que este proceso de capacitación laboral tiene como resultado una mayor acumulación de Capital Humano, dado por el conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos por el individuo, lo que repercute positivamente en la productividad de éste*⁶¹, ya sea al interior de la unidad penal, en donde sus mejorados productos le permitan aumentar sus ingresos, o una vez en el medio libre, donde podría existir una potencial vinculación con el mercado laboral legítimo.

Beneficios de la Rehabilitación del interno o Preparación para el Egreso del Recinto Penal

- 1.- Comprobación empírica de que el desarrollo de actividades laborales y formación de hábitos de trabajo por parte de los infractores de ley, facilita en gran medida la reinserción social de los ex – reclusos, reduciendo en esa misma medida el ciclo de “delito-condena-reincidencia”, y por tanto, las tasas delictivas que afectan a la sociedad.
- 2.- Se comprueba un positivo efecto psicológico sobre el recluso por el desarrollo de un trabajo. Ello responde a la adquisición de una nueva calidad o

⁵⁹ Op. Cit. 45

⁶⁰ Op. Cit. 5

⁶¹ Capacitación y Delincuencia, Pistelli C. Alfredo, Visión de los Nuevos Profesionales, Ensayo sobre Delincuencia, 1997, Pág. 339-394.

identidad como trabajador, que se traduce en la posibilidad de colaborar monetariamente en los gastos de mantención del hogar, dejando de constituir una mera carga para su familia, en la posibilidad de adquirir capacitación laboral durante el período de encarcelamiento, entre otros. Esta serie de efectos reivindicar la postura del recluso ante la sociedad y, especialmente, ante su familia.

3.- Otra de las razones que impulsa la instalación de estos sistemas de trabajo dentro de las cárceles -observada por el propio servicio de Gendarmería en Chile- radica en la comprobación de que se produce una convivencia mucho más pacífica y ordenada en los recintos carcelarios donde operan talleres laborales, por lo que se requiere destinar menos esfuerzos a las tareas de control y vigilancia, y se puede desarrollar una acción rehabilitadora más efectiva.

Barreras Complejizadoras del Proceso de Trabajo Intrapenitenciario

Es posible mencionar algunas barreras que afectan el nivel de éxito del trabajo penitenciario que Gendarmería de Chile efectúa, por medio de sus programas de rehabilitación. No cabe duda que estos tópicos deben ser soslayados al momento de construir un proyecto de intervención laboral.

Barrera	Efecto
Régimen Interno	No permite que se desarrolle una jornada de trabajo similar a la del medio libre.
Escasa Segregación Básica	Escuela del delito: Produce "efecto cárcel", que disminuye el potencial de los programas de reinserción.
No hay Segregación Laboral	Desincentiva el trabajo, afecta al horario laboral, propicia abusos y robos al interior de la cárcel.
Insuficientes políticas de Selección	No todos los que trabajan son los que tienen la mayor probabilidad de rehabilitarse o la mayor expectativa de vida útil al egreso.
Falta de Incentivos	El recluso trabaja para optar a beneficios y no para aumentar su bienestar en el mundo libre.
Escasa Demanda de Trabajo	Pocos reclusos trabajan en los talleres. Los internos perciben los beneficios como la principal recompensa sin percibir que pueden disfrutar de ganancias adicionales.
Insuficiente Capacitación Laboral	Limita las posibilidades y la obtención de ingresos al egresar de la cárcel.
Priorización de la Custodia	Mayor esfuerzo en custodia que en Reinserción Social.
Falta de Indicadores	No permite priorizar los esfuerzos en preparación para el Egreso.

Fuente: CIAPEP, 1993.



En síntesis, la reinserción social se define como el conjunto de las acciones encaminadas a lograr:

- 1.-La reparación del daño sufrido por el autor del delito, por sus víctimas y por la colectividad.
- 2.-El goce efectivo por parte del individuo condenado de las oportunidades sociales, laborales y de los servicios sociales a que tiene derecho.
- 3.- La remoción de los obstáculos familiares, sociales y comunitarios que enfrenta la persona que está cumpliendo o ha cumplido su condena.

Crisis en las Fases de la Reinserción Social

Tomando en consideración todo lo que se ha señalado sobre reinserción social se cree necesario declarar la siguiente postura: el interno empieza a vivir su proceso de reinserción social una vez que está en el medio libre; en el recinto penal sólo es posible prepararlo para el egreso; en consecuencia se ha encontrado pertinente identificar las tres fases principales que Luz E. Cereceda Troncoso en su documento "Rehabilitación y Reinserción: una visión sociológica", ha planteado para este tema:

1.- *El primer mes de salida*: después de la emoción y ansiedad inicial de haber obtenido la libertad se genera en la persona confusión y temor en cuanto a cómo reconstruir las relaciones familiares y sociales en el nuevo contexto. La persona vuelve a una familia que está organizada y funciona prescindiendo del interno, por lo que éste se percibe sin un lugar en el contexto familiar y sin un rol claro en relación a su familia, lo cual genera un sentimiento de frustración, temor y desconfianza en sí mismo. En esta fase inicial de reinserción es fundamental que instituciones o personas apoyen al interno que ha salido de la cárcel.

2.- *El segundo mes de salida (fase crítica)*: alrededor del segundo mes se produce lo que los ex internos califican de la "gran crisis", es en este momento cuando las cosas se ponen más difíciles. La persona en libertad siente que la familia lo sobreprotege y "no los dejan ser". Al mismo tiempo es la fase en que surgen dudas si realmente quedan amistades y se comienza a cuestionar si de verdad uno puede o quiere hacer una nueva vida.

La falta de oportunidades que brinda la sociedad para que la persona pueda configurar un espacio de encuentro con otros, especialmente por la falta de trabajo, instancia central de integración en el mundo masculino, genera en los individuos sentimientos de marginalidad y desconfianza en sí mismos y un cuestionamiento acerca de lo que se puede esperar en el futuro.

3.- El tercer mes, inicio de estabilidad: recién la persona percibe la posibilidad de “sacarse la cárcel de encima”. En esta fase la persona siente la necesidad de trabajar, de asumir un rol en la vida, de independencia y de ser parte de su familia. Es en esta fase que las personas con el apoyo de otros inician un proceso de construcción de las confianzas básicas, prerrequisito para recuperar la autoestima, la identidad social y lograr una reinserción social efectiva.

Sin embargo este proceso posee diversos factores que obstaculizan el curso normal que debería conllevar una reinserción social efectiva y óptima. Estos factores se pasan a desarrollar a continuación:

Factores que Dificultan la Reinserción Social de los Internos

Víctor Hugo Arevalo Pinto (2004) declara que la reinserción social es un proceso, sin embargo éste debe considerarse esencialmente como algo interno; es decir centrado principalmente en una reflexión del sujeto que busca cambios en su estilo de vida en su funcionamiento social. No obstante a medida que transcurre el tiempo se vislumbra con mayor claridad que la reinserción social resulta muy difícil por las connotaciones de modificación profunda que contiene ese proceso, sustentadas principalmente en un cambio de enfoque vital en el sujeto delincuente, cambio que supone una reorientación en muchos de sus conceptos de vida, hábitos, costumbres y en especial en su forma de manejarse socialmente. En este sentido existen dificultades de tanta envergadura como las que se acaban de señalar, y son las que están constituidas por el ambiente psicosocial en que el sujeto interactúa, las características de su comunidad o entorno poblacional en el que habita y ciertos antecedentes que conforman el perfil psicosocial de la mayoría de los sujetos que egresan de una unidad penal.

De acuerdo a Víctor Hugo Arévalo el sujeto que egresa de una unidad penal lo hace, evidentemente, con una clara expectativa de “salir en libertad”. Esta expectativa no conlleva para él mayor complejidad, pues no tiene mucha claridad en cuanto a propósitos dentro de esa nueva etapa, ni menos de planes concretos a desarrollar (salvo sujetos que tienen perspectivas laborales simples, apoyadas por su familia o amistades cercanas). Su mayor expectativa es la de reincorporarse a su familia, la cual en la mayoría de los casos lo acoge como un miembro familiar estable, aunque sus roles dentro de ese grupo familiar no estén muy definidos. Pero independiente de cuáles sean sus expectativas, hay un hecho cierto, el sujeto se reinsertará a su medio, retomará la convivencia y la rutina interactiva con su ambiente habitual, lo que significa que retorna al mismo hábitat que – al menos en parte – contribuyó a su inicio delictual y le facilitó las condiciones socio-ambientales para una conducta habitual proclive a las acciones delictuales.

Las dificultades presentes en el ambiente para un desarrollo de reinserción efectivo pueden agruparse en dos grandes categorías:

- a) *“Aquellas que desestimulan el proceso de reinserción social y que están constituidas básicamente por carencias desde el punto de vista de los recursos ambientales, y*
- b) *Los factores ambientales, que directa o indirectamente contribuyen a un compromiso del sujeto hacia situaciones de riesgo delincencial⁶².*

Además de las dificultades ya mencionadas, en toda sociedad es posible encontrar expresiones frente a la conducta humana y/o frente a ciertos estilos de vida, expresiones que se traducen en comportamientos que se manifiestan con diferentes grados de inaceptabilidad entre los diversos grupos sociales que componen la comunidad en general. Entre estas expresiones está la actitud de rechazo social (que se manifiesta de distintas formas de reacciones a la delincuencia y frente al sujeto delincuyente), y a la estigmatización o etiquetamiento. Este débil sentido de aceptación frente al sujeto que ha delinquido tiene su origen tanto en la necesidad básica de seguridad y protección que caracteriza al ser humano, como también en fuertes prejuicios que la sociedad ha mantenido respecto a la temática delictiva en general, y en especial respecto a los rasgos personales que caracterizan al delincuyente común. Toda esta situación inhibe al sujeto en su búsqueda de reinserción social y reduce las posibilidades de insertarse de manera efectiva a la sociedad, puesto que ésta no brinda las oportunidades necesarias y requeridas por la población egresada del recinto penal.

Sumado a lo ya declarado existen otras dificultades que también cobran relevancia, con esto se hace referencia al deficiente apoyo de todo ámbito que posee el ex – interno para su proceso de reinserción social. En los últimos años la política de readaptación del interno asumida por Gendarmería de Chile ha privilegiado la actividad laboral al interior de muchos establecimientos penales, por ende si bien existen secciones dentro del servicio de Gendarmería que apoyan la reinserción del sujeto o su preparación para el egreso, a través de actividades de incorporación a las diferentes instancias que conforman esa reinserción (trabajo, escuela, salud, comunidad, entre otros). Esa labor está basada en seguimiento y atención personalizada del sujeto con beneficio penitenciario, es evidente que una gran cantidad de ex – internos no cuentan con ese apoyo, y su proceso de reinserción social queda abocado a su capacidad personal de ajuste socio – ambiental, y a los recursos que encuentre por sí mismo. Esta situación se presenta en forma aún más severa con la

⁶² Op. Cit. 3



discriminación laboral que debe enfrentar la persona que ha acumulado antecedentes de reclusión, situación de la que el sujeto tiene plena conciencia, lo cual coarta cualquier iniciativa de inserción laboral formalizada.

La reinserción del sujeto a su medio involucra su reencuentro con un sistema de convivencia vecinal ya conocida por él, el cual en mayor o menor medida fue inductor de muchas de sus conductas desviadas.

En el evento que el sujeto egresado de una condena haya asumido una opción de cambio y mantenga una predisposición positiva hacia logros socialmente satisfactorios se encontrará, no obstante con una realidad comunitaria, en su mayoría, poco favorecedora a esa opción de cambio, realidad que se traduce en condiciones ambientales tales como:

- *“Contacto Grupal e Influencia de Amistades.*
- *Tráfico y Comercialización de Drogas.*
- *Bajo Control Social.*
- *Escasez de Organismos Comunitarios dedicados a la Capacitación y Esparcimiento*⁶³.

Estas dificultades además tienen un sustento, están abaladas en diversas cifras que durante años han manifestado lo difícil y complejo que resulta institucionalmente, y para la política criminal generar niveles de reinserción social aceptables. El Ministro del Interior (s) Felipe Harboe (2008) anunció que una de las tareas que asumirá la Estrategia Nacional de Seguridad Pública será la de impulsar mecanismos de reinserción social con el objetivo de obtener resultados concretos y certeros y con miras a la disminución de la reincidencia. Por lo tanto indicó que si bien la tasa de reclusión arroja un crecimiento anual de un 14%, esto no significa que estemos ante un sistema eficaz, puesto que es necesario complementar esta labor con planes de reinserción social a nivel nacional, y a través de un régimen que integre a las instituciones estatales y privadas. Los planes a los cuales se refiere el Sr. Felipe Harboe están necesariamente determinados por cifras que aún muestran la fragilidad que poseen los programas de reinserción hasta ahora puestos en marcha. En la siguiente tabla otorgada por el Departamento de Clasificación del C.P.V., es posible observar que los niveles de reincidencia siguen siendo altísimos (85,39% al 2007), lo que manifiesta de alguna forma que las medidas hasta ahora tomadas por el gobierno sobre política criminal, y específicamente reinserción social, no han atenuado los porcentajes de reincidencia, y por ende no ha habido una eficiencia ni eficacia en las acciones tomadas. Claro está que esto ha repercutido en los índices de delincuencia y por supuesto en la

⁶³ Op. Cit. 3

percepción de seguridad que los ciudadanos poseen, puesto que las cifras duras manifiestan no estar haciéndose lo correcto en este tema.

INDICE DE REINCIDENCIA		
REINCIDENCIA	2.163 Internos	85,39%
PRIMERIZOS	370 Internos	14,61%
TOTAL	2.533 Internos	100%

Fuente: Oficina de Clasificación CPV, 2008.

Respecto la tabla sobre el índice de reincidencia es necesario declarar que el porcentaje de internos que se clasifica como primerizos tiene una cierta susceptibilidad en su calidad de primerizo, puesto que este índice declara a los primerizos *“los que por primera vez fueron imputados y posteriormente condenados”*⁶⁴, sin embargo un amplio número de estos internos primerizos tienen un amplio prontuario, o bien una vida marcada por conflictos con la justicia que no necesariamente pasaron por el proceso ya mencionado (imputado-condenado). Por lo tanto la alta cifra de reincidencia podría ser mayor al ver desde una perspectiva más crítica la figura del primerizo.

El Defensor Nacional Eduardo Sepúlveda enfatizó en el seminario mencionado con anterioridad de reinserción y seguridad pública, que las sanciones deben ir aparejadas con una oportunidad real para la reinserción social, o para la auténtica inserción respecto de aquel que no ha tenido ocasión para hacerlo, pues muchas veces las barreras de marginalidad o desventajas sociales se lo impidieron.

En este sentido y dado que la delincuencia moderna se radica en las grandes urbes industriales y comerciales de Chile, la población reclusa en las unidades penales situadas en estas ciudades presenta una configuración de características criminológicas, sociológicas y psicosociales particulares.

Como ya es sabido, el 98%⁶⁵ de los reclusos en unidades penales comunes pertenece a la clase baja y extrema pobreza, posee bajísimos niveles educacionales, y es cada vez más joven, ya se trate de actores sociales de sexo femenino o masculino. *“Esto se debe sumar a que en total, la cifra de reclusos en Chile se ha más que duplicado desde 1980”*⁶⁶. Este aumento se mantuvo también durante el periodo de la introducción progresiva de la reforma, entre los años 2000 a 2005. En vez de un retroceso de las cifras de encarcelados, como resultado de una mayor aplicación de las salidas alternativas y del principio de oportunidad, la evolución de las cifras muestra un

⁶⁴ Zúñiga O. Leonardo., Encargado Oficina Clasificación, Complejo Penitenciario Valparaíso. Entrevista realizada 7 de Mayo.

⁶⁵ Op. Cit. 25

⁶⁶ Las cárceles y la búsqueda de una política criminal para Chile: un estudio acerca del acceso a la justicia, la violación de derechos y el nuevo proceso penal, Jorg Alfred Stippel; Santiago de Chile, 2006 Editorial LOM

incremento persistente. Esta situación queda claramente identificada en las siguientes tablas de clasificación del C. P. V:

Año	Procesado	Condenado	Imputado	Total	% Proc.	% Cond.	% Imp.
2000	924	1.094	0	2.018	45,79%	53,41%	0%
2001	749	1.255	0	2.004	37,38%	62,62%	0%
2002	754	1.287	0	2.041	36,94%	63,06%	0%
2003	789	1.338	0	2.127	37,09%	62,91%	0%
2004	281	1.419	222	1.922	14,64%	73,83%	11,55%
2005	31	1.625	422	2.078	1,49%	78,20%	20,31%
2006	2	1.965	278	2.245	0,09%	87,53%	12,38%
2007	9	2.270	354	2.633	0,34%	86,21%	13,44%

Fuente: Oficina de Clasificación CPV, 2008.

CANTIDAD DE POBLACIÓN PENAL		
CONDENADOS	2.260 Internos	86,10%
PROCESADOS	10 Internos	0,38%
IMPUTADOS	355 Internos	13,52%
TOTAL	2.625 Internos	100%

Fuente: Oficina de Clasificación CPV, 2008.

Como es posible observar en la tabla anterior entre el año 2000, que es el año en que se pone en marcha la Reforma Procesal Penal, y el año 2007 hay cambios porcentuales que permiten entrever los problemas que hoy enfrentan los recintos penales. Con esto se hace referencia que con la entrada en vigencia de esta nueva ley, la figura antigua del procesado cambia a la de imputado, sin embargo no es un mero cambio de nombre, sino que esto conlleva una serie de medidas que otorgan rapidez y transparencia al proceso. Muchas de las personas que estaban esperando la resolución del procesamiento fueron condenadas en tiempos muy reducidos en comparación al sistema antiguo, por ende los condenados ascienden en cantidad, y por lo tanto el hacinamiento comienza a ser de nuevo un problema para los modernos complejos penitenciarios.

Respecto de los cambios que se desarrollan con la puesta en marcha de la Reforma Procesal Penal se encuentran las siguientes cifras otorgadas por el Anuario Estadístico Interinstitucional 2003 de la Reforma Procesal Penal.

- 1.- En 2003 ingresaron 222.967 causas al sistema.
- 2.- De 13.595 causas en procedimientos simplificados (para faltas y delitos simples cuyas penas no exceden los 540 días de cárcel), el 55% finalizó en condena y el 25%, en multa.

3.- De 2.314 causas en procedimientos abreviados (procedimiento solicitado por el fiscal para pedir una pena de no más de cinco años de cárcel), el 97% terminó en sentencia condenatoria.

4.- Se dictaron 1.331 sentencias en sendos juicios orales, de los cuales el 86% corresponde a condenas y el 14% a absoluciones.

5.- En cuanto a tiempos, el tipo de juicio más breve es el de delito contra la fe pública, con 17 minutos. El más extenso es el de hurto, con poco más de dos días y medio.

6.- El 94,4% de los robos, el 96,7% de los homicidios, el 96,8% de los delitos de drogas y el 96,1% de los delitos sexuales terminaron en sentencias condenatorias.

En estas cifras ejemplificadoras del nuevo sistema se puede apreciar claramente la figura punitiva, sancionadora y encarceladora; en donde lo primordial es condenar los hechos con privación de libertad sin tomar en cuenta los efectos colaterales aún más negativos que eso puede conllevar como lo es el efecto de prisionización⁶⁷.

Otro dato de relevancia y manifestado con tesón por la presidenta de Chile en su tercera cuenta pública año 2008, recae en la construcción de nuevos establecimientos penales cerrados, el aumento del gasto en instalaciones y personal de vigilancia, omitiendo el gasto a invertir en programas que tienen como objetivo la resocialización de la persona que estuvo recluida, lo cual indica que la política criminal actual apunta a la retribución y seguridad, y en menor medida a la preparación para la integración social del interno. *"Si la reforma procesal penal persiguió el objetivo de usar la prisión como último recurso, los hechos mencionados y el constante aumento de la población encarcelada contradicen esta política e indican, muy claramente, que no se alcanzó esta meta principal tendiente a la modernización de la justicia criminal chilena"*⁶⁸. El proceso de resocialización dentro de las cárceles queda en abierta contradicción con la autonomía de la voluntad de los sujetos. De esta manera la cárcel cumple también una serie de funciones no estipuladas en la sentencia condenatoria que impone una pena privativa de libertad.

Según el autor Jorg Alfred Stippel (2006), todo lo anterior demuestra que

⁶⁷ "Se entiende por prisionización el proceso que experimentan las personas que deben permanecer recluidas, debiendo integrarse a la normativa y relaciones establecidas informalmente entre los reos. Desenvolverse y subsistir en ese medio le lleva a adaptarse a las formas de vida allí existentes, desarrollándose en muchos casos una identificación con grupos delictuales que le proveen técnicas, destrezas y legitimidad a sus acciones delictivas". Delincuencia y Pobreza: Elementos para el debate de una Política Criminal, Hoecker, Loreto; Bavestrello, Yolanda. Centro de Estudios del Desarrollo. CED. Octubre 1993.

⁶⁸ Op. Cit. 66

en general, el efecto psicológico de largas penas en las personas privadas de libertad en Chile, es similar al efecto descrito en estudios internacionales, la mayor parte de los presos chilenos egresarán de las cárceles sin posibilidad de retomar sus relaciones sociales, con una personalidad fuertemente infantilizada y – en consecuencia- sin posibilidades efectivas en el mercado laboral: todo un abanico de factores que inhiben las posibilidades de reinserción social y alientan directa e indirectamente la reincidencia.

A continuación algunas cifras generales entregadas por la oficina de clasificación del C. P. V:

DELITOS		
Asociados a tráfico de Estupefacientes	316 delitos	7%
Delito contra las personas	1.952 delitos	42%
Delito tipo sexual	234 delitos	5%
Delitos contra la propiedad	1.094 delitos	24%
Delitos de tipo económico	49 delitos	1%
Otros delitos	989 delitos	21%
Total	4.634 delitos	100%

Fuente: Oficina de Clasificación CPV, 2008

	HOMBRES		MUJERES		Total	Índice Compromiso Delictual.
	Procesados/Imputados	Condenados	Procesadas/Imputadas	Condenadas		
Bajo	109	338	10	43	500	18,99%
Mediano	147	566	17	92	822	31,22%
Alto	72	1.216	8	15	1.311	49,79%
Total	328	2.120	35	150	2.633	100%

Fuente: Oficina de Clasificación CPV, 2008

Población Penal Nacional en Sistema Cerrado ⁶⁹				
Población	Hombres	Mujeres	Total	
			Población	%
Detenidos	222	18	240	0,3%
Procesados	402	40	442	0,5%
Imputados	9.606	1.114	10.720	11,2%

⁶⁹ Gobierno de Chile, Ministerio de Justicia, Gendarmería de Chile. Población Penal Según Sistema, 2008. Disponible en: (<http://www.gendarmeria.cl/>).



Condenados	34.707	2.381	37.088	38,8%
Total Sistema Cerrado	44.937	3.553	48.490	50,7%

Fuente: Oficina de Clasificación CPV, 2008

Trabajo, Trabajo Decente y Reinserción Social

“El Trabajo es la capacidad humana de transformar la naturaleza la que en un estadio histórico determinado de su evolución creó las condiciones que permitieron, primero, la acumulación original de capital y más tarde, el despliegue de la industria, la configuración de mercados compatibles con la extensión y los requerimientos de la circulación a escala nacional e internacional. El trabajo, la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia. Pero sólo con el modelo capitalista el poder social del trabajo encuentra una dinámica y un modo de producción que hace de su rendimiento creciente la clave misma de su existencia”⁷⁰.

“El trabajo para el mantenimiento de la vida era concebido a penas como una compulsión, tarea obligada y penosa, ejercicio propio del degradarse, extraño a aquello que podría caracterizar lo más elevado de la esencia del hombre como tal”⁷¹.

Trabajo es una palabra que significar al esfuerzo humano, y tiene como sinónimo la palabra labor. Según el contexto, trabajo puede significar:

- *“En sociología y antropología el trabajo es una de las principales actividades humanas y sociales;*
- *Para la Doctrina social de la Iglesia católica el trabajo implica asumir un rol co-creador y co-redentor;*
- *En economía, el trabajo es uno de los factores de la producción;*
- *En derecho el trabajo está encuadrado por importantes instituciones jurídicas como la esclavitud o el contrato de trabajo”⁷².*

Este primer acercamiento referencial y contextualizador, permite abordar una concepción más elaborada y reciente en cuanto a su creación acerca del término trabajo la cual es: trabajo decente. El tomar en cuenta esta temática desprendida de lo que es el trabajo a modo general, radica en que aquella se vincula al fenómeno de la delincuencia.

El autor Hugo Barreto Ghione (2001) ha declarado en un artículo que el trabajo decente requiere, además de capacitación, respeto de los derechos y

⁷⁰ Pablo Rieznik, 2001, Trabajo, una definición antropológica, disponible en: <http://www.razonyrevolucion.org.artextos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

⁷¹ Mercado de trabajo y fomento del empleo regional; Jorge Renault, Gurrero Felipe, Valparaíso Chile, 1995, Editorial Oikos.

⁷² El trabajo y la protección social en Chile 2000-2002, Ministerio del Trabajo, 2003, Editorial Atenas.

efectiva participación, todo lo cual producirá otro valor que es la satisfacción en el trabajo. Bajo esta primera afirmación de este autor es posible ya levantar un primer acercamiento al fenómeno de la delincuencia. Las personas que están privadas de libertad por cometer delitos vinculados al desarrollo una forma de vida ilícita (robos en todas sus formas, bandas organizadas, estafas, entre otras) señalan reiterativamente que no encuentran satisfacción en el trabajo, puesto que los incentivos y la retribución por lo realizado no se condice con el esfuerzo que las personas con baja calificación deben hacer para conseguir un mínimo aceptable de remuneración.

En la Memoria a la 87ª Conferencia de la OIT, se dice que la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo las posibilidades y oportunidades de inserción laboral que un ex interno posee se reducen considerablemente debido al proceso de reclusión que éste debió vivir, no existiendo una especificación ni una focalización en las organizaciones internacionales para el tratamiento y apoyo laboral que un ex – privado de libertad debe tener para una inserción laboral eficaz.

El trabajo decente es a su vez el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: *“la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social”*⁷³.

En base al párrafo anterior se puede realizar otra vinculación de los temas que se están abordando. Esta asociación recae en que comúnmente los internos de las diversas cárceles y complejos penitenciarios una vez que son condenados y que cumplen el tiempo de esta condena se ven enfrentados a un mundo laboral que en lo formal ya no les brinda oportunidades de acceso, por lo que éstos se ven obligados a emprender el rumbo del trabajo informal que como ya es sabido no tiene aún una regulación de protección social, lo cual también implica inestabilidad económica, problemas en la dinámica familiar, causalmente cesantía, trabajos esporádicos, entre otros. En materia laboral éstos sujetos no han sido considerados para los planeamientos internacionales y puede concluirse primariamente en cuanto al alcance subjetivo del concepto, que *“trabajo decente implica en lo sustancial que todos los que trabajan tienen derechos, subrayándose así el carácter fuertemente ético valorativo del concepto”*⁷⁴, sin embargo en la realidad de los ex – internos no es posible identificar este significado subjetivo del lo que entendemos por trabajo decente.

⁷³ La Función de la OIT en la Cooperación Técnica: “Promover el Trabajo Decente a través de Programas de Actividades sobre el terreno y por país”, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo 95ª Reunión, 2006.

⁷⁴ Barreto G. Hugo, Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa. Disponible en: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/barret.pdf



Pasando a un sentido puramente gramatical, el adjetivo decente designa alguna cosa de buena calidad o en cantidad suficiente, y esta acepción resulta particularmente apropiada, ya que tiene un sugerente poder explicativo en su propio recinto del lenguaje común. Las palabras claves definidoras del concepto serían: equidad, ética, responsabilidad y dignidad humana. Se trataría en primer lugar y fundamentalmente, de rescatar al trabajo como dimensión fundamental de la persona humana. Por ello se sostiene que trabajo decente es trabajo necesario.

Hay que destacar que trabajo decente no refiere exclusivamente al trabajo asalariado, sino que recoge un concepto amplio, que incluye al trabajo autónomo. Un informe preparatorio de la conferencia de la OIT del año 2002 dice que *“la extensión de la protección social al sector informal y la promoción de prácticas y condiciones de trabajo seguras en el mismo son elementos cruciales para el concepto de trabajo decente”*. La formación califica (en técnicas, conocimientos y actitudes hacia el trabajo) al trabajador y concomitantemente califica al tipo de trabajo que se desarrolla. Un más alto grado de formación conduce progresivamente al trabajo decente (trabajo calificado). Lo declarado en este párrafo parece ser una extensión que ha tratado de conseguirse, sin embargo los frutos aún no son posibles de identificarse, puesto que el trabajo informal no tiene una regulación clara y tipificada legalmente que la avale.

Tomando de antesala lo ya señalado acerca del término trabajo decente, el actual gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria, ha diseñado junto al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las Prioridades Estratégicas 2007. Esta planificación es declarada con la intención de identificar lo que el gobierno está realizando en la materia, y de esta forma conseguir un posterior análisis basado en la multiplicidad de actores que confluyen en la temática que se está abordando en la extensión de este marco referencial.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social dentro de las prioridades estratégicas ha planificado cumplir ciertos compromisos programáticos de la presidenta en materia laboral. Estos compromisos están referidos a los siguientes objetivos estratégicos: “Promoción del Trabajo Decente” y “Reforma Previsional”.

“En este sentido las Prioridades estratégicas que se planificaron fueron:

- 1.- Reforma Previsional;*
- 2.- Agenda Complementaria de Previsión y Seguridad Social;*
- 3.- Perfeccionamiento del Seguro de Cesantía;*
- 4.- Sistema Nacional de Políticas de Promoción de Empleo;*
- 5.- Iniciativas Legislativas en el marco de Protección de Derechos;*

6.- Implementación de la Nueva Justicia Laboral⁷⁵.

Como es posible observar las prioridades y objetivos estratégicos están completamente ligados a lo que internacionalmente se está buscando en materia laboral, sin embargo el alcance que hoy en día tiene el trabajo decente en Chile es insuficiente e ineficiente, manifestándose en las tasas de desempleo que hoy existen, no generándose una disminución de éste, sino más bien un alza, que como es posible vislumbrar en la región de Valparaíso entre febrero y abril del presente año han llegado al 9,9%, lo que manifiesta que si una persona sin haber estado privado de libertad y no teniendo antecedentes penales le cuesta conseguir un trabajo de cualquier tipo; es de esperar que al ex – interno se le torne más complicada aún la tarea.

Tomando en cuenta la multiplicidad de factores que influyen en que el trabajo sea de calidad y que se realice bajo parámetros internacionales que demuestran el desarrollo alcanzado en el país es que se hace necesario tipificar los tipos de trabajo, para de esta manera comprender el por qué las reglamentaciones no llegan a normalizar a todos los trabajadores.

En este sentido actualmente el trabajo asalariado y/o trabajo en relación de dependencia es predominante, por lo que la regulación de la relación empleado-empendedor está sujeta a una serie de normativas dictadas por el Derecho Laboral, esto permite la disminución de la explotación y las mejoras laborales de los trabajadores, ya que cuentan con instancias de negociación colectiva y derecho a sindicalizarse. No obstante a ello existe un sector de la población trabajadora que no está inmersa en este tipo de relación laboral, este se denomina "*Trabajo "informal" en relación de dependencia, también llamado trabajo "no registrado", trabajo "en negro", o trabajo "sin contrato". Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales*"⁷⁶. Este tipo de trabajo ha aumentado notablemente en el último tiempo, por lo que muchas empresas cuentan con un grupo pequeño de trabajadores asalariados formal -mencionado anteriormente- contratados por la empresa, y cuentan también con un amplio grupo de trabajadores en condiciones de informalidad, por lo que no cuentan con protección social. Además de estos tipos de trabajos mencionados existen también: "*El trabajo "informal" de simple supervivencia por cuenta propia (v.gr. limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.); El trabajo del*

⁷⁵ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Abril 2007, Prioridades Estratégicas 2007 Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en: http://www.mintrab.cl/descargar/Prioridades_Estrate_2007.pdf.

⁷⁶ Op. Cit. 71

hogar (perspectiva de género); y El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo⁷⁷.

Categoría Ocupacional. Febrero-Abril 2008 (en miles de personas)

Febrero-Abril	Empleadores	Cuenta Propia	Asalariado	Personal de Servicio	Familiar no Remunerado	Total
2007	207,2	150.2,2	4.357,9	280,8	126,3	6.471,3
2008	207,3	1.441,2	4600,7	272,0	110,6	6.631
Var. (Miles de personas)	3,1	-61	242,8	-8,8	-15,7	160,4
var. (%)	1,5%	-4,1%	5,6%	-3,1%	-12,5%	2,5%

Fuente: INE, 2008.

Respecto de la tabla de categoría ocupacional, las modalidades de trabajo son bastante diversas, a pesar de que unas prevalecen más que otras; sin embargo el trabajo por cuenta propia que en miles de personas se ubica en el segundo lugar es un ejemplo muy representativo de la importancia que ha adquirido, y es precisamente en esta modalidad donde es posible identificar la mayor cantidad de ex – internos; puesto que al tener el registro de antecedentes “manchado” se torna muy complejo el escenario de oportunidades asalariadas y con contrato. En consecuencia las alternativas se centran en trabajos esporádicos y de baja calificación como obrero, vendedor ambulante, entre otros.

Toda esta categorización además permite visualizar lo complejo que es abordar la temática concerniente al trabajo, pues al no tener sólo un grupo de trabajadores y tipo de trabajo, la regulación de la actividad se complejiza, es por esto que contar con el Derecho Laboral, Código del trabajo y Tratados Internacionales en torno al tema, permite encauzar hacia un objetivo común las condiciones laborales que se quieren conseguir para el general de las personas trabajadoras.

En síntesis el trabajo como una forma de vida ha regulado la cotidianeidad del hombre, haciéndolo productivo como ya algunos autores han mencionado y permitiéndole desarrollarse en amplios ámbitos que en ocasiones superan la barrera de lo económico pudiendo identificar el desarrollo personal, psicológico y relacional. Entonces la necesidad de formar hábitos en los internos se vuelve indispensable, ya que éstos requerirán reinsertarse al mundo laboral y sin alguna calificación las oportunidades se restringirán y aumentarán los niveles de reincidencia como causal de la necesidad de supervivencia.

⁷⁷ Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar 1990-2000; Ricardo Infante, Guillermo Sunkel, 2004, Editorial Copyright.

Experiencias Internacionales de Reinserción en el Ámbito Penitenciario

La reinserción social de los internos es una preocupación a nivel mundial, pues todos los países han visualizado que la reinserción de los condenados, una vez que se encuentran en el medio libre, es algo complejo y que es una situación que involucra a todos los actores de la sociedad, pues el individuo no es el único afectado por tal situación, sino que los demás integrantes de la sociedad también se ven involucrados. Es por esto que debe existir preocupación por él durante su estadía en la cárcel, lo que se plasma en la elaboración y ejecución de programas educacionales, laborales, de capacitación y preparación para el mundo laboral, que propendan a la preparación del condenado para su salida al medio libre.

En razón de ello algunos países desarrollados están invirtiendo una mayor cantidad de recursos, tanto humanos como financieros, para poder fomentar la reinserción, y las oportunidades laborales para los internos de los recintos penales. Sin embargo no existe una gran diversidad de experiencias que permitan visualizar la efectividad de la inversión, es decir, que permitan tener antecedentes con respecto al tema.

A continuación se presentan las experiencias más destacadas a nivel mundial con respecto a la temática.

1.- Experiencia en Estados Unidos.

Estados Unidos, por su condición de República Federada, posee distintos ámbitos de acción en su organización político-administrativa: el federal, el estatal y el local. Es por esto que para efectos del análisis de la política laboral intramuros existente en este caso, sólo se abordarán los ámbitos federal y estatal que representan el 66%⁷⁸ del total de la población interna nacional.

Con respecto a lo que concierne la reinserción propiamente tal, cabe señalar que Estados Unidos cuenta con diversos estudios que reflejan la influencia de los programas laborales, en la disminución de la reincidencia. En este sentido los autores Maguire, Flanagan y Thornberry establecieron en 1988 que un 29% de reclusos participantes en programas laborales de Nueva York reincidía, en comparación al 34% de quienes no habían accedido a éstos; en 1997 un nuevo estudio llegó a concluir que aquellos internos que habían participado en programas de industrias en prisión tenían un 24% menos de reincidencia (Saylor & Gaes, en Gaes et al.(1999), en el 2000, Wilson, Gallagher y Mackenzie, realizaron un meta análisis para programas

⁷⁸ Op. Cit. 57



educacionales, vocacionales y laborales, concluyendo que aquellos internos que no participaron en los programas presentaban una tasa de reincidencia de 50%, mientras que los reclusos que habían participado, presentaban una tasa de 39 %.

Es necesario señalar que el país se destaca por registrar una de las mayores tasas de encarcelados en el nivel mundial, con más de 2 millones de personas reclusas. Por lo que el tema tiene un gran impacto a nivel social, ya que hay un gran número de personas involucradas en el sistema carcelario, ya sea de manera directa o indirecta (familiares, vecinos, amigos, etc.). Es por esto que la baja del 12% del total de delitos cometidos entre los años 1998 y 2003 es una cifra alentadora que retribuye los esfuerzos llevados a cabo por el gobierno.

No obstante los beneficios del desempeño laboral de los internos, hay quienes consideran que el acceso a mano de obra más barata resulta ser sólo una manera de compensación a la serie de costos extras que deben enfrentar quienes deciden invertir y contratar al interior de recintos carcelarios, entre otros se mencionan:

- 1.- Trato con mano de obra poco calificada que requiere de períodos de entrenamiento más prolongados que los normales, lo cual termina traduciéndose en mayores costos para el inversionista. Además, la falta de capacitación no se presenta sólo en torno a materias propias de la actividad a desarrollar, sino también y, de manera especial, en cuanto a hábitos laborales (aprender a recibir órdenes de un supervisor, por ejemplo).
- 2.- Reclusos que carecen de disciplina y habilidades sociales para desarrollar trabajo en equipo.
- 3.- Interrupciones regulares de las jornadas de trabajo debido a razones propias de dinámicas de la institución o, por faltas disciplinarias del recluso trabajador.
- 4.- Necesidad de tomar ciertas precauciones especiales como cierre y cuidado diario de útiles y materiales.
- 5.- Enfrentar una serie de barreras de seguridad al momento de ingresar o salir del recinto (vehículos y productos, entre otros), lo que se traduce en demoras y mayores costos para quien decide trabajar en el sistema.
- 6.- Altas tasas de rotación entre los trabajadores reclusos debido a los movimientos internos que se producen por nuevas clasificaciones, o por motivos de cumplimiento de condenas y/o de plazos para acceder a beneficios de salidas.
- 7.- Necesidad de contar con personas especializadas en el trato con reclusos, las que requieren estar enfocadas tanto a temas de producción como de seguridad.

“En el año 1999 alrededor de 2/3 de los reclusos pertenecientes a prisiones federales y estatales, trabajaban en programas de trabajo al interior

de los establecimientos correccionales”⁷⁹. En ese mismo año, un estudio de Camp & Camp (Cullen, 2002) concluyó que de los reclusos que participaban en programas laborales al interior de las prisiones, un 55% era asignado a la categoría de trabajos que incluían labores de mantenimiento de la cárcel (aseo, servicio de comida, etc.), un 5,1% participaba en trabajos agrícolas y sólo un 6,1% tenía trabajo en prisiones industriales, es decir, más de 70.000 reclusos federales y estatales participaba en programas de prisiones industriales en ese año.

Es preciso destacar los siguientes proyectos efectuados en el Estado de Texas y en el Estado de Florida:

Proyecto en el Estado de Texas.

Es importante considerar que Texas es uno de los estados con mayor población penitenciaria en Estados Unidos, razón que ha determinado a las autoridades a generar procesos de rehabilitación y ayuda a la reintegración social de quienes han delinquido.

“El programa “Trabajo contra la Reincidencia”, tiene como finalidad principal generar vínculos previos trabajador interno – empleador, permitiendo que el ofensor pueda verse motivado ante mejores expectativas laborales”⁸⁰. Por su parte, el empleador se verá beneficiado toda vez que contará con la posibilidad de contratar trabajadores que ya cuentan con cursos de capacitación en el área, certificados por el propio organismo bajo estándares requeridos en el mercado y, además, podrá acceder a una serie de beneficios tributarios y subsidios por la contratación de ex reclusos.

Proyecto en el Estado de Florida (PRIDE)⁸¹.

En el Estado de Florida la compañía sin fines de lucro PRIDE (Prison Rehabilitative Industries and Diversified Enterprises) opera en el sistema de prisiones industriales desde 1981, apoyada por el Departamento de Correccionales de ese Estado. Su misión es reducir la reincidencia, otorgando habilidades de trabajo a los internos cuando entran en prisión y luego ayudándolos a encontrar un trabajo cuando son puestos en libertad.

Los reclusos son asignados a un trabajo específico, luego de ser evaluados, basándose en el nivel educacional, las necesidades de la industria y el tipo de condena. Cada interno recibe un “Manual de Programas para Reclusos” que contiene los salarios ofrecidos, el nivel de restitución a las víctimas y las principales características y habilidades necesarias para cada trabajo, entre otras cosas.

⁷⁹ Op. Cit. 57

⁸⁰ Op. Cit. 57

⁸¹ Op. Cit. 57

Los internos no sólo reciben entrenamiento en materias laborales y posibilidades de trabajo al interior del penal, sino que uno de los principales logros del programa consiste en colocar en puestos de trabajo a muchos de los internos que salen en libertad. El record sostenido por la agencia ha sido lograr colocar a un 78% del total de los internos participantes del programa puestos en libertad. Para el logro de este tipo de registros se llevan a cabo una serie de medidas, tales como: facilitar transporte, alojamiento y otras necesidades de quienes salen al medio libre y desean incorporarse a la fuerza laboral.

El programa ha tenido un positivo impacto en las tasas de reincidencia, lográndose bajos porcentajes de reencarcelamiento. En efecto, de los 771 internos puestos en libertad entre 1998 y 1999, miembros del programa por al menos 6 meses, sólo un 17% ⁸²(131 reclusos) reincidió en el plazo de 2 años, lo que se compara positivamente con la tasa promedio nacional que alcanzó un 49%⁸³.

Programas de Reinserción, desarrollados en EE.UU⁸⁴.

En Estados Unidos las experiencias recabadas de prisiones federales y estatales, dan cuenta de la importancia de programas de reinserción para lograr una reducción efectiva de la reincidencia, rompiendo definitivamente el ciclo delictivo.

En el Estado de Ohio, el Departamento de Rehabilitación y Correcciones (DRC) ha implementado el "Plan para la Reinserción Productiva de Reclusos y para la Reducción de la Reincidencia". Éste programa reconoce como aspecto fundamental la existencia de asociaciones con la comunidad para la obtención de una efectiva colaboración. Los nexos y redes que se generan, ayudan a los ex reclusos a reinsertarse, una vez que terminan de cumplir su condena.

Por otro lado, en el Estado de Pennsylvania, el Departamento de Correccionales ha definido dentro de su misión, ayudar a los reclusos a reinsertarse en la sociedad. Para lograrlo, este departamento ha desarrollado un programa que consta de tres fases: la primera consiste en una evaluación del riesgo y de las necesidades de cada interno; la segunda, considera el ofrecimiento que hace el departamento de distintos programas de rehabilitación al interior del establecimiento penitenciario, tales como tratamientos para drogadictos y alcohólicos y programas educativos; y finalmente, el Departamento provee a los internos la oportunidad de participar en el "Programa de Orientación y Reintegración Comunitaria" (Community Orientation

⁸² Op. Cit. 51

⁸³ Op. Cit. 51

⁸⁴ Op. Cit. 57

and Reintegration, COR), el cual enseña a los ex reclusos habilidades para encontrar trabajo y cómo derribar los obstáculos de una reintegración exitosa

Finalmente es importante destacar que lo que caracteriza al sistema, dice relación con la independencia en la ejecución de cada uno de los programas, la que encuentra su base en el tipo de división administrativa sobre la cual se construye el sistema norteamericano: estados descentralizados con autonomía en la administración de sus sistemas de prisiones y, en la manera de asignar los recursos al interior de éstas.

2.- Experiencia en Inglaterra⁸⁵.

Luego del informe Woolf en el año 1991, el comité a cargo de materias laborales de la Cámara de los Comunes consideró por primera vez el trabajo de reclusos y ex ofensores entre sus proposiciones, señalando que los estudios desarrollados hasta ese momento establecían con igual fuerza, el poder de la capacitación laboral como elemento determinante en el logro de menores tasas de reincidencia post liberación.

Una serie de iniciativas han sido llevadas a cabo en Inglaterra con el fin de apoyar el modelo de rehabilitación laboral intramuros: cursos de orientación general pre - liberación, programas de entrenamiento laboral pre - liberación (conocidos en inglés como "pre release employment schemes" o PRES), y finalmente, los programas de apoyo social intramuros (conocidos como "Social Work in Prison" o SWIP).

Es preciso señalar que la reincidencia en Inglaterra se mide según la tasa de recondena ("reconvicted"), es decir como la proporción de prisioneros que han cometido una nueva condena luego de dos años de haber sido liberados.

Por otra parte, la finalidad al incorporarse a este tipo de programas decía más relación con la posibilidad de acceder a beneficios y/o a obtener libertades en plazos más cortos, más que con el propósito de capacitarse y acceder a mejores oportunidades laborales una vez liberados. En relación con este punto, se logró concluir que las ofertas guardaban poca relación con los requerimientos externos del mercado laboral. Las dinámicas intramuros mantenían una fuerte preferencia por programas de construcción y ensamblajes (que requerían de bajos niveles de capacitación), a instancias que el mercado ha volcado sus necesidades hacia áreas de servicios que se hacen necesario contar con personal calificado en materias de desarrollo e información tecnológica, además de entendimientos empresariales.

⁸⁵ Op. Cit. 57



Una de las principales conclusiones propuestas por el análisis resultó ser la similitud en procedimientos, productos, equipamientos y calidades de productos, tanto en trabajos realizados al interior como fuera de las cárceles. Sin embargo, las principales diferencias entre los programas intramuros y aquellos que se realizan en el mundo exterior, resultaban ser las velocidades de trabajo - siendo mucho más lentos los procesos al interior de las prisiones - con horas de trabajo menos extensas y con una serie de interrupciones, lo cual impedía mantener la continuidad de las labores y retardaba las entregas y obtenciones de productos finales. En relación con los equipos de trabajo, se resaltaron las semejanzas generales entre ambas modalidades, difiriendo únicamente en temas de productividad, ya que en empresas del medio libre se requerían menos trabajadores para generar igual cantidad de productos que aquellos elaborados la interior de las prisiones. En estas materias también difirieron los niveles de responsabilidades asignadas a trabajadores de programas externos e intramuros, los que en general resultaban poco motivados por las escasas responsabilidades asignadas y con desempeños laborales deficientes. Los trabajos realizados por reclusos no respondían a las exigencias laborales del medio libre.

Programas de reinserción, desarrollados en Inglaterra.

En cuanto a la reinserción laboral de los ex reclusos, el objetivo propuesto por el Servicio de Prisión en el año 2002 fue doblar el número de prisioneros que encuentran trabajo luego de terminar el cumplimiento de su condena. La clave del éxito de estos programas -según el Ministerio del Interior- está en alinear los trabajos que los reclusos realizan en prisión con los empleos ofrecidos en el mercado laboral.

“La Asociación Nacional para el Cuidado y Reinserción de Delincuentes (NACRO), es una organización independiente que tiene el objetivo de reducir el riesgo de reincidencia de los reclusos.”⁸⁶ Este organismo desarrolla programas que incluyen asistencia a los reclusos para encontrar un lugar donde vivir luego de ser liberados, ayudarlos a reconstruir sus relaciones interpersonales con sus familiares y amigos, otorgarles orientación luego de salir de la cárcel, educarlos, entrenarlos y ayudarlos a encontrar trabajo.

Finalmente uno de los principales rasgos que pueden observarse en la serie de iniciativas laborales intramuros implementadas, resulta ser la constante evaluación a la que se encuentran sujetas, evitando, de esta manera, implementar programas tipos – formales, aceptados y masivamente ejecutados.

⁸⁶ Op. Cit. 57

La idea resulta ser más bien generar experiencias positivas a partir de un acercamiento de ensayo – error.

También se destaca, entre los programas ingleses, la constante fijación de metas, de modo de lograr establecer y probar la efectividad de las medidas implementadas. Las metas, generalmente anuales y cuantitativas, dicen relación con aspectos como: porcentaje de reducción de los niveles de reincidencia, número de reclusos participantes, por mencionar algunos.

3.- Experiencia en Australia⁸⁷.

Australia, al igual que Estados Unidos, tiene un sistema federal de gobierno: existen seis estados (Western Australia, South Australia, Queensland, New South Wales, Victoria y Tasmania) y dos territorios, (Australian Capital Territory y Northern Territory), todos gobernados independientemente. No obstante, a diferencia de Estados Unidos, en Australia no existe un Sistema Correccional Federal, las personas que cometen delitos son condenados según la Ley Nacional Criminal (Nacional Crime Act) y son encarcelados en el Estado en el cual viven.

A diferencia de los otros países estudiados, en Australia no se encontraron muchos estudios sobre la reincidencia de los reclusos. Según un estudio elaborado por Departamento de Justicia del Estado de Western Australia, la tasa de reincidencia de los reclusos (medido como las personas que volvieron a estar en prisión luego de dos años de estar liberadas, excluyendo los infractores liberados bajo fianza) para el año fiscal 2001/02, fue de un 45%. La tasa de reincidencia femenina, para el mismo período, fue de 37,1%, luego de 2 años de liberación. Adicionalmente, este Departamento informó que alrededor de sólo un tercio de los reclusos que está actualmente en prisión, no había estado nunca antes encarcelado.

En Australia, hay un creciente optimismo con respecto a la efectividad de los programas de rehabilitación. En los últimos años, los distintos administradores de los establecimientos correccionales, han promovido estos programas activamente, generando un soporte para el desarrollo e implementación de estos. Así, hoy la rehabilitación aparece como un aspecto central en la labor de los distintos departamentos correccionales del país.

En Estado de Western Australia, alrededor del 85% de los reclusos indicó haber estado sin trabajo cuando cometió el delito por el cual fue condenado (McGinty, 2002). En este Estado se desarrollan distintos trabajos industriales y se ofrecen programas de entrenamiento, que enseñan sobre oficios tales como

⁸⁷ Op. Cit. 57



la fabricación de botas y de armarios, carnicería, el trabajo del metal y la fabricación de mecanismos de motores.

Por su parte, en la cárcel de Yatala de máxima seguridad, en el Estado de South Australia, el énfasis se ha puesto en las industrias en prisión, con lo cual los reclusos pasan la mayor parte del día trabajando en los trabajos industriales, los que incluyen actividades como soldadura, mecánica de motores, pintura de sprays, fabricación de botas y zapatos.

En el Estado de New South Wales, en la cárcel Parklea de alta seguridad, la prioridad está en el entrenamiento y en las labores industriales. Esta prisión ofrece un programa que dura 9 meses, de aprendizaje de distintos oficios, específicamente en mobiliarios y maquinaria, láminas de metal, soldadura y en maquinaria para madera. Los reclusos reciben instrucciones, una vez a la semana y desempeñan trabajos prácticos supervisados para contratos industriales con la prisión, por el resto de la semana. Los cursos que cada recluso completa, son posteriormente acreditados.

Programas de reinserción, desarrollados en Australia.

En el Estado de Western Australia existe el Programa de Reinserción en la Comunidad para Prisioneros. Éste tiene el objetivo de proveer a los reclusos el soporte necesario cuando son puestos en libertad.

Algunas iniciativas del programa son:

- Servicio de coordinación de reinserción: tiene el objetivo de otorgar a los internos los servicios apropiados de entrenamiento, empleo, y tratamientos antidrogas.
- Programas de prevención en la comunidad y lucha contra las drogas.

En definitiva el Departamento de Justicia de este estado ha destinado 5,28 millones de dólares australianos (lo que equivale a alrededor de 3 millones de dólares) para el Programa de Reinserción en la Comunidad para Prisioneros, monto que incluye gastos en el desarrollo, coordinación e implementación de programas para reclusos, así como iniciativas tendientes a mantener los lazos familiares de los reclusos.

CAPÍTULO III:

DISEÑO METODOLÓGICO



La buena memoria es a veces un obstáculo al buen pensamiento.

(Friedrich Nietzsche)

Fundamentación Temática

Teniendo presente que la sociedad establece ciertas pautas de conducta y normas de convivencia, la ausencia y/o desacato de lo preestablecido, genera tensión entre los distintos actores sociales, lo que trae como consecuencia un problema de índole social. Las conductas de tipo delictivas se van configurando como un comportamiento disidente en relación al tejido social, por lo que la proliferación de la delincuencia se considera como un “mal endémico” que cada día progresa abruptamente, y quien sufre las consecuencias es la propia sociedad y los diferentes actores que la componen. Por cuanto, mientras no se preocupen por ello, la sociedad continúa estando susceptible a los diferentes actos delictivos, pues esta situación posee una lógica circular, es decir, una persona que comete un delito, es llevada a un recinto penal, no obstante este individuo, más tarde que temprano tendrá la oportunidad de salir hacia el medio libre, sin embargo existe la probabilidad de reincidencia por parte de éstos, lo que los haría retornar al recinto penal, volviéndose a la lógica circular, antes mencionada. Y es allí donde la comunidad juega un rol trascendental para que este ciclo se interrumpa. Para ello se deben crear los mecanismos necesarios, con los cuales tanto la sociedad, como el interno puedan responder recíprocamente a los requerimientos individuales y/o colectivos. De esta manera, se pretende que el interno logre insertarse bajo los patrones normativos imperantes en la sociedad, y así también la comunidad esté preparada para otorgar oportunidades a quienes hayan cometido algún delito. Se torna necesario establecer posibilidades acorde a la realidad de las personas que ejecutaron este tipo de conductas desviadas, quienes muchas veces se ven enfrentados a la libertad sin los medios necesarios para reinserirse adecuadamente, por ende, la línea divisoria entre reinserción social y reincidencia se puede transgredir, en virtud de la escasez de recursos individuales (Educación formal e informal, habilidades sociales, comunicacionales, entre otros), como así también de recursos por parte de la sociedad hacia éstos.

Asimismo, se considera que desde el punto de vista de las relaciones sociales, de la institucionalidad y de los grupos que componen toda la estructura social, el delito es considerado como un atentado que debe ser sancionado, y esta sanción deberá ser ejemplificadora conforme a los códigos aceptados y aplicados institucionalmente. En consecuencia, la delincuencia como conducta ha existido desde siempre en el escenario mundial, el tema no se hace inédito, si no más bien esta disfuncionalidad con la cual la sociedad se siente obligada a convivir se ha convertido en algo cotidiano. Debido a este escenario se hace imprescindible la presencia de Gendarmería de Chile como

partícipe del Sistema de Administración de Justicia y Seguridad Ciudadana, la cual tiene por misión: *"Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual"*⁸⁸.

El accionar de Gendarmería de Chile (GENCHI), está supeditado a la política establecida por los gobiernos, los cuales se han visto en la necesidad de invertir y establecer un fondo estatal para intervenir la problemática de la delincuencia, con el objetivo de implantar políticas focalizadas hacia este fenómeno. Esta inversión y administración de las políticas están a cargo de diferentes órganos estatales, lo que denota la preocupación gubernamental por la delincuencia, teniendo presente que el foco de intervención de las acciones estatales han sido centralizada tanto en la prevención, como en la reinserción del sujeto, quien ha incurrido en conductas catalogadas socialmente como anómicas. No obstante lo declarado, el castigo, a través de la privación de libertad, sigue siendo el foco central del tipo de pena establecida por los órganos encargados de dictaminar las condenas. Además lo anterior, se ve potenciado debido a que las víctimas perciben justicia cuando el victimario es encarcelado, por lo tanto la opinión pública y la información otorgada por los medios masivos de comunicación en torno a la delincuencia, hacen que el encarcelamiento del delincuente sea percibido como lo que de tranquilidad y seguridad a las personas. No obstante, las personas privadas de libertad han mostrado con el tiempo que se requiere desarrollar aspectos que posibiliten la reinserción social y la preparación para el egreso del recinto penal, y en este sentido un lugar relevante en la reinserción de los internos lo ocupa la actividad laboral, por su valor para la ocupación del tiempo, la preparación y calificación laboral, la generación de ingresos para los internos y su inserción laboral una vez que cumplen su condena. La capacitación y el trabajo son herramientas fundamentales para incorporar en el individuo hábitos laborales y sociales, que permitan la reinserción social, una vez egresado del sistema penitenciario.

En cuanto a la reinserción social, se debe tener en cuenta la importancia que tiene ésta tanto al interior, como al exterior del recinto penal. Es así que dentro del Complejo Penitenciario Valparaíso, se denota la conveniencia de realizar trabajo intrapenitenciario para los internos, ya que mediante la participación en éstos, los condenados obtienen la posibilidad de postular a beneficios intrapenitenciarios, y por otra parte se visualiza la adquisición de

⁸⁸ Parra Marcela, Dirección Regional Gendarmería de Chile, entrevista realizada 14 de Abril 2008.

herramientas laborales y sociales, con lo cual se pueda afrontar de manera adecuada las exigencias del medio libre. La temática de reinserción es importante para los internos una vez que se encuentran en el medio libre, pues una vez egresados se torna imprescindible la continuidad y potenciación de las actividades laborales aprendidas. Estas actividades se relacionan con las diferentes capacitaciones y estudios que se efectúan al interior de la unidad penal, un ejemplo de esto es que gran parte de los internos asisten al colegio con el fin de nivelar sus estudios, lo que les permite tener el requisito básico para ingresar al mundo laboral.

Sin embargo, la existencia de elementos opuestos a la reinserción, como son el estigma social, la poca diversificación de la oferta de productos, el hacinamiento, y la escasez de recursos, éstos complejizan la aplicación del proceso, provocando que las instancias destinadas a la reinserción sean insuficientes y en algunos casos inadecuadas para el tipo de población.

Se considera indispensable abordar la temática de la reinserción debido a la implicancia social del tema, pues la aplicación de ésta tiene como fin romper el círculo para así poder disminuir el fenómeno delictual. La realización del seminario de título en el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso tiene gran relevancia, puesto que en ella no está presente la figura del Trabajador Social lo que se considera como una falencia, pues si se tiene en cuenta que esta área tiene como finalidad tanto la planificación de las actividades productivas como la capacitación en oficios, se entiende que se requiere la figura del profesional, quien está capacitado en planificación y evaluación de programas y proyectos, así también es un profesional idóneo para la realización de gestión de redes (cursos, convenios, entre otros). Es por esta razón que la elaboración de parte de los alumnos seminaristas de un proyecto de trabajo para esta área, es indispensable para mejorar la organización de cada actividad que se realiza para conseguir capacitaciones, charlas, materiales, actividades, exposiciones, entre otros.

La población reclusa en los centros penitenciarios es predominantemente joven, con un rango mayoritario entre los 25 y 35 años de edad, por lo que la mayoría egresa en una etapa en la que aún pueden proyectarse hacia un futuro productivo, de manera que en lo referente a mejorar sus capacidades de planificación vital, es válido adoptar un criterio favorable a ese mejoramiento, y el diseño de un proyecto de trabajo aporta a que las actividades que realice el área estén planificadas y debidamente identificadas, para así tener niveles de reinserción social más óptimos que alcancen un mayor impacto.

La propuesta en una primera instancia, permite establecer esquemas de trabajo que favorezcan a los profesionales y administrativos del área, quienes

tendrían una forma dirigida de actuar, cuyo sustento sean objetivos con tiempos y/o fases establecidas, beneficiando directamente a los internos que pertenecen a esta área, los cuales tienen expectativas definidas respecto a las actividades otorgadas.

Finalmente se considera que la presente investigación es importante porque conjuga elementos que pretenden trascender a la dinámica carcelaria, potenciando la reinserción social, mediante el trabajo intrapenitenciario, ello con el fin de recabar información útil y necesaria para la esquematización de un instrumento de trabajo que permita obtener una secuencia lógica y sistematizada, en lo referido a las labores propias que desempeñan los internos del área laboral.

Esta misión nace como respuesta a los retos que representa el mundo actual, frente a la reinserción social que pretende cada persona que estuvo reclusa en un recinto penal. Es así que se hace menester destacar la relevancia de la presente investigación, tomando en cuenta que cada individuo que ha estado recluso, adquiere y/o potencia el efecto cárcel, es decir, el efecto negativo que comprende el relacionarse con personas con altos niveles criminógenos al interior del recinto penal, por ello al instaurar patrones estables de oportunidades laborales intrapenitenciaria, no sólo se aportaría a capacitar al interno, sino que además se lograría disminuir el efecto nocivo de las interrelaciones con personas que tienen altos niveles de asimilación al interior de la cultura del hampa.

Se considera relevante que el presente seminario, responde a un interés institucional, por lo que su utilización estará destinada hacia las/los profesionales perteneciente al área laboral, con ello se obtiene las directrices necesarias para que los internos, de una manera lógica y esquematizada, puedan verse beneficiados, así lograrán hacerse participe del proceso de reinserción social, de una manera acorde a la contingencia intrapenitenciaria.

La investigación aportará un valor teórico, ello fundamentado en que al levantar la información útil, se conocerán patrones conductuales y disposicionales de los diferentes actores involucrados, pudiéndose así vincular variables de disímil índole.

Preguntas Significativas

- ¿Los mecanismos utilizados en los actuales Cursos y/o Talleres, impartidos por el Área Laboral, potencian la reinserción social de los Internos al interior del Complejo Penitenciario de Valparaíso?
- ¿Son las temáticas desarrolladas por el Área Laboral y tratadas durante los Cursos y/o Talleres, las adecuadas para el perfil de los internos?
- ¿Con la instauración de un programa específico para el Área Laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, se incrementaría los niveles de reinserción social de los internos?
- ¿En qué medida los Cursos y/o Talleres dictados por el Área Laboral, se constituyen en una fuente de aprendizaje para los internos del Complejo Penitenciario Valparaíso?
- ¿La carencia de continuidad en la asistencia, por parte de los internos, a los talleres ejecutados por el área laboral, dificultan su nivel de preparación para el egreso?
- ¿Es la falta de continuidad en la selección de los internos para las actividades desarrolladas por el Área Laboral, una deficiencia en la consecución de los niveles de reinserción social?
- ¿Es la discontinuidad en la selección de los internos para las actividades desarrolladas por el Área Laboral, un factor interviniente en la Reinserción Social?
- ¿Para el mejoramiento del desempeño de los profesionales y administrativos del Complejo Penitenciario Valparaíso, se hace necesario el diseño de un programa de trabajo, por parte del Equipo Seminarista?

Objetivos de Investigación

I.- Objetivo General.

“Conocer los diversos procedimientos de trabajo intrapenitenciario que imparte el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, con el objeto de establecer patrones esquematizadores, que permitan el diseño de un proyecto de trabajo para dicha área”.

Objetivos Específicos.

1.1- Analizar, desde la perspectiva de las profesionales, los procesos de selección de internos y los perfiles que éstos poseen para ser parte del área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.

1.2- Identificar y caracterizar, desde la perspectiva de los administrativos/monitores, los cursos que éstos ejecutan para área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, con el fin de conocer tanto la estructura, como la dinámica de éstos.

1.3- Identificar y analizar, desde la perspectiva de los funcionarios de Gendarmería de Chile a cargo del área laboral y de los internos de los módulos de intervención focalizada, el actual funcionamiento del Programa de Intervención diferenciado del Área Laboral, con objeto de guiar el diseño del proyecto que efectuará el equipo seminarista.

1.4- Identificar las diversas instancias de aprendizaje vivenciada por los internos del área laboral perteneciente al Complejo Penitenciario Valparaíso, que son preparados para el egreso del recinto penal.

1.5.- Diseñar un proyecto orientador, que estructure y sistematice, el quehacer profesional del trabajo Intrapenitenciario efectuado en el área laboral, a partir de los hallazgos de la investigación.

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.

Instancias Metodológicas: Hace referencia a las instancias metodológicas que contiene del presente seminario de título, las cuales dicen relación: En una primera instancia con el acercamiento al estudio de investigación; para continuar con la elaboración de la propuesta de trabajo para el área laboral, perteneciente al Complejo Penitenciario Valparaíso.

Primer momento metodológico: En este momento se efectuarán las necesarias aproximaciones indagatorias de la temática a abordar, considerando el espectro de estudio como un fenómeno integral, abordando la realidad en su contexto, con el fin de interpretar los elementos obtenidos, de acuerdo a los significados que tienen para las personas implicadas.

La finalidad de ello es obtener información útil y necesaria, a partir de las particularidades de los sujetos de estudio, ya que se aspira conseguir una aproximación del fenómeno en su complejidad, en virtud de las distintas visiones, percepciones y experiencias que posee cada uno de ellos. Lo anterior permitirá adquirir sustento suficiente que permita erigir un pertinente proyecto de trabajo para el área laboral.

Segunda Instancia Metodológica: Dice relación con la estructuración, de un proyecto de trabajo a nivel institucional, que aborde sistemáticamente la temática laboral, al interior del Complejo Penitenciario Valparaíso.

Es a partir de los análisis y hallazgos generados por el estudio, que se llevara a cabo la planificación, la cual estará fundada en informaciones vinculadas por un lado, a las percepciones, significados, procesos, y dinámica de las diversas instancias laborales de las que son parte los internos durante su reclusión, y por otro parte considerando la manera como se llevan a cabo por los profesionales las capacitaciones de la temática señalada precedentemente. En virtud de ello, se desarrollará este segundo momento correspondiente a la planificación de la propuesta laboral institucional, que pretende establecer patrones sistematizados de las diversas instancias laborales existentes en el recinto penal, para que de esta manera los internos puedan ser susceptible de ser escogidos bajo una lógica secuencial, primando la focalización intencionada de cada taller, en donde se valore las percepciones y expectativas, con respecto a las temáticas a abordar.

Gráfico Instancias Metodológicas.



El gráfico permite vislumbrar la construcción Metodológica del presente seminario de título, en donde la primera instancia (Estudio del Fenómeno), permite ser un sustento adecuado para la construcción del proyecto del área laboral (Segunda Instancia Metodológica). Entre ambos momentos existe una relación secuencial de independencia y complementariedad, pues la primera sirve de sustento para la segunda. Esta última comprende los elementos relevantes del estudio, los cuales se constituyen en las problemáticas que servirán para erigir el respectivo proyecto de trabajo para el área laboral, propuesta dirigida a nivel institucional.

Enfoque de la Investigación.

El presente estudio se inscribe en el enfoque de investigación social cualitativa. En este tipo de orientación *“los investigadores estudian la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las*

*personas implicadas*⁹⁰. Se pone énfasis en la comprensión del fenómeno en estudio y permite al investigador conocer, analizar e interpretar en profundidad los diversos matices presentes en el discurso de los participantes. En consecuencia el equipo seminarista realiza un esfuerzo por comprender la realidad social como fruto de un proceso de construcción histórico visto a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, por ende desde sus aspectos particulares y con una lógica interna.

Ése enfoque fue escogido por las características del problema a investigar, por lo que a través de la utilización de técnicas de recolección de información cualitativas se permite realizar un abordaje holístico, “*porque se precia de considerar el todo sin reducirlo al estudio de sus partes*⁹¹”.

En síntesis, no sólo pretende caracterizar sino que además considerar la percepción sobre los procesos vivenciados por los sujetos de estudios, tomando en cuenta no exclusivamente los diferentes procesos estructurales del que son partícipes los actores involucrados, sino que también referirse a los sucesos complejos y dinámicos del que son parte en la cotidianeidad, describiéndolo desde una perspectiva integral, e inmerso en su contexto.

Tipo de Investigación

El presente seminario de título será abordado desde un estudio de tipo Descriptivo, pues este modelo se adecua a los requerimientos de la investigación, la cual pretende *conocer para hacer*. Este tipo de investigación permite realizar el análisis de la descripción de la realidad social, desde la información que se recolecte del tema a investigar.

- El estudio Descriptivo admite el análisis de la realidad social a través de la formulación de problemas de manera clara y explícita, así como también, la utilización de unidades de análisis, y el estudio de las personas, grupos, y comunidades.

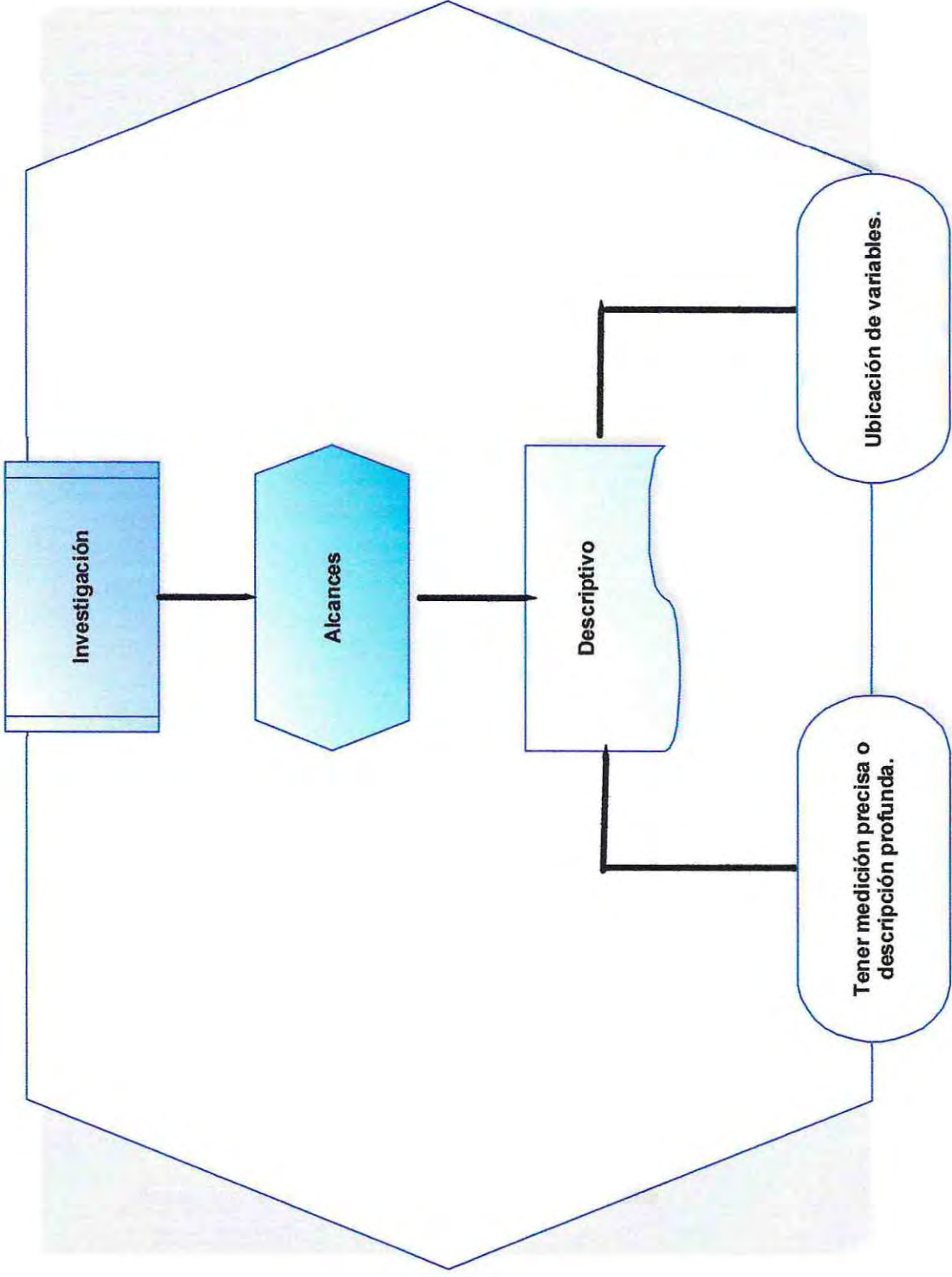
Las principales características de la investigación descriptiva son las siguientes:

⁹⁰ Metodología de la Investigación Cualitativa, Rodríguez G. Gregorio, Gilfrores Javier, Jiménez Eduardo, Málaga 1996, Ediciones Aljibes.

⁹¹ Metodología de la investigación, Roberto Hernández Sampieri, Carlos Collado, Pilar Baptista Lucio, México, 2003, Editorial Mc Graw Hill.



- ✓ Este tipo de investigación permite describir situaciones, eventos y hechos. Esto es evidenciar y explicitar cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno.
- ✓ Los estudios descriptivos buscan especificar las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.
- ✓ Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren. Desde luego, pueden integrar las mediciones o información de cada una de dichas variables o conceptos para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés; su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas (Hernández Sampieri, 2003).



Colectivos de Investigación

El colectivo definido para la presente investigación está conformado por los actores pertenecientes al área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, es decir las profesionales terapeutas ocupacionales y la psicóloga; los administrativos, quienes además cumplen funciones de monitores laborales (peluquería; computación; arte; carpintería), todos aquellos internos (hombres) que pertenecen a los módulos de intervención laboral (101 - 105 - 110), y también se tomará como colectivo los funcionarios de Gendarmería de Chile que están a cargo del desarrollo de las actividades en el multitaller del área laboral.

Criterios de Inclusión		
Colectivo 1	Equipo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Ser Profesional del área laboral. - Estar actualmente ejerciendo una profesión en el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso. - Expresar su voluntad libre y espontánea de participar en el estudio.
Colectivo 2	Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> - Administrativos que ejercen funciones de monitores a cargo de capacitaciones en oficio del área laboral. - Estar realizando en la actualidad capacitaciones en oficio. - Expresar su voluntad libre y espontánea de participar en el estudio.
Colectivo 3	Funcionarios Gendarmería de Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Ser funcionario de Gendarmería de Chile a cargo del área laboral. - Expresar su voluntad libre y espontánea de participar en el estudio.
Colectivo 4	Internos	<ul style="list-style-type: none"> - Pertenecer a los módulos de intervención focalizada del área laboral. - Ser una persona privada de libertad del Complejo Penitenciario Valparaíso. - Pertenecer al género masculino. - Tener entre 23 y 45 años. - No estar condenado por delitos sexuales, pornografía infantil y homicidio calificado. - Tener una participación activa en capacitaciones teóricas y prácticas. - Poseer niveles de conducta tipificados como buena o muy buena. - Expresar su voluntad libre y espontánea de participar en el estudio.

Selección de la Muestra

La muestra corresponde a un muestreo cualitativo o teórico. Representatividad Estructural.

- Profesionales que se encuentran ejerciendo en el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso; Administrativos que se encuentran a cargo de las capacitaciones en oficio del área laboral; Funcionarios de Gendarmería de Chile que se encuentren a cargo del área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.
- Expresar su voluntad libre y espontánea de participar en el estudio.

Técnicas Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos a utilizar para la obtención de la información relevante para los hallazgos de la investigación, consisten en: Entrevista Semi-estructurada, Grupo de Discusión y Observación No Participante. Las técnicas elegidas concuerdan con el enfoque metodológico que sustentará la investigación, es decir, las técnicas de recolección de datos mencionadas anteriormente son de tipo cualitativas, por lo que la utilización de la información arrojada por éstas estará enfocada en la comprensión y análisis de la misma. Como plantea Hernández Sampieri (2003): Lo que busca es obtener información de sujetos, comunidades, contextos, variables o situaciones en profundidad, en las propias "palabras", "definiciones" o "términos" de los sujetos en su contexto.

1.- Entrevista Semiestructurada: "se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados"⁹².

La finalidad de realizar este tipo de entrevista es que permite abordar diversos temas de interés, pues el entrevistado tiene un lenguaje particular, temas y términos que evidencian su manera de pensar y percibir respecto a los tópicos señalados en la entrevista, por lo que la información otorgada por éste es relevante para la investigación.

Este instrumento presenta como ventaja: flexibilidad en la incorporación de temas al momento de realizar la entrevista, es decir, los núcleos temáticos previamente establecidos por el equipo entrevistador en la entrevista, son susceptible a la incorporación de nuevos puntos relevantes que van apareciendo

⁹² Op. Cit. 91

en el transcurso de ésta, por lo que si emergen nuevos temas o datos de importancia para la investigación, estos pueden ser abordados sin inconvenientes; pues esto no quiere decir que el instrumento este errado ni tampoco vulnera su confiabilidad.

2.- Grupos de discusión o sesiones en profundidad: *“Estos consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (5 a 10 personas), en las cuales los participantes conversan en torno a unos o varios temas en un ambiente relajado e informal, bajo la conducción de un especialista en dinámicas grupales⁹³”.*

Los grupos de discusión o grupos de enfoque (focus group), permiten que se puedan tratar diversos temas en una sola sesión, pues al plantear (el conductor-moderador) un tema central como foco de la conversación, es la interacción de los participantes lo que posibilita el surgimiento de otros puntos relevantes, los cuales muchas veces no estaban contemplados previamente en la temática puesta en discusión, asimismo entregan información valiosa para la investigación. El instrumento permite que las personas se sientan participes de una discusión lo que puede facilitar la entrega de información, pues al estar en un grupo con personas que comparten los mismos temas, de alguna forma, hace que los participantes sientan confianza y puedan manifestar sus experiencias, percepciones y opiniones en torno a un determinado tema, compartiendo visiones, lo cual posibilita que el conductor de la sesión visualice a la persona en su conjunto, pues puede ver actitudes corporales y percibir las opiniones, y la concordancia que estas tienen con sus experiencias.

“Cuando se realizan debates de grupo se destacan los elementos de dinámica de grupo y de debate entre los participantes. La estimulación de un debate y la dinámica que se desarrolla en él se utilizan aquí como las fuentes centrales de conocimiento⁹⁴”

3.- Observación No Participante: Esta técnica aporta información clave para la investigación, ya que al estar la/el investigador observando pero no participando o interviniendo en la interacción del sujeto de investigación, puede registrar las acciones de los diversos actores, con lo que posteriormente se puede analizar la información recabada. En este sentido la observación no participante se define como: *“Contemplar el fenómeno o acontecimiento sin intervención del investigador⁹⁵”*

⁹³ Op. Cit. 91

⁹⁴ Introducción a la Investigación Cualitativa, Uwe Flick, 2004, Ediciones Moraga.

⁹⁵ Alexis Rebolledo Carreño, (s/d). “Técnicas Observacionales, la observación en investigación cualitativa”; Facultad de Educación y Humanidades, Universidad del Bío-Bío. Disponible en: (<http://www.slideshare.net/produceideas/tcnicas-observacionales/>)

Cuadro esquematizador de los instrumentos de recolección de datos:

Objetivos Específicos de investigación	Colectivo de Estudio	Instrumento de Recolección de datos
1.- Analizar, desde la perspectiva de las profesionales, los procesos de selección de internos y los perfiles que éstos poseen para ser parte del área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.	Profesionales del área laboral	Entrevista semi-estructurada
2.- Identificar las diversas instancias de aprendizaje vivenciada por los internos del área laboral perteneciente al Complejo Penitenciario Valparaíso, que son preparados para el egreso del recinto penal.	Internos Módulo 101-105-110	Grupo Focal
3.- Identificar y caracterizar, desde la perspectiva de los administrativos/monitores, los cursos que éstos ejecutan para área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, con el fin de conocer tanto la estructura, como la dinámica de éstos.	Administrativos del área laboral	Observación No Participante
4.- Identificar y analizar, desde la perspectiva de los funcionarios de Gendarmería de Chile a cargo del área laboral y de los internos de los módulos de intervención focalizada, el actual funcionamiento del Programa de Intervención diferenciado del Área Laboral, con objeto de guiar el diseño del proyecto que efectuará el equipo seminarista.	Funcionarios de Gendarmería del área laboral	Entrevista semi-estructurada.

Criterios de Rigor.

Los criterios que establecen la calidad metodológica en la investigación cualitativa son considerados un aspecto esencial en el presente estudio. Es así que la rigurosidad científica, es decir, los medios que se utilizarán tanto para la recogida de los datos como para el análisis de los mismos, poseerá un especial énfasis para lograr un nivel satisfactorio de rigor científico.

La intención es demostrar la verosimilitud de las afirmaciones de los sujetos investigados, mediante la confirmación de ciertos indicios en los datos obtenidos para llegar a conclusiones fidedignas. Para ello, en los siguientes capítulos del presente seminario de título, se presentará sistemáticamente informaciones que respalden los argumentos esgrimidos, las que estarán sustentadas por citas textuales de los individuos estudiados, y/o por citas directas tomadas de las notas de campo. Por tanto, lo anterior apunta a la integración de diferentes elementos para sustentar la calidad de la investigación.

Siguiendo a Miguel Valle (2003), quien opta por un sistema de alternativo de Estándares para juzgar el mérito de la investigación que ellos denominan



naturalista. *“Este tipo de investigación tiene sus pilares en la no manipulación o influencia del investigador sobre las condiciones del estudio”*⁹⁶.

Los criterios a los que se hace alusión en el acápite precedente dicen relación con el valor de la verdad y la neutralidad.

Valor de la Verdad: *“Alude a la confianza en la veracidad de los descubrimientos realizados en una investigación”*⁹⁷.

La función que compete al presente rigor, dice relación *“con si lo registrado e interpretado en la investigación tiene las exigencias necesarias que garanticen que los resultados obtenidos tienen la suficiente credibilidad”*⁹⁸.

Dentro del paradigma cualitativo se conoce como credibilidad, la cual se relaciona con el uso que se hace de un conjunto de *“recursos técnicos (duración e intensidad) de la observación con el contexto estudiado; triangulación de datos, métodos e investigadores; acopio de documentación escrita, visual propia del contexto; discusiones con colegas; revisiones de información e interpretación con las personas estudiadas; registro de cuadernos de campo y diario de investigación”*⁹⁹.

Siguiendo a Gregorio Rodríguez (1999), durante la investigación se deben desarrollar ciertas estrategias que permitan superar los problemas de credibilidad. En primer lugar el hecho de estar presente, el o los investigadores provoca en los participantes conductas que ordinariamente no habrían ocurrido y es, al mismo tiempo influenciado por ellos. La presencia prolongada en el campo hace que el investigador forme parte de la situación estudiada permitiéndole soslayar los efectos de su presencia, y le permite comprobar los prejuicios y percepciones propias o de los participantes. La observación persistente de las realidades estudiadas lleva a comprender lo que es esencial, diferenciándolo de lo que resulta anecdótico, y haciendo posible el ajuste de las categorías científicas extraídas a la realidad. En segundo lugar el intercambio de opiniones con otros investigadores, exponiéndose a sus preguntas y críticas puede ser útil para reorientar el proceso de investigación y llegar a conclusiones válidas. En tercer lugar, la comprobación con los participantes supone contrastar los datos e interpretaciones de los mismos con los sujetos que constituyen las fuentes de esos datos.

La credibilidad implica el establecimiento de criterios que los resultados de la investigación cualitativa son creíbles, o creíbles desde el punto de vista de los participantes en la investigación. Desde esta perspectiva, el propósito de la investigación cualitativa es describir o entender los fenómenos de interés de los

⁹⁶ Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión Metodológicas y Práctica Profesional, Miguel Valles, 2003. Editorial Síntesis

⁹⁷ Metodología de la Investigación Cualitativa, Gregorio Rodríguez G, 1999. Editorial Aljibe

⁹⁸ El rigor Metodológico en la Investigación Cualitativa, Edelmira Castillo 2003 Universidad del Valle

⁹⁹ Op. Cit. 96

participantes, pues son un elemento trascendental que puede juzgar legítimamente la credibilidad de los resultados.

Neutralidad: Dice relación con la independencia de los descubrimientos frente a las inclinaciones, motivaciones, intereses o concepciones teóricas del investigador. En el paradigma racionalista, la neutralidad se entiende como objetividad, pero en la investigación naturalista Lincoln y Guba formulan el concepto de confirmabilidad, trasladando la neutralidad del investigador a los datos y las interpretaciones.

En esta perspectiva, la forma en que se intenta ofrecer evidencia de la confirmabilidad de los datos se basa, durante la investigación, en el empleo de estrategias de reflexión, que se considera “sine qua non”. El investigador comunicará a la audiencia los supuestos epistemológicos que le llevan a formularse las preguntas o presentar los descubrimientos en un modo determinado.

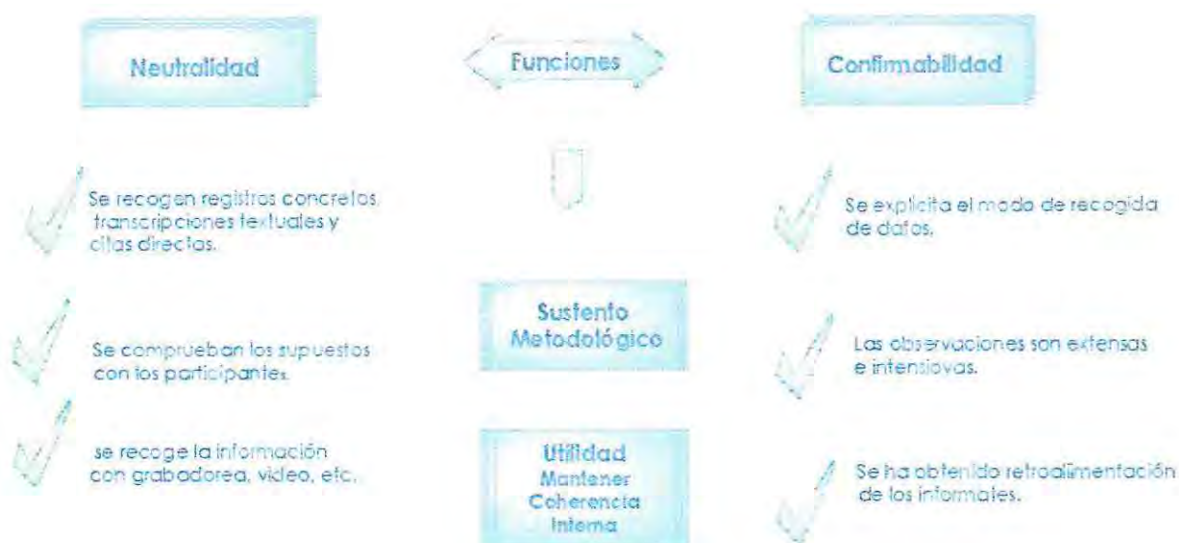
En suma, la neutralidad se refiere a que los resultados de la investigación son reflejo de los sujetos estudiados y de la misma investigación, y no producto de los sesgos, juicios o intereses del investigador. Cada metodología se rige por una serie de normas estandarizadas que justifican una determinada forma de investigar y que se corresponden con una determinada concepción de neutralidad.

La muestra de esta afirmación se expresa en los textos trabajados que se utilizaron en el análisis e integración de resultados correspondientes a las opiniones de las profesionales, en los registros de las observaciones/coaching de indagación realizadas a estos mismos y a las opiniones de los internos recogidas por medio de los grupos focales aplicados; todos ellos pertenecientes al área laboral.

A lo largo de la investigación, se desarrolló de manera permanente, el proceso de reflexión sobre el tema de estudio con las profesionales, internos, administrativos y funcionarios involucrados, potenciado por la naturaleza reflexiva y reconstructiva de los instrumentos utilizados (entrevista semi-estructurada, grupos focales y observación no participante), exponiéndoles la postura metodológica sobre el tema de estudio.

Los datos recolectados a través de los instrumentos aplicados, fueron revisados en su integridad por los sujetos de la investigación y tuvieron la aprobación para la utilización en el estudio (Grupos focales, entrevista semi-estructurada, observación no participante), considerándose para ello:

- Margen de distancia que debe mantener el investigador, para que los resultados no sean productos de la manipulación, que responda a los intereses personales de dicho investigador.
- Confirmabilidad dentro del paradigma cualitativo.
- Pertinencia léxica.



Plan de Análisis

Para analizar la información se utilizará la técnica de análisis de contenido, que “es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos,... el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la vida social”¹⁰⁰. Esta permite el análisis de la información por medio de técnicas específicas que dan cuenta de la realidad social, procurando comprender los datos no como un conjunto de acontecimientos físicos, sino como fenómenos simbólicos y abordar su análisis directo.

El análisis de contenido se basa en la lectura (textual o visual) “como instrumento de recogida de información, lectura que debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y válida”¹⁰¹. Lo característico del análisis de contenido y que le distingue de otras técnicas de investigación, es que se trata de una técnica que combina intrínsecamente la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de éstos. El propósito fundamental del análisis de contenido es realizar “inferencias”.

La técnica de análisis de contenido posee ciertas ventajas que es posible declarar:

¹⁰⁰ Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión Actualizada, Dr. Jaime Andréu Abela, Fundación Centro de Estudios Andaluces, 1998, Editorial Universidad de Granada.

¹⁰¹ Op. Cit. 100



- *“Análisis del material dentro de un modelo de comunicación: Donde se podrá determinar que parte de la comunicación infiere sobre el comunicador (sus experiencias, sentimientos...), la propia situación del texto, sus aspectos socioculturales, los efectos del mensaje,...etc.*
- *Reglas de análisis: El material que es analizado paso a paso crea reglas y procedimientos que permiten dividir el material en unidades de análisis más interpretables.*
- *Categorías centrales de análisis: La investigación e interpretación continua del texto crea categorías cuidadosamente revisadas mediante procesos de “feedback” que ayudan a construir las ideas fundamentales del investigador¹⁰².*

El análisis será en base al modelo de desarrollo de categorías deductivas, las cuales se formulan a partir de la teoría, después se construye paso a paso todo un libro de códigos y categorías que se va aplicando en el texto. La principal idea es llevar la definición explícita basada en ejemplos y reglas de códigos para cada categoría deductiva.

“Uno de los elementos del análisis de contenido es que éste es efectuado por medio de un proceso de codificación en donde se identifican, separan y definen los datos, a través de este proceso las características relevantes del contenido de un mensaje son transformadas a unidades que posibiliten su descripción y análisis con precisión¹⁰³. Las unidades mencionadas son las llamadas unidades de análisis que son definidas como “los elementos de la comunicación en los que se va a centrar el análisis” (López – Aranguren, E. 1996). Estas unidades son extraídas de los instrumentos de recolección de datos planteados y analizados por medio de un sistema de categorías. Por ello se utilizará el análisis de contenido a través del tema y significado.

¹⁰² Op. Cit. 100

¹⁰³ Op. Cit. 91

Sistema de Categorización

OBJETIVO 1: Analizar, desde la perspectiva de las profesionales, los procesos de selección de internos y los perfiles que éstos poseen para ser parte del área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.		
Categoría	Definición	Sub-Categoría
1.- Proceso de Selección de Internos para el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.	Mecanismo que permite escoger, mediante requisitos preestablecidos, internos que se integren y posteriormente desempeñen actividades impartidas por el área laboral.	1.1 Calidad Penal. 1.2 Nivel de Compromiso Delictual. 1.3 Tipo de Delito. 1.4 Reincidencia. 1.5 Situación Laboral. 1.6 Aspectos Psicosociales. 1.7 Antecedes Mórbidos. 1.8 Actitud durante su Reclusión. 1.9 Aspectos Laborales. 1.10 Módulos. 1.11 Conducta.
2.- Perfil de los Internos perteneciente al área laboral	Conjunto de características particulares que debiesen tener aquellos internos que desean ser parte del área laboral	2.1 Lenguaje 2.2 Hábitos.



OBJETIVO 2: Identificar y caracterizar, desde la perspectiva de los administrativos/monitores, los cursos que éstos ejecutan para área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, con el fin de conocer tanto la estructura, como la dinámica de éstos.

Categoría	Definición	Sub-Categoría
1.- Cursos Ejecutados por los administrativos	Son aquellas capacitaciones elaboradas y desarrolladas por los administrativos, quienes realizan labores de monitores, a los internos de cualquier módulo que cumplan con los requisitos de selección.	1.1 Estructura. 1.2 Dinámica

OBJETIVO 3: Identificar y analizar, desde la perspectiva de los funcionarios de Gendarmería de Chile a cargo del área laboral y de los internos de los módulos de intervención focalizada, el actual funcionamiento del Programa de Intervención diferenciado del área laboral, con objeto de guiar el diseño del proyecto que efectuará el equipo seminarista.

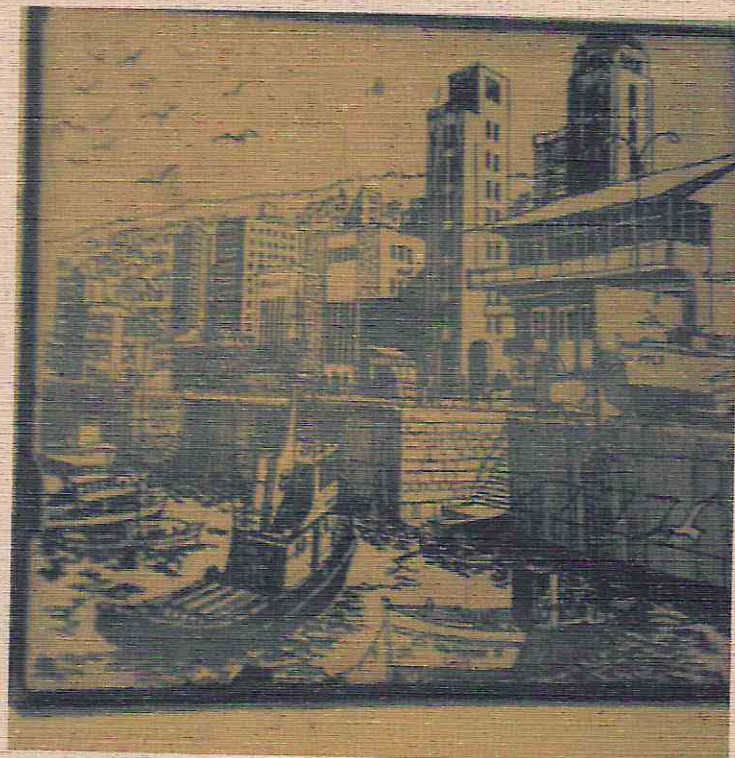
Categoría	Definición	Sub-Categoría
1.- Programa de Intervención Diferenciado del área laboral.	Corresponde a una intervención continua subdividida en tres etapas, en las cuales se busca potenciar el desarrollo de actividades laborales.	1.1 Funcionamiento 1.2 Percepción de aspectos susceptible de mejoramiento.



OBJETIVO 4: Identificar las diversas instancias de aprendizaje vivenciada por los internos del área laboral perteneciente al Complejo Penitenciario Valparaíso, que son preparados para el egreso del recinto penal.		
Categoría	Definición	Sub-Categoría
1.- Instancias de aprendizajes vivenciadas por los internos	Se refiere a los momentos y experiencias de capacitación entregada por el área laboral, y que los internos han experimentado a lo largo de su estadía en dicha área.	1.1 Instancias Teóricas 1.2 Instancias Prácticas.
2.-Preparación para el egreso del recinto penal	Consiste en el otorgamiento de herramientas que se enmarcan en habilidades sociales y personales, pertinentes para el desenvolvimiento de los internos en el medio libre.	2.1 Habilidades Integrales: - Habilidades Sociales. - Habilidades Comunicacionales. - Formación de Hábitos - Competencias Laborales

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



Sólo hay un bien: el conocimiento. Sólo hay un mal: la ignorancia
(Sócrates)

Análisis de la Información

Objetivo 1: *“Analizar, desde la perspectiva de las profesionales, los procesos de selección de internos y los perfiles que éstos poseen para ser parte del área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso”.*

Análisis colectivo de estudio N° 1: Profesionales del área laboral.

1.- Proceso de selección de internos para el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.

El área laboral perteneciente al Complejo Penitenciario Valparaíso, para escoger a los reclusos que posteriormente serán partícipes de dicha área, tiene estipulado criterios de selección que permitan realizar una elección rigurosa de la población penal susceptible de ser escogida. Estos criterios aluden a un “Mecanismo que permite escoger, mediante requisitos preestablecidos, internos que se integren y posteriormente desempeñen actividades impartidas por el área laboral”. Éstos fueron elaborados con la finalidad de crear una instancia de intervención con una población penal objetivo, otorgándoles un perfil específico que propenda al otorgamiento de herramientas laborales.

De los criterios de selección utilizados por las profesionales, cobra relevancia el requisito de la calidad penal, en base a esto el área laboral trabaja exclusivamente con reclusos condenados con sentencia ejecutoriada. Esta elección se basa en la relatividad de la estadía que poseen los internos imputados, debido a que al no contar aún con sus sentencias cabe la posibilidad de que éstos salgan en libertad; en consecuencia la transitoriedad de estos reclusos no permite un trabajo prolongado e integral de parte del área.

Los criterios de selección persiguen escoger internos con características específicas que permitan crear un perfil del interno trabajador, facilitándose esta labor a través de la aplicación de criterios para seleccionar a los internos.

1.1.- Criterios de Selección.

El momento en que se elaboran estos requisitos de ingreso al área, el perfil de la población penal en general presentaba diferencias a lo que hoy es posible observar; es así que producto de la reforma procesal penal, el sistema penitenciario manifiesta cambios que obligan a las profesionales del área a reevaluar los criterios con los cuales se está seleccionando la población penal; debido a esta situación los requisitos de ingreso se mantienen en su esencia, sin embargo, se flexibilizan algunos aspectos.

“...ahora lamentablemente como el perfil de la población ha variado respecto al mismo perfil de hace 6 o 7 años atrás cuando fueron más o menos sistematizados estos criterios, entonces también hemos tenido que ir flexibilizando en ese sentido flexibilizamos la inserción de internos con algunos de estos delitos...”

“...estos criterios igual fueron cambiando porque inicialmente era excluyente lo que era delitos sexuales y delitos de connotación pública o de agresiones”.

“Yo creo que sí, incluso creo que son sumamente exigentes de ahí que igual se han ido flexibilizando en alguna medida...”

“El Saldo condena mmm por ejemplo es un criterios que hemos ido relajando”.

Uno de los criterios estipulados en el programa es el tipo de delito, es el primer criterio a verificar por parte de las profesionales, por ende es uno de los más relevantes al momento de decidir el ingreso del interno al área; consiste en realizar un filtro de los internos a través del tipo de infracción que han cometido. Para el área son relevantes aquellos reclusos que cometieron delitos ligados a la carencia de herramientas laborales, es decir delitos contra la propiedad privada, contra la persona como robo/con intimidación/con violencia, microtráfico de sustancias ilícitas, entre otros; no siendo una población objetivo las personas con delitos sexuales, los delitos de homicidios calificados, pornografía infantil, entre otros. Estas reflexiones se hacen a partir de la concepción de que aquellas personas que cometen los primeros delitos señalados tienen posibilidades de comprender el significado del trabajo, producto de que sus escasos recursos personales, sociales y laborales son tratables desde aquella dimensión, no obstante las personas que están condenadas por los otros tipos de delitos requerirían de un tratamiento enfocado al área psicológica más que socio-laboral.

“...yo creo que la prioridad debería ser, partir, por lo menos yo parto por ver el delito...”

“...empezamos de todas maneras con el tipo, yo creo lo principal es ver el tipo de delito, por ejemplo para el uno o bien el multitaler, por ejemplo el delito sexual, no cierto el abuso sexual, el delito sexual, se excluye...”

“...igual nosotros nos orientamos básicamente a delitos de robo todos los robos con intimidación, con violencia, todo lo que es robo principalmente y porque son por perfil la población más carente de oficio”.

“...por tipo de delito que han tenido elemento común: marginalidad laboral, por lo tanto, apostamos a que si tuvieran una oportunidad laboral pudieran tener una historia distinta.”

“...lo mismo los delitos sexuales, porque tenemos personas que son no sé po... ingenieros, profesores académicos y que violan menores de 12, o sea no es por falta de oportunidad laboral, por lo tanto la intervención que tengan en este ámbito va a ser de poco peso en su no reincidencia...”

“...y por qué eran excluyentes de la temática laboral, porque su causa no era de orden laboral era de orden psicosocial entonces la intervención que tenían que tener ellos de parte principalmente del área técnica entonces por eso que esos delitos no eran considerados en primera instancia...”

A pesar de ello con los nuevos perfiles que presentan los reclusos se ha flexibilizado este requisito, puesto que un tratamiento psicosocial, sumado al tratamiento laboral tendría resultados posiblemente óptimos; en este sentido se han integrado internos con condenas por delitos sexuales a puestos de trabajo del área laboral, sin embargo resguardando que éstos sean trabajos que no requieran de desplazamiento al interior del penal ni contacto con las visitas, especialmente con infantes.

“...pero se ha flexibilizado en algunos puestos laborales, de acuerdo al perfil y a la descripción del cargo de cuales son las funciones como cargo”.

“...depende el puesto que la persona esté optando...”

“...igual no se le limita a los delitos sexuales a trabajar, o sea, claro a lo que yo me refiero es que por ejemplo no los vamos a llevar a los casinos, o que transiten, siendo que vienen niños, visitas y todo no se puede, pero por ejemplo no le limitamos que en que trabaje en el módulo, me entienden...”

“...para lo que es desplazamiento eso no, eso se ha mantenido rígidos digámoslo así los criterios iniciales...”

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA

Producto de los cambios en el perfil de la población también se han introducido modificaciones en otros criterios como el del nivel de compromiso delictual. El C.P.V. se caracteriza por presentar un alto compromiso delictual, el tener una población cercana al 50% que presenta este rasgo, indica que los reclusos poseen alta asimilación de patrones delictuales, lo cual permite derivar que ésta tiene que ser priorizada al momento de intervención, ya que estos internos reingresarán con mayor compromiso delictual y con condenas más altas.

El área laboral trabajaba con población de mediano y bajo compromiso delictual, sin embargo al modificarse el perfil de las personas que recibían



condenas, el área debió adaptarse a la contingencia flexibilizando este criterio de selección.

“...la forma de selección de los internos del área laboral, la base es la aplicación de los criterios sobre todo la parte criminológica”.

“La selección por compromiso delictual también es un criterio que hemos flexibilizado porque dice relación con la historia del individuo pero no necesariamente muestra su evolución...”

“...yo creo que si tiene alto compromiso delictual y sus delitos tienen que ver no con lo laboral, creo que realmente no vale la pena, ya, yo creo que los programas de intervención laboral son para gente que tiene delitos con problema con área laboral, por ejemplo alto compromiso delictual y esta lleno de violaciones no, eso no, pero por ejemplo que tenga alto compromiso delictual y cumpla con el delito, y con los otros requisitos, yo creo que no debería ser excluyente”

“...o sea si estamos con empezar a excluir el alto compromiso delictual o reincidentes nos quedaríamos con muy pocos, porque ya la población hay muchos más que son reincidentes, entonces de verdad hay que ver los menos malos de los malos, en el fondo”.

“Hemos tenido muy buena experiencia con los de alto compromiso delictual, porque su alto puntaje lo han ganado con varias condenas, quiere decir que pueden llegar a estar saturados de seguir cumpliendo condenas, entonces pueden estar como en el momento en donde hacen una curva en el camino”.

El área laboral trabaja con internos de alto compromiso delictual percibiendo que la exclusión de ellos generaría una atención profundamente focalizada abarcando un segmento mínimo del recinto penal, por ello se han buscado áreas de trabajo para estos internos otorgándoles herramientas personales, sociales y laborales; propendiendo a la disminución de la reincidencia a través de la sensibilización del acto cometido y la preparación laboral, tanto en un oficio como en el desarrollo personal de habilidades sociales, comunicacionales, entre otras.

A aquellos internos que poseen alto compromiso delictual, altos saldos de condena, y alguna habilidad laboral, el área los ha considerado para una nueva figura dentro del recinto penal que son los internos monitores; los reclusos que demuestren tener destreza en ámbitos que son susceptibles de enseñar, y tienen directa relación con lo laboral, el programa los ha apoyado y empoderado para que éstos compartan sus conocimientos con otros internos, transformándose en monitores “informales”, encontrando una satisfacción personal, utilización del tiempo libre, perfeccionamiento de la habilidad desarrollada, entre otras.

“En lo que respecta a los tiempos de condena también hay una flexibilidad en términos de que en los módulos al interior de los módulos igual tenemos altas condenas, no tenemos problemas en eso, igual si son altas condenas nos sirven a nosotros como monitores porque son personas que están estables ahí...”

“...nosotros necesitamos al que afuera no tiene nada, igual esta otra persona ya que está haciendo una conducta acá y ha hecho un buen trabajo lo que hacemos nosotros lo rescatamos, pero más bien como monitor, más que para enseñarle hábitos de trabajo que ya tiene, para que él sirva de modelo a los demás.”

Se visualiza entonces que a raíz de los cambios que se han suscitado hace algunos años en el perfil delictual de los reclusos, el compromiso delictual ya no puede ser un criterio de exclusión, puesto que no habría población objetivo considerable para generar tratamiento, concluyendo las profesionales a cargo que éstos internos, que en variadas ocasiones poseen mal pronóstico, deben ser foco de atenciones psicosociales, sensibilización, desarrollo de habilidades laborales y crecimiento personal, entre otras.

Otro aspecto relevante es la interrumpida o nula trayectoria de trabajo que presenta gran parte de la población penal, los aspectos laborales son un tópico que ha sido considerado secundario al momento de escoger a los internos que se integran al área. Al considerar éste criterio como elemental, gran parte de los internos quedarían excluidos per se de la oportunidad de ingresar al área laboral, aumentando y complejizando los requerimientos. Al contrario, lo que se busca es facilitar el acceso al primer empleo de los internos, especialmente para aquellos que carecen de una trayectoria laboral estable, focalizando la intervención en que se generen las primeras instancias de aprendizajes vinculadas principalmente al trabajo independiente, ya que se sostiene que un interno tiene más dificultades para ingresar al mundo laboral, puesto que cuenta con antecedentes penales, situación que lo sitúa en desventaja frente a alguien que busca trabajo y no ha estado privado de libertad.

“...podemos intervenir personas que nunca han tenido experiencia laboral y que nunca han podido trabajar...”

“No es tan relevante, no de hecho si no sabe nada pero tiene la motivación lo aprende y si sabe harto y tiene la motivación de enseñar lo enseña y si sabe harto y no tiene la motivación de enseñar bueno seguirá trabajando en su módulo”.

Asimismo se declara que los internos principiantes en lo laboral, valoran en mayor medida la oportunidad de trabajar al interior del recinto penal, para ellos

resulta novedoso el poder desarrollar actividades que en el medio libre no pudieron ejecutar, considerándose un factor relevante al momento de escoger a los internos.

“No, porque o sino ahí ya tendríamos otro requerimiento más, y se supone que hay muchachos que nunca han trabajado, o sea, realmente ojalá que esos que no saben que es el trabajo de repente son los que más valoran, porque acá están haciendo cosas que realmente afuera nunca habían hecho, así que no es excluyente y tampoco debería serlo por ningún motivo.”

Una vez integrados en el área laboral, los internos que llevan un tiempo prolongado comienzan a modificar sus patrones conductuales, no sólo adquiriendo aptitudes laborales, sino también demostrando actitudes acorde a la normativa imperante, en donde adquieren roles vinculados a lo laboral, lo cual se ve potenciado por la constante interacción que tienen con sus pares, quienes también desempeñan actividades referidas al trabajo en el penal. De esta manera se va disminuyendo el efecto cárcel que se genera en los internos, existiendo una autorregulación implícita entre los reclusos.

“...porque ellos dejan de ser internos, respondiendo a todo un sistema como internos y empiezan a reconocer como personas, como trabajadores en otro rol.”

Los internos se van adecuando a los esquemas impuestos, en los cuales comienzan a desarrollar sus habilidades laborales, que les permiten poseer un conjunto de conocimientos específicos de trabajo, con lo cual podrán insertarse en el mundo laboral, en donde lo aprendido dentro del recinto penal, se configura en el primer eslabón que deben superar para salir adecuadamente preparados para el egreso.

“...sino que son trabajadores, empiezan a tener otro esquema, rompen ese esquema y empiezan a explorar sus otras habilidades como sus partes sanas y solos empiezan a regular el tema del vestuario, el tema de la higiene es una cuestión que tu vas viendo en la evolución de cada uno...”

Desde la percepción de las profesionales, la situación laboral entonces, se configura como una oportunidad que otorga Gendarmería de Chile para que los internos, que no tienen una calificación, la puedan obtener durante su reclusión. Con ello se pretende entregar habilidades que permitan al recluso cambiar su actitud acorde al régimen penitenciario. Esta posibilidad es independiente de la trayectoria laboral, pues se considera que al no poseer la educación completa, lo que caracteriza a gran segmento de la población, el acceso a las fuentes laborales se reduce considerablemente.

En cuanto al criterio de selección que dice relación con la actitud que posee el interno durante la reclusión, tiene su base en la conducta que éste debe manifestar durante su estadía en el complejo, pues el requisito establecido para ingresar es que exteriorice una buena o muy buena conducta, lo que les permitirá ser evaluados positivamente. Este criterio ha ido modificándose, teniendo presente el perfil de la población penal, ya que parte de ésta ha asumido la situación carcelaria y reconocen que deben cumplir la condena impuesta, sin la necesidad de infringir las normas. Por ello se han ido integrando reclusos que independiente del saldo de condena, tienen la motivación de participar en las instancias laborales.

“Sí, de hecho tienen que tener buena, y muy buena para poder estar en esos módulos”

“...hay otro criterio que cobra vital importancia que es la parte de la conducta ya?, o sea nosotros trabajamos solamente con buena y muy buena y lo que es los módulos de intervención focalizada...”

“Pero nosotros hemos tenido, observamos ese criterio ya... que fuimos haciéndolo más laxo para aquellos casos en que hacemos las excepciones... esas personas que hemos visto con una evolución y con una convicción de cumplir su condena.”

También deben presentar interés por participar en los programas de capacitación. Según las profesionales lo anterior será posible en la medida que los internos sean capaces de proponerse metas y visualizar los beneficios. Sin embargo, el pertenecer al área laboral, para el interno, implica ciertos deberes personales, debido a que tienen que separarse de su grupo de pares, ya que pueden significar una influencia negativa al momento de ingresar, no obstante existe la posibilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo, quienes tienden a ser un factor decisivo en el cambio actitudinal del interno.

“El individuo es capaz en algún momento de separarse de sus pares y de esta influencia, ciertamente el paso es del individuo, es absolutamente personal y absolutamente voluntario”

“Sin el interés del interno, es muy poco lo que se puede hacer con él”

Las características que van adquiriendo, deben ser constantes tanto al interior del módulo, como en los diferentes ámbitos de desempeño laboral, pues son evaluados permanentemente, y el cometer una infracción les repercute directamente en la calificación que se les aplica, mermando la posibilidad de optar a un beneficio intrapenitenciario. Entonces el individuo, irá actuando en virtud de



su necesidad, y de su meta personal, soslayando las situaciones conflictivas que puedan generar un retroceso en su nivel de conducta.

“...Porque de todas maneras no hay tanta impunidad para estos actos, el individuo lo paga no necesariamente con un traslado de módulo, pero sí con una baja de conducta que eso les impide acceder a una salida anticipada al medio libre, eso el individuo lo pesa, lo pone en la balanza...”

Un aspecto transversal a los criterios, es el que dice relación con los aspectos psicosociales que deben poseer los internos, ya que estos deben ser compatibles con el trabajo en equipo, con tolerar las frustraciones, poseer capacidad autocrítica y autocontrol en situaciones estresantes. Estos elementos repercuten directamente en el comportamiento de los internos, lo que les permite distinguirse del resto de la población penal, pues integran hábitos laborales, un lenguaje acorde al requerido por el área, inclusive desarrollar proyecciones personales fuera del recinto penal, características que buscan ser inculcadas durante la reclusión.

“Y lo que es en relación a la parte psicológica eso va de base de todos estos criterios, o sea una salud mental compatible”

“...si comparas un 101 con uno el 111, 110, si hay una diferencia, porque por ejemplo los chiquillos que trabajan en el multitaller, o sea yo creo que el trabajar a ti te hace tener otra actitud en cuanto a la parte psicológica...”

En los fragmentos anteriores, se denota la preocupación que existe en los internos por parte del área laboral, la cual busca inculcar hábitos en los reclusos que en una primera instancia les disminuya el efecto cárcel mediante el trabajo y el acceso a módulos focalizados, donde las interrelaciones se basan en los valores enseñados, soslayando situaciones estresantes que en otros son más frecuentes, además se pretende, a partir de lo anterior, que los reclusos se diferencien del resto de la población penal, a través del lenguaje y pautas de conducta ad hoc, ya que con éstas podrán potenciar sus capacidades al momento de obtener la libertad, lo anterior tiene su fundamento en la motivación que presente el propio recluso durante su estancia en el complejo penitenciario.

Conclusión categoría “Proceso de selección de internos para el área laboral del complejo penitenciario Valparaíso”

El proceso de selección de internos para el área laboral del C.P.V se vislumbra que ha ido paulatinamente modificándose en su aplicación producto de los cambios que se han suscitado en los perfiles de la población penal actual, en

este sentido se han mantenido cada uno de los criterios en su esencia, no obstante se han flexibilizado ciertos aspectos tales como el tipo de delito, el nivel de compromiso delictual, conducta, entre otros. Producto de esto se denota que el área ha tenido que adaptarse a los cambios sociales que se han producido en materia de delincuencia.

Los antecedentes mórbidos y los antecedentes psicosociales son dos requisitos de ingreso que son transversales a los demás criterios, en el sentido que son aspectos que se observan sin requerir de una profundización mayor; por ejemplo para verificar antecedentes mórbidos físicos visibles se consulta si la incapacidad o enfermedad presenta incompatibilidad con las actividades laborales que el área imparte; cuando los antecedentes son de índole psicológico se observa y evalúa, y sólo si el recluso se encuentra mentalmente apto será susceptible de ser escogido .

En cuanto al criterio de la reincidencia cabe destacar que aquellos internos que presentan estos antecedentes pueden ser seleccionados por el área laboral, resguardando de parte de las profesionales una evaluación rigurosa; no obstante aquellos internos que han sido parte del área y producto de un beneficio extrapenitenciario han salido al medio libre y retornan a raíz de un nuevo delito, éstos no tienen la posibilidad de reingresar al área laboral.

2.- Perfil de los internos perteneciente al área laboral.

A continuación se hace alusión al tema perfil del recluso, que se puede definir como: "Conjunto de características particulares que debiesen tener aquellos internos que desean ser parte del área laboral". El acceso a dicha área se produce previa selección de las personas que son consideradas aptas para desenvolverse laboralmente dentro del recinto penal.

La característica principal de esta selección, es que los internos escogidos poseen un mejor pronóstico laboral, que les permitirá adquirir adecuadamente patrones conductuales acorde al objetivo del área. Dicha situación genera una diferenciación entre los internos que ejecutan alguna actividad de trabajo, con aquellos reclusos que no se encuentran en tal situación, constituyéndose en un incentivo de superación para éstos últimos, ya que el poseer perfiles ad hoc, les permite ser evaluados positivamente para un beneficio intrapenitenciario.

Por ello, se hace relevante analizar la selección de los internos mediante dos elementos que permiten obtener una visualización integral del interno. Es así que los tópicos lenguaje y hábitos serán desarrollados a partir de las visiones que manifiestan las profesionales a cargo de ejecutar la selección de los internos, quienes declararán la importancia que poseen aquellos elementos al momento de escoger algún interno, para que se incorporen a los trabajos impartidos.

2.1.- Lenguaje.

Se ha considerado importante tener presente el lenguaje como una temática a investigar para conocer el perfil de los internos, debido a la relevancia que tiene éste en la preparación para el egreso y la reinserción social, teniendo como antecedente que las personas recluidas cuentan con niveles bajos de instrucción, por lo que el lenguaje está totalmente ajeno a las habilidades con las que cuenta la población penal.

El lenguaje hace referencia a la capacidad que tienen los seres humanos para comunicarse, ya sea de manera verbal o gestual, no sólo describiendo lo observado. Los seres humanos a través del lenguaje transforman identidades y realidades sociales.

Al interior del recinto penal la comunicación de los internos es a través del COA, lenguaje del hampa chileno, cuya utilización es un deber para quienes se encuentran recluidos, pues de esta forma se produce la interacción. El COA, se traduce en la utilización de palabras y gestos que caracterizan a quienes han delinquido, por tanto, cuando alguien retorna al medio libre hay una clara estigmatización por parte de la sociedad, pues se logra percibir en el lenguaje que esa persona estuvo recluida. Por tanto, es necesario considerar que el lenguaje de los internos dificulta su inserción en el medio libre, por lo que es importante saber cuál es la consideración que ésta tiene por parte del área laboral.

El instrumento aplicado permite conocer la percepción que tiene el presente sector de análisis, quienes a través de su conocimiento y experiencia, dan a conocer la situación en la que se encuentra la presente subcategoría.

En primera instancia las profesionales reconocen que no existe un abordaje explícito del lenguaje, es decir, no existen talleres y/o cursos que traten la temática específicamente, más bien se reconoce que su tratamiento es implícito.

“Pero fijate que respecto a lo que es específico el lenguaje no se le ha dado la relevancia que pudiese tener en términos explícitos pero implícito sí, o sea es como una regla que se sabe pero no se dice ni está escrita el cómo te tienes que comportar ante un profesional por ejemplo.”

“...y en ese formato de área laboral está incorporado en modo implícito el lenguaje correcto, el lenguaje respetuoso, el volumen el uso de algunas palabras, eso, pero casi implícito, en realidad no ha sido un tema que podamos programar, pero que es bueno que va implícito y que va traspasándose dentro de esta camiseta que se colocan.”

“...van implícitos no hacemos talleres de lenguaje pero sí ellos saben que es parte de lo que es un rol de trabajador.”

“...la verdad es que yo siempre lo he considerado como una cuestión que va implícita, porque es parte de lo que nosotros visualizamos como el estigma, por lo tanto está en el



mensaje cotidiano, pudiera ser importante, sería interesante, no lo desestimo, hasta aquí ha resultado de ellos cambiarlo, pero creo que es importante también establecerlo como algo planificado más que casual, pudiera ser importante.” (¿Cree necesario hacer talleres de lenguaje paralelamente a lo que es el valor del trabajo o complementariamente?)

Según lo declarado se reconoce que el lenguaje se trabaja implícitamente, los internos que pertenecen al área laboral comienzan a disminuir la utilización del COA, y empiezan a incorporar otro modo para comunicarse, pues entienden que el COA los aleja de las instancias laborales, es por esto que el equipo del área laboral, no cuenta con talleres específicos de lenguaje. Sin embargo reconocen que sería un tema interesante de tratar en talleres, pero no se cuenta con los recursos humanos que permitiesen desarrollar cursos acerca de éste.

El COA es asimilado al interior de los recintos carcelarios, por lo que el total de la población penal lo incorpora como medio de relacionarse, es por esto que mientras más condenas han tenido los internos, es mayor la utilización del COA, por lo que el cambio el lenguaje se torna dificultoso.

“...es que el lenguaje bueno es parte de la asimilación de la cultura carcelaria...”

“...cuando uno ve que alguien está con un lenguaje como bien utiliza harto COA está bien asimilado criminológicamente, obviamente eso es un punto en contra pero no lo es todo...”

Esto es reconocido por quienes fueron entrevistadas, por lo que destacan que la utilización del lenguaje del hampa no es un requisito de exclusión para la incorporación al área laboral, pues si así fuera no existirían internos disponibles a ingresar, ya que todos utilizan este medio de comunicación, es algo prácticamente exigido por el medio carcelario.

“...yo creo que no deberíamos excluir a un interno porque hable, porque es su medio, o sea que le podemos pedir, no se.”

“...no es algo excluyente para el área laboral, pero si es importante, ahora que ustedes lo mencionan a la hora de la reinserción laboral afuera”.

Las declaraciones destacan que los internos al momento de relacionarse con profesionales o clientes utilizan un lenguaje acorde al contexto, por lo que hay también una manipulación de éste, pues entienden que el COA disminuye muchas de las posibilidades de beneficio, porque se relaciona con la mayor incorporación en el mundo del hampa, y por ende con mayores niveles de compromiso delictual; por lo que utilizan el lenguaje dependiendo de con quien se estén relacionando,

cambiando su manera de hablar de un contexto a otro, o sea no hablan igual en módulo que en el multitaller.

“...ellos hablan diferente cuando, o sea el interno canero, el interno pillo, cuando uno va a entrevistarlos ellos saben perfectamente, y te van a hablar diferente, porque yo los he escuchado algunos que se dirigen a mi bien, pero ellos no saben que yo los estoy escuchando y obviamente un vocabulario que deja mucho que desear...”

“... además que cuando tu vas a hacerle una entrevista al interno los internos son sumamente inteligentes y manipuladores entonces no te van a hablar en COA, entonces desde esa perspectiva no sería tan importante.”

Si bien existe una manipulación en el lenguaje por parte de los internos, se vislumbra que existe un cambio de quienes pertenecen al área laboral, lo que no se logra a través de la sanción, sino que por diversos motivos, entre estos, lo que se declaró anteriormente, se logra cambiar la manera que tienen de comunicarse los internos, no obstante las normativas del multitaller propenden a un entorno de relaciones respetuosas y adecuadas, no dando paso a los garabatos, peleas, y gritos, lo que caracteriza a los reclusos con alto grado de asimilación carcelaria. Es por esto que los internos cambian su manera de interacción entre ellos y con los demás.

“O sea no hay una sanción así como oye te pillo hablando COA te va a pasar esto, pero sí hay un así como un...se mira mal.”

“No hay un decirles oye hablen bien, pero tu empiezas a ver de que ellos se comienzan a corregir, empiezan a medirse de un modo diferente...”

“...también hemos observado que es una cuestión que desde ellos mismos se ha generado el cambio, esto lo vemos en el tiempo, yo por lo menos así lo he observado y en algún momento más de un interno me lo ha verbalizado, el decir yo antes hablaba de tal forma y mira hora como estoy hablando.”

Se evidencia que el lenguaje es un aspecto relevante para la preparación del egreso de los internos, porque se entiende que una vez que ellos retornen al medio libre serán discriminados, y el COA será uno de los aspectos que evidenciará su estadía en la cárcel, entonces el cambio debe generarse también en este aspecto, por lo que la capacitación laboral es importante que apunte a un cambio integral del interno, donde se incorpore su comportamiento laboral, y personal, lo que le posibilite relacionarse con un futuro empleador o cliente, y no sea su manera de actuar y hablar lo que lo delate y/o segregue del medio libre.



“...para una reinserción laboral es uno yo creo de los requisitos a desarrollar una vez que tu te encuentres afuera, porque el interno que viene a buscar trabajo, o sea uno mismo, o sea a uno le miden la apariencia física también, o sea el como tu te presentas, imagínate alguien que mueve todo el rato las manos, también la parte gestual es algo que también va a chocar a un empleador, y el vocabulario, si a nosotros también nos exigen a ellos, ellos tienen que estar al mismo nivel...”

“Yo creo que es vital en lo que es la desestigmatización, pero también dentro de lo que yo les he dicho...” (¿Qué tan relevante es el lenguaje en la preparación para el egreso de los internos?)

“...lo delate, el vocabulario lo puede delatar, entonces ya se impregnan tanto del ambiente delictual que ya es común después el COA afuera”.

“Yo creo que es bien relevante fijate, porque en el fondo bueno a través del lenguaje es como tu ya empiezas un poco a discriminar a la gente; acá no hay una separación específica con respecto al lenguaje.

2.2.- Hábitos.

Los hábitos son un aspecto importante de considerar debido a la relevancia que éstos tienen en la reinserción socio-laboral de los internos en el medio libre, pues a través de ellos pueden desempeñar adecuadamente los oficios aprendidos en el multitaller, es por esto que su abordaje cobra relevancia.

Se debe tener presente que un hábito se adquiere por repetición de actos, lo que produce un acostumbramiento y fortalecimiento que da facilidad para su acción.

En virtud de esto es necesario tratar los hábitos por parte del área laboral, ya que es un pilar fundamental para el apropiado desempeño de labores; el sector de análisis reconoce que para la adquisición de hábitos debe existir constancia, pues los hábitos se adquieren con la práctica.

Las declaraciones denotan que existe carencia de hábitos en la mayoría de la población objetivo, sobre todo de aquellos que se refieren a lo laboral, pues gran parte de los internos no tiene trayectoria en este aspecto, por lo que no tienen incorporados los hábitos relativos al trabajo, como son la puntualidad, responsabilidad, compromiso, entre otros.

“...hay muchos acá que no tienen, y que nunca han funcionado en una pega, no han durado nada, porque no tienen hábitos, yo creo que ese es el problema, mucha deserción, porque algunos han trabajado pero no han durado nada, porque no tienen los hábitos formados, porque no les gusta trabajar, porque no les gusta a lo mejor levantarse temprano, tener un jefe, recibir órdenes, ser proactivos, ser no se po, tener iniciativa, que todo eso todo esos son hábitos...”

“... no tienen hábitos formados ni por la casa ni por la escuela, entonces ya es mucho, yo me he encontrado con que no tienen nada de hábitos, pero aquí se les trata de empezar a formar de a poco.”

Además la baja preparación escolar con la que cuentan los internos, genera que no haya adquisición de hábitos desde la educación formal, lo que en algunos casos tampoco es potenciado por la familia. Es por esto que el área laboral se encarga en gran medida de producir rutinas que potencien el desenvolvimiento laboral, y así los internos vayan incorporando el hábito del trabajo; cuyo objetivo es que cuando retornen al medio libre puedan desempeñar un oficio formal cumpliendo con los deberes de cualquier trabajador.

Esto se visualiza en las declaraciones de las profesionales, donde la enseñanza de hábitos referidos a lo laboral son un medio de reinsertar, por lo que se apunta a que aquellos internos que nunca han trabajado, porque han hecho del robo su medio de obtener ingresos; puedan obtener herramientas laborales como una forma de prevenir la reincidencia, y propiciar la inserción de ellos al mundo laboral.

“...con la formación de hábitos tú puedes lograr una reinserción del interno afuera, en cambio una persona sin hábitos no llega a ningún lado, o sea una persona sin hábitos es irresponsable, impuntual, no tiene compromiso con lo que hace.”

“una rutina, que cumpla con una responsabilidad, con la puntualidad que es importante para el trabajo, entonces que a las 09:00, por ejemplo tienen que estar, a las 09:00 ellos tienen que estar, entonces ellos por repetición ya se les va a hacer un hábito.”

En virtud de lo anterior los hábitos son identificados como un medio para la preparación para el egreso, por lo que hay ciertos aspectos como la responsabilidad, el compromiso, la valoración del trabajo, que son destacados en las declaraciones, pues potencian la inserción laboral de éstos.

“...que tengan que ver todos con el trabajo, que son el cumplimiento de horario, la responsabilidad, el compromiso, eh la motivación y el valorar el trabajo, nosotros tratamos de que ellos valoren y no regalen los productos, que sepan que lo que hacen es valioso, eh la visión realista y positiva de lo que es la realidad afuera, eh ese tipo de cosas.” ¿qué hábitos son considerados relevantes de entregar a los internos para que éstos sean preparados para el egreso?

“...los resumo en que sean disciplinados, que se organicen, haya una rutina de trabajo.”
(Qué hábitos son considerados relevantes de entregar a los internos para que éstos sean preparados para el egreso.)

El multitaller es una instancia real de generación de hábitos para los internos, pues éste cuenta con normativas, reglamentos que simulan un trabajo formal lícito del medio libre, por lo que los internos que se encuentran trabajando en éste, pueden adquirir una rutina de trabajo, a la que se adaptan, aceptando los deberes que tienen que cumplir para poder permanecer desarrollando actividades, ciertamente esta situación se desarrolla en un contexto aislado y protegido, donde el interno no se enfrenta a las adversidades del mundo laboral actual, por lo que se puede desempeñar sin interrupciones, las que sí deben afrontar una vez que se encuentran en el medio libre, donde el primer obstáculo son sus papeles de antecedentes. Reconociendo este contexto, es que el área intenta desarrollar actividades laborales bajo un régimen que se asemeje a lo real, por lo que los oficios que son enseñados también están en función de trabajos que ellos pueden desempeñar tanto de manera formal como informal, para que de esta forma lo que aprendieron les sirva efectivamente en su inserción laboral.

“...el ambiente del multitaller es un ambiente que a ti te va a formar hábitos, ahora en cada módulo también hay, mm es que en cada módulo uno no sabe bien lo que pasa, se supone que hay un horario, también es como un hábito, también pueden formar intrapenitenciario hábitos, porque hay una hora para levantarse, horas de almuerzo, también van formando otro tipo de hábitos, hay instancias para trabajar, el problema es que uno no sabe, trabajará, tendrán un horario fijo...”

“...a la gente del multitaller lo que más se les enseña es disciplina ya?, que respeten horarios, que respeten espacios, normas de funcionamiento básicas dentro de un grupo, que sepan un poco trabajo en equipo...”

“...en el multitaller está el procedimiento del pañol que tiene sus horarios, su formalismo de a qué horas se pide el material, en qué forma se devuelven, por ejemplo, entonces está el respeto por el espacio, por los elementos que usa, la responsabilidad del desgaste de lo que está usando...”

“los hábitos, uno tiene que ver los hábitos laborales, por ejemplo, la responsabilidad, el compromiso, la puntualidad, o sea el hecho que el multitaller tenga un horario, tenga un reglamento, o sea ya le estamos incorporando hábitos...”

Las exigencias de la dinámica del multitaller son respetadas por los internos porque entienden los costos que el desacato trae consigo, es decir, entienden que hay una sanción para quienes no cumplen con las normas. Es por esto que tratan de mantener su conducta acorde a los requerimientos del multitaller, para así poder también conseguir algún beneficio intrapenitenciario.



“Entonces desde esa perspectiva hay hábitos que se cumplen y si no se cumplen se sancionan,...”

Las afirmaciones dejan en evidencia la importancia de la generación de hábitos hacia quienes están recluidos, entendiendo que muchos no han contado con entornos que propendan a su formación, además en lo que respecta específicamente a hábitos laborales, que es donde pone énfasis el área laboral, se torna vital crear un ambiente que los propicie, además que las intervenciones como los talleres también estén forjando la incorporación de aquellos, para que así una vez que estén en el medio libre no reincidan, y puedan adaptarse cabalmente a los requisitos del trabajo, y vean en éste algo reconfortante en lo individual, olvidando que es sólo un medio de obtener dinero, o que deben hacerlo para evitar un castigo, sino que lo incorporen como un agente de satisfacción personal.

“en alguien que cometió delito porque no tenía ningún oficio o sea no sabía hacer nada, enseñarle a hacer algo ya...enseñarle a trabajar, enseñarle hábitos de trabajo; partiendo por la motivación del trabajo que para poder vivir hay que trabajar, pero hay que trabajar en algo lícito porque ellos igual trabajan ellos el robo muchas veces lo ven como un trabajo sólo que para nosotros es ilícito para ellos no ya?, hay un concepto valórico también ahí, entonces todo lo que es la dinámica de gendarmería.”

Teniendo en cuenta que hay aspectos que se desarrollan y que hay instancias donde se pueden potenciar, es relevante mencionar que hay un reconocimiento en torno a que las instancias no son las que se quisieran tener de manera óptima, debido a la gran cantidad de la población penal, y la carencia de recursos humanos.

“o sea yo creo que nunca nada es suficiente, nada es óptimo, por lo mismo que te decía, o sea, eh faltaría a lo mejor, tendría que ser un taller más largo, con mas profundización de los temas, eh creo que a lo mejor, de hecho la limitación de que solamente algunos pueden ir al multitaller, que se selecciona con más pinzas, y que no todos tienen la oportunidad de ir...” ¿cree usted que esos hábitos, que enunciamos recién, normas o valores, son los suficientes y óptimos para que un interno tenga una buena preparación?

Conclusión categoría “Perfil de los internos perteneciente al área laboral”

El perfil de los internos que pertenecen al área laboral se ha manifestado que posee patrones diferenciadores respecto de la población penal en general, estas características fueron abordadas a través de dos subcategorías que eran el lenguaje y los hábitos. Ambas arrojaron percepciones que se pueden sintetizar en que el lenguaje es un tópico no abordado explícitamente en las instancias de



capacitación ni en la rutina diaria del multitaller y de los módulos, sin embargo se aprecia una relevante valoración en desarrollar un tratamiento que aborde el lenguaje como una herramienta para la inserción al mundo laboral. Esto actualmente no está planificado como un tema específico de trabajo, sin embargo implícitamente en cada una de las rutinas de trabajo del multitaller, capacitaciones y talleres que se realizan, se incorporan elementos educativos que permitan disminuir la utilización del COA en estos contextos específicos.

El lenguaje es reconocido por las profesionales como un aspecto relevante de tratar en la consecución efectiva de la inserción al mundo laboral; declarándose que pudiese ser un aspecto relevante de trabajar explícitamente, siendo una herramienta acorde a los requerimientos laborales de la comunidad libre. Cabe destacar que el lenguaje del hampa, actualmente para el área, no se presenta como un criterio de exclusión puesto que éste es asumido como característico al recluso que debe adaptarse a la cultura carcelaria.

En cuanto al otro aspecto analizado, la formación de hábitos para el área es un pilar fundamental, en el sentido que se manifiestan como un elemento funcional para inserción laboral efectiva, siendo éste el objetivo del área. Esta formación se desarrolla en instancias de capacitación teóricas y prácticas, no obstante en los módulos focalizados también se intenta aproximar a los internos a estas destrezas personales, siendo el multitaller el espacio más relevante de formación de hábitos, donde de manera constante se propende a la simulación efectiva de un trabajo acercando al recluso a las actividades cotidianas de un trabajo real. A raíz de lo anterior se observó que esta formación, por una parte, tiene un carácter explícito al ser tratado en los talleres y cursos, y por otra, implícito en las actividades rutinarias del multitaller y de los módulos de trabajo.

La formación de hábitos posee su importancia teniendo presente que gran parte de los internos no tuvieron una internalización efectiva de los hábitos laborales debido a su escasa educación formal y a su inadecuada socialización en sus núcleos familiares, por ende la formación que reciben en el recinto penal para muchos es el primer acercamiento a estos temas, constituyéndose el área como la oportunidad de adquirir aquellas herramientas personales, sin embargo esta internalización sólo se vislumbra, por parte de las profesionales y del equipo seminarista, cuando existe una motivación personal real de parte de los reclusos por aprender.

Objetivo 2: *“Identificar y caracterizar, desde la perspectiva de los administrativos/monitores, los cursos que éstos ejecutan para área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, con el fin de conocer tanto la estructura, como la dinámica de éstos”.*

Análisis colectivo de estudio N° 2: Administrativos área laboral.

1.- Cursos ejecutados por los administrativos.

Esta categoría alude a “aquellas capacitaciones elaboradas y desarrolladas por los administrativos, quienes realizan labores de monitores, a los internos de cualquier módulo que cumplan con los requisitos de selección.” Para que esto se lleve a cabo existe la infraestructura básica requerida para elaborar los trabajos, no obstante es insuficiente para el número de internos, por lo que debe haber una selección rigurosa de quienes deben ingresar a los talleres laborales, teniendo no sólo que contar con una excelente conducta, sino además contar con recursos financieros para la compra de materiales, razón por lo que muchos internos quedan excluidos del área laboral.

El responsable de conducir los talleres cumple una función educadora en torno a las temáticas propias de cada capacitación, debiendo poseer una planificación previa de los contenidos a abordar, manejo temático, estrategias de trabajo, y la capacidad para poder conducir adecuadamente a los internos, con lo cual se estaría aportando al objetivo del programa de intervención diferenciado del área laboral.

Los cursos que son ejecutados en las dependencias del multitaller del recinto penal generan motivación e incentivo en los internos de los diversos módulos, pues éstos al estar en contacto con los espacios de trabajo observan concretamente posibilidades de obtener beneficios, tales como generar ingresos monetarios; acceder a maquinaria para perfeccionar los productos elaborados; disminuir las horas de reclusión al interior del módulo y cambiar la rutina que se presenta al interior de éste; utilizar óptimamente el tiempo libre.

1.1.- Estructura.

En base a las pautas de observación elaboradas y aplicadas por el equipo seminarista se vislumbra que hay dos grandes aspectos susceptibles de analizar respecto de estos cursos: la estructura y la dinámica de ellos.

Dentro del concepto estructura se observan un conjunto de relaciones invariantes cuyo equilibrio es en función del mismo conjunto. La estructura de un grupo resume las características más importantes y marca los límites al interior y el exterior de éste. Se considerarán para este concepto los tiempos de duración de los cursos, recursos utilizados, planificación de los talleres y la distribución y jerarquía de roles.

La duración de los cursos de capacitación en oficios es de aproximadamente cuatro horas semanales y un tiempo total de un semestre. De acuerdo a las declaraciones de los internos y a la observación de campo realizada

estos tiempos se perfilan como acordes a lo que se requiere para la efectiva adquisición de conocimientos, lo cual resulta independiente del aprovechamiento que los internos puedan hacer del espacio que se les está brindando. Los cursos que realizan los monitores a diferencia de los que ejecutan alumnos u otros externos son realizados durante un semestre completo, por ende los procesos de aprendizaje son paulatinos y metódicos posibilitándose el progreso y la evolución del interno que está adquiriendo los conocimientos.

Para la ejecución de estos talleres los monitores ponen a disposición de los internos recursos, los cuales son otorgados por Gendarmería de Chile u donaciones de empresas externas. Cada curso cuenta con implementos con los cuales se desarrollan las actividades; estas herramientas constan de recursos materiales como tijeras, espejos, peinetas y sillas para el curso de peluquería, computadores e implementos para el curso de computación y, papel, lápices, pinturas, entre otros para el curso de arte. Sin embargo para el curso de carpintería no se tienen reportes de recursos materiales para desarrollar las actividades, producto de esto sólo es posible desarrollar talleres teóricos con ensayos a pequeña escala elaborados con materiales de los mismos internos. Se vislumbra que en aquellos espacios que no cuentan con el suficiente material o bien no poseen herramientas, los internos manifiestan tener mayores dificultades para internalizar los conocimientos, por esto los contenidos teóricos para tener un sentido real y cumplir con los objetivos que fueron planificados requieren ejecutarse de manera práctica, de lo contrario las posibilidades de retener a largo plazo los conocimientos adquiridos disminuye.

La planificación de los talleres a través de las pautas de observación no es posible visibilizarla en primera instancia, por lo que se les consulta a los monitores cómo planifican éstos sus talleres, manifestando uno de los monitores tener un libro con los objetivos y la planificación para todo el semestre, incluyéndose las actividades que se deben realizar y las técnicas a desarrollar. Los otros monitores declaran actuar de acuerdo a la planificación anual que ellos mismos realizan, sin tener una sistematización de ello. En consecuencia en la planificación de los cursos hay una constatación de rutina de las actividades que se ejecutan, por ello los monitores por experiencia ya saben cómo desarrollar los temas, qué temáticas enseñar, qué técnicas utilizar, entre otros.

En cuanto a la distribución de roles en los cursos predominan las relaciones directas, basadas en el respeto, verticales con claros límites de aprendizaje constante y unilateral, el monitor enseña y los internos aprenden, hay preguntas de parte de ellos pero no existe una interacción en el aprendizaje conllevando la retroalimentación, hay generación de conocimiento entre los internos quienes se ayudan constantemente, sin embargo esto es parte de la informalidad que dentro de los cursos es posible observar.

1.2.- Dinámica.

Es preciso referirse en torno a la dinámica que se genera al interior de estos cursos, en donde aspectos como el lenguaje, manejo grupal, participación, motivación, relaciones personales entre los integrantes, son un aspecto relevante de analizar.

Con respecto al lenguaje se debe destacar que hace alusión a si éste es por una parte técnico, entendiéndolo como previamente definido en gran parte de sus términos, de manera que las palabras adquieren técnicamente un significado propio y adecuado a los fines para lo que se utiliza; y por otra parte coloquial, haciendo notar que el monitor debiese utilizar lenguaje de tipo técnico cuando imparte los cursos, resguardando las diferencias con los internos, pues esto puede provocar una trasgresión de los límites alumno-profesor, lo que pudiese provocar problemas en la transmisión del conocimiento. En este sentido los cursos que fueron observados se destaca que el monitor nº 1 y 2 utilizó lenguaje técnico adecuado a la capacitación, o sea a través de términos acorde a lo que se enseñaba transmitió los conocimientos a los internos, por lo que se dio una dinámica de respeto entre los alumnos y el profesor, además como el lenguaje utilizado fue el correcto no hubo dificultades en el aprendizaje y entendimiento de los contenidos.

"El lenguaje por parte del profesional es acorde al contexto, respetuoso e individualizado".

"El lenguaje utilizado es técnico para referirse a los contenidos que está enseñando".

El tercer monitor se refiere a los alumnos con lenguaje coloquial, en tanto cuanto, en referencia a los contenidos del curso no utiliza lenguaje técnico, y la utilización de términos formales para los contenidos no genera entendimiento en los internos, por lo que el profesor tiene que utilizar un lenguaje que le permita acercarse a los alumnos, esta situación se ve propiciado por el ambiente de la sala de clases, la cual es de desorden, no propendiendo a la internalización de los temas abordados.

"La relación entre los internos es coloquial informal".

El manejo grupal hace referencia a la manera en que el profesor transmite el conocimiento a los alumnos, donde se pretende utilizar los recursos didácticos para hacer efectivo el aprendizaje. En este sentido el manejo grupal debe contar con aristas como la planificación, manejo del tema, técnicas, y estilos de conducción, a través de estos aspectos se puede visualizar cómo el profesor es capaz de transmitir los contenidos, y de qué manera los alumnos los van incorporando.



Lo visualizado durante los cursos observados por el equipo seminarista denota que dos de los monitores manifiestan un manejo grupal adecuado, en cuanto hay manejo del tema que se está abordando, las técnicas utilizadas son acordes a los requerimientos de las características de los grupos, y el estilo de conducción es dirigido y vertical, pues el profesor es quien guía las clases y la relación que tiene con los alumnos es formal, porque se manifiesta explícitamente la diferencia entre profesor-alumno. Debido a que el manejo grupal por parte de los monitores es adecuado la incorporación de los conocimientos se ve facilitada, porque hay explicación en torno a las temáticas abordadas, y a pesar de que para la mayoría de los internos integrantes de los grupos los temas son nuevos para ellos y no tienen conocimientos previos de éstos, el entendimiento de las temáticas no son tan difíciles de adquirir, lo que se debe en gran medida a la adecuada conducción de los cursos.

“Las técnicas utilizadas por el profesional son de comunicación directa, atención personalizada, observación y atención y escucha”

“El profesor contesta las preguntas individualmente y guía a los internos”.

“El manejo grupal se observa óptimo, basado en el respeto, con paciencia y personalizado”.

En cuanto al manejo grupal del tercer monitor su estilo de conducción es débil, en cuanto no define bien los límites frente a los integrantes del curso, lo que se ve potenciado por las características de los internos que participaban del taller, los cuales tenían una disposición hacia el desorden y el desacato, lo que no fue resuelto por el monitor, y con esto se entorpeció lo que estaba planificado para la clase, provocando que la mayoría de los internos no comprendiera lo que estaba señalando el profesor.

“Los alumnos conversan entre ellos las dudas que tienen, mientras se dirige el profesor a otros alumnos”

“El curso está en prueba, pero no hay silencio completamente”

“La participación de los internos se hace sin orden, el profesor tampoco lo establece creando un clima de la sesión desorganizado”.

Debido a las características del grupo se requiere habilidades del monitor que permitan controlar la situación, si bien éste utilizó la sanción como medio de control, esto no fue suficiente, y se seguía generando un ambiente que no permitía



la consecución de la clase, es por esto que el monitor requiere de otro tipo de técnicas para poder conseguir un mejor manejo grupal frente a estas situaciones.

“El profesor reta a uno de los internos porque se está riendo”

“El profesor reta a un alumno y le dice que lo tiene anotado en el libro”.

Se debe considerar el perfil de sujetos con quienes se está trabajando, porque hacer clases a reclusos es complejo debido a las condiciones en la que se encuentran, y a la poca preparación educacional y laboral con la que cuentan, lo que dificulta aún más el desarrollo de capacitaciones y temáticas.

La motivación en el contexto de los talleres que se imparten en el área laboral, tienen como finalidad incentivar al interno para que adquiera competencias laborales, valores y hábitos que sean funcionales a sus expectativas. Se reconoce que la principal motivación que los internos poseen para asistir a los cursos, es aquella que apunta al logro de las recompensas externas, para la consecución de premios que se reciben cuando se han conseguido los resultados esperados. Es complejo motivar si no se exige, los monitores deben exigir según las capacidades e intereses de los internos, teniendo presente que se debe enfocar en pocas cosas, pero intentar conseguirla. La exigencia va asociada a la autoridad, en donde cada monitor debe instaurar límites claros y explícitos a los internos, quienes en ocasiones confunden las normas instauradas, siendo castigados por el régimen penal.

La motivación presentada por los reclusos está determinada por los esfuerzos que los internos presentan para alcanzar el cumplimiento de la tarea. En el caso de los cursos desarrollados por los monitores 1 y 2, los reclusos manifiestan interés por aprender y cumplir con el objetivo, aunque esto involucre utilizar más tiempo, asimismo se visualiza el esmero por realizarlas correctamente, valorando la oportunidad dada.

“El interno insiste en colocar la pieza, sin desistir de su intención.”

“El interno logra ensamblar adecuadamente las piezas del computador”

“El interno pregunta constantemente como hacer mejor el corte de pelo”

Los fragmentos permiten comprender que los internos se incentivan en conseguir el objetivo, si bien en un primer momento existen dudas de cómo realizarlo, éstas son aclaradas por el monitor a petición del interno, lo que demuestra que no hay conformismo por hacer la tarea, sino que también hay una preocupación por el proceso de cómo efectuarlo satisfactoriamente.



No obstante a ello, la motivación demostrada en el taller del monitor 3 se caracteriza por la consecución pronta del objetivo, soslayando los requerimientos del educador. Los internos declaran constantemente que necesitan ir a trabajar, por lo que el apremio en la realización de la evaluación teórica es la característica distintiva de este taller. La motivación, entonces, está dada para mantener la conducta, conseguir algún beneficio o evitar una sanción por parte del área laboral, por lo que la ejecución de la tarea se efectuó sin la rigurosidad necesaria, trayendo como consecuencia un ambiente informal, y de apremio para los internos.

“Los internos declaran que tienen que ir a trabajar”

“Un interno entrega la evaluación, sin haberla terminado. El monitor le dice que aún pueda desarrollarla, pero el interno prefiere ir a trabajar”

“El monitor amenaza con colocar calificaciones negativas a quien no hace bien el ejercicio”

Esta motivación se transforma en el pilar fundamental en el nivel de participación que se tiene en los cursos, demostrando una relación directa entre la motivación y los parámetros de participación presentados por los internos.

Es así que la importancia de la participación dentro de la sala está dada en virtud de que es un elemento que permite el fortalecimiento del aprendizaje, para lo cual se hace necesario un entorno favorecedor que alimente las aspiraciones y los conocimientos de los internos, para que en último término se produzca una potenciación en la adquisición de hábitos y valores que se imparten en el área laboral. Para ello se requiere una interacción adecuada, entre educador y educando, que permita que cada agente cumpla con sus funciones. En el caso de quien imparte el curso, debe contar con herramientas educativas que faciliten el aprendizaje de los alumnos, además debe instaurar un control de las conductas de los internos, ya que el perfil que posee la población penal, el cual se caracteriza por presentar dificultades de atención, y niveles de comportamientos conflictivos, hace necesario establecer parámetros explícitos de comportamientos. En cuanto a los internos, estos deben poseer un esquema conductual acorde a los requerimientos de cada capacitación, adecuándose a las exigencias planteadas por el monitor, con lo cual se aporta a la consecución de los objetivos propuesto por cada educador para el taller respectivo. La participación, entonces, se configura como una instancia dentro de la clase, una oportunidad de retroalimentación, en la cual cada parte juega un rol para lograr un proceso de aprendizaje integral, logrando un trabajo más productivo, tanto cuando son instancias teóricas, como prácticas. Para ello se requiere una planeación previa



del trabajo a la sesión, que propenda al funcionamiento adecuado al interior del taller, generando espacios para que los internos puedan participar en un contexto formal.

De acuerdo al análisis efectuado, es posible manifestar que las dinámicas internas de los cursos observados, presentan patrones diferenciados que hacen posible distinguir el funcionamiento que éstos poseen. Es así que en los cursos de los monitores uno y dos, se aprecia una participación acorde al contexto formal instaurado, utilizando mecanismos que permitían un aprendizaje personalizado, en donde cada interno tuvo la posibilidad de desarrollar la tarea solicitada, la cual fue supervisada por el monitor a cargo del taller, quien corregía a los internos cuando éstos equivocaban alguna ejecución y/o respondía a las inquietudes planteadas por los internos. La participación en el curso 2, era por turno, por lo que mientras un interno realizaba lo solicitado, los demás compañeros observaban y comentaban cómo lo estaba ejecutando.

“El monitor explica las tareas que deben ejecutar los internos, mediante ejemplos...”

“Los internos van haciendo consultas uno por uno y la actividad se realiza con tranquilidad pues cada uno está concentrado en lo suyo.”

“El profesor contesta las preguntas individualmente y guía a los internos”

“El monitor supervisa lo ejecutado por los alumnos, corrigiendo cuando es necesario.”

Otro elemento importante, es que se produjeron espacios en que los compañeros se aconsejaban entre sí, pero los cuales eran restringidos por el monitor para que el interno que estaba ejecutando la tarea pudiera desarrollarla adecuadamente, y no solamente efectuarla según los comentarios de sus compañeros, aprendiendo efectivamente a realizar lo solicitado.

“El monitor solicitó silencio, cuando los internos influían demasiado en el accionar del interno.”

“El compañero, que espera su turno de participación, indica constantemente lo que tiene que hacer el interno que está ejecutando la tarea.”

“El monito explicó que cada persona tendrá su turno de participar”

Lglos monitores valoraban la intención de compañerismo entre ellos, sin embargo se pretendía que cada interno pudiera desarrollar su tarea de forma individual, ya que el aprendizaje se logrará en la medida que el interno practique sistemáticamente, en donde los errores son comunes en un comienzo, pero que

con el transcurso del tiempo, éstos deberían ir disminuyendo, logrando una adecuada consecución de la tarea en los diferentes ámbitos en que se desarrollase.

En cuanto a las relaciones personales que se pudieron visibilizar, poseían carácter de formales, en el que el trato de los monitores se hacía técnicamente, mientras que éstos se comunicaban asertivamente, realizando preguntas acorde al contexto, utilizando adecuadamente gestos, ademanes y lenguaje. Los internos se adecuaron al contexto instaurado por los monitores, posibilitando que las indicaciones de las tareas sean entendidas por cada uno de los participantes y desarrolladas individualmente.

El contexto del taller dirigido por el monitor 3, el cual consistía en una evaluación teórica, poseía un carácter informal, en el cual la participación visualizada en el taller era desestructurada, ya que los internos realizan comentarios interrumpiendo la explicación del monitor, frente a lo cual éste exigía silencio, sin embargo la gran mayoría de los integrantes del curso seguían conversando. Los internos hacen constantes y repetidas preguntas al monitor, quien las contesta, no obstante los reclusos declaran no entender la explicación, frente a lo cual comienzan a preguntar desordenadamente a sus compañeros creando un contexto coloquial. El monitor solicita que cada uno tiene que realizar la prueba individualmente, no obstante los reclusos no acatan las solicitudes planteadas por el monitor.

“Un alumno pregunta qué es una puerta de corredera, no entiende. Y el profesor empieza a explicar lo básico de los materiales que tiene que comprar, el alumno no entiende”.

“Los alumnos preguntan dudas que tienen con respecto a lo impartido en la clase”.

“El curso está en prueba, pero no hay silencio completamente.”

“Los alumnos preguntan con respecto a las medidas del mueble que deben elaborar”.

Las citas anteriores reflejan que la participación de los internos carecía de parámetros formales, frente a lo cual el monitor no logró establecer pautas conductuales acorde a la instancia de una evaluación. Además las interrelaciones establecidas se basaron en patrones de comunicaciones informales, tanto entre los internos, como de éstos hacia el monitor. Esta situación se vio potenciada por la postura del monitor, quien instauró formas verbales coloquiales para referirse a los reclusos, asimismo la postura, el tono de voz, los gestos, con los que se refería al grupo tenían características informales. Entonces las relaciones visualizadas al interior del taller impidieron que la evaluación teórica se haya desarrollado de manera formal, influyendo en el aprendizaje de los internos quienes no efectuaron



la prueba individualmente, como el monitor solicitó, sino que formaron sub grupos que se comentaban las respuestas, soslayando las indicaciones entregadas por el monitor.

“Los internos reclaman que el profesor no ha explicado esa materia, reta a uno (agresivamente) de los internos porque está distraído”.

“Los internos efectúan sonidos onomatopéyicos de rechazo, cuando el monitor indica que quedan 15 minutos para terminar la evaluación teórica”

“El monitor lo pide al interno que se saque el gorro, éste no obedece y permanece con él”.

Conclusión categoría “Cursos ejecutados por los administrativos”

Los cursos efectuados por los monitores son talleres que capacitan en oficios, otorgando herramientas de trabajo que permitan la inserción laboral del interno, una vez que retorne al medio libre. Los conocimientos otorgados son a través de cursos que desarrollan habilidades manuales básicas sobre carpintería, peluquería, computación y arte.

Los monitores poseen para el desarrollo de los talleres recursos materiales que no tienen el carácter de suficientes para el total de la población, por ende la optimización que éstos hacen se torna indispensable, considerando que además estas herramientas de trabajo son la única oportunidad de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos teóricamente. Sumado a esto, se visualizó que existe otro aspecto que dificulta la efectiva realización de los cursos, con esto se hace referencia a que los internos pertenecientes al módulo 101 son quienes elaboran diversos productos por lo que poseen un apremio constante por seguir trabajando en sus intereses propios, por ello cuando son partícipes de una instancia de capacitación manifiestan verbal y corporalmente la necesidad de terminar el taller para continuar con sus actividades, repercutiendo esto en la calidad del funcionamiento de la clase, situación que escapa de las habilidades propias del monitor.

El manejo grupal presenta diferencias entre los distintos monitores a cargo de ejecutar los cursos, debido a las habilidades personales que cada uno posee para conducir a los grupos; esto permite observar que no existe un manejo homogéneo de trabajo entre ellos. Destacándose que al interior de la dinámica de cada curso se visualizó en algunos de ellos un establecimiento claro de los límites de enseñanza, no así en otras instancias donde los internos no mantenían un respeto por la autoridad, lo cual influye directamente en el proceso de aprendizaje de ellos. Las habilidades personales de cada monitor cobran mayor relevancia al

considerar que la población con la que se trabaja es conflictiva y con escasos niveles de educación formal, requiriéndose una preparación acorde al perfil de los internos.

Objetivo 3: *“Identificar y analizar, desde la perspectiva de los funcionarios de Gendarmería de Chile a cargo del área laboral y de los internos de los módulos de intervención focalizada, el actual funcionamiento del Programa de Intervención diferenciado del área laboral, con objeto de guiar el diseño del proyecto que efectuará el equipo seminarista”.*

Análisis colectivo de estudio N° 4: “Internos pertenecientes a los módulos de intervención focalizada del área laboral; 101, 105 y 110.”

Análisis colectivo de estudio N° 3: “Funcionarios Gendarmería de Chile, a cargo del área laboral.”

1.- Programa de intervención diferenciado del área laboral.

Se debe tener presente que los programas de intervención a nivel carcelario son de suma importancia para el logro de los objetivos institucionales de los recintos penitenciarios, debido al impacto que genera en la sociedad la presencia de la delincuencia como problema social, por lo tanto cuando se trabaja en torno a la reinserción de un individuo que se encuentra privado de libertad, además de propender al fortalecimiento de habilidades personales del interno, también se pretende el bienestar social. Es por esto que países como Estados Unidos, Inglaterra y Australia, han desarrollado programas en función de la reinserción, donde se pretende disminuir la reincidencia, y así poder terminar con la delincuencia, por lo que los programas enfocados en lo laboral han tenido gran apoyo y éxito, ya que la capacitación laboral se visualiza como un elemento determinante en la disminución de las tasas de reincidencia.

Dicha situación no es ajena a la realidad chilena, por tanto existe gran énfasis en torno a las actividades que propendan a la reinserción, reflejo de esto es el programa de intervención diferenciado del área laboral, el cual “Corresponde a una Intervención continua subdividida en tres etapas, en las cuales se busca potenciar el desarrollo de actividades laborales”. *“Este programa es diferenciado conforme a una estratificación de la población penal, dependiendo de las características de los internos en términos de su compromiso delictual, conducta intrapenitenciaria, motivación y hábitos laborales”.*¹⁰⁴ Donde hay una intervención continua de las tres etapas: en la primera se potencia la autogestión y el apresto laboral, la segunda fase se orienta hacia actividades semi-productivas, y en un tercer momento se contemplan actividades de tipo productivas con similares

¹⁰⁴ Programa diferenciado en el área laboral, Complejo Penitenciario Valparaíso.



características a las del medio libre. Todo esto tiene como finalidad reinsertar a los internos por medio de la entrega de capacitación laboral que les permita contar con una herramienta de trabajo en el medio libre, situación que para muchos condenados es inexistente al momento de llegar a la cárcel, porque no cuentan con ningún oficio que les permita recibir remuneración, siendo el delito la única manera de recibir ingresos; entonces la entrega de capacitación laboral y de habilidades al interior del complejo penitenciario es de vital importancia, porque es una manera de disminuir los índices de delincuencia, o más bien de posibilitar a estas personas con una herramienta de trabajo que les permita generar ingresos de manera lícita y así conseguir insertarse en el medio libre. Sin embargo la aplicación del programa de intervención diferenciado del área laboral, se ve dificultada por la carencia de recursos humanos y financieros, existen grandes esfuerzos por contar con un programa que genere impacto en la disminución de la reincidencia, a pesar de la insuficiencia de recursos y la gran cantidad de internos que hay en el recinto carcelario.

Es importante tener presente el funcionamiento del programa y lo que se pudiese cambiar, en función del mejoramiento de éste, debido a la gran relevancia que tiene el programa en la generación de reinserción para la población penal, y en la disminución de la reincidencia, lo que generaría un impacto en la erradicación de la delincuencia, elevando el capital social del grupo de internos que se hacen parte de las instancias formales de trabajo dentro del penal.

1.1.- Funcionamiento.

El área laboral enfoca su esfuerzo en que los internos adquieran hábitos, valores y competencias laborales que les permitan desenvolverse acorde a los requerimientos de la comunidad libre, por ello un programa adquiere suma relevancia, sin embargo se reconoce que éste ha ido perfeccionándose, en virtud de los requerimientos intrapenitenciarios, así diferentes elementos se han ido agregando a su funcionamiento, como es el caso de los gendarmes que integran el área laboral quienes asumen nuevas funciones relacionadas a la preparación para el egreso del interno.

“...al principio nosotros los funcionario no teníamos mucha injerencia, después cuando ya había más relación entre nosotros con la jefatura, se hizo un conjunto de herramientas para poder trabajar con criterios para traer los internos al taller, y eso mejoró. ...”

“Entonces desde los 4 años que llevo aquí en el Taller he ayudado a esa tarea a la jefatura del Area Laboral, para que vaya mejorando un poco lo que es... lo que apunta al trabajo en conjunto funcionario y jefes civiles y monitores...”

“Sí, se ha tratado de ir mejorando gradualmente, si hablamos de un tiempo atrás tal vez la selección no era lo necesariamente rigurosa como para detectar algunas falencias, en cuanto al comportamiento de los internos, una vez ingresados al multitaller, pero eso se ha ido gradualmente mejorando.”

Los funcionarios de Gendarmería de Chile, son quienes interactúan con mayor frecuencia con los internos, lo que les permite tener una noción integral del desempeño de los reclusos al interior del multitaller o sectores de trabajos dentro del recinto. Asimismo se configuran como un nexo entre las peticiones de los internos con las diferentes áreas del complejo.

“En la gran mayoría... un momento nosotros estamos conversando con ellos, somos los que más interactuamos con ellos, entonces siempre estamos dándole a entender a ellos, que el taller es un complemento que le esta ayudando a ellos a adquirir cualidades de trabajo... para mejorar su calidad de vida...”

Como se visualiza en la declaración de los funcionarios el tiempo que comparten con los internos, es utilizado para que éstos reflexionen sobre su situación carcelaria, que las herramientas que adquieren tienen una finalidad de integrarse al trabajo formal, para así poder tener proyecciones familiares y laborales una vez en libertad, de esta forma mejorar la calidad de vida. Por tanto se valora positivamente el papel que juegan con los internos, para evitar la reincidencia delictual.

Los funcionarios asumen roles de facilitadores al momento de enfrentar conflictos entre los internos, teniendo funciones mediadoras entre los involucrados, por lo que la labor de atender se destaca por sobre la de vigilar, producto del perfil de la población con la que se trabaja quienes no presentan conductas conflictivas, lo anterior permite que el funcionamiento sea expedito, pues no es exclusivamente necesaria la presencia de un profesional del área para que los conflictos entre los internos sean resueltos, asimismo la inmediatez que entregan los funcionarios, permiten que los problemas sean solucionados por ellos mismos.

“...somos quienes estamos llevando las inquietudes de los internos para darles alguna solución que ellos requieran, entonces abarca bastante, más allá de lo que es custodia, también va la parte de comunicación con ellos, con sus problemas que tengan y de qué forma podemos ayudarles”

“...dentro claro, dentro de nuestras posibilidades nosotros siempre estamos llanos a solucionar problemas acá al interior del taller, si la solución a veces se nos escapa a nosotros, no está a nuestro alcance, obviamente seremos el nexo con la autoridad



superior que le corresponda para para indicarle digamos de qué forma se puede hacer la gestión y solucionar el problema que tiene.”

“...pero por otro lado también tenemos la función de estar atentos a los problemas que ellos puedan tener para nosotros ser un puente de comunicación entre ellos y los distintos profesionales que los asisten, o las jefaturas del área o las jefaturas de unidad...”

La manera en que el interno se hace parte del funcionamiento del programa comienza cuando su conducta y su tiempo de condena permiten el acceso en algunos de los módulos que integran el área laboral, ésta situación es visualizada por los funcionarios como una meta a la que los internos anhelan alcanzar, ya que el ambiente de estos módulos, es notoriamente distinto al que se vive en otros, también se declara que el acceso a maquinaria es un elemento valorado por los internos, pues con ellas los trabajos se realizan con mayor exactitud. Una vez incorporado en el módulo e integrado a alguna instancia laboral, el interno es sometido a un proceso de inducción en el que se le explica las tareas que debe desempeñar, los horarios de trabajo, los beneficios personales que reporta ser parte de éste sector, además de las reglas que regulan su desempeño, y que de no cumplirlas se expone a sanciones, las cuales son declaradas constantemente, tanto cuando se incorpora, como posteriormente.

“Cuando al interno se le va a entrevistar pa ser posible integrante del taller área laboral, se les conversa a ellos, se les explica lo que es el taller y también se le pregunta si le gustaría ser trasladado al área laboral, para que él tenga un tiempo donde pueda trabajar y desarrollar otra actividad, que no ejecuta dentro del módulo, o lo ejecuta pero lo necesita desarrollar más en plenitud, como no tienen herramientas se le explica mas menos.”

“Cuando empieza su primer día en el módulo 101, y llegan al taller en la mañana nosotros lo subimos con el Cabo Huaquilao, aquí a la oficina y llegamos a hacerle una breve explicación de las normas y reglamentos del multitaller, aparte de la bienvenida primero, diciéndole la oportunidad que tienen para desarrollar, desarrollarse más en algunas áreas, como mejorar algunas cosas que ya las saben, como artesano en madera, mueble etc.”

“Entonces es una explicación breve de todo lo que es en si el taller, tanto lo que es la reglamentación, como el uso de las herramientas del cuidado de cuidar las herramientas porque aquí ya no es un juego.”

El interno que ha ingresado al multitaller y ha cometido una falta considerada como grave, es expulsado de dicho sector, esta decisión es realizada por el funcionario, quien informa a la jefatura donde se toma la decisión de expulsar al interno del área laboral, pues los objetivos planteados deben ser conseguidos, situación que puede ser vulnerada al obviar conductas transgresoras al régimen carcelario. Esta exclusión también integra a aquel interno que ha salido

con algún beneficio intrapenitenciario y reincide estando en el medio libre, volviendo al recinto penal. Este escenario permite la rotación de internos que pueden acceder al área. Por ello se considera pertinente el registro de asistencia de quienes han sido parte del área, para así evitar el acceso de aquellas personas que reingresan a la unidad penal, elemento que es responsabilidad de los funcionarios de Gendarmería de Chile.

“Haber nosotros aportamos con algunos antecedentes respecto de algunos internos que que por alguna u otra razón estuvieron ya en el área laboral, y que por diversos motivos muchas veces, por motivos muy negativos salieron del área, tenemos especial cuidado de que esa gente no retorne”

Otro aspecto a analizar son las interrelaciones entre los internos las cuales se basan en el respeto, situación que es favorecida por la entrega de valores y hábitos a los reclusos, mediante los cursos que se imparten. La conducta que se posee es adecuada, la cual es registrada a través de la observación, y de una pauta que se utiliza para evaluar la conducta de los internos, sin embargo se declara que no existe un instrumento que denote la real evolución del interno que es parte del funcionamiento del área laboral. Por tanto se reconoce que los cambios de actitud de los reclusos pueden deberse al acomodamiento que éstos realizan para permanecer al interior de las instancias laborales, pero una vez conseguido el beneficio intrapenitenciario las conductas no se condicen con lo demostrado al interior del recinto penal.

“Bueno, uno es la visión y otra es la conducta que se lleva dentro del taller, y en la conducta va incorporado too eso, el avance, el desarrollo de las actividades...”

“...al ver que sus compañeros no tienen un vocablo, ellos se empiezan acoplar al resto, incluso aquí tampoco se toma mate como en los módulos, entonces esas son las cosas que en el Taller no hay, no hay costumbres caneras como en los módulos, porque ahí pueden matear, hablar COA...”

1.2.- Percepción de aspectos susceptible de mejoramiento.

Se ha considerado que en el programa de intervención diferenciado pudiesen haber aspectos susceptibles de mejoramiento, por lo que el equipo seminarista como fin de la tesis pretende levantar una propuesta de trabajo que sistematice la anterior y que además contenga aspectos nuevos de tratamiento. Para cumplir este objetivo se ha planteado una subcategoría en el sistema de categorización que dice relación con los aspectos susceptibles de mejoramiento del programa de intervención diferenciada del área laboral; para el desarrollo de ésta se ha aplicado una entrevista semi-estructurada a los funcionarios de



gendarmería de Chile que están a cargo del área laboral; además a los internos que fueron partícipes de los focus group se les requirió realizar una propuesta de mejoramiento de lo que actualmente se está efectuando.

Existe un consenso de parte de los sectores de estudio que lo que se hace en este recinto penal tendiente a la preparación para el egreso y futura reinserción social está sobre la media nacional, las herramientas están a disposición de los reclusos, sin embargo aún se presentan ciertas falencias que son propias del sistema, y la carencia de recursos económicos y humanos para el desarrollo del programa existente. Los internos y funcionarios han identificado los siguientes aspectos susceptibles de mejoramiento:

Internos

- Más recursos materiales, herramientas.
- Empresas externas que contraten mano de obra en la cárcel.
- Mayor rotación de las personas que son seleccionadas a los cursos.
- Mayor implementación de herramientas en los módulos de intervención focalizada.
- Cursos que incluyan en el tratamiento a las familias.
- Ampliación de la diversidad de cursos de capacitación (panadería, pastelería, gastronomía).
- Talleres de prevención de riesgos para los internos del multitaller.
- Habilitar en el medio libre una sala de ventas con los productos elaborados por los internos.
- Disminuir los tiempos existentes

Funcionarios

- Uno de los grandes problemas yo creo que, a lo mejor no solamente del área, eh son los recursos.
- Sería importante gestionar algunos cursos que sean tan prácticos como los que se están haciendo hasta ahora, pero anexar algunos recursos de tal forma que la gente no sólo reciba conocimientos teóricos de diversos temas, sino que además pudiesen hacer algunas cosas prácticas digamos.
- Y hacer un producto digamos con... con, con materiales que aporte ese mismo programa.
- Falta un poco más de... eee... capacitaciones con respecto algunos problemas que han tenido los internos.
- Charlas con respecto a la drogadicción... el efecto que produce, mostrar un cuerpo.
- Y otros tipos de capacitaciones que realmente le suceden a ellos ¿Por qué delinquen? También el alcohol, como

entre un curso y el llamado a otro.

queda el hígado.

- Clases con dinámica de enseñanza circular, más personalizadas.

- Y como ellos pueden tener o ejecutar un autodomínio cada día más, porque eso les falta vencer a ellos, por eso vuelven a delinquir, porque todavía no han desarrollado ese autocontrol.

Al observar las declaraciones otorgadas por los internos y funcionarios se identifica que lo que ambos sectores perfilan como aspectos susceptibles de mejoramiento son ámbitos que ya existen, sin embargo aún poseen falencias producto de la insuficiencia de recursos económicos y materiales, sumando además a la falta de voluntad política que se observa a nivel nacional para invertir en este nivel de intervención.

Se observa en la tabla de declaraciones que hay un consenso en las carencias existente en el penal, internos y funcionarios hacen hincapié en la insuficiencia de recursos materiales, como herramientas de trabajo para el desarrollo de los cursos, cobrando relevancia la posibilidad de asociación con empresas que contraten mano de obra en el complejo penitenciario, proporcionándoles las herramientas y material de trabajo, o también la posibilidad de que instituciones que se interesen en dictar cursos en el penal contabilicen en sus propuestas recurso material, de forma tal que los internos no sólo se queden con la enseñanza teórica, sino que puedan elaborar aquellas cosas que fueron enseñadas generando un aprendizaje integral. Esto se torna imprescindible para el desarrollo óptimo de este nivel de intervención si se considera que el recinto penal y el gobierno no tienen entre sus prioridades el aumento del gasto en reinserción social de las personas privadas de libertad.

Se visualiza en las declaraciones de los sectores que se están analizando, la intención de que la diversidad de cursos o talleres existentes se amplíe, ya existe peluquería, computación, arte, carpintería, talleres de apresto laboral, sin embargo ambos sectores ponen en evidencia la necesaria inclusión de otros espacios de aprendizaje tales como cursos de panadería, pastelería, gastronomía, drogas y alcohol, auto-control, cursos reflexivos sobre la temática de la delincuencia, entre otros. Estas propuestas de instancias de capacitación, cabe destacar que en el complejo se desarrollan, pero sólo en el centro de tratamiento de adicciones, el cual es una unidad del complejo dedicada exclusivamente a la rehabilitación de personas con problemas de alcohol y drogas, por ende aquellos que no presentan estas dificultades personales no tienen opción de llegar ahí; en este lugar cuentan con cursos de panadería y pastelería como así también de control y auto-cuidado. La instancia se encuentra en desarrollo, faltando sólo que



esta oportunidad de aprendizaje se extienda a otros módulos como lo son los de intervención focalizada.

Por último y dentro de lo que serían propuestas más específicas de parte de los sectores, están el poder modificar algunas dinámicas de enseñanza en los talleres o charlas de índole teórica, en donde se propone la idea de poder realizar estos cursos en forma circular, abogando que de esa manera es factible mantener la concentración, hay un aprendizaje personalizado y está la posibilidad de mayor interacción entre el profesional o monitor y los internos participantes. También surgió la idea de habilitar una sala de ventas, sin embargo el área laboral ya lo ha intentado no teniendo resultados óptimos producto de los elevados costos monetarios que ello significa y la responsabilidad que conlleva el hacerse cargo de los productos que los internos realizan. Respecto a la propuesta planteada por los internos de incluir cursos de prevención de riesgos para los reclusos del multitaller, se debe aclarar que los funcionarios de gendarmería a cargo del multitaller realizan una breve inducción a los internos que van ingresando a este lugar del penal, y en aquella inducción se les advierte de ciertas medidas de protección que ellos deben tomar al momento de estar trabajando, no obstante un curso integral de los riesgos que se corren al trabajar con máquinas cortadoras, polvillo de la madera, máquinas de coser, cautines, entre otros tendría amplia utilidad para crear conciencia efectiva en los reclusos de las precauciones que éstos deben tomar. Finalmente hay proposiciones que aluden a la forma de cómo se imparten los cursos, esto dice relación con talleres con una duración más prolongada, más rotación en las personas que participan en los cursos y la disminución de los tiempos de espera entre un curso y otro; todo esto se está evaluando para crear mejoras por lo que ya están los encargados pertinentes al tanto de ello.

Cada una de estas propuestas va en directo beneficio de los internos y de una futura disminución de los niveles de reincidencia, no obstante esto sólo es posible con capital financiero, por lo que es relevante considerar que lo que se implementa en este momento es lo que está al alcance del presupuesto del área, cobrando importancia la inclusión de mayor número de empresas externas que deseen otorgar capacitaciones con recursos materiales.

Conclusión categoría “Programa de intervención diferenciado del área laboral”

El programa de intervención diferenciado del área laboral presenta una carencia en los recursos materiales y humanos necesarios para poder llegar a un número mayor de internos, y así poder generar impacto dentro de la población penal, por lo que se deben hacer esfuerzos para que el objetivo del programa se lleve a cabo y con esto propender a la reinserción de los internos en el medio libre. Las capacitaciones otorgadas por el área laboral, permiten que los internos a



través del oficio aprendido puedan obtener ingresos, sin embargo muchos internos utilizan estas instancias sólo por el beneficio que esta otorga y no para adquirir herramientas que le permitan insertarse al mundo laboral.

En cuanto a las propuestas de mejoramiento expuestas por los entrevistados se denota que hay una valoración en cuanto a la cantidad, ya que se hace referencia a la existencia de un mayor número de capacitaciones, talleres y/o cursos, que aborden temáticas asociadas a las problemáticas de los internos. Esto se relaciona a que el programa no llega a un gran número de internos, sino más bien hay una selección de quienes pueden estar el área laboral, debido a las características de la población penal, la que requiere de un filtro de los internos que pueden ingresar, entonces existe una percepción de que la cantidad de capacitaciones y cursos son escasos para la cantidad de reclusos que pertenecen al complejo penitenciario.

Las propuestas de mejoramiento hacen referencia a un perfeccionamiento en torno a las capacitaciones y cursos que se realizan actualmente, y no existen proposiciones en torno a la generación de temas e instancias nuevas de capacitaciones, sino que se propone mejorar lo que efectúa en este momento el programa. Esto manifiesta que los requerimientos están enfocados a la calidad de lo que se hace, pues hay un reconocimiento en cuanto no se cuenta con los recursos materiales que permitan satisfacer los requerimientos de las capacitaciones, y tampoco existen los suficientes recursos humanos que permitan satisfacer las necesidades de los internos.

Objetivo 4: *“Identificar las diversas instancias de aprendizaje vivenciadas por los internos del área laboral, pertenecientes al complejo penitenciario Valparaíso, que son preparados para el egreso del recinto penal”*

Análisis colectivo de estudio N° 4: *“Internos pertenecientes a los módulos de intervención focalizada del área laboral; 101, 105 y 110.”*

1.- Instancias de aprendizaje vivenciado por los internos.

El aprendizaje es una herramienta no ajena a la realidad carcelaria, por lo que aprender implica la capacidad de reflexionar en la forma en que se aprende y actuar en consecuencia, autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones. En este sentido la cultura carcelaria ha permitido el aprendizaje de diversas conductas que no son propias de los objetivos nacionales de reinserción social, y es en vista de esto y otros propósitos ya declarados en el documento, que los recintos penales se ven en la obligación de posibilitar



instancias que permitan una efectiva adquisición de conocimientos que propendan a la adaptación en el medio libre. No obstante estos objetivos institucionales y sociales se ven dificultados por la deficiente preparación educacional formal que cada interno trae consigo al momento de quedar privado de libertad, provocando la necesidad de realizar una primera instancia de nivelación de estudios, que posibilite posteriormente la capacitación en oficio y otras áreas de desarrollo personal.

Las instancias de aprendizaje vivenciadas por los internos se refiere a “los momentos y experiencias de capacitación entregada por el área laboral, y que los internos han experimentado a lo largo de su estadía en dicha área”. Por lo tanto están comprendidos aquí aquellos espacios de capacitación teórico y práctico, los cuales generan conocimientos basados en capacitaciones en oficios y en fortalecimiento de hábitos y habilidades, tanto sociales como comunicacionales. Por ende cobra relevancia la motivación personal puesto que las carencias educativas y formativas predisponen, entre otros factores, a la conducta delictual, por lo que la construcción de valores y hábitos pro-sociales que generen oportunidades de una posterior inserción laboral, dependen en gran medida de la motivación personal y el espíritu de superación que posean los internos seleccionados para ser parte de las instancias de aprendizaje. Por ello, educar a la población penal, especialmente a la que viene de sectores marginales, es fundamental para iniciar y consolidar procesos de cambio personal; razón por la cual el área laboral justifica su existencia a través del apoyo a los internos en cuanto a la creación constante de instancias de aprendizaje teóricas y prácticas.

Es así que para conseguir el ideal de reinserción no es posible concebirla sin la temática educativa, entendida como todo aquel espacio donde se produzca aprendizaje, razón por la cual es necesario que durante el periodo de privación de libertad se realicen jornadas de aprendizaje no sólo laboral, sino también de adquisición de conocimientos generales.

1.1.- Instancias teóricas.

Las instancias teóricas son aquellos espacios en donde se desarrollan temáticas relacionadas con lo laboral, el fortalecimiento y formación de hábitos, y habilidades tanto sociales como comunicacionales, lo que se pretende es dar a conocer a los internos de los módulos focalizados información que permita la reflexión de los temas y la consecuente aplicación cotidiana, tanto en el recinto penal como en el medio libre.

En el instrumento aplicado al presente sector de análisis se visualiza que las instancias teóricas son percibidas por los internos del colectivo como una forma de “hacer conducta”, y obtener un beneficio producto de ello; debido a que el sistema penitenciario posee un parámetro para medirla, en el cual se consideran los cursos realizados. Para el interno adquiere relevancia el poder ser

llamado a diversas instancias de aprendizajes que le permitan sumar asistencias a los cursos, porque la no concurrencia del interno repercute directamente en la evaluación de su conducta y la imposibilidad de un posterior beneficio intra o extra penitenciario. Pareciera ser que la primera motivación que poseen estas personas para adquirir nuevos conocimientos es la obtención de un beneficio, más que el aprendizaje que se pudiese generar, por lo cual los objetivos primordiales por los que son diseñados los diversos cursos no tendrían concordancia con lo que el propio sistema ha propiciado, pues los internos no lo aprecian como un espacio de enriquecimiento personal.

“... Yo hago estos cursos porque resulta que piden estos cursos, a mi esto no me ha rehabilitado y nunca me va a rehabilitar, la rehabilitación no existe, yo trabajo aquí por sobrevivir...”

“... Yo lo tomo como obligación porque si uno no viene y te dicen oye y tú por qué no fuiste a clases y pa, pa, pa te pone terapia; pa evitarse eso mejor uno viene para acá. Igual es un problema eso porque hay personas que vienen sin motivación, que vienen a puro...”

“... Pero también va en mi, porque yo quiero, pero muchas personas estudian como obligados por el tema de la conducta por mantener la conducta...”

“... Yo creo que es un avance pa la persona que quieren reinsertarse en la sociedad ayuda en la conducta y en el desarrollo de la persona.”

Los internos poseen una constante preocupación por su pronta libertad, por ello internalizan aquellos requisitos que se necesitan para obtener beneficios a corto plazo para el medio libre, no logrando concentrar sus esfuerzos en medidas a largo plazo que les permitan una mayor calificación, o bien un desenvolvimiento eficiente en la sociedad. De acuerdo a las frases declaradas por los internos, existe una constante preocupación por mantener un nivel de conducta adecuada para la adquisición de un beneficio, instrumentalizando las oportunidades laborales otorgadas por el complejo. No obstante en la discusión surge una segunda mirada en torno a la participación en los cursos, lo que se relaciona con el desarrollo personal y la motivación propia que éstos tienen al momento de participar, porque muchos pretenden aprovechar el tiempo que están reclusos en función de adquirir nuevos conocimientos, habilidades, y herramientas, que les permitan desenvolverse en los diferentes ámbitos que implica el medio libre. Por tanto, la participación en los talleres al ser voluntaria, propicia que los contenidos entregados por los cursos sean internalizados y posteriormente aplicados en su vida cotidiana y en la planificación de su proyecto de vida.



"...Yo voy a serle bien sincero igual, yo... a mi igual yo igual estos cursos me gustan igual, aprendo más y a parte tengo más conocimiento de las cosas que uno no sabe igual igual estos cursos que ustedes imparten uno puede optar a otra área como el área laboral o el área social y ahí uno busca un beneficio..".

"...que aparte de la conducta que si bien es cierto lo van a exigir para una cuestión de meses, el tema pasa por un tema de crecimiento personal como decía usted, y es ganancia, es bueno, deberían haber más incluso."

"...que no sea algo pa salir de la rutina sino que sea algo pa rescatar algo para nosotros para poder desarrollamos más como persona".

"Yo por ejemplo a mi edad, saqué el 4to ½ y di la prueba y no lo hice por querer tener un beneficio o algo, sino que lo hice por mi mismo, por tener el 4to ½ y por dar la prueba de aptitud aunque no me fuera a dar el puntaje ni ná, pero pa mi es un logro, es algo cumplido y hecho y miooo po, se terminó po ahora es otra etapa, más cursos y más aprendizajes, mejor po."

"...El 99% de los internos les da lo mismo los cursos, por lo mismo no hay una motivación."

Se destaca que los internos dan mayor ponderación a obtener buena conducta por medio de los cursos, en desmedro de la adquisición de conocimientos, habilidades y desarrollo personal que pudiesen conseguir de éstos, puesto que la finalidad es acortar la condena y poder tener la libertad anticipadamente, porque la mayoría de los internos poseen alto saldo de condena. Esto se manifiesta reiteradamente en los discursos de los internos, donde la respuesta primordial es "hacer conducta", dejando en un segundo plano el desarrollo personal y adquisición de conocimientos.

Esta segunda apreciación enunciada por los internos, está referida a que los cimientos de los talleres, son un elemento útil para el crecimiento personal, en la medida que cada interno los asuma como tal. Cada capacitación no sólo se configura como una oportunidad de adquirir herramientas sustentables en el tiempo, sino que además es un momento de esparcimiento en donde las interrelaciones son diferentes a las que se dan dentro del módulo, pues éste se distingue por ser un entorno conflictivo y coercitivo, mientras que aquel está caracterizado por ser un ambiente en el cual se pueden exponer diferentes ideas, existiendo un respeto mutuo entre los participantes, permitiendo que cada interno de a conocer su punto de vista, en torno a algún tema específico. Este contexto permite que los internos intercambien experiencias personales, sirviendo de aprendizaje entre los reclusos, quienes se van aconsejando, con el fin de enfrentar adecuadamente las situaciones tanto al interior del recinto penal, como fuera de éste, logrando de esta manera un aprendizaje compartido. El desahogo que se da



en los talleres, es un elemento que no se soslaya al momento de asistir, pues estas instancias son consideradas un momento propicio para emitir juicios sobre ciertos sucesos que ocurren al interior del recinto penal, razonadas bajo experiencias propias. Esto conlleva la apreciación, por parte de los internos, que los talleres se convierten en un espacio de conversación y retroalimentación de las experiencias personales, en donde lo primordial deja de ser el “yo soy el más choro”, para pasar a ser “yo soy una persona igual que ustedes”.

“...que aparte de la conducta que si bien es cierto lo van a exigir para una cuestión de meses, el tema pasa por un tema de crecimiento personal como decía usted, y es ganancia, es bueno, deberían haber más incluso...”

“...Por ejemplo poniéndonos en un caso, todos los cursos que él ha hecho no le han servido pa irse con un beneficio le van a servir en lo personal... en la vida, aunque se vaya cumplido igual... si los quiso hacer es por él quiso rescatar los cursos porque como dice él pa que voy a ir si me quedan 40 días pa irme... de ¿qué me sirve? Entonces es puro personal. Hay un valor personal...”

“...por eso digo, que si están las ganas y eres una persona que te gusta superarte a ti como persona, lo voy a hacerlo...”

“...Bueno va a depender de uno no más, es decisión personal igual uno aquí aprende y hace cosas buenas para uno. Entonces si uno quiere seguir delinquiendo en el medio libre cosa de uno no más...”

Los internos han declarado, que si bien la asistencia a los cursos permiten un nivel de conducta más alto, quienes asisten a ellos encuentran una posibilidad de crecimiento personal que es posible sólo cuando internamente las personas deciden adquirir conocimientos para el desarrollo personal. Esta motivación sería posible alcanzarla si los temas tratados son de interés para los internos, por ello la utilización de estrategias dinámicas para el desarrollo de estas instancias teóricas es indispensable en la generación de motivación e interés por los temas que se están tratando. En consecuencia estos espacios de adquisición de conocimientos y crecimiento personal se transforman en momentos de esparcimiento emocional, donde ellos se sienten escuchados y valorados como personas, gracias al sentido que a estos cursos se les da.

“...que no sea algo pa salir de la rutina sino que sea algo pa rescatar algo para nosotros para poder desarrollarnos más como persona...”

“...No ahora una riqueza muy grande la mía porque antes me pasaban una hoja y no sabía lo que decía, en cambio ahora leo y lo más grato y lo más reconfortante para mí, mi corazón fue cuando le hice las cartas a mis hijas...”



“...cuando son talleres que como decía mi compañero que te enseñan algo que te educan son rescatables, son buenos porque uno tiene tiempo aquí para aprender...”

“...Yo la mayor satisfacción que siento de todos los cursos es cuando llega mi familia a la visita y le entrego el diploma o le entrego el trabajo que he hecho yo, me siento bien conmigo mismo y me alegra ver, porque veo a mi familia que se siente contenta y que uno de estar acá privado de libertad a la misma vez está aprendiendo algo...”

“...muchas veces he llegado aquí y he salido feliz y satisfecho, porque aprendí cosas he compartido con gente hemos conversado como estamos conversando ahora e inquietudes que muchas veces uno no conversa con otras personas...”

Se identifica en las declaraciones que los internos tienen un ideal de superación, que los llevan a buscar satisfacción personal constantemente, puesto que la mayoría de las historias de vida coinciden en socialización primaria deficiente, familias disfuncionales, carencias afectivas y/o materiales; lo que ha repercutido en la falta de instancias de esparcimiento emocional y en la búsqueda de personas que les otorguen atención y los hagan sentir valiosos. Esto no es posible a cabalidad, porque existe un amplio consenso en que las estrategias empleadas para el desarrollo de los talleres o cursos no son las adecuadas para mantener la motivación de lo que se está tratando, esto se posibilita cuando el tema es de interés de los internos, y se utilizan mecanismos que facilitan la comprensión por parte de éstos.

La apreciación de los internos sobre las técnicas utilizadas es que requieren de una transformación que se adecue al perfil de población con la que se está trabajando, posibilitando resultados óptimos de desarrollo y crecimiento personal; y permitiendo que el clima en el cual se desarrollan los talleres sea propicio para la obtención de conocimientos.

“...Más dinámico...” (¿Cómo deberían ser los cursos...?)

“...Igual nos comunicamos mejor, aprendizaje, hay más comunicación, igual nos sentimos mejor...” (¿Qué les parece la enseñanza así en forma circular?)

“...yo creo que eso es lo fundamental que falta aquí, una motivación...”

“...No, no están ni ahí po, el preso no está ni ahí, porque no hay motivación como dice él po, los cursos no motivan a nada...” (¿Ustedes sienten que en general ustedes no luchan por llegar a los cursos?)

La existencia de mayores niveles de comunicación y retroalimentación de las experiencias, permite la internalización de los temas por parte de los internos,

provocándose un constante intercambio de aprendizajes que se base en estrategias dinámicas y creativas. Con esto sería posible que los niveles de crecimiento personal que se consiguen sean aún más generalizados y con niveles de retención a largo plazo. Las instancias de aprendizaje teóricas enfocadas al desarrollo y crecimiento personal posibilitan también el aumento de los niveles de autoestima que los internos poseen.

“...eso mejora bastante el autoestima acá...” (¿Cómo percibe usted los talleres?)

“...Es valioso en lo personal yo creo porque en la teoría hay cosas que uno a veces no le da importancia, no le da importancia del día a día viviendo aquí o en la calle nunca le da importancia a poder estar con la familia, el tener valores y cosas así po cosas del autoestima el quererse a uno mismo...”

“...aprende cosas que a lo mejor uno no sabía y eso a uno le favorece como persona, se hace valorar igual po!. Como se dice aquí... a veces unos aquí no se quieren... como el lugar es muy encerrado, en cambio ahí las personas, el profesional lo trata de otra manera...”

“...es bueno, porque de repente igual uno descubre valores y virtudes que tiene oculta, y sin la asesoría técnica de repente no aflora, seguí marcando el paso no más, pero ya cuando hay asesoría técnica y te orientan como hacerlo, para que puedas hacer algo mejor y más lindo...”

Los cursos enfocados al desarrollo y crecimiento personal, adquieren un nivel mayor de intimidad en donde los internos demuestran sus emociones, lo que propende a convertir la estancia de privación de libertad en un espacio de conocimiento y reconocimiento de los errores personales, y de las virtudes que cada ser humano posee, visualizando en los internos sus capacidades y habilidades que les permitirán desarrollarse de manera socialmente aceptable en el medio libre.

La mayoría de la población penal cumple su condena en módulos donde sólo es importante el retribuir por el delito cometido y donde lo que prima es la coerción y la vigilancia de las conductas de éstos; sin embargo el cumplimiento de requisitos tales como el apoyo familiar y material, las sanciones obtenidas en el periodo de estancia en el recinto penal, y principalmente la conducta presentada durante el cumplimiento de condena permite el acceso a los módulos llamados de “conducta”, en donde el área laboral actúa focalizadamente. La pertenencia a estos módulos es visto por la población penal como un privilegio y una oportunidad de cambio, en consecuencia el momento en que los internos logran formar parte de estos módulos sienten que han dado un paso para conseguir la libertad en un plazo menor al establecido en la condena, pues pertenecer a estos módulos



permite ciertos privilegios como obtener condiciones de habitabilidad digna, relaciones interpersonales basadas en el respeto, relación con los funcionarios de trato directo, entre otros. Estos requisitos y los privilegios que se obtienen permiten también diferenciar a las personas que pertenecen a éstos, adquiriendo un perfil acorde a los requerimientos exigidos por el área, desaprendiéndose del lenguaje COA, teniendo actitudes tolerantes y sociables, respeto al reglamento y a las autoridades, hábitos de higiene, entre otros.

“Yo nunca he trabajado señorita, yo ahora recién estoy aprendiendo a trabajar, que es la primera vez que me dan la oportunidad de estar en un módulo así, de conducta, y porque quiero tratar de irme pa la calle luego, no quiero irme cumplio, porque ya he hecho otras condenas, y me he ido cumplio.”

“...Falta también una rotación, hay gente que también se pregunta chuta y por qué yo no, entonces como que también no hay una preocupación de eso de hacer participar a todos también...”

Para la subcategoría instancias teóricas es posible sintetizar, que los internos manifiestan un menor interés frente a estas instancias, debido a que para su apreciación las clases no se configuran como un elemento mediante el cual se pueda conseguir un beneficio personal a corto plazo, ya que ellos buscan aprendizajes prácticos e inmediatos, no obstante a ello en el transcurso de las conversaciones es posible detectar que lo teórico sí se considera un elemento de aprendizaje útil para el desarrollo personal, ya que con éste es posible adquirir otros aprendizajes que sirven para el desenvolvimiento individual, no sólo al interior del módulo, sino que además con la comunidad libre, tomando relevancia el grupo familiar el cual es considerado un sustento tanto emocional, como motivacional al interior del recinto penal, influyendo en su decisión de participar de aquellos talleres que entregan, mediante estrategias teóricas, elementos de desarrollo personal. Por lo que los internos comienzan a sentir motivación de participar en los talleres no visualizándolo como una posibilidad de lograr un beneficio, sino como un espacio de desarrollo personal. No obstante, el sistema carcelario inculca en los internos tener una dinámica en torno a la conducta, es decir, ellos responden a los castigos o beneficios, por tanto la mayoría de los actos y/o actitudes que tienen los internos son en función de no recibir una sanción y poder lograr beneficios que los acerquen al medio libre. Esta dinámica carcelaria dificulta que los internos visualicen otro tipo de oportunidades, como son los talleres, y prefieran participar de cursos que les van a dar una herramienta de trabajo para poder estar en el multitaller o realizando un oficio dentro del complejo.

1.2.- Instancias Prácticas.

Existe una idea generalizada por parte de los internos, en torno a la carencia de oportunidades de capacitaciones en oficio o cursos prácticos que propendan a la adquisición de conocimientos laborales que permitan el desenvolvimiento en el medio libre. Esto se dilucida en los discursos expuestos por ellos, los que coinciden en su mayoría, en que las capacitaciones son escasas para el número de la población, donde se hace una selección de quienes deben contar con formación de tipo práctica; una vez seleccionados éstos aprovechan los cursos para así conseguir algún oficio que les permita tener ingresos para satisfacer sus necesidades, o conseguir beneficios, lo cual es una de la prioridades de la población penal.

La carencia de talleres que enseñan oficios es una de las solicitudes más frecuentes por parte de los internos, pues perciben que no hay espacio; recursos; profesionales; para implementar capacitaciones. Los internos sienten que las capacitaciones son insuficientes, en cuanto ellos no pueden adquirir las herramientas necesarias para desenvolverse en el medio libre, y conseguir insertarse en el mundo laboral.

“Yo no he tenido cursos”

*“...yo este es el segundo curso que tengo yo, de todo el tiempo que he estado aquí po,
y...”*

La falta de recursos materiales aparece como un segundo elemento relevante en lo expuesto por los internos, porque no cuentan con la cantidad de herramientas necesarias para desempeñar los oficios que realizan. Además los internos deben solventar ellos o sus familias los costos de los materiales que requieren para efectuar los trabajos, perfilando como una necesidad tener más recursos que les permitan hacer trabajos de mejor calidad, y también que pueda un número mayor de internos acceder a capacitaciones.

*“Lo mío, me lo he costeado yo, porque gendarmería no me ha pasado nada, ni un tarro de
pintura.”*

“Todos trabajamos allá adentro, pero en condiciones inhumanas...”

*“...y a parte que este taller de mueblería es pura teoría no hay herramientas suficientes el
mismo profesor dice como pa enseñar bien po, por ejemplo explicaba que el área laboral
no tiene los medios para comprar planchas o madera para nosotros crear un mueble con
la ayuda del profesor...”*

*“Sí, actualmente estoy en el curso de carpintería... Pura teoría, mejor pa nosotros tener
los materiales, pero dijo que no habían recursos en el área laboral para eso.”*

La preparación para el egreso se ve dificultada mayormente al conjugar la situación anteriormente señalada, con los papeles de antecedentes penales, esto asociado a la insuficiente capacitación con la que los internos llegan al recinto penal, no teniendo una educación formal avanzada, y tampoco una capacitación en oficios especializados.

“...Yo cuando llegué a la cárcel yo no sabía trabajar en nada y de a poco fui aprendiendo yo creo que eso es lo único que me ha dejado de enseñanza la cárcel”

“..., muchos de nosotros, por ejemplo por mi cuenta no sabía hacer nada y aquí aprendía a trabajar en madera”

“...en el medio libre por ser yo no tenía interés de estudiar llegué hasta 5 básico, ahora estoy en 4 medio he aprendido a hacer algo de artesanía en madera lo que afuera no sabía ni clavar un clavo eee estoy, hice un curso de peluquería”

“...A mi lo que me tiene más contento aquí es la escuela porque llegué aquí con 5 básico y me voy a irme con 4 medio...Yo igual llegué con 5 básico y saqué el 4 medio y di la PSU y saqué 541 puntos...”

Teniendo presente que gran parte de la población penal carece de calificación laboral, surge otro elemento expuesto por los propios internos, el cual dice relación con el aprendizaje que éstos adquieren dentro del módulo, principalmente se hace referencia a aquellos internos que ingresan por primera vez al recinto penal, quienes adoptan sus primeras aptitudes laborales mediante la observación realizada a otros internos, quienes llevan un tiempo prolongando al interior de la unidad penal, y que poseen habilidades en lo que respecta a las manualidades que se pueden realizar al interior de los módulos. Este tipo de aprendizaje denominado vicario se caracteriza por ser un método de adquirir conocimientos y/o pautas de conductas a través de la observación, obteniendo una reproducción de aquellas herramientas adquiridas que permiten obtener comportamientos y habilidades nuevas.

“Igual al principio siempre tenía alguien que te orientaba, igual alguien buena onda que te dijo corta aquí o hacelo así o ahí teni un poco más de material y comienza hacer lo tuyo... siempre alguien al principio da la mano como para comenzar y le enseña, y ya después con el tiempo uno va teniendo experiencia sólo, mirando y creando, lo importante es crear, ser creativos con lo que uno hace...”

“Los internos son los que capacitan a los que vienen llegando...”



“...es que el compañero es el más importante es como el 90% de importante...”

“La gente que trabaja por ejemplo en madera, cuero, los que llevan más tiempo, ya se han perfeccionado más en eso, son las mismas personas te ayudan de repente...”

Las reflexiones transmitidas por los reclusos, advierten que aquel interno que no posee conocimiento en algunas de las actividades laborales del recinto penal, tiene la opción de que sea apoyado por un par, puesto que son los mismos compañeros quienes entregan las primeras herramientas para que el interno comience a trabajar dentro del módulo, teniendo en consideración que el nuevo recluso deberá ir adquiriendo nuevas competencias para su perfeccionamiento, con el fin de no realizar los mismos productos que sus pares, lo que generaría no sólo conflicto dentro del módulo, sino también, que la venta de su producto presentaría dificultades, en base a la deficiente diversidad brindada por éste.

El aprendizaje colaborativo engloba una serie de métodos educativos que permiten trabajar juntos en la tarea de aprender. Este método posee beneficios entre los que se destacan estimular habilidades personales, disminuir los sentimientos de aislamiento, favorecer los sentimientos de autosuficiencia y propiciar, a partir de la participación individual, la responsabilidad compartida por los resultados del grupo, estos aspectos positivos se vislumbran al interior de la dinámica carcelaria, ya sea cuando se trabaja a nivel personal, como a nivel grupal en donde cada interno juega un rol en el proceso.

Con el propósito de que los internos logren entregar habilidades a sus nuevos compañeros, éstos últimos deben manifestar motivación por aprender, ya que éste se configura como el primer paso para la capacitación que se realiza entre los mismos internos. El contexto de interacción es informal, en donde prevalecen las voluntades de ambas partes, para así conseguir que aquella persona de mayor antigüedad, asuma el traspaso de sus conocimientos y habilidades al nuevo miembro que recientemente se integra a la dinámica carcelaria. Aquel individuo, tiene un rol destacado, en tanto se transforma en un maestro para aquellos internos que solicitan su colaboración.

“Claro, justamente. El que quiere aprender, claro.... Uno nunca va a tener la mala voluntad de no enseñarte, si yo se algo y él me lo pide... claro. Entonces lo mismo, si yo se tallar, se pintar... y me dicen me puede enseñar, claro. Se va a tener la voluntad”.

“El que quiere aprender, va en busca del maestro que sabe tallar, y le dices ¿Sabes que me gustaría aprender? yo tengo madera. Entonces él tiene la buena voluntad.”

Con relación al conocimiento, el trabajo colaborativo permite el logro de objetivos que son cualitativamente más ricos en contenidos asegurando la calidad y exactitud en las ideas y soluciones planteadas. Otra ventaja del aprendizaje



colaborativo es que propicia la generación de conocimiento por parte del interno, en donde su aporte es valioso al no permanecer como un ente pasivo que sólo capta información.

La motivación propia juega un papel fundamental en la adquisición de conocimientos, pues, es el recluso que recién ingresa al módulo quien debe solicitar la cooperación de su par, ya que si bien éste posee la voluntad de ayudar, no interrogará uno a uno a sus pares ofreciendo su apoyo en la realización de algún producto, por tanto, la colaboración al interior del módulo estará supeditada a la disposición del recluso más antiguo, pero principalmente a la motivación que posee el propio interno de aprender mecanismos que le permitirán realizar diferentes trabajos, con lo cual podrá obtener aportes pecuniarios y a sí mismo optar a módulos que faciliten las tareas de elaboración de artesanías que se desarrollan al interior del Complejo Penitenciario Valparaíso.

Esta situación, en la que los mismos internos se convierten en monitores informales, se erige a partir de la escasez de recursos humanos que posee el área laboral, además de la gran cantidad de población penal, ambos elementos hacen insuficiente los esfuerzos por capacitar a un porcentaje de reclusos, por lo que los internos, intrapenitenciariamente, deben buscar alternativas que logren sus objetivos personales, los cuales tienen relación con obtener los elementos necesarios para poder reinsertarse en la comunidad libre, para lo cual los aprendizajes que se adquieren dentro de la unidad penal, se configuran como la opción para soslayar la reincidencia, pues con lo interiorizado debiesen ser capaces de insertarse en el mundo laboral formal. Por consiguiente, para lograrlo deben vivenciar un proceso de acomodación al régimen carcelario, en donde las opciones si bien son limitadas, no carecen en su totalidad de oportunidades de aprendizajes, valorando positivamente las instancias en que otro interno es quien adquiere un rol de capacitador.

Las instancias prácticas de aprendizaje que capacitan en oficios son relevantes para los internos, quienes declaran que éstas tienen una utilidad real para ellos en el medio libre; convirtiéndose la estancia en el recinto penal en una oportunidad de cambio basada en la adquisición de conocimientos que permitan la inserción laboral efectiva una vez cumplida la condena.

“Nos sirve a todos...Por ejemplo para poner un negocio, hacer inicio de actividad, pagar impuesto, boleta... cosas que uno nunca ha hecho. Y quedan ahí, y uno ya sabe que se pueden hacer...”

“Con todo los cursos de Capacitación que hecho, estos cursos son efectivos, son buenos, son bueno porque te enseñan por ejemplo el de peluquería y ese curso pa cualquier persona que quiera aprender a cortar el pelo a máquina y con tijeras cachai`...”



“Lo que sí sé que he aprendido y que hay muchas cosas que no sabía y que ahora le puedo enseñar a mis hijos, cosas que he aprendido acá.”

“Yo pienso que en lo personal es bueno todo lo que sea en cuanto a talleres y aprender cosas nuevas tanto peluquería, finanzas todos los talleres que han hecho, yo he estado en hartos talleres y en lo personal es bueno pa uno mismo...”

La posibilidad de adquirir una habilidad que no estaba desarrollada y que además es otorgada a través de parámetros de enseñanza formal y reconocida, se torna atractiva para los internos que en su mayoría no poseen los mínimos niveles de capacitación requeridos hoy en día para estar inserto en el mundo laboral. Se detecta que además la posibilidad de conseguir un beneficio sin un costo monetario y en un lugar que no demanda actividades cotidianas obligatorias es favorable para los internos que sienten que es mejor hacer algo que estar haciendo “nada” y pensando cosas negativas para su posterior reinserción.

La relevancia que los internos les dan a los cursos prácticos es sobrevalorada frente a las instancias teóricas, declarando que aquellos pueden prestarles una utilidad real, con un título o el desarrollo de técnicas en ellos que hasta ese momento no estaban exploradas; lo que denota la necesidad constante que éstos poseen de nivelarse a lo que la sociedad les exige para ser parte de ella.

“...porque no sirve de nada que nos vengan a dar un curso de capacitación si no nos van a capacitar en nada...”

“...entre más taller haigan es mucho mejor...”

“...es que no es que nos de lata que existan talleres, lo que pasa es que me pongo en el lugar de algunos compañeros que saben que por ser venimos y vamos a escucharlos a ustedes por ser y no es algo que nos preste una utilidad concreta, no es como por ser que nos dieran un título o que es algo que nos capacitara a nosotros...” (Qué tiene más importancia para ustedes lo teórico o lo práctico)

“...al final es la práctica la que hace al maestro, pero uno puede saber mucho teóricamente, pero si no lo lleva a la práctica ahí queda, adonde están las armas que te enseñaron quedan ahí no más po...”

“...yo creo que cualquiera se quiere superar a la larga y muchas veces hay gente que sin saber nada toma un curso y salen sabiendo algo como carpintería...”

Esta ponderación se ve acrecentada cuando los cursos prácticos o de capacitación en oficio son impartidos por una empresa externa. Los internos declaran que gendarmería no invierte los suficientes recursos para tener amplias

oportunidades de capacitación en oficio, cobrando relevancia las empresas que se interesan en tener un perfil de responsabilidad social empresarial, quienes aporten financiamiento monetario y/o material, recurso humano que capacite e incluyendo además empresas que se interesen en comprar los productos elaborados por ellos.

“El mejor curso, el mejor taller que nosotros hemos hecho fue el de la Santa María, yo creo que es el mejor que hemos hecho...”

“Eee gestión microempresarial, además que ellos lo estaban formándonos pa tener una mayor proyección pa cuando nosotros seamos libres además de eso nos regalaron materiales regalaron como 100 lucas en materiales y eso me sirvió también como un incentivo pa formar mi mini empresa que ahora nosotros tenemos...” (¿Sobre qué era eso?)

“...traían por ejemplo cómo iniciar nuestro propio negocio y uno de los muchachos tenía negocio de él de la calle y los traía por ejemplo cómo se ordenaba él mes a mes y nos enseñó cómo nosotros teníamos que facturar, cómo teníamos que hacer calzar las cosas pa pagar los impuestos...”

“...ellos se preocuparon de buscar los financistas antes de empezar el curso, además había un compromiso, eso más que nada era...”

Estos espacios de adquisición de conocimientos son útiles al momento de recobrar la libertad, lo que permite vislumbrar que estas instancias son de provecho para ellos y son consideradas importantes y ventajosas producto de la mínima capacitación que cada uno ha tenido en el medio libre, no obstante el aprovechamiento de estos espacios se ve condicionada por la cantidad de cosas que a los internos se les otorgue, si el curso conlleva un diploma para ellos adquiere más valor, si hay financiamiento externo sumado a entrega de materiales y una posterior exposición el curso adquiere el calificativo de perfecto.

“...antes de ir a exponer ahí las cosas ellos ya tenían los clientes, y más encima ellos regalaron, ellos dijeron ya tu qué hací, ya cerámica te vamos a regalarte tantos materiales pa que tu hagai tantas cosas de cerámica y las pasí a que las llevemos a una exposición y por ejemplo a mi me regalaron madera, todos los que vinieron al curso les regalaron de todo...”

“...ellos nos entregaron los medios pa que nosotros empezáramos todo lo que nosotros habíamos estudiado, ellos nos entregaron los medios pa que formáramos nuestra propia empresa...”



“...Yo la mayor satisfacción que siento de todos los cursos es cuando llega mi familia a la visita y le entrego el diploma o le entrego el trabajo que he hecho yo...”

“...afuera no sabía ni clavar un clavo eee estoy, hice un curso de peluquería entonces todos esos diplomas yo se los he llevado a mi hermana, a mi mamá, a mi señora y me siento bien con eso...”

“...si estuvieran programados mensualmente en una pizarra con los requisitos y los horarios, los profesores y la duración y que implica un diploma al final perfecto, pero no sucede eso...”

“...el diploma que nos dieron era de la Santa María no tenía ningún timbre de Gendarmería y era por ejemplo decía primer semestre de técnico de administración de empresa y el que dieron ahora era un diploma de reinserción laboral, ese diploma para afuera no sirve mucho...”

“...incluso los diplomas que trajo eran de una hoja de oficio los diplomas entonces era como una falta de respeto una cosa así po...”

Los internos requieren de constantes incentivos para sentirse motivados no sólo es necesaria la capacitación, sino que debe haber diplomas que acrediten lo que hicieron y en lo posible exposiciones de manera que toda la comunidad carcelaria observe lo que éstos han aprendido. Se torna indispensable que éstos comprendan el significado real de la adquisición de conocimientos y que el aprendizaje no sólo se refleje en la entrega de un documento que acredite su capacitación.

Conclusión categoría “Instancias de aprendizaje vivenciadas por los internos”

Las instancias de aprendizaje vivenciadas por los internos hacen referencia a contextos de aprendizaje formales e informales, aquellos se configuran como un espacio de enseñanza legitimado por el Complejo Penitenciario de Valparaíso, basado en el otorgamiento de conocimientos teóricos y prácticos que preparen a los reclusos para una óptima inserción social y laboral en el medio libre. Estos espacios de conocimiento formal son reconocidos por los internos como escasos por lo que sólo algunos pueden acceder, por ende se requiere la conjugación del cumplimiento de los requisitos, con la motivación personal para adquirir estos conocimientos, puesto que al asistir a los talleres sin aquel elemento, los objetivos de éstos carecen de relevancia al momento de insertarse en el medio libre, porque no existe aplicabilidad de las herramientas otorgadas y tampoco una proyección de cambio personal, sino mas bien la participación a las actividades impartidas por

el complejo, se producen para adaptarse al sistema carcelario y así evitar un posible castigo. En cuanto a las instancias de aprendizaje informal, éstas son la primera aproximación a conocer la rutina de trabajo y las aptitudes que ésta requiere; donde los internos incorporan diversas herramientas que les permiten integrarse a la dinámica carcelaria y reflexionar en torno al proyecto de vida que quieren forjar. Ambos espacios deben estar basados en la motivación de cambio personal que posee cada interno para que así los conocimientos efectivamente sean internalizados y permitan una proyección laboral en el medio libre.

Las instancias son insuficientes en cantidad como así también en los recursos humanos y materiales que se disponen para ellas, por ello la población penal manifiesta que se requiere mayor vinculación entre profesionales e internos con el fin de lograr un acercamiento entre las partes, con lo cual se conseguiría un conocimiento del proceso y/o evolución que los internos experimentan durante su desarrollo laboral.

La población penal le otorga una valoración positiva a las instancias anteriormente descritas, porque se configuran como un espacio de capacitación y desarrollo personal, situación que la mayoría manifiesta no haber vivenciado en el medio libre. Por lo que se hace necesario aumentar los recursos financieros que permitan abarcar un mayor número de la población y contar con los recursos que disponen para los talleres, y también con recursos humanos que permitan tener un mayor acercamiento y conocimiento por parte de las profesionales hacia los internos.

2.- Preparación para el egreso del recinto penal.

La dinámica carcelaria en el Complejo Penitenciario Valparaíso tiene considerado entre sus niveles de intervención social y psicológico la temática preparación para el egreso, la que consiste en el otorgamiento de herramientas que se enmarcan en habilidades sociales y personales, pertinentes para el desenvolvimiento de los internos en el medio libre. Se intenta otorgar habilidades de distinta índole que faciliten la inserción efectiva de los internos al mundo laboral y a la sociedad. Preparar a los internos implica posibilitarles la adquisición de conocimientos que desarrollen habilidades sociales, comunicacionales, formación de hábitos, relaciones interpersonales, competencias laborales, entre otros.

Dentro del recinto penal esta preparación se lleva a cabo a través de diversos talleres y cursos de capacitación, tratando no sólo de enseñar un oficio, sino también generar los mecanismos de defensa internos que cada persona requiere para adaptarse a la sociedad.

El equipo seminarista ha considerado pertinente la agrupación del conjunto de habilidades que entrega el recinto penal en el concepto de *habilidades integrales*, aquí se consideran aquellas habilidades que permiten la socialización



efectiva como las habilidades comunicacionales, sociales, competencias laborales y la formación de hábitos.

2.1.- Habilidades Integrales: habilidades sociales, habilidades comunicacionales, formación de hábitos y competencias laborales.

Además de la misión de gendarmería de Chile de vigilar y dar castigo a quienes cometieron un delito, también se intenta desarrollar en los internos habilidades que les permitan insertarse en la sociedad una vez que cumplan sus condenas. La preparación para el egreso a través del otorgamiento de habilidades integrales permite enriquecer el capital humano presente en el recinto penal, por ello potenciarlos con herramientas de desenvolvimiento social posibilita disminuir los niveles de reincidencia que hoy ascienden al 84% en el CPV.

En los discursos de los internos se evidencia que no existe claridad con respecto al significado de las habilidades, pues al plantear la temática en el grupo de discusión, éstos no generan debate, por lo que se requiere una explicación concreta mediante ejemplos que permitieron clarificar el significado. Una vez aclarado el término, el grupo comienza a entregar las primeras opiniones referidas a que las habilidades en su mayoría aluden a aquellas comunicacionales y sociales principalmente, las cuales les permiten desarrollar la personalidad, poder comunicarse mejor y relacionarse con pertinencia en los diversos contextos de interacción. Los internos fuera de los términos que se les mencionan no logran identificar otras habilidades como competencias laborales, por ello en una segunda explicación éstos comienzan a interiorizarse en el tema y visualizan otras habilidades que sobrepasan sólo las comunicacionales manifestando la formación de hábitos y las habilidades de índole laboral.

Para los internos el desarrollo de habilidades comunicacionales y sociales cobra suma relevancia, ya que perciben que al estar privados de libertad tienen mínimas posibilidades de ser considerados por la sociedad como útiles o valiosos, el sentirse segregados del medio libre va afectando áreas de desenvolvimiento social que es importante recuperar. Por esto el reaprender para algunos y aprender por primera vez para otros a entablar relaciones, comunicarse y expresar lo cada uno percibe o siente es indispensable en la lógica de insertarse óptimamente en la sociedad. Los internos han declarado que a través de los talleres y cursos han podido aprender ciertas habilidades sociales y comunicacionales que ya han posibilitado la estancia en el recinto penal, lo cual demuestra que estos aprendizajes también tienen una utilidad real en el mismo recinto.

“Yo creo que eso es lo más importante, aprender a socializarse con la gente, porque uno a veces no elige con quien vivir po.”



“...yo creo que son buenos porque igual te ayudan a acercarte más a las personas...”

“...aprender a ser más sociable igual...”

“...es que se desarrolla la personalidad...”

“...yo igual pa mi eso es un logro personal, porque no teníamos estudios me entiende, no nos desenvolvíamos como ahora estamos conversando a lo mejor hablábamos distinto, expresarnos de forma distinta, tratarlos a ustedes de manera distinta.”

“...De comunicación yo porque lo que más valoro en este momento es el comunicarme, si no hubiese ese curso cuando llegué aquí yo no estaría hablando así como estoy hablando ahora, no tendría la personalidad de poder expresarme estaría callado.”

Los internos manifiestan que la posibilidad de aprender a entablar relaciones con otros de igual a igual, es relevante al momento de sentirse sobrepasados por la situación que viven cotidianamente, ellos requieren ser respetados, situación que a diario manifiestan no apreciar en el recinto penal, para esto perciben que necesitan aprender a relacionarse con otros incluyendo una comunicación efectiva y un entendimiento de los diálogos que se están entablando. La posibilidad de adquirir conceptos distintos al COA, que es el lenguaje que más desarrollan al estar privados de libertad, se perfila como una necesidad que los internos poseen para poder entablar relaciones basadas en el entendimiento, tanto con los profesionales y alumnos en práctica, como con los funcionarios y administrativos; percibiendo que la generación de un lenguaje distinto otorga un perfil de interno diferente que a su vez tiene mayores posibilidades de recibir un beneficio intrapenitenciario, por esto el establecer relaciones interpersonales basadas en respeto y cordialidad es para los internos de los módulos focalizados lo básico en el camino de búsqueda de la libertad anticipada a lo determinado por la condena.

“También aprende a respetar a las personas, el tema de la comunicación es muy importante en un grupo de gente que esté trabajando en un mesón, porque siempre en un mesón conviven arriba de 5 personas y tan todos trabajando y la comunicación es buena, el respeto el escuchar y te hace ser como mas oidora al que está al lado tuyo.”

“...el comunicarse cuesta igual un poco, a mi no tanto porque yo soy hablador, pero por las experiencias que yo he vivido, igual cuesta la comunicación un poco, que en la comunicación está todo.”

“...yo he aprendido a controlarme porque del tiempo que llevo...era acelerado, no me importaban los que estaban al lado mío.”



“...Sí igual he aprendido a tener más comunicación con las personas po y también ponerme en el caso de todos porque estamos todos por diferentes circunstancias en este lugar...”

La preparación para el egreso debe ser considerada a partir de las habilidades que a los internos se les otorgan en las instancias de aprendizaje dispuestas para éstos, estas habilidades debiesen repercutir de acuerdo a los objetivos planificados directamente en una inserción laboral y social del recluso al momento de salir del recinto penal, desarrollando en él un paulatino progreso de su personalidad, autoestima, capacidades y destrezas laborales, motivación por lo socialmente aceptable y el aprovechamiento de los recursos personales.

“...Yo hice un taller de autocuidado con una asistente social, el cual nos ayudó a subir el autoestima y desarrollar la personalidad y al final lo pusimos en práctica con una obra de teatro, fue bueno ese curso y creo que el curso de autocuidado nos hizo reflexionar sobre nosotros mismos que muchas veces somos irresponsables con nosotros mismos...”

“...yo creo que... en el complejo hay hartas opciones para reinsertarse, pero como dice el compañero, si uno quiere va a reinsertarse pero súper bien en la sociedad... yo tengo amigos que han sido toda la vida delincuentes... desde chico que tenido han robado, han robado para comer, entonces toda la vida, no han a nadie en la vida, no han tenido papá, no han tenido mamá siempre han andado en la calle... que aquí y que allá...Entonces un día dijeron pucha no quiero más, no quiero más no quiero más... y ahora tiene una empresa de comida rápida ya no le importa robar, se desligo completamente de todo...”

“Yo creo que la idea es no perder el tiempo en que uno está acá po, aprovecharse sacarle el máximo de provecho ya que estamos aquí, sacarle el máximo de provecho, y si uno puede aprender algo... yo cuando ingrese a un lugar como este no sabía nada naa y ahora sé computación, sé mueblería, trabajar en cuero, o sea sé que si salgo para la calle no quiero delinquir, y puedo hacerlo. Pero va a depender de mí, no del medio, sino de uno que quiera, pero ya tengo los recursos y los medios, sé como hacerlo y eso lo he aprendido acá po...”

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA

Estas reflexiones conllevan el aprendizaje de diversos hábitos que van conjugados a las habilidades que éstos adquieren. A través del grupo de discusión se logra abordar la temática referente a los hábitos, la cual no aparece en primera instancia y requiere de que el equipo solicite información al respecto, no obstante una vez expuesto el tema, los grupos de discusión dan a conocer en sus relatos que los hábitos son importantes para ellos, porque es algo básico para la convivencia en los módulos, y reconocen que gran parte de la población penal no trae los hábitos del medio libre, y que eso dificulta la convivencia, por lo que durante la permanencia en el complejo los van incorporando.



Considerando que los hábitos son comportamientos o conductas repetidas habitualmente, los cuales son aprendidos; la adquisición de éstos es algo que se inculca al interior del recinto penal, ya que los internos cuentan con horarios y rutinas diarias de trabajo, por lo tanto quienes pertenecen al área laboral y/o desempeñan algún trabajo comienzan a incorporar una rutina, la que requiere de hábitos básicos, que en la mayoría de los casos no están incorporados porque ellos no tienen experiencias previas de trabajo. Se intenta enseñar hábitos y normas que inculquen principalmente disciplina y responsabilidad posibilitándose la posterior inserción laboral de los internos en el medio libre; para lo que se les otorga herramientas que permiten la adquisición y puesta en práctica de hábitos y normas laborales y personales.

“...Sí por ejemplo yo he aprendido el hábito de trabajar.”

“...Yo creo que en mi caso la responsabilidad, porque antes de llegar yo aquí era sumamente irresponsable no le tomaba el peso a las cosas.”

En las declaraciones de los internos se detecta que la familia es un elemento fundamental en la formación de los hábitos básicos, sin embargo muchos de los condenados no cuentan con una óptima formación de hábitos, pues no han sido inculcados por el núcleo familiar, lo que genera divergencias entre ellos, pues algunos creen que la familia es la encargada de formarlos, en cambio otros opinan que los hábitos pueden ser adquiridos en otros contextos, como el recinto penal.

“Yo creo que la base de los hábitos es la familia, ahí uno crea todo eso, ya después con el tiempo uno se va perfeccionando en esas cosas, pero la base de eso es la familia, si uno no lo aprendió en la familia es difícil que lo aprenda de otras personas...”

“Es un hábito, uno tiene que ser puntual afuera, lo que decía la señorita Marcela, lo que nos trataba de explicar a nosotros y nos ponía hartos casos del caballero que no tenía trabajo na, y después cuando ya tenía trabajo se lo farrío todo po y si nosotros nos farríamos aquí, nos cambian de módulo po, esa es la enseñanza que nosotros tenemos que es una enseñanza como se ha hablado endenante que si nosotros vamos pa fuera y nosotros dependimos de la sociedad vamos a tener que hacer lo que decía la señorita Marcela a nosotros esas cosas, a lo mejor...”

“Eso nos enseñan también el hábito y la forma de hablar, de moverse de las manos too, ahí te lo enseñaban que era bueno para ir a pedir un trabajo no estar meneando los pies o haciendo gestos.”



“Por ser a mí el curso pasado me sirvió pa ser más tolerante, porque yo era poco tolerante, o sea tu me la hací tu me la pagai, y ahora ya no aunque tenga problemas”.

La gran mayoría de los hábitos que los internos adquieren en el complejo penitenciario son forzados producto de la misma rutina del sistema carcelario, y de los efectos punitivos que conlleva el no acatamiento de ordenes, esta situación ocurre con la población penal en general, sin embargo se denota una diferencia con los internos de los módulos focalizados del área laboral, quienes internalizan hábitos proyectándose en su desarrollo personal y su propio bienestar; en estos internos que ya poseen un perfil diferente no hay un aprendizaje forzado, sino más bien una predisposición a la adquisición de normas y valores que tienen una relevante validez en el medio libre producto de la proyección de cambio que estos internos poseen para cuando obtengan su libertad.

Otro aspecto a considerar, es lo referido a los valores, los cuales tienen como finalidad orientar, de forma permanente, el comportamiento del interno hacia una transformación que permita su adecuado desenvolvimiento tanto a nivel personal, como con el grupo social. El área laboral entrega estos valores, mediante talleres y/o cursos, teniendo como misión entregar herramientas personales que propendan a la reinserción no tan sólo social, sino también al ámbito laboral. Es por ello que dicha área se configura como una fuente generadora de valores, influyendo claramente en la forma en que los internos van adquiriéndolos.

Al respecto manifiestan los internos que en virtud de los talleres se van adquiriendo valores personales que les permiten tener interrelaciones adecuadas, y de esta manera soslayar castigos del que pudiesen ser objeto, debido a una respuesta inapropiada, ya que al interior de los módulos se ven enfrentados constantemente a estímulos estresantes, debido a alguna reacción de un compañero, o por alguna situación vinculada a los uniformados. Por ello los valores entregados por los profesionales son calificados positivamente, en tanto cuanto, son un elemento eficaz al momento de desenvolverse tanto al interior del recinto penal, como en su exterior.

“...lo digo por un curso de cuando nos enseñaron a ser tolerante con las demás personas”

“Yo he rescatado lo perseverante porque al estar acá dentro toy... tengo que pensar más para poder alcanzarla... teni que ser perseverante para poder lograrlo...”

“...Claro tolerante porque pa como me trató cualquier otra persona que está en otro módulo con un poco más de estrés yo creo que le pone su combo... Sí po lo aprendí en un curso...”

“...de hecho sí casi la gran mayoría no tenemos conocimiento de nuestros valores y a través de los cursos lo vamos adquiriendo, porque yo creo que la gran mayoría aquí que está recluso no sabe trabajar po”

“Entonces qué es lo que pasó que habían valores que yo no conocía y estaban perdidos, entonces habían errores ahí, entonces habían errores profundos ahí... errores profundos míos”.

Un segundo conjunto de opiniones emitidas por los internos, dicen relación con la motivación personal que debiese poseer el interno para descubrir aquellos valores que son intrínsecos al ser humano, pero que por algún motivo no existe una percepción subjetiva sobre ellos. Entonces se hace indispensable que los internos asistan a los talleres concientes de su rol de explicitar los valores, considerando la utilidad que éstos entregan, con lo cual se posibilitaría un descubrimiento de aquellos elementos que son funcionales al desarrollo del tejido social. Por lo tanto la convicción individual se convierte en un requisito complementario a la misión del área laboral, configurándose ambos elementos como eslabones necesarios en el camino de la preparación para el egreso.

“...hay cosas y valores que están ahí, pero uno no los ve po por qué, porque simplemente no quiere verlos o porque no le han dado la oportunidad de que alguien les diga oye mira esto.”

“Todas las personas tenemos dones que difícilmente los podemos descubrir si uno no quiere, por ejemplo yo he descubierto que sé pintar o sea que puedo hacer miles de cosas, o sea que nada me queda grande, pero lo que no tenemos son las oportunidades y eso es lo que vale...”

Los valores entregados al interior de Gendarmería de Chile, responden a los requerimientos necesarios para que los internos adquieran herramientas personales acorde al funcionamiento del tejido social, otorgando especial énfasis a los valores que se vinculan al ámbito laboral, ya que éste es el primer paso que la persona, que estuvo reclusa, debe afrontar para de esta manera conseguir remuneraciones que pudiesen solventar los gastos, sean estos personales o de su respectivo grupo familiar. Por ello GENCHI, cuenta con un programa especial que vincula a los internos al mundo laboral, mediante el multitaller instaurado al interior del recinto penal, convirtiéndose en un escenario preparatorio para cuando el interno, una vez conseguida su libertad, pueda formar parte de la fuerza laboral formal.

“Yo creo que eso es lo más importante, aprender a socializarse con la gente, porque uno a veces no elige con quien trabajar po”



“También aprende a respetar a las personas, el tema de la comunicación es muy importante en un grupo de gente que esté trabajando en un mesón, porque siempre en un mesón conviven arriba de 5 personas y tan todos trabajando y la comunicación es buena, el respeto el escuchar y te hace ser como mas oidora al que está al lado tuyo”

“Yo aprendí trabajando he rescatado que las cosas tienen su tiempo, o sea uno no puede llegar y querer hacer algo y por ejemplo yo hago una mochila y la quiero hacer hoy día y la termino hoy día, o sea no.... Todo tiene su tiempo de fabricación”.

Conclusión categoría “Preparación para el egreso del recinto penal”

En virtud de que la gran mayoría de la población penal posee una inexistente trayectoria laboral en el medio libre, se torna necesario que el recinto penal genere instancias de formación preparatorias para el egreso, incluyendo hábitos, valores y habilidades que permitan al recluso desarrollar aspectos personales que posibiliten efectivamente insertarse laboralmente. Los internos visualizan dos fuentes que permiten la generación de hábitos, habilidades y valores, siendo en primera instancia el núcleo familiar, que de acuerdo a ellos es el que les proporciona la socialización temprana y las adquisiciones de normativas, hábitos y valores básicos; y en segunda instancia los aprendizajes propiciados por el área laboral, cuyo objetivo es la generación de hábitos, a través de rutinas de trabajo cotidianas que permitan la internalización del significado del trabajo.

Las instancias que el recinto penal dispone para los internos se vislumbran entonces como espacios que permiten la efectiva utilización del tiempo libre que los internos poseen. Las extensas condenas les posibilitan participar de actividades laborales las cuales además les reportan un ingreso monetario. Por ende las habilidades integrales como concepto sólo repercutirán efectivamente si en los internos existe motivación personal de generar un cambio actitudinal, por ello la evolución positiva que cada recluso desarrolla en el transcurso de su condena va a variar individualmente, puesto que ese interés de cambio está presente en la minoría de la población penal; siendo menester modificar la finalidad de salir del módulo a talleres, soslayando el hecho de “hacer conducta”, por una incorporación efectiva. Puesto que con aquello se está utilizando inadecuadamente los cursos, proyectándolos a intereses propios que no se condicen con los objetivos de preparación para el egreso que posee el área laboral.

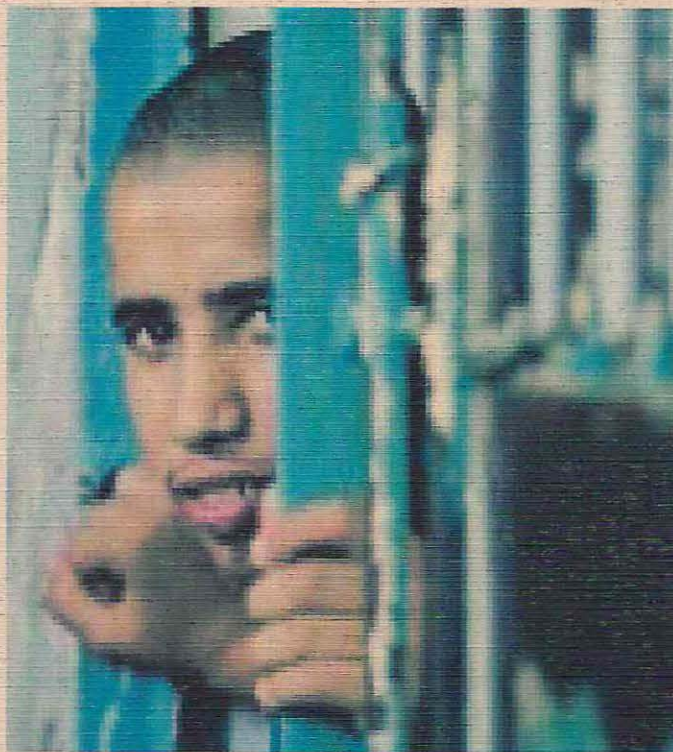
Las proyecciones de vida, en torno a los aprendizajes de los cursos, estarían vinculadas directamente al aprovechamiento de las instancias en el recinto penal permitiendo generar un cambio efectivo que posibilite la inserción laboral de la persona, es decir adquirir valores, hábitos y habilidades que permitan



el crecimiento personal. Llevar a cabo lo adquirido en las instancias de aprendizaje en el medio libre sólo será posible para quienes internalizaron lo enseñado, debido a la comprensión de parte de éstos del significado del trabajo. Al contrario, están aquellos internos que asisten a las instancias de aprendizaje con el fin de obtener un beneficio intrapenitenciario y/o utilizar el tiempo libre, lo cual no necesariamente trae consigo la incorporación de conocimientos para una futura inserción laboral, visualizando estos espacios como una forma de disminuir el tiempo de reclusión. Con la efectiva internalización los espacios de adquisición de conocimiento los aprendizajes cumplen su objetivo, y se logra generar la efectiva inserción laboral, y como consecuencia la disminución de los niveles de reincidencia.

CAPÍTULO V:

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO



*Si todo el año fuese fiesta,
divertirse sería más aburrido que trabajar.*

(William Shakespear)

“Proyecto de mejoramiento del programa existente en el área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso.”

Autores: Yisleim Santín Sáez, Oscar Toro Castillo y Silvia Zamora Olivos
(Complejo Penitenciario Valparaíso, C.P.V.)

1.- Denominación del proyecto.

Proyecto de mejoramiento del programa de intervención diferenciado del área laboral del C.P.V.; que organice y sistematice el quehacer profesional de los actores del área.

2.- Naturaleza del proyecto.

a) Descripción.

El proyecto consiste en la creación de una propuesta de mejoramiento del programa existente en el área laboral del recinto penal de Valparaíso, que organice en base a fases de trabajo, el quehacer del equipo a cargo de preparar para el egreso a los internos que requieren de herramientas laborales para una inserción laboral efectiva.

b) Fundamentación.

El gobierno de Chile ha elaborado un Estrategia Nacional de Seguridad Pública que define como sus ejes esenciales: la institucionalidad, la prevención, el control y la sanción, la rehabilitación o reinserción de los reclusos, y por último la reconciliación o atención a víctimas. De estos ejes se destaca en el ámbito penitenciario la reinserción social como mecanismo que propende a la disminución de la reincidencia delictual, cobrando relevancia el tratamiento de internos con el objeto de prepararlos para el egreso, y otorgarles las herramientas necesarias para una inserción de éstos en el medio libre una vez cumplidas sus condenas. En vista de la necesidad de incentivar la reinserción social, Gendarmería de Chile tiene entre sus líneas de actuación la “contribución a la reinserción en la sociedad: acción desarrollada a través de la atención, vigilancia y asistencia mediante la cual se estimula el desarrollo de condiciones personales de los sujetos a su disposición durante el período de permanencia y al egreso del sistema penitenciario, de forma de facilitar la reinserción social mediante el trabajo, educación, capacitación y recreación”.

Para aportar integralmente a este objetivo el programa laboral que forma parte de los lineamientos generales de readaptación y reinserción social de Gendarmería, existe una contribución a la reinserción social de los internos a través de trabajo productivo, capacitación laboral y formación psicosocial, evidenciándose la intención de aportar en la configuración del presente proyecto



por parte de los actores del área, teniendo presente la existencia previa de una base metodológica y procedimental que se implementa actualmente. Sobre ésta se instaurarán nuevos parámetros que permitirán un ordenamiento y sistematización de los contenidos a impartir. El problema de estudio identificado que radica en “la inexistencia de un programa específico del área laboral del C.P.V., que estructure sistemáticamente el quehacer de los profesionales, administrativos y funcionarios de gendarmería de dicha área; lo que trae como consecuencia que la dinámica de participación se vea mermada, producto de la carencia de un proceso metodológico de seguimiento de aquellos internos que son seleccionados para formar parte de las capacitaciones que en ella se dictan y que en el transcurso de su estancia en el recinto penal el interno puede optar”; manifiesta la necesidad de planificar metodologías de trabajo acorde al perfil de la población penal, que permitan utilizar estrategias eficaces y eficientes posibilitando la obtención de niveles óptimos de preparación para el egreso y futura reinserción social eficientes.

Existen dificultades que se vinculan a la insuficiencia de recurso humano y material para la implementación de instancias de aprendizaje más complejas, por lo que se requiere maximizar los elementos con que el área laboral cuenta, para de esta manera generar un aprovechamiento sustentable de los recursos que son otorgados por parte de Gendarmería de Chile.

En virtud de lo declarado, se ha decidido abordar el problema de investigación mediante la construcción de un proyecto que permita estructurar y sistematizar el quehacer de los actores del área, aportando hacia un tratamiento eficaz con lineamientos preestablecidos, repercutiendo directamente en el nivel de preparación para el egreso del interno.

Se debe señalar que el sustento de este proyecto radica en la existencia de un equipo profesional y de funcionarios que interviene directa y exclusivamente la temática laboral; además se debe considerar la experiencia desarrollada durante 7 meses de trabajo por parte del equipo seminarista con los actores del área, lo que posibilitó el otorgamiento directo y certero de información relevante para la creación del presente proyecto.

c) Marco Institucional.

La institución a cargo será el Complejo Penitenciario Valparaíso, siendo específicamente responsable el área laboral. La finalidad del área es la planificación de las actividades productivas, así como la capacitación en oficios, a través de vínculos con instituciones públicas y/o privadas de la región relacionadas con temáticas laborales. Esto se circunscribe en la misión de Gendarmería de Chile que es “atender, vigilar y asistir a los individuos puestos a nuestra disposición por la autoridad competente, para contribuir a la reinserción social de los mismos, lo cual se constituye en un eslabón para la seguridad ciudadana”.



d) Finalidad del proyecto.

El proyecto pretende diseñar una propuesta orientadora, que estructure y sistematice, el quehacer de los actores que potencian el trabajo intrapenitenciario realizado en el área laboral, a partir de los hallazgos que ha efectuado la investigación, propendiendo a la preparación para el egreso de los internos que requieren de una inserción laboral efectiva una vez cumplidas sus condenas.

e) Objetivos del proyecto.

Objetivo General:

1.- "Mejorar el programa de intervención diferenciado del área laboral del C.P.V., con objeto de construir un proyecto que estructure y sistematice el quehacer profesional del trabajo intrapenitenciario efectuado en ella".

Objetivos Específicos:

- 1.- Efectuar una guía con material de trabajo para los cursos de apresto laboral.
- 2.- Elaborar un manual temático/procedimental acorde al proceso de inducción que reciben los internos que ingresan al multitaller.
- 3.- Proponer una malla organizadora de los recursos, tiempos y técnicas de manejo grupal, que debiesen efectuar los administrativos.
- 4.- Proponer un sistema de regulación del uso del tiempo, en torno a instancias de capacitación teóricas y prácticas realizadas a los internos del multitaller.

f) Beneficiarios del proyecto.

- Beneficiarios directos: actores pertenecientes al área laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso, es decir las profesionales terapeutas ocupacionales y la psicóloga; los administrativos/monitores laborales de peluquería, computación, arte y carpintería; y los funcionarios de Gendarmería de Chile que están a cargo del desarrollo de las actividades en el multitaller del área laboral.
- Beneficiarios finales: todos aquellos internos (hombres) que pertenecen a los módulos de intervención laboral (101 - 105 - 110).

g) Localización física y cobertura espacial.

El proyecto se desarrollará en el Complejo Penitenciario Valparaíso. Camino La Pólvora # 665, Cerro Florida, Comuna de Valparaíso, Quinta Región. Concretamente en el área laboral, focalizándose en el multitaller y módulos de intervención de dicha área, con lo cual se beneficiarán directamente los funcionarios del área, y finalmente o indirectamente aquellos internos afectados por la carencia de hábitos y habilidades laborales que pertenecen a los módulos de intervención focalizada.



**Matriz del proyecto de mejoramiento del programa existente en el área
laboral del Complejo Penitenciario Valparaíso**





Criterios de selección internos del área laboral:

- 1.- Calidad Penal
- 2.- Nivel de Compromiso Delictual
- 3.- Tipo de Delito
- 4.- Reincidencia
- 5.- Situación Familiar
- 6.- Aspectos Psicosociales
- 7.- Antecedentes Mórbidos
- 8.- Actitud durante la reclusión
- 9.- Aspectos Laborales
- 10.- Módulos
- 11.- Conducta

Motivos de rechazo internos para el área laboral:

- 1.- Alto compromiso delictual
- 2.- Alto saldo de condena
- 3.- Delito no asociado a lo laboral, requiriendo intervención psicosocial
- 4.- Frecuentes o recientes faltas al régimen interno
- 5.- Salud incompatible
- 6.- Insuficientes condiciones personales de tipo psicosocial
- 7.- Demanda trabajo que no se desarrolla en el área laboral
- 8.- Estuvo en el área laboral y salió por castigo. Sin posibilidad de castigo
- 9.- Antecedentes laborales intrapenitenciario deficientes
- 10.- Antecedentes de castigo por acciones asociadas a fuga
- 11.- Pésima, mala o regular conducta



Simbología:




Material en diapositivas, adjunto en anexos del seminario de título.	
Material en Word, adjunto en anexos del seminario de título.	
Material audiovisual, adjunto en anexos del seminario de título.	
Tríptico informativo, adjunto en anexos del seminario de título.	

Fase I: Apresto Laboral Básico

Hace referencia a la primera instancia de capacitación laboral, compuesta por el otorgamiento de herramientas básicas que propendan a la adquisición de conocimientos generales acerca del trabajo y las implicancias que éste tiene en el proyecto de vida.

Objetivo: Propiciar espacios de capacitación que generen aprendizajes básicos sobre las competencias laborales y sociales; fundamentales para el desempeño de un empleo.

Objetivo	Actividad	Beneficiarios	Recursos	Tiempos
Conocer temas básicos relacionados con la actividad laboral para lograr un crecimiento personal y el logro de una mayor reinserción socio-laboral en el medio libre.	Fundamentos y valoración del trabajo 	Población exceptuando 107-108	Humanos: -Profesional Ocupacional -Internos Materiales: -Sala de clases -Data show -Pizarra	3 sesiones de 2 horas semanales.
Lograr organizar una rutina o estructura ocupacional satisfactoria y diversa que apoye la futura reinserción social.	Rutina Ocupacional 	Población exceptuando 107-108	Humanos: -Profesional Ocupacional -Internos Materiales: -Sala de clases -Data show -Pizarra	10 sesiones de 60 minutos semanales.
Fomentar estrategias motivacionales acerca del significado del trabajo.	Motivación laboral	Población exceptuando 107-108	Humanos: -Profesionales del área y/o alumnos en práctica. -Internos	1 sesión de 1 hora.

	 <p>Lenguaje</p>		<p>Materiales: -Sala de clases - 1 computador -Data show -Pizarra</p>	
<p>Incorporar el adecuado uso de la comunicación para la efectiva inserción al mundo laboral.</p>		<p>Población Penal exceptuando módulo 107-108</p>		
<p>Fomentar la valoración del trabajo través de guías prácticas.</p>	<p>Intervención laboral</p> 	<p>Población Penal exceptuando módulo 107-108</p>		



Fase II: Capacitación en Oficios

Hace referencia al segundo momento de capacitación laboral, el cual consiste en otorgar herramientas de trabajo en áreas como peluquería, arte, carpintería y computación.

Objetivo: Capacitar a los internos en oficios, entregándoles técnicas, perfeccionamiento y experiencia en la respectiva área o especialidad productiva, preparándola como mano de obra semi - calificada o calificada.

Responsable	Objetivo	Actividad	Beneficiarios	Recursos	Tiempos
Monitor de Carpintería	Desarrollar e incentivar el trabajo en carpintería, dando las nociones básicas para un futuro desarrollo en este oficio.	<p><u>Teoría:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Conocimientos de carpintería. 2.- Conocimientos y uso de herramientas. 3.- Conocimiento maderas naturales y artificiales. 4.- Conocimientos del formón, sus partes y medidas. 5.- Conocimiento banco carpintero con prensas de batalla. <p><u>Trabajos en taller:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Conocimiento taller sus maquinarias. 2.- Fabricación de herramientas caseras. 	Internos Módulo 101	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitor de Carpintería Mueblista Sr. José López Albuco. - Internos módulo 101. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taller de carpintería. 	



		<p>1.- Mantención, uso de herramientas. 2.- Trabajos con tarugos y soberbios. 3.- Fabricación de muebles pequeños o utilitarios. 4.- Protección y seguridad en el taller.</p> <p><u>Trabajos con barniz a la Piroxilina:</u> 1.- Preparación de selladores o laca a la piroxilina. 2.- Barnizado al huaipe de seda. 3.- Color del mueble según tipo de tinta. 4.- Preparación de betún de Judea</p>			
Monitor de Peluquería	Capacitar a los internos en un oficio para su mejor reinserción a la sociedad.	<p>1.- Reglas generales para una peluquería. 2.- Precauciones de seguridad. 3.- Estudio de las diferentes formas de la cabeza. 4.- Tipos de pelo. 5.- Herramientas que se</p>	Internos/las C. C. P., C. D. P. y C. P. F.	<p>Humanos: - Monitor Sr. Manuel Benavides Alvarez. - Internos e Internas C.P.V. Materiales: -Sala de clases. - Pizarra.</p>	5 Meses



		<p>ocupan en la peluquería.</p> <p>6.- Medidas sanitarias del peluquero y sus herramientas.</p> <p>7.- Diferentes tipos de enfermedades y cuero cabelludo.</p> <p>8.- Prácticas de cortes de pelo en taller.</p>		<p>- Sala de peluquería. - Tijeras de pelo. - Peinetas. - Cepillos.</p>	
<p>Monitor de Arte</p>	<p>Entregar al interno, mediante la elaboración de distintos contenidos a las artes plásticas y manuales, los conocimientos básicos, de las técnicas a impartir, desarrollando de una forma simple y eficaz, destrezas que le permitan concretar una actividad manual y productiva, durante la permanencia en reclusión,</p>	<p>Cada actividad contará de 3 etapas:</p> <p><u>Primera etapa:</u></p> <p>Consiste en brindar teoría y práctica del dibujo a mano alzada, que le permita representar en el papel todo tipo de temas, en las diferentes expresiones a desarrollar, apoyado de conocimientos básicos del color y de los distintos materiales a usar.</p>	<p>Población Penal exceptuando módulo 107 - 108.</p>		<p>Duración aproximada de 24 horas, distribuidas en 1 hora diaria, no superior a 4 clases semanales.</p>



PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

	<p>fortaleciendo la posibilidad de poder desenvolverse en el medio libre, como micro-empresario, considerando la falta de oportunidades, que el hecho de ser ex-reclusos se les presentan</p>	<p><u>Segunda etapa:</u> Consiste en entregar las técnicas básicas y medias de cada curso, manejo y cuidado del material, realización de temas y por último técnicas de preparado de superficie, enmarcación por medio de bastidores y otros</p> <p><u>Tercera Etapa:</u> Consistente en preparar a los internos para la elaboración de catálogos, tarjetas, vías de comercialización (apoyo área técnica del C.E.T)</p>			<p>Duración aproximada c de 180 horas, distribuidas de 4 horas diarias, r superior a 4 clase semanales,</p> <p>Duración de 4 horas</p>
<p>Monitor de Computación</p>	<p>Capacitar a los internos para manipular cualquier tipo de computador a nivel usuario, pudiendo manipular con facilidad Windows Word y</p>	<p>Nivel 1: Curso de computación nivel usuario. 1.- Qué es un computador. 2.- Partes que</p>	<p>Población Penal exceptuando módulo 107 - 108.</p>	<p>Nivel 1: Humanos: - Monitor de Computación Sr. Christian Gaete Prado - Internos C.C.P. y C.D.P.</p>	<p>Nivel 1: 5 meses.</p>

	<p>Excel para así realizar cualquier tarea que se le asigne en estos softwares.</p>	<p>componen un computador. 3.- Windows. 4.- Office97.</p>		<p>Materiales: - Sala de computación. - 5 computadores. - 1 impresora - 1 pizarra acrílica.</p>	
<p>Capacitar a los internos en navegación por internet, creación de blogs, participación en foros, creación y utilización de correo electrónico, chateo, realización de compras en internet, búsqueda de temas específicos</p>	<p>Nivel 2: Curso de computación navegación en internet. 1.- Introducción. 2.- Blog, facebook 3.- Correo y foros 4.- Mensajería instantánea. 5.- Compras en internet. 6.- Búsquedas en internet.</p>		<p>Nivel 2: Humanos: - Monitor de Computación Sr. Christian Gaete Prado - Internos C.C.P. y C.D.P. Materiales: - Sala de computación con dedicación exclusiva. - 1 computador asignado para proyección de material con subwoofer. - 1 proyector o data show</p>	<p>Nivel 2: 1 mes.</p>	
<p>Capacitar a los internos en armado de un computador desde cero, además de reparar y configurar algún pc</p>	<p>Nivel 3: Curso de computación armado y reparación de computadores. 1.- Introducción.</p>		<p>Nivel 3: Humanos: - Monitor de Computación Sr. Christian Gaete Prado - Internos C.C.P. y</p>	<p>Nivel 3: 1 mes.</p>	



	que se encuentre con fallas.	2.- Partes internas de un computador. 3.- Disco duro. 4.- Armado de computador. 5.- Instalación de software.		C.D.P. Materiales: - Sala de computación con dedicación exclusiva. - 2 computadores asignados para desarmar y armar. - 1 proyector o data show. - Material de apoyo audiovisual.	
--	------------------------------	---	--	---	--



Técnicas de Manejo Grupal



Fase III: Proceso Inducción al Multitaller

Hace referencia al proceso que vivencian los internos cuando ingresan al multitaller, explicándoles el reglamento del recinto de trabajo y orientaciones acerca de prevención de riesgos.

Objetivo: Preparar a los internos que ingresan al multitaller, para el adecuado comportamiento y utilización de las maquinarias de trabajo.

Responsable	Objetivo	Actividad	Beneficiarios	Recursos	Tiempos
-Funcionario Oscar Huaiquilao Nahuel -Funcionario Adán Gallardo Henríquez	1.-Explicar el reglamento del multitaller, con el fin de exponer las normativas básicas del funcionamiento de éste.  2.-Otorgar información sobre prevención de riesgos, con objeto de una adecuada manipulación de las maquinarias 	Primer momento: Los funcionarios a través de una charla expositiva, dan a conocer las normas del multitaller. Segundo momento: Entregar tríptico a los internos, el cual contiene el reglamento del multitaller.	Internos módulo 101 pertenecientes al multitaller.	Humanos: -Funcionario Oscar Huaiquilao Nahuel -Funcionario Adán Gallardo Henríquez	1 hora



Fase IV: Estancia en el multitaller

Hace referencia a la estancia de los internos del módulo 101 en el multitaller, lugar de trabajo diario en el que se aprende un oficio propendiéndose a una inserción laboral efectiva. Esta fase consta de sugerencias que proporcionen una metodología de trabajo aún más eficaz.

Objetivo: Fomentar en los internos la adquisición constante de conocimientos, promoviéndose la capacitación en oficio para una posterior inserción laboral.

Sugerencias: A continuación se presentan algunas proposiciones para la fase de estancia en el multitaller, con el objeto de mejorar los procesos metodológicos cotidianos.

1.- *Plazos para los productos:* El equipo seminarista considera pertinente establecer plazos para la elaboración de cada producto, ya que los internos se rigen de acuerdo a la demanda que poseen, la cual en ocasiones es inconstante, situación que influye en la administración de los tiempos que cada interno dispone para la ejecución de cada producto.

Al plantear esta proposición se pretende emular, en lo posible, las condiciones de trabajo que cualquier individuo enfrentaría en el medio libre, para que de esta manera el interno comience a vivenciar exigencias laborales acorde a los requerimientos que se suscitan en el trabajo una vez en libertad.

2.- *Organización interna de las clases:* se estima pertinente considerar la disposición espacial de los internos dentro de la clase, lo que se traduce en ubicar a los reclusos de manera circular, de modo de poder facilitar la comunicación intragrupal, promoviendo el contacto directo, las interacciones entre los miembros y la retroalimentación de la información. Esto potencia la valoración a los procesos vivenciados y no tanto a las tareas. Esta dinámica de trabajo con grupos potencia la concentración y la horizontalidad en relaciones de monitor interno, facilitando la internalización de los conocimientos que se están entregando.



3.- *Horarios establecidos para lo teórico:* Los hallazgos arrojados en la investigación, dan cuenta de la necesidad de instaurar horarios de capacitación teórica, debido a que la población penal que se encuentra trabajando en el multitaller utiliza su tiempo solamente efectuando productos, por lo que para ellos una capacitación teórica entorpece la consecución de su trabajo, a lo que le otorgan una sobrevaloración, excluyendo la relevancia que tienen aquellos en el proceso de reinserción. Por tanto se debe considerar la capacitación teórica como el punto de partida para una reeducación de los internos, dentro de una lógica en la cual se inserta el proceso de rehabilitación perseguido por el proyecto.

Además este colectivo asume que ha llegado al nivel máximo de preparación socio-laboral impartido por el recinto penal, por lo que minimizan la necesidad de seguir adquiriendo conocimientos. Se torna necesario que los internos sean informados en su proceso de inducción, que durante su estancia en el multitaller también existen espacios de aprendizajes teóricos igualmente válidos que las instancias prácticas. Estableciéndose horarios semanales con días específicos para asistir a cursos.

4.- *Avisar con anticipación los talleres:* un aspecto relevante para los internos es poder avisarles con anticipación cuando tengan que asistir a taller y/o curso de capacitación, esto facilitaría la llegada de los internos al día de la clase, se mejoraría la presentación personal de éstos, y aumentaría la motivación, puesto que ellos ya contarán con que deben asistir al taller, administrando óptimamente sus tiempos, por ende no habrían excusas para no asistir.

Llevándose a cabo este ordenamiento existiría mayor potenciación y motivación hacia los procesos que realizan los alumnos/as en práctica a través de talleres teóricos y/o prácticos.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES



La verdadera sabiduría está en reconocer la propia ignorancia.
(Sócrates)

Ámbito temático:

La reinserción social adquiere suma relevancia en el escenario actual, por lo que se hacen grandes esfuerzos por destinar recursos hacia medidas que permitan incrementar las posibilidades de integrar a los condenados en la sociedad, cuya tarea no ha sido fácil, pues el encarcelamiento sigue trayendo consigo una serie de estigmas asociados, por lo que la incorporación al medio libre de torna dificultosa.

Se ha creado una "Mesa Intersectorial de Rehabilitación y Reinserción", impulsada en el marco de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública, con el fin de hacer más eficientes los esfuerzos que despliegan el Estado y el sector privado para ofrecer oportunidades de reinserción social a las personas infractoras de ley. Con esto se visualiza la necesidad de continuar avanzando en la reinserción social de las personas privadas de libertad o que han cumplido su condena, en el marco de los procesos de modernización que desde el sistema judicial se han implementado, y en la relación de este con la agenda de seguridad. Sin embargo la realidad del Complejo Penitenciario de Valparaíso demuestra que existen escasos recursos destinados a la reinserción, pues sólo un número de internos puede acceder al área laboral, la cual es la encargada de otorgar las instancias de aprendizaje, lo que se efectúa a través del trabajo, es decir, capacitando en oficios a los internos. La capacitación, para los internos, surge como un medio por el cual obtener recursos financieros, y también para tener un oficio para el futuro proyecto de vida; contribuyendo directamente en la disminución de la reincidencia.

La ausencia del rol profesional del Asistente Social en el área laboral, surge como un elemento importante de destacar, porque la preparación profesional que éste tiene le permite intervenir a través de capacitaciones hacia los internos, lo cual facilitaría el establecimiento de redes y apoyo social que propendan a la incorporación de nuevas instancias de adquisición de conocimiento. La complementariedad del Trabajador Social con las demás profesionales pertenecientes al área, sería un aspecto relevante para la realización del objetivo establecido; considerando el número de problemáticas asociadas a los internos, es imprescindible un profesional que aborde las problemáticas sociales asociadas a la delincuencia.

La implicancia social que revierte la delincuencia como fenómeno, ha generado que se garanticen estrategias de seguridad para poder disminuirla, es por esto que la reinserción social ha tenido tanto auge en el último tiempo, porque tiene como objetivo principal disminuir al máximo los niveles de reincidencia de esta población, para así poder abolir la delincuencia y garantizar seguridad a la ciudadanía. Esta situación debe enfrentarse a los constructos sociales en torno a la delincuencia y los delincuentes, pues los estigmas a los que están sujetos éstos

últimos siguen siendo lo que dificulta su incorporación al medio libre. La sociedad tiene ciertos prejuicios y conceptos de lo que es ser delincuente, por tanto la discriminación es un elemento que entorpece el proceso de reinserción social. Por lo que la labor de profesionales que puedan aportar en temas relacionados a la problemática es fundamental para poder así comprender un fenómeno de tal envergadura.

Ámbito análisis categorial:

El proceso de investigación conllevó la formulación de categorías de análisis que permitiesen el ordenamiento de la información recabada a través de los instrumentos de recolección de datos. En base a lo anterior se analizó importante información, que a su vez hizo evidente nuevos aspectos susceptibles de trabajarse en el proyecto ya presentado, propendiéndose a la satisfacción real de los beneficiarios del proyecto.

A partir de las categorías planteadas se puede concluir en base al “Proceso de selección de internos para el área laboral del complejo penitenciario Valparaíso”, que éste es un mecanismo de selección indispensable para la vinculación de los beneficios y oportunidades laborales intrapenitenciarias, y los recursos con que se cuenta, vislumbrándose que de no existir este proceso de filtro habría un desaprovechamiento de las herramientas de reinserción social existentes en el recinto penal. Se observó que este proceso se ha ido modificando paulatinamente producto de los cambios que han adquirido los perfiles de la población penal actual; destacándose condenas y grados de compromiso delictual más altos, flexibilizándose por ello los motivos de inclusión, y de esta manera abarcar a un número mayor de internos.

La categoría “Perfil de los internos perteneciente al área laboral”, evidencia que quienes pertenecen a los módulos de intervención focalizada del área, poseen patrones diferenciadores del resto de la población penal, producto de las diversas herramientas que a éstos se les proporciona a través de las capacitaciones en formación de hábitos y habilidades laborales, potenciando la inserción laboral y social efectiva del interno una vez que éste se encuentre en libertad. La constante aproximación a los hábitos que requiere una persona para desarrollar eficientemente un trabajo, se manifiesta como uno de los objetivos centrales del área, producto de la efectividad que han mostrado tener en el desenvolvimiento de los internos que trabajan en actividades intrapenitenciarias; relevancia que se acentúa al tomar en cuenta que gran parte de los internos no tuvieron una internalización efectiva de hábitos laborales, debido a la escasa educación formal e inadecuada socialización en sus núcleos familiares, fortaleciéndose la formación que reciben en el recinto penal. El desarrollo del análisis de esta categoría permitió visualizar la necesidad de incluir entre los ámbitos de trabajo en taller la temática de lenguaje, vista como una herramienta necesaria para la inclusión de



un interno en el mundo laboral, valorándose la importancia de desarrollar un lenguaje verbal y corporal adecuado a los contextos, y que se diferencie del COA como medio de comunicación. Sin embargo cada una de estas observaciones se puede concluir que sólo son posibles en la medida que los sujetos posean una motivación de cambio actitudinal, basada en la modificación de la conducta y en el aprovechamiento de las herramientas laborales otorgadas por el recinto penal, ya que de otra forma no se logra una internalización efectiva en los espacios de capacitación, transformándose éstos sólo en una oportunidad para salir de la rutina diaria.

En cuanto a los “Cursos ejecutados por los administrativos”, se puede concluir que estas capacitaciones que realiza el área laboral, por medio de monitores de diferentes oficios, poseen deficientes recursos para su desarrollo óptimo (tomando en cuenta el total de la población penal), realizándose de parte de los responsables una optimización de los materiales que en ocasiones no permite la enseñanza completa de los contenidos. No obstante estos espacios de capacitación a pesar de sus carencias materiales mantienen un nivel alto de aceptación y motivación de los internos por aprovecharlos, por lo que su potenciación e inyección de recursos se torna indispensable. Dentro de esta categoría, es posible concluir, que los monitores requieren de un aprendizaje mayor de técnicas grupales, a fin de producir un mejoramiento en las estrategias de motivación hacia la población penal.

El “Programa de intervención diferenciado del área laboral”, evidenciado en el análisis categorial es un aspecto que se concluye como transversal a cada uno de los tópicos que en este ítem se han señalado. Este programa que es el que guía el accionar en el área laboral posee una línea programática centrada en la consecución de la reinserción social y laboral de los internos una vez que están en el medio libre. Se concluye que el programa tiene objetivos claros y se enfoca en el cumplimiento de éstos, objetivos que además tienen directa relación con las necesidades detectadas en la actual población penal; sin embargo existe un obstáculo que incide directamente en todos los actores del área, que es la insuficiente dotación de personal profesional y administrativo que desarrolle las actividades labores pertinentes a las exigencias del programa, situación que es posible observar a nivel nacional en innumerables programas. A pesar de ello, para la consecución de los objetivos, el área laboral en su programa tiene estipulado el desarrollo de instancias de capacitación, para ello se analizó una categoría denominada: “Instancias de aprendizaje vivenciadas por los internos”, frente a la cual se manifiesta que estos espacios de conocimiento formal, ya sean teóricos y/o prácticos, tienen una repercusión directa en el otorgamiento de herramientas laborales, personales y sociales, por lo que mantienen una relevancia dentro de los espacios de conocimiento del recinto penal, no obstante se requiere una reformulación de las estrategias de motivación que se le otorgan a

los internos, para que éstos se interesen y concentren en estas instancias de adquisición de conocimiento, haciendo evidente la importancia del aprendizaje continuo. Las instancias son insuficientes en cantidad, como así también en los recursos humanos y materiales que se disponen para ellas, no lográndose abarcar a la cantidad de personas que se espera reinsertar.

La "Preparación para el egreso del recinto penal", que es la última categoría analizada se evidencia que, en virtud de que la gran mayoría de la población penal posee una inexistente trayectoria laboral en el medio libre, es necesaria la intervención por parte del recinto penal generando instancias de formación y preparación para el egreso, formando a los internos en el conocimiento de hábitos, valores y habilidades que permitan al recluso desarrollar aspectos personales que posibiliten una inserción laboral efectiva.

Ámbito metodológico:

El tipo de investigación en que se ha basado el proceso corresponde a la cualitativa, la cual permitió recoger información útil que ilustrara adecuadamente el fenómeno social estudiado, para luego estructurar dicha información integrándola en un todo coherente y lógico, por medio de estrategias pertinentes que dieron sentido a lo elaborado. Para ello fue necesario adentrarse en el campo de estudio mediante una perspectiva holística, en la cual fue indispensable concebir a cada actor como parte de un todo. A partir de lo anterior: internos, profesionales, administrativos y funcionarios jugaron un rol trascendental en la construcción del documento, pues el proceso inquisitivo se basó en las expresiones subjetivas de los sujetos estudiados. Es así que se tomó como referencia la experiencia relacional de los involucrados, enfatizando e intentado determinar el concepto que le atribuyen a determinados símbolos intrapenitenciarios, ya que éstos adquieren un particular significado en función de sus prácticas sociales.

La realidad carcelaria fue interpretada de acuerdo a las percepciones entregadas por los sujetos de estudio, quienes posibilitaron obtener un entendimiento lo más profundo posible de su entorno social, recalcando la importancia de considerar la posición o los puntos de vistas desde los cuales los sujetos hablaron, y el rol que juegan en la institución.

Este principio tuvo una importancia transversal tanto en la epistemología, como en la metodología de la investigación, enfatizando la subjetividad de los actores, en referencia al contexto en el que se encuentran inmersos.

La metodología de la investigación se caracterizó por su flexibilidad, permitiendo la evolución constante del documento, a partir del feed back producido con los sujetos investigados, pues durante el proceso se atisbaron las apariciones de elementos emergentes, los cuales complementaron los contenidos instaurados hasta el momento. Los nuevos elementos se incorporaron teniendo presente que los procedimientos de la investigación cualitativa se establecen a partir de los



investigados, y no de los investigadores. La complementariedad entre ambos elementos (los instaurados previamente y los emergentes), aportaron positivamente al cumplimiento de los objetivos trazados en el diseño de investigación.

Los instrumentos escogidos para la recolección de información se ajustaron por una parte al perfil de la población objetivo, y al contexto en que los participantes se desarrollaban por otra.

La recogida de información contó con la precaución de no deformar, distorsionar la verdadera realidad del fenómeno estudiado. A su vez se capturaron y analizaron los datos, con precaución para no descontextualizar la información, aislándolos de su contexto natural. Fue necesario tomar una postura de suma atención dentro del contexto carcelario, ya que cada elemento es potencialmente significativo, dado que la construcción social es a partir del otro, por lo que ciertos elementos pudiesen ser insignificativos para el estudio, pero que desde el punto de vista del participante puede tener relevancia.

CAPÍTULO VII:

BIBLIOGRAFÍA



*La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento,
sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.*

(Aristóteles)

Bibliografía

I. Libros:

- 1.- Ander- Egg Ezequiel y Aguilar Idáñez María José, (1997): *Cómo elaborar un proyecto, guías para diseñar proyectos sociales y culturales*, Editorial ICESA.
- 2.- Andréu Abela Jaime, (1998): *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión Actualizada*, Ed. Universidad de Granada.
- 3.- Asch Salomón, (1962): *Psicología Social*, Editorial EUDEBA
- 4.- Arévalo, Víctor Hugo (2004): *Rehabilitación y Cambio Conductual*. S/E.
- 5.- Aguilar M° José, (1992): *Técnicas de animación grupal*, Editorial Espacio
- 6.- Bandura Albert, (1990): *Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad*, Editorial Alianza.
- 7.- Cooper Doris, (2005): *Delincuencia y Desviación Juvenil*, Editorial LOM
- 8.- Cooper Doris, (1994): *Delincuencia Común en Chile*, Editorial LOM
- 9.- Flick Uwe, (2004): *Introducción a la Investigación Cualitativa*, Ediciones Moraga
- 10.- García Herrero Gustavo y Ramírez Navarro José Manuel, (1996): *Diseño y evaluación de proyectos sociales*, Editorial Librería Certeza.
- 11.-Hernández Sampieri Roberto, Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, (2003): *Metodología de la investigación*, Ed. MacGraw – Hill Interamericana.
- 12.- Infante Ricardo, Sunkel Guillermo, (2004): *Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar 1990-2000*; Editorial Copyright
- 13.- Kent Jorge, (1998): *La resocialización de los penados: Un desafío en el nuevo milenio*, Editorial Ad-Hoc.
- 14.- Kaiser Günter (1988): *Introducción a la Criminología*, Editorial DYKINSON.
- 15.-Medama Olga y Monferral de Lafalla Alicia, (1994): *Técnicas grupales y aprendizaje afectivo, hacia un cambio de actitudes*, Editorial Hvmanitas

- 16.- Mamani G. Víctor, (2005): *La cárcel: instrumento de un sistema falaz: un intento humanizante*, Editorial Lumen Hvmánitas. S.R.L.
- 17.- Ministerio del Trabajo (2003): *El trabajo y la protección social en Chile 2000-2002*, Editorial Atenas.
- 18.- Park Robert, (1999): *Ciudad y otros ensayos de ecología urbana*. Editorial Serbal
- 19.-Pistelli C. Alfredo, (1997): *Capacitación y delincuencia, visión de los nuevos profesionales, ensayo sobre delincuencia*, pag. 339-394, Editorial Fundación Paz Ciudadana.
- 20.- Renault Jorge, Guerrero Felipe, (1995): *Mercado de trabajo y fomento del empleo regional*, Editorial Oikos
- 21.- Rodríguez G Gregorio, (1999): *Metodología de la Investigación Cualitativa*, Editorial Aljibe.
- 22.-Rodríguez G. Gregorio, Gilfrores Javier, Jiménez Eduardo (1996): *Metodología de la Investigación Cualitativa*, Ediciones Aljibes.
- 23.-Serrano Maíllo Alfonso, (2006): *Introducción a la Criminología* ,Editorial DYKINSON
- 24.- Stippel Jorg Alfred (2006): *Las cárceles y la búsqueda de una política criminal para Chile: un estudio acerca del acceso a la justicia, la violación de derechos y el nuevo proceso penal*, Editorial LOM
- 25.- Valles Miguel, (2003): *Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión Metodológicas y Práctica Profesional*, Editorial Síntesis

II. Entrevistas:

- 1.- Parra Marcela, Dirección Regional Gendarmería de Chile, entrevista realizada 14 de Abril 2008.
- 2.-Romero E. Jorge, Centro Reinserción Social Valparaíso, Entrevista realizada 9 de Junio 2008

3.-Zúñiga O. Leonardo., Encargado Oficina Clasificación, Complejo Penitenciario Valparaíso. Entrevista realizada 7 de Mayo 2008

III. Documentos de Trabajo:

1.- Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana, (2008): *Reinserción: Lecciones para una Política Pública*, Debates Penitenciarios.

2.- Cerda Andrea P. Leibovitz Talia L (n/d), *Programa Laboral Colina I: Una evaluación del Trabajo Penitenciario desde la perspectiva de sus Beneficiario*, Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios.

3.-Cereceda Troncoso Luz E. (n/d): *Rehabilitación y Reinserción: una visión sociológica*, Santiago de Chile, Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

4.- Chile. Ministerios de Justicia, (2003): *Ejecución de Penas y Reinserción Social Boletín Jurídico*, Santiago, Minjus.

5.- Fuentealba D. Jorge, (1997): *El sistema de Reinserción Social en Chile, Capítulo III, Visión de los nuevos Profesionales*. Ensayos sobre Delincuencia.

6.- Hoecker, Loreto; Bavestrello, Yolanda,(1993.): *Delincuencia y Pobreza: Elementos para el debate de una Política Criminal*. Centro de Estudios del Desarrollo

7.-Leonardo Zúñiga O., (2008): *Plan de Segmentación Penal*, Valparaíso de Chile, Oficina de Clasificación del Complejo Penitenciario Valparaíso.

8.- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, (2006): *La Función de la OIT en la Cooperación Técnica: "Promover el Trabajo Decente a través de Programas de Actividades sobre el terreno y por país"*, Conferencia Internacional del Trabajo 95ª Reunión, OIT.

IV. Tesis:

1.- Ahumada T, Natalia; Céspedes V, Carolina; Latorre F, Pablo; Del Rey P, María José (2007): *Estudio exploratorio y descriptivo relativo a las percepciones y prácticas de los adultos mayores allegados, beneficiarios de pensión asistencial de*

- vejez, desde el año 2004 en la comuna de Valparaíso: *Una Propuesta desde el Trabajo Social*, Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 2.- Balbontín L, Pamela; Peralta R, Pamela; Pérez P, Denisse (2005): *Contexto sociofamiliar de niños y niñas que presentan una permanencia prolongada en los hogares de protección simple de la red SENAME, Quinta Región; un enfoque cualitativo centrado en la percepción de los sectores involucrados*. Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 3.- Becerra R, Carolina; Carvajal R, Evelyn; Marchelli R, Antonella (2006): *Resolución de Conflictos en el Ámbito Universitario: una aproximación cualitativa y una propuesta estratégica colaborativa en la Universidad de Valparaíso*, Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 4.- Castro G, Vanessa; Espinoza G, Carolina (2007): *Una estrategia de educación y fortalecimiento del trabajo intrapenitenciario de los internos, como medio de Reinserción Social que se desarrolla en el área laboral del Complejo Penitenciario de Valparaíso*, Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 5.- Cornú G, Julia; Donoso A, Nadia; Gallardo G, Maccarena; López M, Karina (2007): *Estudio sobre la satisfacción usuaria en el servicio de asistencia social del Departamento de Bienestar del la 1° Zona Naval de la Armada de Chile: una oportunidad de mejora*, Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 6.- González B, Elizabeth; Rodríguez Ch, Jeannette (2007): *Análisis comparativo de procesos de satisfacción a usuarios en servicios municipales*, Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 7.- Muñoz G, Karen; Ossandón G, Jeannette; Zamora A, Silvia (2007): *Mediación de Conflictos: una investigación desde el trabajo social a nivel de Post Títulos y Post Grados*, Valparaíso, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 8.- Blanco S, Mónica (2005): *Nuevos desafíos penitenciarios: inserción laboral de los reclusos*, Santiago, Escuela de postgrado, Facultad de Cs. Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

V. Cuerpo Legal:

1.- Código Penal, Santiago Chile, 2004. Editorial Jurídica de Chile.

VI. Diccionario:

1.-Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Osorio, Manuel. Buenos Aires, 1992, Editorial Heliastas S.R.L

2.- Diccionario de Trabajo Social, Ezequiel Ander-Egg, Buenos Aires; Argentina, 1995, Editorial Lumen.

VII. Fuentes de Internet:

1.- Anónimo, (2007), *Aportes Sociológicos y Criminológicos acerca de la Delincuencia*, (Consultada el 02 de Mayo 2008), http://seguridadpublicaangol.blogspot.com/2007_08_01_archive.html

2.- Barreto G. Hugo, *Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*, (consultada el 13 de Mayo 2008) www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/barret.pdf

3.- Castillo Edelmira, (2003): *El rigor Metodológico en la Investigación Cualitativa*, (Consultada el 10 de Junio 2008) www.Colombiamédica.univalle.edu.co/vol34no34n3a1a.htm

4.- Corigliano Mario Eduardo, (2001), *Principio de la criminología*, (consultada el 05 de Mayo 2008), <http://www.emagister.com/principios-criminologia>

5.- Delincuencia: Las dos Caras de una misma moneda (2006), (Consultada el 05 de Mayo 2008) Risolidaria, www.educared.cl/images/ficheros/articulos/10855/libroriscl_delincuencia.pdf

6.- Gobierno de Chile, Ministerio de Justicia, Gendarmería de Chile. Población Penal Según Sistema, (2008), (Consultada el 23 de Mayo 2008), Gendarmería de Chile, <http://www.gendarmeria.cl/>.



7.- Hernández Antonio, Maíz Josefina, Molina Maria, (2004), *Debate conceptual abierto: violencia y deporte*, (consultada el 05 de Mayo 2008), www.efdeportes.com/efd70/violen.htm

8.- Hernández José, (1996), *Teorías modernas surgidas de las escuelas criminológicas*, (consultada el 02 de Mayo 2008), www.pucpr.edu/facultad/jahernandez/crim_357_teorias_modernas_escuelas_criminologicas.pdf

9.-Muñoz García J. Navas Collado E, (2004), *Psiquis: Revista de psiquiatría, psicología médica y psicosomática, Conducta antisocial en adolescentes: Teorías explicativas Psicosociales*;(consultada el 2 de Mayo 2008), <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=905885>

10.-Medina Rodrigo, (2001): *Crisis del Sistema Carcelario*, (Consultada el 15 de Mayo 2008) http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Temas de Analisis PT&id=275

11.-Minuta Resultado Encuesta Nacional de Empleo (INE) Trimestre febrero – abril 2008, (2008), (Consultada el 20 de Mayo 2008), Ministerio del Trabajo y Previsión Social, http://www.mintrab.cl/descargar/CIFRA_ENE_MAR_08.PDF.

12.- Navas Collado E, Muñoz García J.J, (2005), *Teorías Explicativas y Modelos Preventivos de la Conducta Antisocial de los Adolescentes*, (Consultada el 02 de Mayo 2008), <http://www.editorialmedica.com/Cuad-75-Trabajo2.pdf>

13.-Programas de Intervención en Valparaíso (2004), (Consultada el 19 de Mayo 2008) Centro Reinserción Social, http://www.crs.cl/p3_revista/stat/programas.html.

14.- Propuesta para la creación de un nuevo marco al interior de las Cárceles (2000), (Consultada el 19 de Mayo 2008), Fundación Paz Ciudadana, www.pazciudadana.cl/upload/areas_info_penas/PENAS_20080221115055.pdf

15.-Prioridades Estratégicas 2007, (2007), (Consultada el 19 de Mayo 2008) Ministerio del Trabajo y Previsión Social, http://www.mintrab.cl/descargar/Prioridades_Estrate_2007.pdf .

16.- Rieznik Pablo, (2001), *Trabajo, una definición antropológica*, (consultada el 13 de Mayo 2008) <http://www.razonyrevolucion.org.ar/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

17.- Rehabilitación y Reinserción Social para la población reclusa (2008), (Consultado el 14 de Mayo 2008), Gendarmería de Chile, www.gendarmeria.cl

18.- Reglas mínimas para el Tratamiento de los Reclusos (n/d), (Consultada el 19 de Mayo 2008), Organización de las Naciones Unidas
http://www.derechos.org/ve/instrumentos/sisuniversal/reglas_reclusos.pdf

19.- Reforma Procesal Penal en Chile. 16 de Junio del 2005, (Consultada el día, 19 de Mayo 2008) Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-27.3154682349

20.- Rebolledo Carreño Alexis, (s/d): *Técnicas Observacionales, la observación en investigación cualitativa*, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad del Bio-Bio (Consultada el 10 de Junio 2008)
(<http://www.slideshare.net/produceideas/tcnicas-observacionales/>)

21.- Seminario de Reinserción Social y Seguridad Pública (2008), (Consultada el 06 de Mayo 2008) Defensoría Nacional, <http://www.dpp.cl/interior/noticias/dpp.php?id=3547>

22.- Williamson A. Bernardita. (2005). *Políticas y Programas de Rehabilitación y Reinserción de Reclusos: experiencia comparada y propuesta para Chile*. (Consultada el 22 de Mayo 2008) Fundación Paz ciudadana, http://www.pazciudadana.cl/upload/areas_info_penas/PENAS_20071029141152.pdf

23.- Williamson A. Bernardita (2005) *Políticas y programas de rehabilitación y reinserción en cárceles*. Fundación Paz Ciudadana, (Consultada el 15 de Mayo 2008)
www.pazciudadana.cl/publicaciones-control-penas.ph