



**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON EMPRESAS SOCIALMENTE
RESPONSABLES DE LA CIUDAD DE VALPARAISO, QUE CONTRIBUYAN EN LA
LABOR REALIZADA POR EL PROGRAMA LABORAL DEL CENTRO DE REINSERCIÓN
SOCIAL DE VALPARAÍSO.**

SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR
AL GRADO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
Y TITULO DE ASISTENTE SOCIAL.

CENTRO DE REINSERCIÓN SOCIAL DE VALPARAÍSO
GENDARMERÍA DE CHILE
2007

PROFESOR GUÍA: DRA. ELENA SALUM ALVARADO
ALUMNA: MÓNICA PARRA LÓPEZ

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA



REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE
TÍTULO ALUMNA QUE SE INDICA.

VALPARAISO, 11 de diciembre del 2007.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesora Guía, cumplo con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **“Propuesta de intervención con empresas socialmente responsable de la ciudad de Valparaíso, que contribuya en la labor realizada por el programa laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso”**, cursado durante el año académico 2007 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social Srta. MONICA PARRA LOPEZ, incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

El tema desarrollado en este seminario de título se inserta en el ámbito socio jurídico, específicamente en el Área Laboral el Centro de Reinserción Social de Valparaíso, constituyendo un aporte desde Trabajo Social en materia de gestión institucional, al diseñar un área de trabajo con empresarios socialmente responsables, trabajo que sin lugar a dudas permitirá contribuir a la consecución de los objetivos propuestos en la planificación estratégica institucional.

La temática abordada es creativa e innovadora para Trabajo Social, toda vez son escasos los estudios que articulan Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con sistema carcelario, incorporando al sector privado en las tareas relacionadas con la Reinserción Social de población penal en el Sistema Abierto, dando cuenta así, de una concepción moderna e innovadora de Política Pública respecto de un tema que ha formado parte de la agenda gubernamental durante los últimos años.



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



La metodología utilizada es adecuada y coherente con los objetivos de investigación propuestos, pudiendo señalar que es un estudio riguroso en todas las fases del Ciclo Tecnológico, utiliza lenguaje técnico y presenta un régimen de citas coherente y riguroso, además de utilizar bibliografía pertinente, acotada y novedosa.

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


DRA. ELENA SALUM ALVARADO
PROFESORA GUIA

AL SEÑOR
ALDO VALLE ACEVEDO
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE



REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO
ALUMNA QUE SE INDICA.

VALPARAISO, 11 de diciembre del 2007.

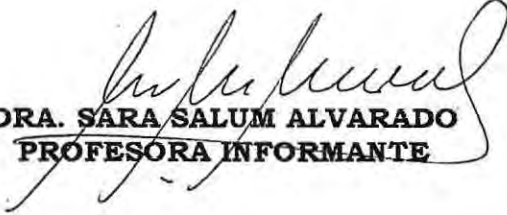
SEÑOR DECANO:

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: **“Propuesta de intervención con empresas socialmente responsable de la ciudad de Valparaíso, que contribuya en la labor realizada por el programa laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso”**, cursado durante el año académico 2007 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social Srta. MONICA PARRA LOPEZ, incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Este seminario de título constituye un aporte al conocimiento de la responsabilidad social empresarial en relación con población carcelaria adscrita al sistema abierto de cumplimiento de condena, la cual posee un estigma un difícil de superar para lograr su inserción laboral de forma simultánea al cumplimiento de su condena.

Este estudio constituye un esfuerzo conocer y aportar a nuevas estrategias de parte de Gendarmería de Chile en su intento por reinsertar laboralmente a esta parte de la población carcelaria. Su metodología es rigurosa, inserta en el ciclo tecnológico y permite con creces el logro de los objetivos propuestos. Su bibliografía es adecuada y suficiente y el sistema de citas se encuentra bien aplicado.

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
ALDO VALLE ACEVEDO
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

Agradecimientos

Si tuviera que agradecer a alguien sería en primer lugar a Dios, por darme la vida, la fuerza y el saber. Por estar siempre a mi lado, iluminando mi vida y levantándome de los fracasos y caídas.

A mis padres, Mónica y Patricio que gracias a ellos a parte de heredar mi nombre, herede la fuerza y el coraje para salir adelante, por darme la vida y orientar mis pasos a la persona que soy, a esforzarme para ser algo bueno de mi vida, por apoyarme y estar ahí aguantándome incluso cuando yo no me aguantaba.

Gracias mamá por cada pastillita de melissa para los nervios, y papá por los retos que me diste por ser tan nerviosa.

A mis hermanas, Monse y Jany por apoyarme, darme animo y estar ahí cuando más las necesite, las amo con todo mi corazón y crean que cada momento que me perdí con Ustedes por estudiar o trabajar en la Tesis, será recompensado y se lo ofrezco a Dios cada día para que las proteja y no las aleje jamás de mi lado, porque sin Ustedes no podría vivir.

A mi chinita, la alegría de mi vida y mi incentivo a ser mejor. Te amo mi niña hermosa.

A mi familia en el cielo, mis abuelos y tíos que desde el lugar donde estén me acompañaron en este proceso y creo que ahora estarán felices.

Ahora debo agradecer a todas esas personas especiales de mi vida: Felipe, Paulina, Kayo, Micsael, Sebastián, Roberto y a todos los buenos amigos que estuvieron presentes en este proceso. Por apoyarme sobretodo a los que me dieron su palabra de aliento en cada momento y que me entendieron cuando no pude estar con ello, por esto que es tan importante para mí y la etapa culmine de una carrera que jamás pensé que terminaría tan pronto.

A las Ts en terreno: Marce, Pame, Barbara, Dany, Mariel, May, Nadia, Chany, Clau, Chechi, Carola Reyes, Vivita, y Caro Ureta; mis amigas que estuvieron estos cinco años conmigo y que muchas de ellas están en las mismas que yo, gracias por apoyarme, retarme y orientarme durante la carrera y sobretodo en este período. Créanme que muchos de mis logros profesionales se los debo a ustedes, por su apoyo, cariño y compañía, gracias por ayudarme a entender y a disfrutar la vida, no las olvidaré nunca y creo que la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, tampoco nos olvidará, ya que jamás pasamos desapercibidas, yo creo que hasta nos extrañaran. Animo a las que aún luchan, cuenten conmigo siempre y mucha fuerza en los momentos de debilidad, porque de seguro llegarán a ser excelentes profesionales.

A mi profesora DRA. Elena Salum, gracias por acogerme y darme su apoyo y orientación profesional. Por soportarnos siempre con el mayor de los cariños y por sacarnos adelante en este proceso.

A todos los profesionales y personas del Centro de Reinserción Social de Valparaíso. Principalmente a mi querida supervisora, orientadora y amiga, Mariana Espinoza, gracias por estar siempre ahí, por apoyarme en cada locura que se me ocurrió, por orientarme en todos los ámbitos y por acompañarme y defenderme en este proceso tan largo. A la Verito, por el apoyo y los favores concedidos, por las palabras de aliento y el animo cuando estaba a punto de decaer.

Gracias por todo.

Mónica Patricia Parra López.

Presentación.

El presente informe da cuenta del primer período de Seminario de Título realizado por la alumna Seminarista de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, que se encuentra inserta en el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso; institución perteneciente a Gendarmería de Chile. Ésta se encuentra bajo la orientación y supervisión Institucional de la Asistente Social Srta. Mariana Espinoza Aceituno, Coordinadora del Programa Laboral.

El proceso de Seminario para optar al Título de Asistente Social, es guiado académicamente por la docente de la escuela que precede, la Doctora Elena Salum Alvarado.

Esta investigación tiene como propósito principal, la creación de una nueva área o estrategia de intervención con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral.

Esto se llevara a cabo mediante el establecimiento de un Manual de Procedimientos que oriente y norme la Intervención realizada con estos, lo cual será elaborado en virtud de la experiencia realizada con la formación de una agrupación de empresarios propensos a ser intervenidos y a su vez con mesas de trabajo desarrolladas con el Equipo Profesional del Programa Laboral.

En el primer capítulo se redacta el Marco Institucional, que enmarca la Intervención de la alumna, sus programas, recursos, organismos dependientes y funcionamiento. Se prosigue, con el Diseño de Investigación que plantea los lineamientos a seguir en la Investigación realizada por motivos de este Seminario. El tercer capítulo aborda la Fase del Diagnóstico, el cual plantea el análisis de la Información necesaria para definir la problemática que acontece en el programa y que mediante la Fase de Planificación, estipulada en el cuarto capítulo, se programa la Intervención necesaria para el cumplimiento de los objetivos tanto de Investigación como de Intervención.

La fase de ejecución da cuenta de las intervenciones realizadas, en primera instancia con el Equipo del Programa Laboral. Dicha intervención consistió de cuatro sesiones ejecutadas durante los meses de agosto, septiembre y octubre del presente año y en las cuales se abordan temas relacionados con la sistematización de la estrategia de intervención con empresas que se pretende formular. Posteriormente, se da cuenta de las actividades realizadas con los empresarios que fueron seleccionados por la alumna seminarista para ser intervenidos. El proceso tuvo una duración de cuatro sesiones realizadas de manera paralela a la actividad realizada con el Programa Laboral, y consistió en visitas a cada una de las empresas y del envío de información por diferentes medios.

A continuación, se presenta la etapa de evaluación, esta fue de carácter Ex Post: Desarrollado enmarcado en el Modelo de Referentes Específicos, del cual se contemplaron como focos de evaluación: Evaluación de Contexto, de Objetivos, del Funcionamiento y de los Recursos.

La duración aproximada del Seminario de Título, es de un año académico es decir alrededor de 10 meses. Durante este tiempo, se obtendrán diversos aprendizajes y conocimientos acerca de las temáticas estudiadas, los cuales serán expuestos en el ítem final de las conclusiones y hallazgos.

Índice

	<u>Pág.</u>
Presentación	3
Índice	4
CAPITULO I: MARCO INSTITUCIONAL	7
• Antecedentes Generales	8
• Estructural Organizacional	8
• Antecedentes Históricos	12
• Objetivos De La Institución	13
• Funciones De La Institución	13
• Organigrama.	15
• Programas De La Institución.	17
• Recursos De La Institución	26
Trabajo Social En La Institución	27
• Rol Del De Trabajo Social En La Institución	28
• Funciones.	29
• Niveles De Intervención Social	29
• Problemáticas Sociales Más Frecuentes	30
• Vinculación Con Otras Instituciones O Redes Sociales.	30
CAPITULO II: DISEÑO DE INVESTIGACION	32
• Delimitación del Problema	33
• Fundamentación de la Investigación	35
• Objetivos de investigación	39
• Preguntas de Investigación	40

• Unidad de Análisis	41
• Marco Teórico	42
• Hipótesis de Investigación	75
• Variables de Investigación	75
• Operacionalización de Variables	76
• Técnicas de Recolección de Datos	84
CAPITULO III: FASES DE DIAGNÓSTICO	85
• Definición del Problema	86
• Análisis de los Datos Cuantitativos	87
• Análisis de los Datos Cualitativos	96
• Síntesis Diagnóstica	107
• Pronostico de la Problemática	109
CAPITULO IV: FASE DE PROGRAMACIÓN	110
• Nombre del Programa	111
• Objetivos del Programa	112
• Objetivos de los Proyectos Específicos	113
• Matriz de Programación	115
• Tiempo Programado	127
• Criterios de Evaluación	131
CAPITULO V: FASE DE EJECUCIÓN	135
• Registro de Intervención N° 1	136
• Registro de Intervención N° 2	140
• Registro de Intervención N° 3	143
• Registro de Intervención N° 4	145
• Registro de Intervención N° 5	148
• Registro de Intervención N° 6	151
• Registro de Intervención N° 7	153

• Registro de Intervención N° 8	158
• Registro de Intervención N° 9	162
• Tiempo Real	164
CAPITULO VI: FASE DE EVALUACIÓN	168
• Tipología de Evaluación	169
• Modelo de Evaluación utilizado	170
- Evaluación de Contexto	171
-	
- Evaluación de los Objetivos	175
-	
- Evaluación del Funcionamiento	178
-	
- Evaluación de los Recursos	188
• Conclusiones y Hallazgos del Estudio	192
• Bibliografía	202
• Anexos	204
- Material Utilizado en el Primer Proyecto	205
-	
- Material Utilizado en el Segundo Proyecto	221
-	
- Propuesta de Intervención con empresas locales y regionales, para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral. CRS de Valparaíso.	242

I. Marco Institucional

I. ANTECEDENTES GENERALES DE LA INSTITUCION

❖ Identificación de la Institución:

- **Nombre:** Centro de Reinserción Social, (CRS). Gendarmería de Chile.
- **Ubicación geográfica:** Calle Edwards 695, 3er piso, Valparaíso.
- **Teléfono:** 032-2-255295
- **Fax:** 032-2-235799

❖ Tipo de Institución.

Los Centros de Reinserción Social CRS, son subsistemas abiertos, pertenecientes a Gendarmería de Chile. Surgen en 1983 con la promulgación de la Ley N° 18.216 sobre Medidas Alternativas a la Reclusión (M.A.R.), y operan de manera autónoma a los establecimientos penitenciarios.

❖ Cobertura.

De acuerdo a los datos entregados por la Institución correspondientes al año 2005, la cobertura de atención abarca a 1558 usuarios, los cuales se pueden desglosar de acuerdo a las diferentes Medidas Alternativas de Reclusión que éstos se encuentran cumpliendo:

- Libertad Vigilada: 339 Usuarios
- Remisión Condicional de la Pena: 1.130 Usuarios
- Reclusión Nocturna: 89 Usuarios.

❖ Radio de Acción.

El Centro de Reinserción Social de Valparaíso, le corresponde como Radio de Acción el núcleo urbano de la comuna de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, Villa Alemana, Casablanca, Quintero y Puchuncaví.

II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gendarmería de Chile es una Institución dependiente del Ministerio de Justicia, la cual tiene como Misión fundamental: "*Vigilar, atender y asistir a las personas que por resolución de las autoridades competentes, fueren detenidas, privadas de libertad o con libertad restringida, contribuyendo a su reinserción social*". Para ello, la Institución cuenta con tres subsistemas para hacer cumplimiento de dicha Misión:

- Cerrado: Considera a la población penal recluida en cárceles tradicionales, mediante la pena de privación de la libertad y al estricto cumplimiento de un régimen interno caracterizado por medidas de seguridad en un recinto específico.
- Semi Abierto: desarrollado en Centro de Educación y Trabajo (CET), destinados a la población penal privada de libertad que ha adquirido hábitos laborales, destrezas sociales y manejo de impulsos, lo que les permite vivir en un medio Organizado en torno a una actividad laboral y de capacitación, siendo capaz de cumplir con los requerimientos que ello implica.
- Abierto: se desarrolla en Centros de Reinserción Social (CRS), los que están destinados a controlar a la población condenada con medidas alternativas a la reclusión, y a condenados que acceden a Beneficios Intrapenitenciarios (BIP) de Salida Controladas al Medio Libre.
- Post Penitenciario: desarrollado en el Patronato Local de Reos, CRS y Unidades Penales, y de acuerdo al Decreto Ley N° 409 comprende a la población de condenados que han sido beneficiados con la Libertad Condicional y Eliminación de Antecedentes Penales.

Los Centros de Reinserción Social (C.R.S), son Sistemas abiertos que se desempeñan como unidades especiales dependientes de Gendarmería de Chile, y se encuentran a cargo del cumplimiento de las resoluciones de los Tribunales de Justicia que otorgan las Medidas Alternativas a la Reclusión, administrando el control, la asistencia y el tratamiento de las personas acogidas a dichas Medidas.

Su atención se dirige a personas que se presume no volverán a delinquir, transformándose de esta manera en individuos útiles a la sociedad al desempeñarse adecuadamente en el medio libre.

Las Medidas Alternativas a la Reclusión, son beneficios otorgados por el Tribunal a fin de ser cumplida en reemplazo de las penas privativas o restrictivas de la libertad.

En estos casos tales beneficios son los siguientes:

- a) Reclusión Nocturna
- b) Remisión Condicional de la Pena
- c) Libertad Vigilada del Adulto

a. Remisión Condicional de la Pena.

La remisión condicional de la pena consiste en la suspensión de su cumplimiento y en la discreta observación y asistencia del condenado por la autoridad administrativa durante cierto tiempo.

Este Beneficio podrá decretarse siempre que:

- a) Si la pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria no excede de tres años;
- b) El penado no haya sido condenado anteriormente por crimen o simple delito;
- c) Los antecedentes personales del penado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten presumir que no volverá a delinquir,

b. La Reclusión Nocturna

La medida de reclusión nocturna consiste en el encierro en establecimientos especiales, desde las 22:00 horas de cada día hasta las 6:00 horas del día siguiente.

Se podrá otorgar este beneficio cuando:

- a) Si la pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria no excede de tres años;
- b) Si el penado no ha sido condenado anteriormente por crimen o simple delito o lo ha sido a una pena privativa o restrictiva de libertad que no exceda de dos años o a más de una, siempre que en total no excedan de dicho límite, y
- c) Si los antecedentes personales del penado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y a la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten presumir que la medida de reclusión nocturna lo disuadirá de cometer nuevos delitos.

c. Libertad Vigilada

La libertad vigilada consiste en someter al individuo a un régimen de libertad a prueba que tenderá a su tratamiento intensivo e individualizado, bajo la vigilancia y orientación permanentes de un delegado.

Se podrá conceder este beneficio cuando:

- a) La pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria es superior a dos años y no excede de cinco;
- b) el penado no ha sido condenado anteriormente por crimen o simple delito, y
- c) los informes sobre antecedentes sociales y característicos de personalidad del penado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten concluir que un tratamiento en libertad aparece eficaz y necesario, en el caso específico, para una efectiva readaptación y resocialización del beneficiado.

Requisitos para acceder a las Medida Alternativa a la Reclusión.

Las Medidas Alternativas a la Reclusión son otorgadas por los Tribunales de Justicia, y podrán decretarse siempre cuando las personas condenadas cumplan con los siguientes requisitos:

- La pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria no excede a tres años.
- El individuo no ha sido condenado anteriormente por crimen o simple delito.
- Los antecedentes personales del condenado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten presumir que no volverán a delinquir.
- Si las dos circunstancias mencionadas hacen innecesario un tratamiento o la ejecución efectiva de la pena.

Condiciones para mantener el Beneficio.

Al conceder este beneficio, el Tribunal establecerá un plazo de observación que no será inferior al de duración de la pena, con un mínimo de un año y máximo de tres, e impondrá las siguientes condiciones que el penado deberá cumplir:

- a) Residencia en un lugar determinado, que podrá ser propuesta por el penado. Esta podrá ser cambiada, en casos especiales, según calificación efectuada por la sección de tratamiento en el medio libre de Gendarmería de Chile;
- b) Sujeción al control administrativo y asistencia a la sección correspondiente de Gendarmería de Chile, en la forma que precisará el reglamento. Esta recabará anualmente al efecto, un certificado de antecedentes prontuarios;
- c) Ejercer, dentro del plazo y bajo las modalidades que determinará la sección de tratamiento en el medio libre de Gendarmería de Chile, una profesión, oficio, empleo, arte, industria o comercio, si el reo carece de medios conocidos y honestos de subsistencia y no posee calidad de estudiante, y
- d) Satisfacción de la indemnización civil, costas y multas impuestas por la sentencia. No obstante el tribunal, en caso de impedimento justificado, podrá prescindir de esta exigencia, sin perjuicio de que persigan estas obligaciones en conformidad a las reglas generales.

III. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

- Gendarmería de Chile

Desde los tiempos de la Colonia, hasta la época actual en que los modernos penales de nuestros días, pertenecientes a Gendarmería de Chile, se ha experimentado un proceso constante de cambios, producto de los diversos avances tecnológicos y el incremento acelerado de la población delictual.

En Chile, el sistema penitenciario, fue adoptado mediante la ley dictada el 19 de Julio de 1843, durante la presidencia de don Manuel Bulnes Prieto, la cual manda a construir la cárcel penitenciaria de Santiago, siendo el ejército quien cumplía la función de vigilar a los reos.

Antes de esa fecha, existía un "presidio ambulante", creado en 1836 por el Sr. Diego Portales. Este consistía en carretas tiradas por bueyes, en las cuales los reos eran exhibidos públicamente como forma de castigo por sus delitos.

Posteriormente, en el año 1871 se creó una guardia especial para las cárceles, a fin de reemplazar la guardia militar. Eran civiles contratados para esa función, los cuales fueron entrenados por los soldados, en base solamente a la experiencia que poseían.

Por el decreto N° 214, del 2 de febrero de 1911, se crea el cuerpo de Gendarmería de Prisiones, que constituye el comienzo de la actual Gendarmería de Chile, como institución de seguridad y defensa social.

Por ley N° 3.815, del 30 de noviembre de 1921, se organiza el cuerpo de Gendarmería de Prisiones, definiéndose como una "Institución armada" a cuyo cargo está el mantenimiento y vigilancia del orden en los recintos de tribunales y prisiones del país, además encargada de la sujeción de los reclusos y de la vigilancia de los detenidos. Diez años más tarde, en 1931, por Ley N° 5.022 del 30 de Diciembre, se crea el Servicio de Vigilancia de Prisiones, derogando así la ley 3.815 de 1921 para constituirse en una Institución civil.

En 1954 por Decreto Supremo 775, del 9 de febrero, se crea la Escuela de Gendarmería de Chile, reemplazando a la escuela creada en 1944 que funcionaba en la penitenciaría de Santiago.

El 12 de Septiembre de 1979 por Decreto Ley N° 2.859, se fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, en la que se establece que es un servicio público dependiente del Ministerio de Justicia, que tiene

por finalidad atender, vigilar y rehabilitar a las personas que por resolución de autoridades competentes fueren detenidas o privadas de libertad y que en razón de sus fines y naturaleza, es una institución jerarquizada, uniformada, disciplinada y obediente.

- Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

El Centro de Reinserción Social de Valparaíso se origina en el año 1983, producto de la promulgación de la Ley 18.216 de Medidas Alternativas a la Reclusión, en la cual no se estipula concretamente la existencia de los C.R.S como tal, sin embargo plantea el concepto de Unidades especiales de Gendarmería de Chile para el control de dichas medidas.

En la actualidad el Centro se encuentra dirigido por la Srta. María Elena Orellana Palamara, Asistente Social, quien dirige el equipo Multidisciplinario de Profesionales, entre Asistentes Sociales y Psicólogos.

El edificio en el cual se encuentra, pertenece al Ministerio de Bienes Nacionales y comparte dependencias con la Asociación de Lisiados de Valparaíso, con dependencias de Carabineros de Chile y con el Programa de Salida Controlada al medio Libre, el cual pertenece a Gendarmería de Chile, pero es un programa dependiente del Complejo Penitenciario de Valparaíso, y que por motivos de espacio físico en éste fue instalado en dicho lugar.

IV. POLÍTICA DE LA INSTITUCIÓN

La estructura y organización de los Centros de Reinserción Social, corresponderá a lo que señala:

- El decreto Ley N° 2.859 que aprueba la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, en la cual se estipula los objetivos, las funciones, y las entidades fiscalizadoras, que tiene Gendarmería de Chile con las Unidades especiales de reclusión, como lo es el Centro de Reinserción social.
- La Ley N° 18.216 que establece las Medidas Alternativas a las Penas privativas o Restrictivas de Libertad: En el cual se mencionan las características y antecedentes de tales beneficios, los requisitos para acceder a ellos.
- El D.S de Justicia N° 1.791 que se conoce como Reglamento de Establecimientos Penitenciarios y demás disposiciones complementarias.
- El Manual de organización de los Centros de Reinserción social.

V. OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

- **MISIÓN:** *"Proteger a la Sociedad de la criminalidad y responder a sus expectativas de justicia, garantizando que el sistema de ejecución de penas alternativas a la reclusión, funcione con eficiencia y*

eficacia de acuerdo a los objetivos y resultados esperados de cada sanción, todo ello en el marco y garantía de los derechos de los penados”.

- **OBJETIVO GENERAL:** *Reinsertar a los usuarios, socialmente, teniendo en especial consideración que es vital para cada persona realizar una actividad que sea válida y productiva para la sociedad.*
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - ✓ *Orientar a los usuarios para que puedan elevar su nivel educacional.*
 - ✓ *Proveer a los usuarios, de conocimientos o destrezas educacionales y laborales acordes a las exigencias de la Sociedad actual.*
 - ✓ *Orientar a las personas que cumplen M.A.R, en aspectos Psicológicos, Educacionales y Sociales.*

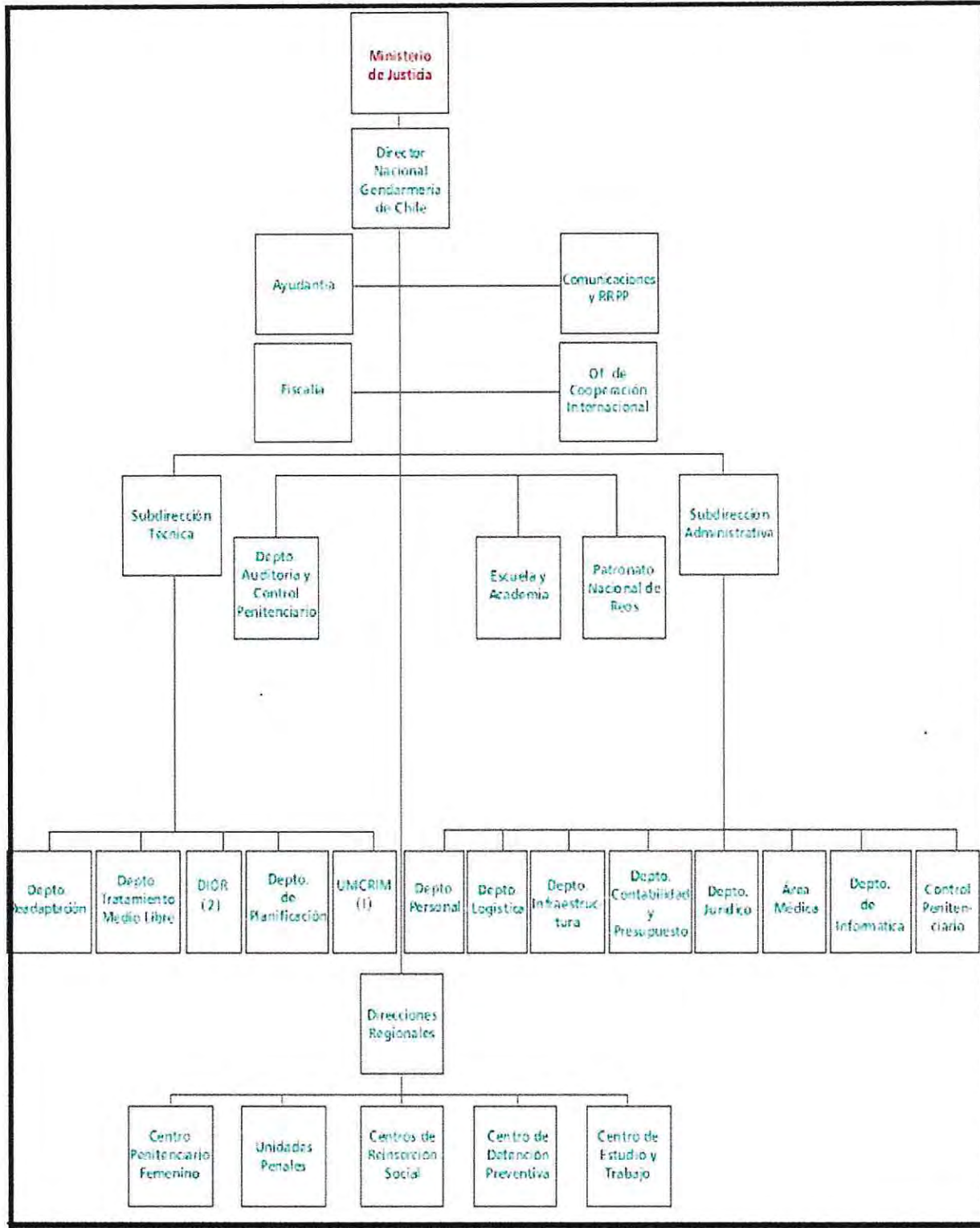
VI. FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Manual de Organización de los C.R.S, le corresponderán las siguientes funciones:

- Establecer e implementar mecanismos adecuados para dar cumplimiento a los "Acuerdos Internacionales" que haya suscrito el Gobierno de Chile en materias vinculadas al tratamiento de personas condenadas en el medio libre.
- Diseñar, ejecutar y evaluar los programas y proyectos de intervención y reinserción social dispuestos para las personas condenadas que, en virtud del otorgamiento de un beneficio legal o reglamentario, cumplen la totalidad o parte de su condena en el medio libre.
- Colaborar con el Patronato de reos en el cumplimiento de las condiciones establecidas por la ley para eliminación de antecedentes prontuariales y orientar a las personas adscritas voluntariamente a este mecanismo
- Definir criterios técnicos de Reinserción social que se emplearan específica, concreta y singularmente en los condenados a quienes se les haya otorgado el beneficio de libertad condicional y colaborar con los organismos competentes, en el establecimiento de los mecanismos de control y asistencia para propender a la Reinserción Social de tal población.
- Fijar los procedimientos de control y atención respecto a aquellas personas condenadas que hayan sido beneficiadas por el mecanismo de Indulto Presidencial que deben quedar sujetos al cumplimiento de medidas administrativas a cargo de Gendarmería de Chile.
- Ejecutar los planes y programas o acciones tendientes a propender la reinserción social de las personas que se encuentran cumpliendo parte o la totalidad de su condena en el medio libre, o aquellas que se encuentren en programas de apoyo post penitenciario.

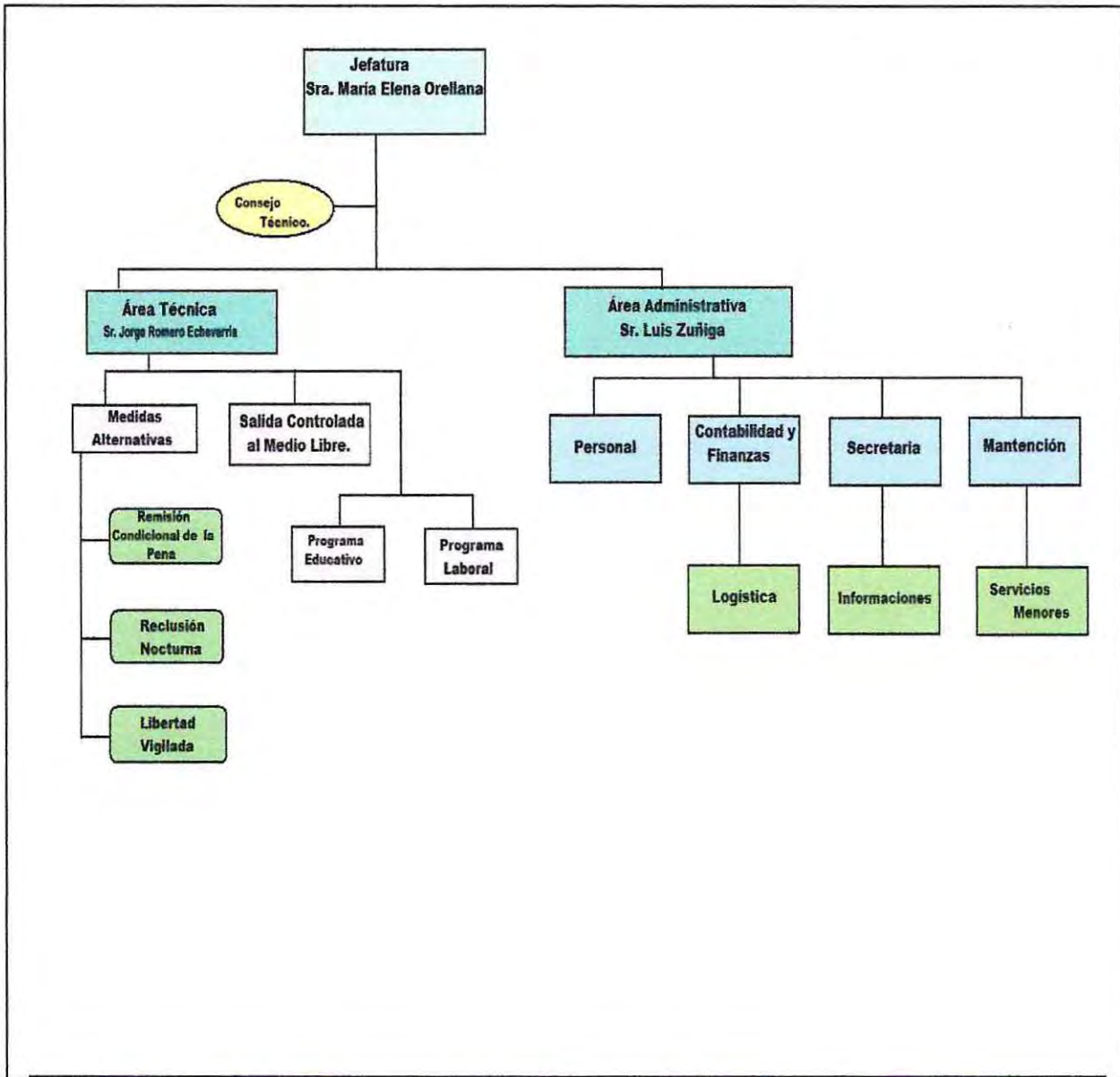
VII. ORGANIGRAMAS

♦ Gendarmería De Chile



Fuente: Gendarmería de Chile: www.gendarmeria.cl

♦ Centro de Reinserción Social



Fuente: Centro de Reinserción Social de Valparaíso, 2006

VIII. PROGRAMAS DE LA INSTITUCIÓN

El Centro de Reinserción Social de Valparaíso, cuenta con dos programas: Programa de Educación, y el Programa laboral.

- Programa Educativo.

El Programa Educativo, está enfocado a la nivelación de los estudios, tanto Básicos como Medios de los usuarios del CRS.

En la actualidad la Institución se encuentra postulando al Programa Chile Califica, para ejecutar cursos de Nivelación de Educación Media, con la población beneficiaria del Centro y la incorporación de la comunidad; mediante familiares, derivaciones desde otras instituciones u organismos; y externos.

El proyecto se pretende ejecutar en 8 meses, de los cuales los tres iniciales serán realizados durante el segundo semestre del presente año; y los cinco meses restantes, a partir del mes de marzo del año entrante.

Se cuenta con una población de 69 usuarios; de los cuales 40 cursarán el Primer Ciclo (1º y 2º año de Enseñanza Media). Y 29 de ellos cursarán el Segundo Ciclo (3º y 4º año de Enseñanza Media).

- Programa de Reinserción Laboral.

Este programa se ha desarrollado en Centro de Reinserción Social de Valparaíso, de manera ininterrumpida, desde el año 1994, ocasión en que se aplicó como experiencia piloto a nivel nacional junto con otros 4 CRS del país, siendo en esos momentos el Programa es el de mayor cobertura a nivel nacional.

Este programa está conformado por un asistente social y un funcionario administrativo

Visión: *"Dotar de herramientas laborales es un pilar fundamental en la reinserción, ya que es vital para cada persona realizar una actividad que sea válida y productiva ante la sociedad, ya sea proseguir estudios o ejercer una actividad laboral, lo que dignifica y engrandece a la persona"*

Misión: *"Reinsertar laboralmente en un empleo calificado a aquellas personas que han sido sancionadas con penas alternativas a la reclusión principalmente y aquellos condenados beneficiados con salida controlada al medio libre"*

Beneficiarios

La población beneficiaria de este programa contempla 208 usuarios (año 2006) de los cuales, 32 son mujeres y 176 son hombres. Se remiten a habitantes de la quinta región, sus edades fluctúan entre los 18 y los 50 años. En general son de escasos recursos, carentes de oportunidades laborales; son personas que han cometido delito sólo una vez y por ello han sido emplazados a cumplir su condena en completa libertad, sometidos a control y tratamiento por parte del Centro.

De acuerdo a los antecedentes que maneja el Programa Laboral, en general, la población beneficiaria presenta una trayectoria vital irregular. Proviene de un núcleo de familiar disfuncional, en donde el cumplimiento de sus etapas de vida no siempre ha sido totalmente satisfactorio, dando cuenta de procesos escolares inconclusos; ya sea por bajo rendimiento, desajustes conductuales o deserción. En este tenor, la población demuestra un promedio de Enseñanza Media incompleta, siendo levemente superior para el caso de las mujeres; existiendo un bajo número de personas con enseñanza básica incompleta y analfabeta. Todo lo anterior implica en desmedro de sus condiciones de empleabilidad a partir de sus condiciones académicas, las que se conjugan negativamente con la experiencias de inserción laboral, que tampoco son estables ni duraderas; razones que repercuten en un currículo débil, poco atractivo para los empleadores y se constituye en un aspecto que incrementa la contratación en empleos informales, temporales y/o de baja especialización.

Son usuarios de estratos sociales heterogéneos, que a nivel genérico se aglutinan en dos grupos. Un gran número de ellos es de condición socioeconómica y cultural baja, presenta deserción escolar y vive en zonas de alto riesgo donde las oportunidades son escasas. Entre los delitos más frecuentes es posible encontrar el homicidio, robos (simple, con intimidación, en lugar habitado, etc.), abusos sexuales y violaciones, donde el exceso de drogas y alcohol en repetidas ocasiones es mencionada como causal.

Y un segundo grupo de usuarios, que mantiene una situación socioeconómica estable, muchos de ellos con trabajo bien remunerados, familias bien constituidas, son estudiantes e incluso profesionales universitarios, características muy distintas, que hacen que el tipo de delito también varíe. Este se caracteriza por cometer delitos relacionados con la indebida utilización de los documentos, giro doloso de cheques, estafa y reproducción de material pornográfico.

Los delitos de tráfico de estupefacientes y de manejo de ebriedad se presentan en ambos grupos.

A todo esto se une la presencia de anotaciones prontuariales, aspecto que si bien es susceptible de intervenir en ciertos casos de Medidas Alternativas de Reclusión, limita las posibilidades de inserción laboral y social; ya que, conlleva a prejuicios negativos, marginación económica y estigmatización de los

usuarios. Ello genera un rechazo primario que solo puede ser sopesado, al menos en parte, por currículo suficientemente competitivo en cuanto a destrezas y competencias laborales.

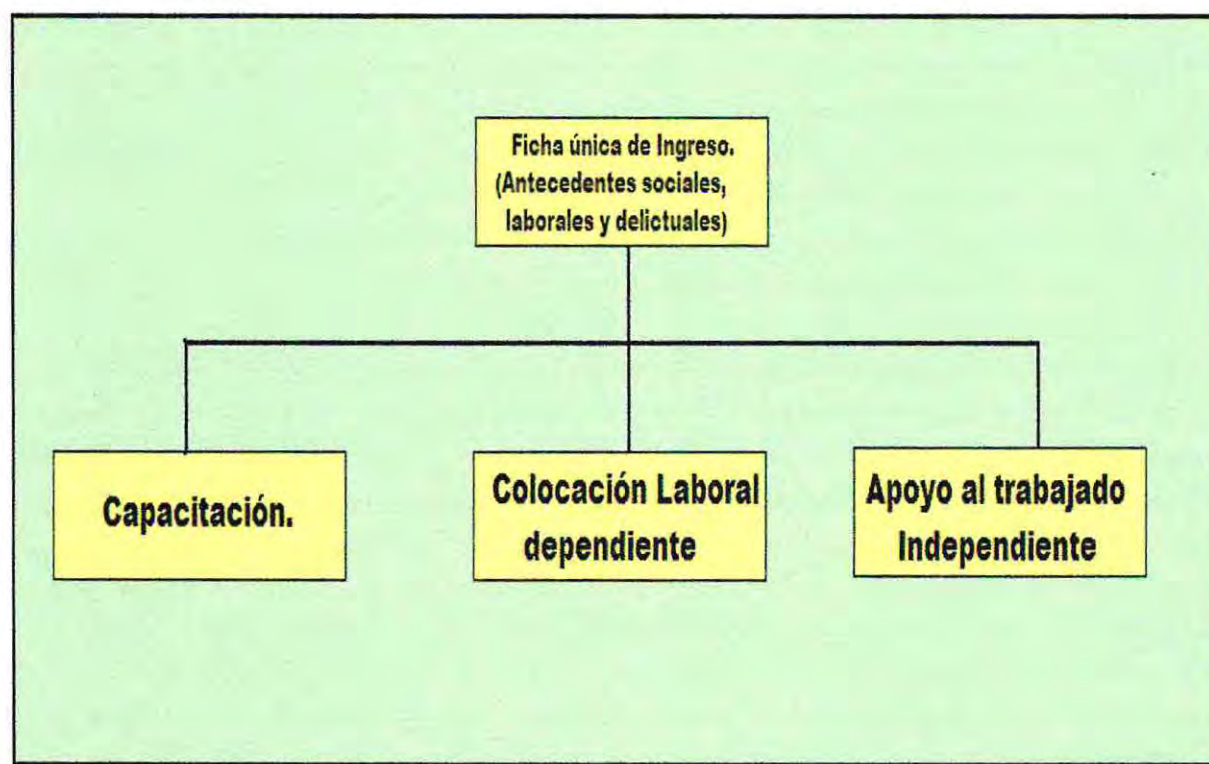
Ejes de Intervención.

El programa cuenta con tres ejes de intervención: Capacitación laboral, Colocación laboral Dependiente y Colocación Laboral Independiente por medio de la entrega de créditos de Apoyo al Trabajador Independiente (A.T.I).

Para la postulación a cualquiera de estos ejes, el usuario debe seguir el siguiente proceso regular:

1. El sujeto ingresa al Programa Laboral derivado generalmente por dos vías:
 - Demanda espontánea: ya sea que el sujeto haya informado en Charla de Ingreso al CRS, o bien, por medio de afiches promocionales, trípticos o del panel informativo que el Programa renueva diariamente con información de cursos, becas y empleos.
 - Derivados por los Delegados de Libertad Vigilada: es decir, que los usuarios que se encuentren cumpliendo con la M.A.R. de Libertad Vigilada, asistan derivados por sus respectivos delegados.
2. Se completa una ficha de ingreso principalmente con los antecedentes personales y sociales.
3. Inscripción en algunos de los ejes de Intervención antes mencionados.

Ejes de Intervención



Fuente: Programa Laboral, Centro de Reinserción Social de Valparaíso, 2005.

1. Capacitación Laboral

Definición breve.

Este eje de intervención, otorga capacitación certificada a los usuarios del Centro a fin de tener un empleo calificado pudiendo ser de manera independiente o dependiente, a fin de que sea de mejor calidad y estable.

Criterios de inclusión

Para postular a este eje, ingresa al programa laboral por medio de la Ficha de Ingreso, donde el usuario expone el curso o área de capacitación de interés.

Posterior a ello, se realiza la etapa de selección de los beneficiarios de los cursos de capacitación, para lo cual se utilizan los siguientes criterios de inclusión:

- Disponibilidad de Tiempo
- Antecedentes Sociales, Psicológicos y criminógenos.
- Interés demostrado

Antecedentes de Gestión.

El Programa Laboral opera de manera descentralizada con recursos institucionales provenientes del Ministerio de Hacienda, es por ello que los recursos o becas de capacitación son seleccionados localmente, lo que implica que cada CRS define sus demandas de capacitación a partir de las necesidades detectadas en las entrevistas. Posteriormente contactan y seleccionan a los organismos de capacitación laboral que tendrán a cargo la ejecución de los cursos.

Para ello, el Programa Laboral de Valparaíso gestiona y trabaja en virtud de diversas redes de apoyo con instituciones del área de capacitación, lo cual se encuentra formalizado por medio de convenios de cooperación. En la actualidad el programa trabaja mediante dos convenios uno a nivel nacional, establecido entre Gendarmería de Chile y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; y uno a nivel regional realizado entre la Institución y la Universidad de Valparaíso, los cuales a continuación serán detallados.

- o Convenio Nacional con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (SENCE)

En el mes de abril del año 2005, se concretó la firma de un Convenio Nacional, entre Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y Gendarmería de Chile; dónde por medio de un proceso de licitación pública se designan los institutos que impartirán los cursos.

Cursos Dictados.

En virtud del convenio antes mencionado, el presente año se encuentran en ejecución los siguientes cursos:

- Cocina Nacional e Internacional: Realizado por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, por medio de su Escuela de Ingeniería de Alimentos, cuenta con una duración de 100 horas cronológicas. En el cual se encuentran participando 16 usuarios del CRS de Valparaíso. Para dicho curso, se destinó un presupuesto de \$ 3.800.000.
- Soldadura al Arco Manual: Realizado por el Instituto DUOC de Valparaíso, éste cuenta con la participación de 18 usuarios, con una duración de 120 horas cronológicas distribuidas en tres días a la semana. Para tal, se ha destinado un presupuesto de \$ 3.540.000.
- Conducción Profesional A-2 y A-4: Realizado por Automóvil Club de Viña del Mar, este cuenta con la participación de 18 usuarios del Centro, con una duración de 157 horas cronológicas su modalidad a diferencia de los demás cursos, es de lunes a sábado debido a la cantidad de horas. Este cuenta con un presupuesto de \$ 3.240.000 para su ejecución.

Estos cursos tienen como fecha estimada de inicio el 2 de octubre del presente año. La modalidad de ejecución es 3 veces por semanas con un total de 4 horas diarias, con excepción del curso de Conducción Profesional que por la cantidad de horas, se realiza de lunes a sábado.

o Convenio Regional con la Universidad de Valparaíso

Otro de los Convenios que Gendarmería de Chile en la Quinta Región presenta desde el año 2005, es con la Universidad de Valparaíso. En ese contexto y particularmente, el Centro de Reinserción Social en conjunto con la Casa de Estudios a través de la Escuela de Ingeniería Civil Industrial, ha implementado el proyecto denominado "aprender a emprender", que contempla aspectos de Gestión Microempresarial y apoyo a las capacidades de emprendimiento. Este se encuentra enmarcado en el Programa de Responsabilidad Social Universitaria que se ejecuta en la institución académica y que busca acerca a los alumnos universitarios a las realidades locales, propiciando con ello una mayor sensibilidad respecto a los problemas que aquejan a la comunidad en el ámbito social, económico y cultural.

Este año el proyecto contempla la participación de 25 personas usuarias del C.R.S Valparaíso, durante éste año, quienes se encuentran recibiendo distintos contenidos por parte de los académicos universitarios, siendo acompañados además, por igual número de alumnos de cuarto y quinto año de Ingeniería Civil Industrial quienes oficiaron de tutores.

Dentro de los resultados obtenidos en la experiencia del año 2006, la totalidad de los asistentes fueron asesorados para postular a un proyecto FOSIS, adjudicándose cada uno con una beca consistente en

\$350.000 con el propósito de iniciar una microempresa. De los cuales no existe un seguimiento hasta el momento.

Paralelamente, el Programa Laboral se financia en su modalidad de Capacitación, por medio de la realización de Convenios de Cooperación destinados a adquirir becas para los usuarios, entre las que figuran las siguientes entidades:

Los Organismos Intermedios de Capacitación (OTIC): que conecta los remanentes tributarios de las grandes empresas con los requerimientos de capacitación de la comunidad, tales como: Asociación de Empresas Exportadoras y Manufactureras (ASEXMA), Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), La Cámara Chilena de la Construcción, y otros

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE): a través de sus Programas de becas ordinarias, Programa Nacional de Becas, Franquicia Tributaria, Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) y otros.

En este ítem, entre abril y mayo del presente año, se ofrecen cursos de 30 horas cada uno relacionados con diversas áreas productivas. Los cursos son brindados por el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), financiados por el Gobierno, cuyo propósito es perfeccionar al individuo para que pueda mantener y desarrollar su trabajo, además, si los miembros de la familia trabajan con el usuario, también pueden participar de dichos cursos. A nivel nacional existen 90 mil cupos de capacitación, sin costos para el usuario, e impartidos por diversos Organismos Técnicos (OTEC) previamente seleccionados por medio de una licitación pública, los que el Gobierno financia toda vez que estos hayan finalizado.

Cada región cuenta con una malla de cursos con los Organismos Técnicos (OTEC) que han sido facultados para impartirlos, el propósito es que los individuos opten por el o los cursos que quieran, de acuerdo a sus sector productivo, por ejemplo, existen cursos de especialización en el rubro de artesanía, comercio, construcción, minería, industria, metalmecánica y energía, industria manufacturera, informática, servicios silvoagropecuarios, transporte y turismo. Además de cursos de interés general como emprendimiento, Gestión empresarial, alfabetización digital e inglés.

Desde el año 2005, el Programa Laboral realiza convenios de derivación con ciertas OTEC ejecutoras, derivando a la población adscrita, entre otros a los siguientes cursos de capacitación, de acuerdo a los intereses que esta presenta, atendiendo principalmente a los beneficiarios por demanda espontánea:

- Fabricación de Muebles Modulares
- Cursos de Camareras
- Técnica de Venta y Atención de clientes
- Inyección Diesel
- Homologación Conducción Profesional Clase A- 5

- Servicio de Bar y comedor
- Técnicas de Ventas y Atención de clientes, entre otros
- Albañilería y estucos para la obra.
- Computación Básica
- Contabilidad Básica

A pesar de todos los esfuerzos realizados, en la evaluación a este eje realizada durante el año 2005, los usuarios evaluaron de manera deficiente este eje, ya que no vinculan su inserción laboral con la intervención del Programa Laboral. Los principales argumentos que esgrimen los beneficiarios tienen relación con que efectivamente se encuentran trabajando, pero en otras áreas diferentes a la de su capacitación, ya sea porque nunca encontraron trabajo en el área, no han encontrado trabajo en ningún área pese a la capacitación, o porque encontraron otros trabajos.

2. Colocación Laboral Dependiente

Dicho eje consiste en la incorporación de los beneficiarios al mundo laboral, en un empleo remunerado y en condiciones laborales estables y adecuadas, a fin de que esto contribuya al proceso de Reinserción Social de los mismos.

Su objetivo principal es: Colocar laboralmente al beneficiario en un empleo remunerado dependiente de acuerdo a sus intereses y habilidades y requerimientos del mercado local y regional.

Para este eje el Manual de Funcionamiento no estipula de manera formal, criterios ni instrumentos con los cuales se seleccionen los usuarios que se pretende insertar laboralmente en la empresa. Sin embargo, el Programa Laboral de Valparaíso, de manera individual propone dos instrumentos para seleccionar a los usuarios:

- La Ficha de Ingreso que a nivel general es por medio de la cual los usuarios son ingresados al programa, en ella éstos manifiestan las áreas en las cuales prefieren trabajar, su experiencia laboral y la realización de cursos de capacitación que puedan aportar a su inserción laboral.
- Test 16 PF, el cual es una prueba psicológica por medio de la cual se puede vislumbrar los rasgos de personalidad, estabilidad emocional, la manipulación de la imagen, entre otros. No obstante a ello, el programa no se encuentra aplicando este instrumento por falta de tiempo por parte de los profesionales.

Por otro lado, ningún estamento de los cuales rigen el Programa Laboral tanto a nivel regional como nacional, plantean criterios de inclusión al eje de colocación laboral dependiente, así como tampoco identifica ni define el perfil de usuario con el cual se pretenda intervenir en dicha área. Es así que generalmente se utilizan criterios de acuerdo a las solicitudes realizadas por los empleadores.

Dentro de los criterios solicitados por éstos, se encuentran los relacionados con: el género, la edad, características personales y en ocasiones las relacionadas a sus antecedentes penales y a los delitos que han cometido, mayoritariamente para que ello no afecte en sus relaciones personales en el interior de la empresa.

Si bien dentro de los objetivos que se plantean para dicho eje se infiere necesario que se deben gestionar redes con empresas a nivel local y regional para obtener cupos laborales. Es preciso destacar la carencia por parte del programa de una metodología que oriente la intervención, la cual contemple: un perfil definido con las cuales se pretende difundir y promocionar el programa, las diferentes etapas por la que atraviesa el proceso de vinculación con empresarios y los aportes con los que éstos pueden contribuir al programa.

Desde Marzo del año 2006, este eje reviste una mayor dedicación y esfuerzo por parte de los profesionales del Programa, debido principalmente a los bajos resultados obtenidos en las colocaciones dependientes gestionadas. Evidenciado en la evaluación realizada el año 2005 en la cual se plantea que el 60% de los usuarios colocados laboralmente, no mantuvieron su trabajo.

3. Colocación Laboral Independiente: Apoyo al Trabajador Independiente A.T.I

En el presente eje el Programa Laboral fomenta las practicas laborales Independientes, por medio de la entrega de créditos de Apoyo al Trabajador Independientes (A.T.I).

Este consiste en el financiamiento de ideas productivas independientes, por medio de créditos no superiores a \$ 250.000 en herramientas, maquinarias y/o insumos.

El objetivo de esta iniciativa es fomentar el trabajo independiente por medio del financiamiento de microempresas y servicios, entregándoles a los usuarios postulantes, además de las herramientas e insumos; la orientación y el apoyo necesario para mantener de manera adecuada su actividad laboral.

En cuanto la proceso de postulación para los Créditos de Apoyo al Trabajador Independiente A.T.I, éste se configura en etapas, las cuales se detallan a continuación:

- Se inicia con el ingreso del usuario al Programa Laboral, para ello se completa la ficha de ingreso única, a fin de recopilar su situación socioeconómica.

- posteriormente, el usuario presenta el formulario personal del proyecto que requiere de financiamiento. Junto a ello las cotizaciones de las maquinarias, herramientas y/o insumos que se pretende utilizar y la documentación necesaria para avalar la viabilidad y legitimidad del proyecto (Iniciación de Actividades, patentes, permisos municipales, etc.)
- El proyecto pasa a la evaluación del Consejo Técnico, compuesto por la Directora del C.R.S, el Jefe Administrativo y el Jefe técnico, los Delegados de Libertad Vigilada e Integrantes del Programa Laboral, en la siguiente dinámica:
 - Se presenta el caso ante el Consejo Técnico.
 - Éste evalúa la idea productiva, considerando los factores de riesgo existentes entre la actividad entre la actividad propuesta y el delito cometido.
 - Se rechaza o se aprueba la propuesta.

Dinámica de Postulación a los créditos de Apoyo al Trabajador Independiente.



Fuente: Programa Laboral, 2005.

Los créditos pueden ser destinados a la adquisición de insumos, entendidos estos como materias primas destinadas a la producción de productos a comercializar, o bien, máquinas y/o herramientas para trabajar. Como la figura de estos apoyos es la de "créditos" es importante considerar que, aun cuando se entregan los tangibles al beneficiarios y no el dinero en efectivo. El dinero debe ser devuelto al Programa Laboral, bajo la siguiente modalidad:

- a) Si se solicitan insumos: El monto de las cuotas pactadas deben ser canceladas en la Cuenta Corriente del Centro de Reinserción Social, sin devolución de lo adquirido. Al momento de la entrega se firman letras de cambio y un documento de crédito en especies.
- b) Si se solicitan herramientas: estas son entregadas en calidad de comodato por tanto una vez cancelado el monto total asignado, estas especies deben ser devueltas al finalizar el pago total al Gendarmería de Chile, quien a su vez hará entrega de los ahorros generados por concepto de pago de cuotas. Por este motivo éstas son depositadas en una cuenta de Ahorro Personal que el beneficiario debe entregar al Programa al momento de recibir las máquinas y/o herramientas. Junto a esta, se firma un Contrato de Comodato y un Compromiso de Ahorro. En el caso de éstas, el usuario pueden solicitar la prórroga de su uso, no obstante haya finalizado su pago, solicitándolo por escrito con 15 días de anticipación al plazo de vencimiento de su crédito, en documento dirigido a la Directora del Centro.

IX. RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN.

- Recursos Humanos.

Dentro del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, trabaja un equipo multidisciplinario, los cuales se distribuyen entre los cargos Administrativos, los Delgados de Libertad Vigilada, Remisión Condicional de la Pena y el Programa Laboral.

Dentro de ellos, se encuentran 5 Psicólogos, 6 Asistentes Sociales, 1 Profesora, 1 Contador Auditor y 3 Administrativos

- Recursos Financieros.

Los recursos del Centro son asignados por medio de la V^a Dirección Regional, desde el Ministerio de Hacienda.

Para el año 2006, el Centro de Reinserción Social de Valparaíso cuenta con un presupuesto asignado para el cumplimiento de los objetivos y metas durante los periodos de enero- diciembre, la suma de 14.175.481. Destinado para los gastos de los programas del Centro principalmente.

- Recursos Materiales.

En cuanto a la Infraestructura del Centro, este pertenece al Ministerio de Bienes Nacionales, esta cuenta con 10 oficinas, un salón, dos baños, una sala de espera para los usuarios, secretaría, sala de fotocopias, y un casino para los funcionarios.

Trabajo Social en la Institución

X. Rol De Trabajo Social En La Institución

Los profesionales del Trabajo Social se insertan por medio de dos cargos que desempeñan en la Institución, Delegado de Libertad Vigilada y a través del Programa Laboral.

En la primera instancia, los delegados de libertad vigilada son definidos por la Ley 18.216 de Medidas Alternativas de Reclusión, como: " *los funcionarios de Gendarmería de Chile encargados de vigilar, controlar, orientar y asistir a los condenados que hubieren obtenido este beneficio, a fin de evitar su reincidencia, protegerlos y lograr su readaptación e integración a la sociedad*", cuya habilitación para ejercer dicho cargo es otorgada por el Ministerio de Justicia, de acuerdo al reglamento, a las personas que acrediten idoneidad moral y conocimiento. Por las funciones del Delegado de libertad Vigilada, el trabajador social que desempeña dicho cargo, se compatibiliza con el Rol de Educador social Informal, a través de la orientación y la asistencia hacia el usuario, la cual pueden abordar problemáticas familiares, laborales, de relaciones interpersonales; hasta problemáticas referentes a drogadicción, alcoholismo y trastornos psicológicos; los cuales se convierten en factores de riesgo ante una posible reincidencia delictual.

Para el Programa Laboral, el Trabajo Social se inserta bajo el rol de coordinador de Redes sociales y Gestor de políticas sociales y recursos, lo cual es fundamental para el logro de los objetivos de éste. Para ello, el profesional que desempeñe éste rol debe caracterizarse por ser proactivo, ya que debe coordinar redes sociales a fin de obtener recursos principalmente financieros, tanto de entidades internas a la institución como externa a ella, principalmente organismos privados. Dentro de los tres ejes de intervención del programa, el trabajador social desempeña dichos roles pero hace hincapié en distintos resultados. Así, en el eje de Capacitación laboral, el profesional coordina redes sociales tanto privadas como estatales, estableciendo los nexos necesarios para poder posteriormente, gestionar recursos financieros para capacitar de forma óptima y de calidad a los usuarios y a su vez obtener becas que permitan a los mismo optar a una capacitación gratuita, para él y para la institución.

En el eje de Colocación Laboral, el Trabajo Social, coordina redes en el área laboral, primordialmente con entidades privadas (empresas, industrias y otros organismos) a fin de dar a conocer la problemática de los usuarios y sensibilizar de la misma, a fin de poder gestionar recursos, principalmente colocaciones laborales para los usuarios, sin que medie como barrera los antecedentes penales que éstos poseen, al presentarse una oferta laboral.

En el Eje de Apoyo al Trabajador Independiente, si bien inserta ambos roles, ya que debe gestionar recursos para financiar a los Micro créditos y coordinar con las entidades pertinentes para que el funcionamiento del proyecto sea óptimo. Junto con ello, el trabajador social, ejerce mediante el nivel de

caso el papel de Educador social informal, ya que debe monitorear y orientar a los usuarios, para que el proyecto laboral se ejecute adecuadamente.

XI. Funciones

Las funciones del Trabajo Social, en la Institución, van ligadas a los roles mencionados anteriormente, ejercen dentro de ella. Así podemos definir como funciones las siguientes:

- Diagnosticar y determinar acciones asistenciales, de orientación y de tratamiento para los usuarios, a fin de contribuir en su readaptación y reinserción e integración en la sociedad.
- Como delegado de Libertad, el trabajador social debe informar al respectivo Tribunal de Justicia, al menos semestralmente del comportamiento de la persona que tiene a cargo. Además de los informes que éste solicite cada vez que sean necesarios.
- Gestión, orientación y coordinación de proyectos micro empresariales, además de su monitoreo constante.

XII. Niveles De Intervención Social

Los profesionales del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, intervienen principalmente dentro de los niveles de Caso, Grupo y Comunidad.

El nivel de Caso, se ejecuta mediante los Delegados de Libertad Vigilada y el monitoreo en el Programa Laboral. En el caso de los Delegados de Libertad vigilada, ésta función se desarrolla por medio del monitoreo constante del penado por parte de un profesional del Centro, el cual debe orientar, atender y vigilar con el fin de propender la Reinserción Social del Usuario. Por otro lado el nivel en el Programa Laboral se desarrolla por medio del monitoreo y seguimiento realizado al interior de éste, con el fin de corroborar y asegurar la adecuada utilización de los beneficios y recursos entregados a los usuarios en las diferentes áreas de intervención, así como verificar los resultados de las intervenciones realizadas a éstos.

El nivel de Grupo se ejecuta, en la actualidad, por medio de los talleres realizados en el Centro. Dentro de los cuales se encuentran aquellos realizados por los profesionales a los usuarios pertenecientes a la Medida de Libertad Vigilada, en los cuales se abordan temas referidos a las competencias y hábitos sociales necesarios para su desarrollo óptimo en la sociedad.

Junto con lo anterior, se encuentran los desarrollados por el Programa Laboral, los cuales son ejecutados por las alumnas en prácticas de dicho nivel, a los usuarios del Eje de Colocación Laboral Dependiente. En éste se ejecutan temáticas referidas a las competencias y hábitos laborales, de manera que se provea de herramientas para desempeñarse de manera adecuada en el ambiente laboral.

Para el nivel de Comunidad, los profesionales del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, abocan su actuar a la Difusión y promoción de las Medidas Alternativas a la Reclusión y la Reinserción Social, por medio de Actividades tales como Seminarios, cursos de capacitación, mesas de trabajo con Organismos e Instituciones que se relacionen con la misión institucional.

En el caso del Programa Laboral, se ejecuta por medio del trabajo realizado por la alumna seminarista y de las alumnas en práctica de dicho nivel, el cual consiste en la difusión y la promoción del Programa Laboral en la comunidad empresarial, con el fin de que éstos provean de nuevos cupos laborales, contribuyendo por medio del Trabajo a la Reinserción Social de los penados.

Junto a ello, otro de los ámbitos donde se desarrolla dicho nivel de intervención, es en la Gestión y coordinación de redes sociales de apoyo, con organismos e instituciones públicas o privadas, que puedan contribuir a la consecución de los objetivos y metas del Programa Laboral.

XIII. Problemáticas Sociales Más Frecuentes

Entre las Problemáticas más frecuentes dentro del Centro de Reinserción Social, podemos mencionar:

1. La carencia de un empleo estable, producto de los antecedentes penales de los usuarios: lo cual sin duda repercute en la dinámica familiar, ya que al no contar con ello, no se tienen un sustento con el cual puedan solventar los gastos familiares, mas aún cuando éstos son jefes de hogar.
2. El escaso bagaje cultural: el bajo nivel de escolaridad que los usuarios poseen, como ya se mencionó muchas veces, éstos provienen de familias de escasos recursos, donde no han tenido la oportunidad de finalizar sus estudios o bien poder acceder a estudios superiores, lo cual los hace susceptibles al rechazo laboral, o bien a optar a cargos de baja calificación y nivel de remuneración.
3. El entorno social de los usuarios: al ser de bajos recursos y al vivir generalmente en barrios periféricos y marginales, son más vulnerables a una posible reincidencia o bien a que vuelvan a caer en una posible adicción a drogas y/o alcohol.

XIV. Vinculación Con Otras Instituciones o Redes Sociales.

Como ya se ha mencionado, una de las labores del CRS de Valparaíso, es la Reinserción Social de los penados adscritos a Medidas Alternativas a la Reclusión. Para el cumplimiento de ello, éste establece

vinculación con redes de apoyo y cooperación mutua, de las cuales se encuentran instituciones y organismos públicos y privados. Dentro de los cuales podemos encontrar los siguientes:

- ✦ El Fondo de Capacitación. FONCAP
- ✦ El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. SENCE
- ✦ El Programa de Educación Chile Califica. Ministerio de Educación.
- ✦ El Centro de Formación Técnica C.F.T. Universidad de Valparaíso.
- ✦ El Programa de Responsabilidad Social Universitaria. Universidad de Valparaíso.
- ✦ El Servicio de Capacitación. SERVICAP
- ✦ Oficina Municipal de Inserción Laboral OMIL. Municipalidad de Valparaíso
- ✦ Fondo de Solidaridad e Inserción Social. FOSIS
- ✦ Patronato Local de Reos. Gendarmería de Chile.
- ✦ Complejo Penitenciario de Valparaíso. Gendarmería de Chile.
- ✦ Consultora CET Chile Consultores.

II. Diseño de Investigación

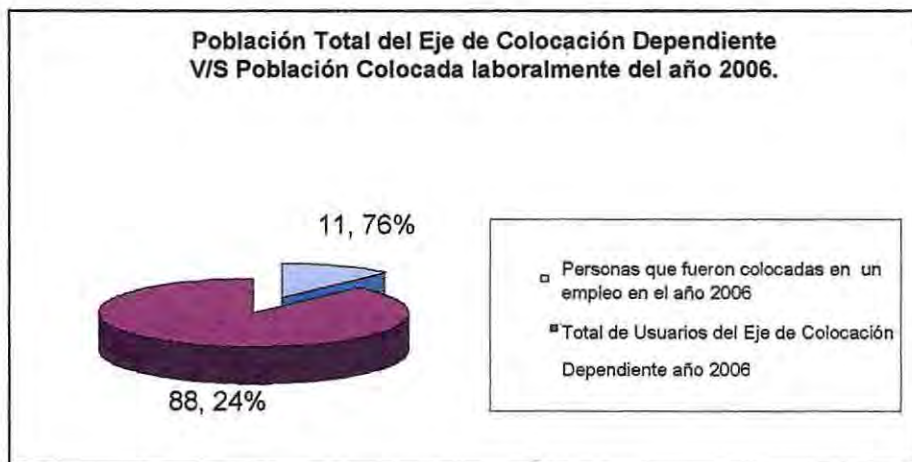
I. Delimitación del Problema.

La Reinserción laboral se constituye en una parte fundamental del proceso de Reinserción a la sociedad de los individuos que se encuentran cumpliendo una Medida Alternativa a la Reclusión. Es por ello, que el Programa de Reinserción Laboral del CRS de Valparaíso, se perfila como organismo fundamental en dicho proceso para aquellos usuarios que aún no han logrado insertarse laboralmente.

Bajo esta lógica, el Programa trabaja para *Reinsertar laboralmente en un empleo calificado a aquellas personas que han sido sancionadas con penas alternativas a la reclusión principalmente y aquellos condenados beneficiados con Salida Controlada al Medio Libre*, por medio de sus tres ejes de intervención: capacitación laboral, colocación laboral dependiente, e independiente por medio de la entrega de Créditos de Apoyo al Trabajador Independientes.

De la población ingresada en el año 2005, se encuentran vigentes 26 personas. En el año 2006, 284 personas se encuentran en la misma situación, de estos 102 fueron ingresados en el eje de Colocación Laboral Dependiente de los cuales solo 12 fueron colocados el mismo año.

Gráfico N°1



Fuente: Programa Laboral, 2005

En el anterior, gráfico se puede visualizar y evidenciar el problema que afecta al Programa Laboral, este tiene que ver con el impacto que tiene el eje de Colocación Laboral Dependiente, ya que como se visualiza solo el 11,76 % de la población ingresada en el año 2006 se pudo colocar en un empleo calificado, considerando que el objetivo primordial de tal área es "*Colocar laboralmente al beneficiario en un empleo remunerado dependiente o independiente de acuerdo a sus intereses y habilidades y requerimientos del mercado local y regional*" (Manual de Funcionamiento del Programa de Reinserción Laboral del Medio Libre; 2007: 8) De acuerdo a ello, no se está dando función al objetivo principal, la causal de ello podría radicar en el funcionamiento del eje de colocación laboral dependiente. Siendo así el problema a investigar es posible definirlo como:

“Los bajos resultados obtenidos en el trienio 2004-2006; por el Eje de Colocación Dependiente del Programa Laboral, perteneciente al CRS de Valparaíso. Podrían incidir en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, afectando, por ende, el proceso de Reinserción Social de los penados”.

Sobre lo anterior se consideraron causales que, a juicio de la alumna y del Equipo Profesional del Programa estarían provocando dicha problemática, entre las cuales se dedujeron las siguientes:

- No se provee de Recursos necesarios para conseguir los objetivos y metas institucionales:
El presupuesto financiero de Programa Laboral, en lo referido a colocación laboral dependiente no define una parte para éste. Tampoco provee de material para realizar difusión ni el procedimiento para ello. Junto a lo anterior, presenta una carencia de Recurso humano, lo que impediría la realización de las gestiones necesarias para cumplir con los objetivos planteados, ya que este no posee un profesional o un administrativo exclusivo para la labor realizada en él.
- La carencia del Eje de Colocación Laboral Dependiente de un procedimiento de intervención normado por el Manual de Funcionamiento del Programa Laboral del presente año: El Manual de Funcionamiento del Programa de Reinserción Laboral para el año 2007, declara lo siguiente: “en el eje de colocación dependiente es importante la gestión que realizan los profesionales del CRS con empresarios locales y de la región, cuestión que permite conseguir cupos o puestos laborales.” Posteriormente plantea que se debe hacer un periodo de seguimiento, el cual debe durar el período en que el trabajador esté en la empresa.

De acuerdo a esto podemos mencionar que para el Eje de Colocación Dependiente, el Manual de Funcionamiento no plantea ningún lineamiento o procedimiento para la intervención tanto de usuarios, cómo las gestiones que se deben realizar con la empresas para captar puestos laborales. Y a diferencia en los otros ejes, en que se define un procedimiento detallado acerca de cómo realizar las gestiones e intervenciones correspondientes al área.

Esta carencia de un procedimiento ordenado y normado en el eje, implica pasos e instancias a seguir, si bien parte de dichas instancias ya se encuentran en funcionamiento, existen algunas que aun no están en función. Por lo anterior es necesario señalar que:

- ✓ El eje cuenta de una instancia teórico- práctica, denominado como Taller de Apresto laboral, entiéndase por ello una preparación adecuada para que los usuarios del programa aprendan y se orienten de cómo insertarse de manera correcta a una oportunidad de trabajo. Éste en la actualidad es realizado por alumnas de práctica a Nivel de Grupo de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad de Valparaíso.
- ✓ Presenta una herramienta de Diagnóstico inicial el cual contempla la información personal, familiar, y laboral de los usuarios que se integran al Programa, y por medio del mismo al Eje de Colocación Laboral Dependiente.
- ✓ Carece de un instrumento de selección adecuado que contemple aspectos psicosociales del usuario y que contribuya a escoger de mejor manera para optar a una ocupación laboral de acuerdo a sus aptitudes y características. Se pretende que el instrumento que sea utilizado para tal, sea el Test de Kudder, evaluación psicológica que orienta hacia las áreas laborales donde el individuo tenga más aptitudes y habilidades para desenvolverse.
- ✓ La inexistencia en el Programa Laboral de un área de trabajo con las empresas, locales y regionales que tengan un carácter sistemático e institucionalizado y que contribuya a la Reinserción Social de los Usuarios del CRS de Valparaíso.

De las causales mencionadas anteriormente, se pudo establecer que la alumna seminarista, intervendría en el último señalado, debido a que es una instancia que en cierto modo la alumna ya posee una experiencia anterior, en la práctica profesional a nivel de comunidad, en la cual se trató de realizar una experiencia semejante.

Como se puede visualizar, el trabajo del Equipo Profesional del Programa Laboral, contemplando profesionales, alumnas en prácticas y seminaristas, se encuentra abocado a mejorar el eje de intervención en el cual, se ha detectado los bajos resultados en el trienio propuesto y además quien tiene mayor demanda por parte de los usuarios del CRS, ya que es fundamental para su Reinserción una fuente laboral, que le permita acceder a los medios legítimos para alcanzar sus metas.

II. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Gendarmería de Chile, como Servicio Público considera la inserción laboral como un pilar fundamental de la rehabilitación, ya que implica en sí el aumento de la autoestima, la aprehensión de normas sociales y valoración del trabajo como fruto del esfuerzo humano.

La Legislación Laboral de nuestro país reconoce la "función social del trabajo", vale decir, el Código del Trabajo parte del supuesto que la relación laboral excede el ámbito privado; una relación subordinada y dependiente interesa a la sociedad en su conjunto, por lo que se entiende que el trabajo dignifica y

engrandece a la persona, por ende, es deber del Estado proteger al trabajador y regular las relaciones subordinadas y dependientes. En el caso de inserción laboral la preocupación radica en si los sujetos infractores de ley se encuentran capacitados para encontrar trabajo al concluir su condena o al estar adscrito a alguna de las Medidas Alternativas de Reclusión.

Para efectos de este proyecto, entenderemos el concepto de Inserción Laboral como la incorporación de una persona a un empleo; y el concepto de Trabajo como el ejercicio de una actividad remunerada independientemente de cual sea su naturaleza, ya sea un trabajador dependiente o independiente.

Durante el año 2005, se realizó un estudio cuantitativo, de corte descriptivo, cuyo objetivo consistió en evaluar el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso entre los usuarios.

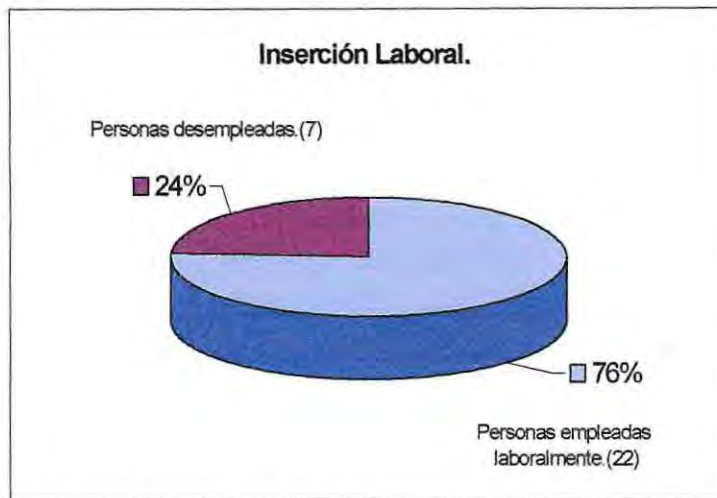
El instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario, que constaba de 16 preguntas cerradas y 15 preguntas abiertas. Este fue aplicado a 36 usuarios de entre 25 y 35 años de edad que habían egresado del Programa de Reinserción Laboral del Centro de Reinserción Social de Gendarmería, en la ciudad de Valparaíso entre los años 2003 y 2004. La población fue escogida al azar entre los 124 beneficiarios del programa.

Este estudio recopiló, antecedentes identificando aspectos laborales de esta inserción, respecto a los tipos de trabajo, al tipo de relación que existe con las entidades empleadoras, y la percepción del usuario respecto a la vinculación entre el programa y su situación laboral actual. En este estudio, se identificaron las siguientes variables que a juicio de la alumna, son importantes al justificar su investigación:

- Variable 1: Inserción Laboral: si los usuarios egresados del Programa se insertaron exitosamente en el mundo laboral, ya sea de manera dependiente o independiente.
- Variable 2: Evaluación del Programa por los usuarios: es decir, si los sujetos de estudio evalúan la vinculación entre el Programa Laboral y su inserción laboral.
- Variable 3: Impacto de la línea de Colocación Laboral dependiente: si los usuarios intervenidos por el programa en esta área continúan con el empleo obtenido con la ayuda del programa.

El análisis de los datos arrojó los siguientes resultados:

VARIABLE N° 1: Inserción Laboral.



Fuente: Programa Laboral, 2005

Los porcentajes obtenidos revelan que tres cuartas partes de los usuarios intervenidos han logrado integrarse a una actividad laboral remunerada, aún cuando el porcentaje de desempleo duplica la tendencia regional según lo demuestran las cifras entregadas por el INE.

En este ítem, el Programa Laboral es evaluado como Regular según los encuestados. Esto no considera la estabilidad del trabajo, muchos de los usuarios si presentan un trabajo remunerado, sin embargo, no se establece si estos aún lo conservan en la siguiente variable se profundiza acerca de ello.

VARIABLE N° 2: Evaluación de los Usuarios Egresados al Programa Laboral.



Fuente: Programa Laboral, 2005.

El gráfico N° 2 muestra que alrededor de tres cuartas partes de las personas que se encontraban trabajando, no vinculan su inserción laboral con la intervención del Programa. Los principales argumentos de los usuarios son que efectivamente se encuentran trabajando, pero en otras áreas

diferentes a la de su capacitación, ya sea porque nunca encontraron trabajo en esa área (14%), no han encontrado trabajo en ningún área pese a la capacitación (42.8%) o porque encontraron otros trabajos (28.5%). Este ítem se cumple de manera Deficiente, de acuerdo a los datos obtenidos.

Ante ello, la alumna puede mencionar que lo anterior podría radicar en el continuo que tiene un eje con otro, lo cual pasa más allá del Programa a nivel local, sino más bien a lo establecido en el Manual de Funcionamiento. Por ende, no bastaría con intervenir sino con realizar un trabajo de seguimiento y un continuo con capacitación y posteriormente con colocación dependiente o independiente.

VARIABLE N° 3: Impacto del Eje de Colocación Laboral Dependiente.



Fuente: Programa Laboral, 2005

En tal variable los investigadores consideran impacto como sostenibilidad del trabajo en el tiempo, de acuerdo a ello el 60% de los encuestados reconoce no continuar ejerciendo el trabajo obtenido por intermedio del Programa Laboral, argumentando razones tales como despido por cumplimiento de contrato, por obra o faena, o por necesidades de la empresa, argumentos que obedecen a la lógica del mercado laboral a nivel nacional y regional, por lo que se reconoce que es parte de la dinámica de la fuerza de trabajo y que no necesariamente se correlaciona con sus condiciones y hábitos laborales, además de considerar motivos tales como interacciones deficientes con los empleadores que los hicieron egresar del trabajo, razones que en algunos casos se relacionaron con características de personalidad de los usuarios, tales como desajustes con la autoridad o deficiente control del impulsos, rasgos frecuentes de encontrar en los usuarios.

Ante ello, se hace necesario en primera instancia trabajar en el reforzamiento de los hábitos laborales de los usuarios, y posteriormente intervenir en la manera de resolución de conflictos de éstos, para así mejorar la relación con el empleador. En segunda instancia, intervenir con los empleadores, a fin de sensibilizar en la problemática, y por ello que su compromiso con el usuario y con el Programa sea mayor y permanente,

considerando empresas que otorguen puestos laborales que presente una estabilidad y permanencia al usuario.

Lo expuesto, refleja las deficiencias que presenta el eje de colocación dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso, ante lo cual se hace necesario intervenir en el mejoramiento de éste. Es por ello que la alumna considera necesaria su investigación e intervención, ya que esto podría a largo plazo, repercutir en el impacto de tal área de intervención y en el proceso de Reinserción de los Usuarios del CRS de Valparaíso. Por ende en el cumplimiento de metas y objetivos del mismo.

III. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

- Objetivos General N° 1.

Analizar la incidencia del factor trabajo en el proceso de Reinserción Social de los Usuarios del CRS de Valparaíso.

- Objetivo General N° 2

Determinar la importancia que las empresas, le entregan a la Reinserción Social de penados con medidas alternativas a la reclusión.

Objetivos Específicos.

- Indagar el grado de conocimiento de las empresas de Valparaíso y de Viña del Mar, acerca de la Reinserción Social y las Medidas Alternativas a la Reclusión.
- Conocer la idea de contribución, que tienen los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la Reinserción Social.

- Objetivo General N° 3.

Indagar respecto a la disponibilidad de las empresas de la ciudad de Valparaíso, para trabajar en contribución a la Reinserción Social de penados con medidas Alternativas a la Reclusión, sobre la base de la Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivos Específicos.

- Indagar en la noción que las empresas tienen, acerca de entregar una oportunidad laboral de preferencia estable, a penados beneficiados con Medidas Alternativas a la Reclusión.

- Objetivo General N° 4.

Determinar la idoneidad y viabilidad de la Responsabilidad Social Empresarial, como línea de acción para el Programa Laboral perteneciente al CRS de Valparaíso.

IV. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

1. ¿Cómo funciona el Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral?
2. ¿Qué variables inciden en su funcionamiento?
3. ¿Existen prejuicios que provocan que los empresarios no entreguen cupos laborales a los usuarios con Medidas Alternativas a la Reclusión?
4. ¿Influye la falta de Recursos Humanos por parte del CRS de Valparaíso, en la disfuncionalidad del eje de colocación laboral dependiente?
5. ¿Es el trabajo formal, un factor relevante en el proceso de Reinserción Social?
6. ¿Están vinculadas la Reinserción Social y la Seguridad Ciudadana?
7. ¿Se podrían vincular la RSE con la Reinserción Social y la Seguridad Ciudadana?
8. ¿Qué tarea o aporte realizan las empresas a la Reinserción Social?

V. SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN.

- Primer supuesto:

El débil Funcionamiento del Eje de Colocación Laboral Dependiente se debería, a que éste no cuenta con un procedimiento formalizado que guíe la intervención de los profesionales, lo cual podría interferir en el proceso de cumplimiento de los objetivos, misión y visión del Programa Laboral tanto a nivel de la región, como de la institución a nivel nacional.

- Segundo supuesto:

El problema podría radicar en la carencia – en el Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa - de un área de trabajo con empresas a nivel local y regional, que contribuya al proceso de Reinserción Laboral de los usuarios mediante el otorgamiento de cupos laborales o por otros medios.

Con la importancia atribuida al trabajo como herramienta de Reinserción Social, el no contar con una instancia de trabajo entre las empresas como principales fuentes de Trabajo, y el Programa Laboral, podría interferir en el cumplimiento de los objetivos, misión y visión del éste; como asimismo - y desde una visión holística - en el cumplimiento de las funciones y objetivos del CRS de Valparaíso.

VI. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de Investigación a utilizar será lo que Hernández Sampieri denomina Descriptivo - Explicativo, en la primera instancia ya que este busca explicar cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno, y en un segundo momento se pretende buscar las causas de la problemática, ante ello se planifica una intervención que dará como resultados tales razones.

La presente investigación se enmarca en un modelo mixto, considerando del enfoque cualitativo, la profundidad, calidad y lo holístico del fenómeno estudiado. En tanto del enfoque cuantitativo, la objetividad y el pragmatismo de ello.

VII. UNIDAD DE ANÁLISIS.

a) Universo.

En la Actualidad nuestro País, cuenta con 648.491 empresas, considerando micro, pequeña, mediana y grandes empresas. De éstas, 51.909 corresponden a la Quinta Región; en la ciudad de Valparaíso, existen en la actualidad 11.751 empresas¹. De ésta totalidad el universo, será producto de un catastro realizado el segundo semestre del año 2006 en el Programa Laboral, el cual se conforma por 20 empresarios de la Ciudad de Valparaíso, que presentar factibilidad de incorporar en su organización personas con antecedentes penales.

Si bien, esta cifra no será la totalidad a intervenir por la alumna, se escogerá una muestra, para la selección de esta, un criterio fundamental será que las empresas presenten la disponibilidad a colaborar con el Programa Laboral, en la Reinserción Social de los usuarios de éste, todo ello sobre los valores de la Responsabilidad Social Empresarial.

b) Tipo de Muestra

Sobre este universo, la muestra a estudiar será de tipo no probabilística, ya que se encontrará intencionada por la alumna seminarista.

El tipo de muestra a utilizar será el denominado por Hernández Sampieri como Sujeto –tipo, cuyo objetivo como es planteado por el autor: "es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización." (Hernández Sampieri y Otros, 1998: 227) Éste tipo de muestra se focaliza primordialmente en visualizar la fenomenológica del sujeto de estudio, por lo cual es utilizado mayoritariamente en estudios exploratorios y en estudios de tipo cualitativos.

Tipo de muestra similar al anterior es el denominado por Rodríguez como típico – ideal: "se trata de un procedimiento muy útil en la selección de los informantes – clave en una investigación. Como cualquier estrategia de selección, intencional o deliberada, requiere el desarrollo de un perfil de los atributos esenciales que debe cumplir el sujeto a elegir y la búsqueda de una unidad que se adapte a dicho perfil". (Rodríguez y Otros; 1996: 137) el mismo autor plantea a continuación que tal definición tiene un carácter claramente selectivo o diferenciador de la persona seleccionada y que además los atributos son creados exclusivamente por el investigador a fin de construir un ideal de informante. Lo cual se hace útil ya que en

¹ Datos obtenidos en el Instituto Nacional de Estadísticas I.N.E, Cámara Regional de Comercio de Valparaíso y La Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

esta investigación se pretende elegir de acuerdo a criterios previamente definidos, a los sujetos de estudio, siendo de esta forma una intervención más acotada y con aquellos que presenten una real disposición a participar.

c) Criterios de Selección de la Muestra.

De acuerdo a lo antes mencionado, la alumna seminarista seleccionará la muestra mediante perfiles que establecen los requisitos para escoger a las empresas que participen en la Investigación y en la Intervención.

Ante ello, se considera como atributos necesarios para la selección de la muestra los siguientes perfiles:

Perfil N° 1:

- Gran, mediano, pequeño o micro empresario, que se desarrolle en el Sector productivo de Industrias Manufactureras.
- Representatividad jurídica, legal y administrativa, vigente.
- Pertenecientes a las comunas correspondientes a la ciudad de Valparaíso.
- Disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Perfil N° 2

- Gran, mediano, pequeño o micro empresario, que se desarrolle en el Sector productivo del Comercio Gastronómico y Turístico.
- Que tengan una representatividad jurídica, legal y administrativa, vigente.
- Que se encuentren en las comunas correspondientes a la ciudad de Valparaíso.
- Que presenten una disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso

Perfil N° 3

- Gran, mediano, pequeño o micro empresario, que se desarrolle en el Sector productivo de Construcción.
- Que tengan una representatividad jurídica, legal y administrativa, vigente.
- Que otorgue seguridad laboral, ante contingentes accidentes y/o enfermedades laborales.
- Que se encuentren en las comunas correspondientes a la ciudad de Valparaíso.
- Que presenten una disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso

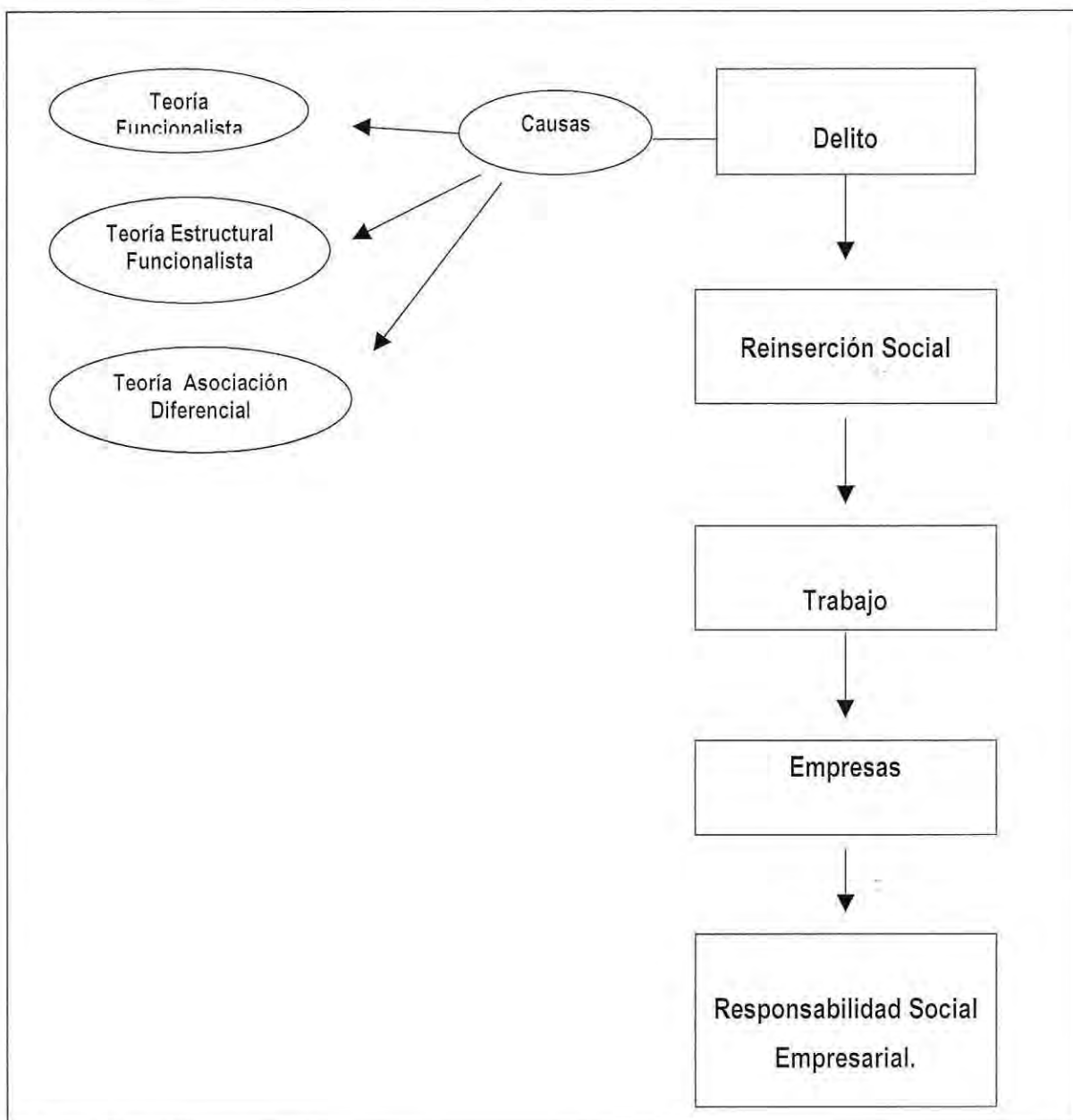
Con tales criterios de selección de la muestra se pretende elegir a los sujetos que formarán parte de la intervención a realizar, y más adelante los posibles integrantes de la Agrupación de Empresarios en formación.

VIII. MARCO TEÓRICO.

En el presente acápite, se reflexiona acerca de los conceptos claves que orientan el presente estudio, abordando temáticas relacionadas al origen del delito y las que enmarcan el proceso de Reinserción social en penados en el Medio Libre.

Para ello se abordará como herramienta fundamental, el trabajo, sus utilidades para la vida humana y los aportes al desarrollo social y psicológico de las personas. Posteriormente se considera la empresa como fuente primordial de puestos laborales, y de producción desde ello, se analiza el término de Responsabilidad Social Empresarial, con énfasis en el compromiso que ésta puede tener con la comunidad que lo rodea y los problemas sociales de que es víctima la sociedad.

El presente análisis literario se orienta con el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia, 2007.

El Estudio del Delito.

1.1 El Funcionalismo.

El funcionalismo, comienza con Augusto Comte, quien plantea que es una forma esencial para los estudios e investigaciones sociológicas. Posteriormente, con el Funcionalismo Moderno llevado a cabo por los antropólogos Radcliffe- Brown y Malinowsky, seguidores de Durkheim, proponen que para estudiar una sociedad o una cultura debemos estudiarla en su conjunto para así poder entender sus instituciones y la relación entre ellas. El funcionalismo busca estudiar la función de las practicas sociales o de una institución, analizando su contribución a la continuidad de la sociedad, ante ello, se propone visualizar la sociedad analógicamente con el cuerpo humano, dicha comparación es la que hacen tanto Comte como Durkheim y otros autores funcionalistas modernos, así para estudiar el órgano del corazón debemos mostrar de que modo se relaciona con las otras partes del cuerpo, del mismo modo demostrar la función de un elemento social implica mostrar el papel que representa en el funcionamiento de la sociedad.(Giddens, 2000).

Así el Funcionalismo: "no mira en el grupo social un equilibrio de fuerzas, sino como una integración de órganos, supervalorándose la armonía, el orden y el ascenso. La sociedad es mirada como una superestructura que integran capas de sistemas y subsistemas" (González. M; 1998: 701).

1.2 La Evolución en el Estudio del Delito.

En el ámbito de la Criminología, el delito es estudiado por variadas disciplinas y escuelas, evolucionando desde la visión de la Escuela Clásica, la cual data del siglo XVIII. Ésta se encuentra marcada por las penas corporales y la pena de muerte, enfocándose en el delito propiamente tal y en los castigos proporcionados por ello. Pasando por la Escuela Clínica Positivista, que nace con el surgimiento del Positivismo, situando el quehacer clínico tradicional como un elemento más de control penal, a ella pertenecen los modelos criminológicos Psicologistas y Antropológicos, más todos los aportes de las neurociencias a la comprensión del fenómeno delictivo; la importancia de su estudio, radica en la demostración de la correlación entre determinadas disfunciones cerebrales y la conducta desviada, con el fin de explicar el fenómeno criminal.

Para lo cual se abocan al sujeto que delinque, proponiendo factores predisponentes, desencadenantes y posibilitantes de su acción criminal y un conjunto de prescripciones para su adecuado tratamiento, más un pronostico del riesgo de reincidencia.

De dicha escuela se destacan las Teorías Antropológicas, las Teorías Psicoanalíticas, y la Teoría Conductista, la que surge en la década de 1930 y rompe con los esquemas anteriores, explicando la conducta humana como un fenómeno susceptible de múltiples cambios debido a la interacción siempre

cambiante entre el sujeto y el ambiente. Desde ahí el delincuente siguió siendo el sujeto de estudio, pero fueron considerados otros factores externos a él, en su conducta desviada.

Junto a otros teóricos de la Sociología y la antropología, los conductistas contribuyeron a dar forma a las Teorías Criminológicas Funcionalistas.

1.3 La Teoría Funcionalista en la Criminología.

De acuerdo a Marco A. González Berendique (1998), las teorías sociocriminogenéticas son aquellas que remarcan la importancia de la génesis del delito en los factores ambientales y del entorno del individuo y que por ende minimizan el valor de los factores biológicos o psíquicos.

Éstas se originaron con la Sociología Criminal, surgida en Europa y Estados Unidos en el siglo XX. Dentro de múltiples teorías se encuentra la Teoría Funcionalista, la cual contempla el delito como un fenómeno social, pudiendo presentar cierta "función", siendo importante que su tasa no alcance límites "peligrosos" creadores de desorden. Para así lograr el buen ajuste social de los desviados.

Los precursores de dicha orientación fueron Weber y Emilio Durkheim. Este último ha orientado varias de sus obras a temáticas referentes con el delito y la conducta desviada.

Para Durkheim, el crimen es un fenómeno social "normal" que incluso cumple funciones y servicios a la sociedad. Su origen y dimensiones se vinculan con la estructura y el grado de desarrollo social y serían circunstancias sociales y no individuales las que explicarían el origen del delito.

Para este, el delito es un factor de salubridad en la sociedad; es normal y funcional en la medida de que no alcancen índices estadísticos altos. Para Durkheim, "la ausencia del delito en una sociedad es inimaginable, imposible de concebir" (González; 1998: 704), ya que permite el equilibrio y la conciencia del bien y el mal, como éste plantea en una sociedad de virtuales santos, el hecho más insignificante, sería calificado como "mal comportamiento". Sin embargo, que el delito sea considerado como "Normal", no quiere decir que los delincuentes sean sanos y normales psíquicamente. (Durkheim, cit. en González; 1998).

Utilidades Sociales del Delito:

- a. Función innovadora, básica para la evolución normal de la moral y del derecho;
- b. Contribuiría al mantenimiento de la solidaridad social. Frente al delito, los ciudadanos se alinean contra el infractor, perciben mejor lo bueno y lo correcto, experimentan, como respetuosos de la ley, un sentimiento de superioridad.

Así Durkheim, propone la siguiente visión del criminal: "el criminal ya no se nos manifiesta como un ser radicalmente insociable, algo así como un elemento parasitario, como un cuerpo extraño e inasimilable,

introducido en el seno de la sociedad, sino que es un agente regular de la vida social" (Durkheim; 2000: 147).

Entonces para el autor, lo anormal, no es la existencia del delito, sino las súbitas fluctuaciones en las tasa de la delincuencia como producto de la anomia², mientras que una determinada cantidad de crímenes forma parte integrante de toda sociedad sana.

1.4 La Teoría Estructural Funcionalista.

La Teoría de la Anomía de Durkheim, fue reelaborada por la sociología norteamericana, siendo uno de los primeros exponentes Robert Merton, quien plantea la Teoría Mertoniana de la "anomia".

Merton también expone la normalidad de la conducta desviada, en el sentido de que puede ser esperada y que son algunas de las estructuras sociales las que ejercen una presión definida sobre ciertas personas para que sigan una conducta inconformista y no una conducta conformista, indagando entonces en las formas de reacción, normales a determinadas situaciones sociales. Desde ello comienza a estudiar las formas en que los grupos sociales se enfrentan a los requerimientos y exigencias de la *estructura social* y la *estructura cultural*: la primera pone énfasis en los objetivos, propósitos e intereses mientras que la segunda limita el acceso a tales metas a gran parte de la población, mediante el uso de *Medios Institucionalizados*, es decir, los medios legítimos y lícitos para alcanzar dichos objetivos y metas. (González; 1998). Cuando se provoca una tensión entre la estructura social y la estructura cultural, se origina lo que el denomina como "anomia" lo cual, a diferencia de Durkheim, no es solo el derrumbamiento o crisis de los valores o normas por razón de determinadas circunstancias sociales, sino ante todo, el síntoma o expresión del vacío que se produce cuando los medios socioculturales existentes no sirven para satisfacer las expectativas culturales de una sociedad. (García- Pablos; 1994)

Tanto González Berendique como García- Pablos, exponen en sus obras que de acuerdo con Merton, esta teoría se vería ejemplificada en el "Sueño americano" o en la sociedad norteamericana, donde si bien la riqueza monetaria no lo es todo, se implanta como un símbolo de éxito y de prestigio, pero no se da la misma importancia a la entrega de los medios lícitos y legítimos para alcanzar dicho fin. Desde esta perspectiva, la riqueza es una meta que la sociedad nos impone indirectamente y es en la elección de los caminos o vías para alcanzarla, donde se podría ver la actitud criminal, en la medida en que lo escogido para alcanzarlo son medios ilícitos e ilegítimos.

No obstante, el ejemplo anterior solo se limita a implantar como fin último la riqueza, acotando de cierta forma la conducta desviada a las personas en exclusión social y a los sectores más pobres, dejando fuera

² Según Durkheim, la anomia es como la crisis, la pérdida de efectividad y desmoronamiento de las normas y valores vigentes en una sociedad, como consecuencia del rápido y acelerado desarrollo económico de la misma y de profundos cambios sociales que debilitan la conciencia colectiva.

los delitos de "cuello blanco", en donde también se puede hacer la ejemplificación, siendo muchas veces las ansias de poder, estatus social u objetivos considerados ilegítimos por la sociedad, lo que conlleva a provocar la conducta desviada.

La elección de Medios legítimos o ilegítimos, estará condicionada en parte por el proceso de socialización del individuo y por el modo en que interiorizó los correspondientes valores y normas. Siendo así planteado por el autor como la Familia, la escuela y el trabajo los encargados de la formación de la personalidad y las metas.

En conclusión, la Teoría Mertoniana de la anomia, plantea que la conducta desviada es una reacción normal o esperada a las contradicciones estructurales de la sociedad, un mecanismo de adaptación del individuo frente a estas contradicciones. Siendo así cuando las diferencias de estratos sociales se encuentran remarcados, la movilidad vertical no es posible y donde la sociedad entrega gran valor a la opulencia económica y al ascenso social, la conducta desviada se convierte en una reacción normal de los estratos desfavorecidos³ que son los que experimentan de mayor forma dicha presión – planteada por el autor - y una frustración más intensa.

Ante la tensión entre metas culturales y medios institucionalizados, el individuo - de acuerdo a Merton - tiene cinco formas de adaptación, las cuales pueden ser más o menos duraderas, no de tipos de organización de personalidad: ello permite que los individuos pasen de una forma a otra al cambiar la esfera de su actividad social. Dichas tipologías se exponen en el siguiente cuadro, en el que el signo (+) indica aceptación, el signo (-) indica rechazo y el signo (+/-) corresponde al rechazo y sustitución por valores nuevos: (González, 1998)

Modos de Adaptación Individual.

Modos de Adaptación	Metas Culturales	Medios Institucionalizados
Conformidad	+	+
Innovación	+	-
Ritualismo	-	+
Retraimiento	-	-
Rebelión	+/-	+/-

Fuente: González; 1998: 714

La Adaptación conformista, sería posible en la medida en que es estable una sociedad. El tipo acepta las Metas y los Medios Institucionalizados, por ende la conducta desviada se ve escasamente.

³ Pudiendo ser los jóvenes, las minorías étnicas o las clases sociales menos privilegiadas.

La Adaptación Innovadora, es cuando el sujeto asimila las metas culturales, pero no internaliza de igual manera las normas institucionales que regulan los modos y medios de alcanzar aquello. Y es aquí donde la conducta desviada se ve de manera más clara, indiferentemente del estrato social, "en los niveles económicos más altos las actitudes dudosas, se visualizan los delitos de "cuello blanco" y el oscuro origen de las riquezas. Siendo más fuerte la presión en los estratos inferiores: la meta – éxito es igualmente deseada pero reducida la instrucción formal trabajo manual estigmatizado". (González; 1998: 715).

La Adaptación Ritualista, el sujeto reduce las Metas Culturales hasta el nivel alcanzable, con respeto casi convulsivo a las Normas Institucionales, esto es posible visualizar en la clase media baja, en donde hay una constante presión por el respeto a los mandatos morales, y donde la conducta delictual no es posible distinguirla. Sin embargo, Merton plantea que los Innovadores pueden cambiar al ritualismo, bajo el peso del sentimiento de culpa, por otro lado no le parece raro, que los ritualistas lleguen a intensas explosiones de rebeldía.

El Retraimiento, se da cuando el sujeto asimiló tanto las metas como los medios institucionalizados, pero éstas no le condujeron al éxito: la incapacidad para recurrir a los medio ilegítimos da lugar a un abandono paralelote metas y medios, y el sujeto elimina así el conflicto y mediante su escape queda asocializado. Aquí podemos encontrar los vagos, alcohólicos, mendigos, drogadictos, etc.

La Rebelión como medio de adaptación, supone el rechazo de metas culturales y de Medios institucionalizados y las califica de arbitrarias, e trata de imponer una estructura social nueva. Aquí se encuentran los descontentos y resentidos, los grupos protestantes y contestatarios.

Por lo anterior, la conducta delictual, podemos verla presente en la Adaptación Innovadora, siendo menester de las instituciones dedicadas a la delincuencias, pasar de dicho estado a una adaptación Conformista o bien Ritualista.

1.5 Teoría de la Asociación Diferencial

Por medio de las teorías explicadas anteriormente, se puede ilustrar las causales por las cuales se provoca el delito, y qué es lo que motiva al individuo a comportarse en forma desviada. La presente teoría puede ser una explicación a las causas que provocan el delito, o bien ser visualizada como las consecuencias ocurridas si el individuo no es intervenido de forma psicosocial a fin de reinsertarlo en la sociedad. De esta manera la presente nos servirá para ejemplificar lo que ocurre con el entorno de delincuente, sea este familiar, laboral o social.

La teoría de la Asociación diferencial o del Aprendizaje Social de Sutherland, fue nombrada por primera vez en 1939 en su obra *Principles of Criminology*. Esta plantea básicamente que la conducta desviada no puede imputarse a disfunciones o inadaptación de los individuos de clases bajas, sino al aprendizaje

efectivo de los valores criminales, hecho que puede ocurrir en cualquier clase social y/o cultura. Siendo el crimen una conducta que no se hereda, ni se imita, ni se inventa; no es algo fortuito e irracional, el crimen se aprende.

El autor construye su explicación sobre las siguientes proposiciones:

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.
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 conductas.⁴
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. (González; 1998; pp. 739-740)

De tal manera podríamos aventurarnos a decir que si bien esta teoría no explica cuales son las motivaciones del individuo a cometer el crimen, sí menciona que es en la interacción con los otros donde éste aprende la conducta desviada, por tal la podrían aprender de él su círculo más cercano, tales como sus hijos, sus amigos y familia; ante ello, se podría especular que al trabajar sobre esta teoría se podría acabar con el círculo de la delincuencia. El autor no propone tal teoría como una causalidad del crimen, sino para explicar el cambio y el aumento en las tasa de criminalidad, lo cual da lógica a lo antes declarado, la gente estaría aprendiendo de individuos ya desviados, a cometer actitudes criminales.

Es por ello, que se propone la idea de intervenir psicosocialmente, en las personas que presentan una conducta desviada, para que así su entorno no internalice conductas y valores que transgredan la norma jurídica social.

⁴ Este es el principio fundamental de la Asociación Diferencial.

2. La Reinserción Social.

2.1 Definiciones conceptuales.

Encontrar una teoría que explique la Reinserción como tal, resulta difícil, casi inexistente. No obstante, de acuerdo a lo antes expuesto se realiza una reflexión, a fin de acercarse a una posible definición.

Etimológicamente Reinserción o Reinsertar, es una palabra compuesta del verbo insertar, el cual proviene del latín insertare, y que se define como: "Volver a integrar en la sociedad a alguien que estaba condenado penalmente o marginado."

- "La Reinserción Social puede entenderse como un proceso que debiera responder a modelos de intervención sistemáticos, tendientes a que las personas que han transgredido normas jurídicas establecidas, desarrollen sus potencialidades de reincorporación a la sociedad". (Olgún; 2002)

2.2 Origen del Concepto

De acuerdo a Cervini (1991), en la alternativa teórica que Hohmeier plantea entre seguridad y socialización, el sistema penitenciario moderno opta claramente por lo segundo, es decir, elige trabajar con la terapia social, siendo la idea de castigo y sufrimiento abandonada por completo. Por ende, la ideología de los sistemas penitenciarios modernos, tiene una connotación más humana procurando la recuperación del delincuente a la sociedad. Desde éste planteamiento, se inicia lo llamado "reeducación", "resocialización" o "reinserción social", asignando al cumplimiento de penas una función primordial, la función correctora y educadora del delincuente, a fin de que éste sea un elemento más y le sea útil a la sociedad.

Plantea además que la esencia de la resocialización o de la reinserción social, se encuentra en el proceso de interacción y comunicación entre el individuo y la sociedad, que no es definido por ninguna de las partes. Ambos deben participar en las mismas condiciones, una de las características primordiales para tal efecto es éste, la bilateralidad, ya que si es unilateral se estaría imponiendo uno por sobre otro, es decir, la resocialización sólo se dará íntegramente cuando el individuo resocializado y el encargado de resocializarlo, acepten o compartan el mismo fundamento moral que la norma social de referencia, vale decir, que ambos estén de acuerdo en los valores que fundamentan el proceso.

Para Cervini (1991), una de las tareas del resocializador, es evaluar el entorno social donde el penado se va a insertar, cuestionando la estructura y el sistema social, principalmente el que tiene relación con el delito.

En tal caso el profesional que pretende reincorporar al penado en la sociedad, debe analizar cuán seguro y idóneo es el entorno donde éste será inserto, ya que necesita saber con qué se va a enfrentar durante el cumplimiento de la condena, o bien al egresar de ella; todo ello a fin de que éste reciba las herramientas necesarias para desempeñarse y no sea vulnerable ante aspectos que podrían incitarlo en volver a delinquir.

2.3 El Concepto desde la visión de la Criminología

En el ámbito de la criminología, si bien no existe una definición exacta de Reinserción, se realizará un análisis a la luz de las teorías expuestas⁵, para poder llegar a una definición acabada y que sea pertinente para el escenario estudiado.

a) Desde las Teorías Sociocriminogenéticas:

Cuando se habla de las Teorías sociocriminogenéticas, Marco González Berendique plantea que son todas aquellas que remarcan la importancia de la génesis del delito en los factores ambientales y del entorno del individuo y que por ende minimizan el valor de los factores biológicos o psíquicos. Ante ello, podemos mencionar que si la definición será sobre la base de las teorías sociocriminogenéticas, esta pondrá énfasis en los factores ya mencionados, es decir la intervención realizada para lograr la Reinserción será en los factores ambientales y del entorno del individuo. Por ende así como es el entorno ambiental y personal del individuo el que entrega las causales del delito, son estas mismas las que darán las medidas por las cuales el individuo se reinsertará a la sociedad.

b) Desde la Teoría Mertoniana de la Anomia:

Merton hace alusión a la normalidad de la conducta desviada, es lo esperado; y que son algunas estructuras sociales las que ejercen una presión definida sobre ciertas personas para que sigan una conducta incómoda. Ante ello, indaga en las formas de reacción y de adaptación a esta tensión por parte de los individuos. Desde esta premisa el autor estudia las formas en que los grupos sociales se enfrentan a los requerimientos y exigencias de la estructura social y la estructura cultural,⁶ así el autor menciona que cuando se produce una tensión entre éstas se provoca la anomia y por ende la conducta desviada.

Esta "tensión" se refleja en que la sociedad impone indirectamente ciertas metas en la vida, y es en los medios donde se podría concebir la conducta desviada, es decir el problema podría radicar en los medios o caminos para llegar a la Meta, pero más allá de eso es en la elección de los medios. No obstante, no podríamos elegir algo que no nos ofrecen. Por lo tanto, el problema podría radicar en los medios que la sociedad nos ofrece para acceder de manera legítima o no a las metas impuestas.

Bajo esta lógica, la Reinserción Social podría ser la serie de intervenciones cuyo fin es orientar o encaminar al individuo que ya ha delinquido, a la elección de medios legítimos y/o legales, para alcanzar la meta impuesta por la sociedad. Minimizando la Tensión provocada por la estructura social y la estructura cultural.

Merton además propone cinco formas de adaptación ante la tensión provocadas por ambas estructuras, estas son: Conformidad, Innovación, Ritualismo, Retraimiento y Rebelión. De acuerdo a ello, se pudo

⁵ Tanto la Teoría de Durkheim, como la Teoría Mertoniana de la Anomia.

⁶ Recordar que en la primera se refiere a los objetivos, metas y propósitos y la segunda se refiere a los medios Institucionalizados.

concluir que la conducta delictual se presencia mayoritariamente en la Adaptación Innovadora, en donde el sujeto asimila metas culturales, pero no internaliza de igual manera las normas institucionales que regulan los modos y medios para alcanzar aquello. Por ello, es menester de las Instituciones dedicadas a la delincuencia, pasar de la inconformidad a una adaptación Conformista o bien Ritualista.⁷ Esto se podría realizar por medio de la Reinserción Social, mediante una intervención psicosocial, la cual busque orientar y/o entregar herramientas adecuadas para que los individuos que presentan una conducta desviada, puedan internalizar nuevas formas de enfrentarse a la Tensión, es decir nuevas formas de adaptación, encaminadas hacia la Adaptación Conformista o Ritualista, siendo estas las más aceptadas y toleradas por la sociedad.

2.4 Labor de la Sociedad en la Reinserción Social.

Sin desmedro de lo anterior, también se debe abordar otra variable significativa en el tema de la Reinserción Social, no solo basta con entregar herramientas o medios legítimos y legales a los individuos que han delinquido a fin de que estos puedan adaptarse e introducirse de manera adecuada a la sociedad, también se debe trabajar con la sociedad, para que ella esté preparada al momento de recibirlos, y que al estar sensibilizada con el tema ella pueda ser accesible a los individuos y evitar la marginación y la exclusión social. Así será la sociedad quien entregue los medios, vías o caminos para que el individuo pueda acceder al sin numero de redes sociales de apoyo, contribuyendo a la Reinserción Social de éstos. Si la sociedad no les entrega el escenario para que las personas puedan desenvolverse adecuadamente, probablemente estos vuelvan a escoger medios ilegales e ilegítimos, para alcanzar sus metas. Es por ello que, se sugiere el trabajo en conjunto entre ambos actores:

- En primera instancia preparando al individuo y
- conjunto a ello, en la sensibilización de la sociedad en la problemática planteada.⁸

⁷ Adaptación Conformista: el sujeto acoge las metas y utiliza medios legales y legítimos para alcanzarla.

Adaptación ritualista: el sujeto reduce las metas culturales hasta un nivel alcanzable, con respeto casi convulsivo a las normas institucionales.

⁸ Merton hace alusión en unos de sus párrafos a la importancia que la sociedad norteamericana entrega a la riqueza monetaria, y que si bien no es lo fundamental, esta es símbolo de prestigio y de éxito. Sin embargo, no entrega similar importancia a los medios por los cuales llegar a esto. Por ende, a juicio de la alumna, el autor pretende explicar que la sociedad al no entregarle la misma importancia a los medios, no se preocupa por poner tales medios al acceso de todos los individuos.

3. El Trabajo

3.1 La utilidad del Trabajo en la vida del hombre

Al preguntarse ¿Por qué uno trabaja?, el autor plantea tres respuestas:

- por ganar dinero para satisfacer sus necesidades primarias;
- por prestigio que el trabajo implica
- y/o por la necesidad de crear. (cit. Bustos, 2005. p. 21)

Más allá de las motivaciones económicas, como se hace mención anteriormente, la persona tiene otras motivaciones para esto, y aún más, tiene motivaciones familiares y personales, quizás metas que pretende cumplir por medio del trabajo.

A nivel personal y familiar la carencia de un trabajo provoca desajustes psicológicos y emocionales de estatus y roles, deterioro de las relaciones familiares, alteración de los niveles de educación y salud. Afectando más que en el sistema económico; en lo personal y emocional del individuo y de su entorno primordialmente familiar.

La carencia de medios principalmente económicos, conlleva a la insatisfacción de las necesidades básicas, y como antes se menciona al deterioro del sistema familiar, lo cual indiscutiblemente conlleva a la pobreza y la vulnerabilidad social. Para lo cual, como es planteado por el Documento "Cesantía y Estrategias de supervivencia", los sectores populares plantean algunos mecanismos o estrategias para paliar la pobreza y la cesantía; la primera es la búsqueda de trabajo, la segunda es la reducción de gastos y enseres que también presenta una secuencia progresiva, la tercera a la solidaridad familiar, la cuarta es la incorporación al mercado laboral de otros miembros de la familia (mujeres, niños, adolescentes y jóvenes) y junto a ello se podría enunciar la ayuda vecina y de los organismos asistenciales oficiales y no oficiales.

Finalmente y como medidas extremas, pero no inusitadas, se dan las emigraciones y las conductas desviadas; entre las cuales podemos encontrar la delincuencia, la drogadicción y la prostitución. (FLACSO, 1997).

3.2 El trabajo y la delincuencia.

La inserción laboral de una persona radica en la obtención de un trabajo ya sea dependiente o independiente, la mayoría de las definiciones de trabajo, contemplan ciertas características: actividad con propósito, actividad instrumental, alteración planeada del ambiente, actividad para lograr los medios de subsistencia.

Si bien puede sonar imposible, la delincuencia se propone como una estrategia extrema de mitigar la desocupación, ya que como fue analizado anteriormente, la carencia de medios legítimos para llegar a una meta social podría provocar la conducta desviada, más aún, la elección de medios ilegítimos tiene estrecha

relación con las causales del delito. Por lo cual, es posible que una persona que presenta una vulnerabilidad social en su entorno próximo, podría considerar como una alternativa el delito para subsistir. Como es posible visualizar, la carencia de trabajo se convierte en un factor preponderante no sólo en la pobreza y la exclusión social; sino a su vez, en la delincuencia y las demás conductas desviadas. Para intereses del presente estudio, al ser la delincuencia una de las estrategias para sobrellevar los aspectos de la cesantía, el trabajo se convierte en un elemento clave al momento de reinsertar a la sociedad a los individuos.

Por lo anterior, se utilizará la siguiente definición: "Trabajo es una actividad humana que reside en transformar el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente la subsistencia y la conservación de la vida" (cit. Bustos; 2005: 17)

3.3 El Trabajo como Herramienta de Reinserción Social.

El trabajo tiene una connotación social, ya que se da en el contexto de la sociedad, un oficio conlleva a otro, el zapatero no existiría si no hubiera consumidores de zapatos. Por ello se considera como una actividad que mantiene en acción a la sociedad, por medio de sus sistemas económicos y políticos, por lo cual se podría decir que es la base de nuestra sociedad. Por medio de esto el ser humano es capaz de satisfacer sus necesidades básicas, y como se planteó anteriormente "el trabajo contribuye en forma muy importante a la transformación del animal en hombre". Así mismo el hombre satisface por medio del trabajo sus necesidades emocionales y psicológicas. Para nadie es ajeno que el trabajo engrandece y dignifica además contribuye a la autoestima e independencia, y no solo al bienestar personal sino también social.

a) La visión del Estado:

La inserción laboral como herramienta de Reinserción Social, se refleja en los estamentos que conforman nuestro país, más allá de reinsertar a penados o ex reclusos, se habla de integrar a la sociedad, ya sea por primera vez o volver a hacerlo, a personas que por alguna razón se o han sido marginados o excluidos de ella.

Por lo anterior la Constitución Política de la República de Chile, contempla en su artículo 19, inciso 16º: *La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Sin perjuicio de que la ley pueda exigir nacionalidad Chilena o límites de edad para determinados casos.*

En esta parte se asignará énfasis en dos aspectos:

- Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección de un trabajo: Si bien esto podría ser obvio para muchos, para algunos esto no se ve en la cotidianidad, muchas personas deben trabajar en cosas que no son de su libre agrado y que por carencia de oportunidades y accesos a ello, terminan trabajando en condiciones laborales precarias, bajos sueldos y muchas veces sin contrato con todo lo que esto implica.

Las necesidades tanto personales como familiares, obligan al trabajador a optar por dichas condiciones ya que prefieren tener algo poco seguro y estable, a nada. Si la sociedad ampliara sus criterios y otorgara más oportunidades, tal situación sería diferente, no obligando muchas veces a automarginarse y excluirse de la sociedad.

- Se prohíbe cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal.

La mayoría de las personas asocia la palabra discriminación con aspectos tales como: la raza, la nacionalidad, la tendencia sexual, la discapacidad física o mental etc. No obstante a ello, es también atribuible a la situación penal.

En este último, frecuentemente es fácil no darse cuenta, pero en la mayoría de los trabajos discriminan, al solicitar para su postulación documentos tales como: el certificado de antecedentes, la fotografía del currículo, el contar con experiencia previa, etc.

Si bien, la seguridad en la empresa es fundamental, la ley estipula claramente que está prohibida cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal; no habla de la moral, ni de la penalidad. Cabe preguntarse: ¿por qué una persona que ha cometido un delito podría no ser idónea para un trabajo? O no contar con la capacidad, sólo porque ha estado en cárcel. Pero qué sucede con aquellos no poseen una experiencia carcelaria y han cometido faltas o delitos de menor grado y que aparecen en el certificado de antecedentes.

Los empresarios discriminan en los requisitos que imponen al presentarse a un trabajo, en la actualidad se ha discutido el tema de la apariencia física, de la edad o bien de la sexualidad de las personas, pero nunca de la situación penal de las personas. No contemplan que la discriminación conlleva a la exclusión social y por ende a la marginalidad, para posteriormente -como fue mencionado en el marco teórico- optar o no a medios no institucionalizados o ilegítimos para satisfacer sus necesidades básicas. Probablemente si los empleadores abrieran más ventanas de oportunidades, podría aminorar los índices de exclusión, de pobreza y quizás también de delincuencia.

La Legislación Laboral de nuestro país reconoce la "función social del trabajo", vale decir, el Código del Trabajo parte del supuesto que la relación laboral excede el ámbito privado; una relación subordinada y

dependiente interesa a la sociedad en su conjunto, por lo que se entiende que el trabajo dignifica y engrandece a la persona, por ende, es deber del Estado proteger al trabajador y regular las relaciones subordinadas y dependientes.

b) La visión de Gendarmería.

Gendarmería de Chile como institución considera el trabajo, como factor importante en el procesos de Reinserción Social de los penados, más aún, todas las orientaciones emanadas de la Dirección Nacional consideran tal factor, reflejado en sus estamentos y organismos; así podemos visualizar que la mayoría de los estudios que se realizan en la Institución tienen que ver con los Programas Laborales, principalmente en el ámbito intramuros. Si bien, no se contemplan muchas experiencias relativas al Medio Libre, los valores que fundamentan dichos estudios son similares.

Así, como es planteado por Fernando Pérez, en su estudio de los Centros de Educación y Trabajo de Gendarmería de Chile: "El trabajo se representa como un fin en sí mismo, pero más que eso es una especie de práctica previa que permitirá que los internos, al salir en libertad, se inserten en el mercado laboral en mejores condiciones y con ello satisfacer sus necesidades descartando la posibilidad de delinquir" (Pérez de Arco; 2000: 22).

"El trabajo los ayuda a formarse una disciplina, a acostumbrarse a levantarse a tal hora y trabajar hasta que termina el turno. Entonces qué mejor herramienta para formarse una disciplina. Y además aprenden un oficio y con eso yo le aseguro que cuando salen la piensan dos veces antes de delinquir porque ahora tienen una alternativa que antes no tenían, antes quizás ni siquiera sabían lo que es trabajar y ahora por lo menos tienen una alternativa que escoger" (Pérez de Arco; 2000: 22)

Al rescatar la última frase, "ahora por lo menos tienen una alternativa que escoge;", es posible recapitular al análisis en las Teorías Sociocriminogenéticas, primordialmente en la Teoría Mertoniana, la alternativa de escoger un nuevo medio, algo legítimo y legal que les permita desarrollarse como ciudadanos en la sociedad, con capacidades y útiles productivamente; quizás una alternativa que antes no tenían, porque su entorno social no les permitía visualizar tal opción, mostrando opciones desviadas, que conllevan al delito. Es por ello que el trabajo se propone como una estrategia para mitigar, no solo la delincuencia, sino la pobreza y la exclusión social, llevando a la persona a optar por los Medios Institucionalizados para optar a las metas que la sociedad impone.

Así Machinno (2002) plantea que: "la capacitación y el trabajo son herramientas fundamentales en la formación de hábitos laborales y sociales, que sirvan de base para la reinserción social de la persona al egreso del sistema penitenciario" (Macchino; 2002: 57). Postula que el aprender y luego desarrollar un trabajo permite estimular y reforzar el desarrollo de los siguientes aspectos:

1. Desarrollo Personal: Identifica y refuerza las capacidades y potencialidades de cada interno reforzando la identidad personal y la autoestima.
2. Formación valórica: Permite adquirir hábitos sociales (cumplimiento de horarios, iniciativa personal, internalizar el concepto de responsabilidad, etc.).
3. Desarrollo de relaciones familiares e interpersonales positivas: Los programas laborales, contribuyen eficazmente a evitar el deterioro físico y psicológico que la prisión produce en los penados, ayudándolos a sentirse valorados en su rol productivo y como personas, lo que le permite sobrellevar de mejor manera su el cumplimiento de su condena.
4. Ofrecer una posibilidad de ingreso económico: Percibir un incentivo económico por su trabajo, junto con favorecer la autoestima y la valoración de la persona, permite al interno ser autosuficiente al interior del sistema penitenciario, e inclusive brindar apoyo monetario a su familia durante el cumplimiento de su condena.
5. Adquisición de conocimientos y técnicas para el desempeño laboral: El aprendizaje de oficios que logran los penados gracias a los cursos de capacitación y talleres posibilitan su inserción y desempeño laboral durante su reclusión y posteriormente en el medio libre. (Macchino, 2002)

La Carencia de oportunidades y de escenarios propicios para desarrollar tales valores enunciados, hacen que en nuestro país la delincuencia siga siendo un tema de palestra político nacional, aún no se logra mermar los índices de delincuencia y de reclusos en nuestro país, según la FLACSO, nuestro país se ubica en el tercer lugar en América Latina, de los países con más personas reclusas y si bien un mínimo porcentaje se encuentra cumpliendo en el Medio Libre (FLACSO, 2001), el trabajo se presenta como una opción para Reinsertar socialmente, por ende disminuir los índices de reincidencia delictual. Como se hizo mención anteriormente, el proceso de resocialización es un procedimiento de interacción entre el individuo y el resocializador, pero éste último debe evaluar la sociedad. Como plantea Durkheim, el delito es parte de nuestra sociedad sana, y es algo que produce la sociedad, y si ella la produce, ¿Por qué no podemos encontrar la solución o las vías de solución en ella? Un Factor importante es la sociedad, y uno de los medios que nos entrega para solucionar aspectos del problema de la delincuencia es el trabajo, es ella la que provee de cupos laborales mediante las empresas, el consumo y la relación cliente – proveedor. Una de las vías por las cuales la sociedad nos ofrece un escenario apropiado para reinsertar por medio del Trabajo, es el sector privado, es decir la empresa.

4. La Empresa y el Sector Privado.

4.1 El Sector Privado en el Proceso de Reinserción Social.

Si bien, la sociedad ofrece muchos organismos gubernamentales y no gubernamentales para desarrollar la Reinserción Social, uno de ellos que tiene que ver con el ámbito laboral, es la empresa o el sector privado. La inserción de la empresa o del sector privado en el sistema penitenciario, se remontan a los programas industriales penitenciarios que se encontraban en el sistema cerrado, vale decir en las cárceles. Uno de los precedentes de esto, es una cárcel de Gante del año 1775; el vizconde Vilain XIV, su constructor, señalaba el trabajo como factor para la reforma de los delincuentes.

En la segunda mitad del siglo XVIII, los escritos reformistas penal inglés John Howard y del pensador Cesare Beccaria, al mismo tiempo de promover las prisiones como alternativas al castigo capital, respaldaban el trabajo de los reclusos como método de rehabilitación.

El Estado de Nueva York fue uno de los primeros en establecer programa de trabajos de reclusos, en vinculación con el sector privado. Hacia fines del siglo XIX, se produce una objeción generalizada contra la contratación de reclusos, aludiendo que el empleo de convictos, era nocivo para la parte laboral honesta del Estado. Posterior a la depresión de los treinta, devastó la economía, lo cual produjo que las empresas privadas comenzaran a desistir de la inserción carcelaria, siendo en la década de los setenta el virtual abandono del sector privado en lo carcelario.

Posteriormente, en 1974 el presidente Nixon propone la inserción de la empresa en el ámbito carcelario, conforme a los lineamientos del sistema de "work release", Sistema iniciado por la Ley Federal sobre Rehabilitación de 1965.

Este cambio recién está comenzando, en el siglo XX se ha abierto paso la evidencia de que el Estado no es el único responsable en solucionar esta problemática, sino que también se incorpora en éste aspecto, la empresa como uno de los principales actores en el funcionamiento de la sociedad.

4.2 La Empresa como productor de Oportunidades Laborales.

El código del Trabajo, define como empresa a "toda organización de medios personales materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotadas de una individualidad legal determinada".

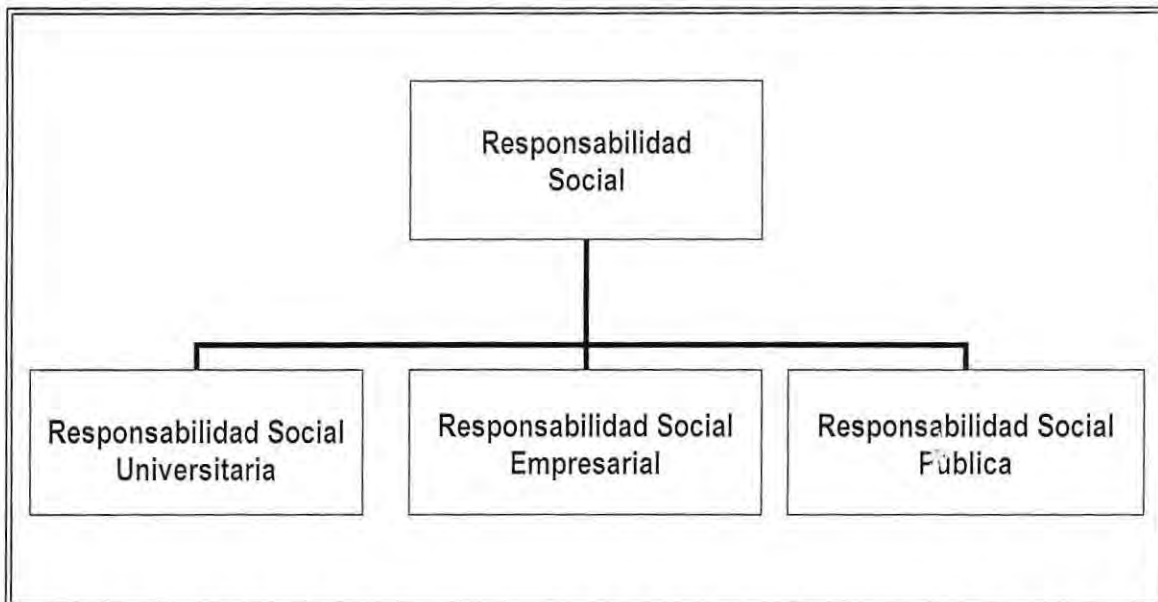
Desde el Trabajo Social, la autora Mónica Jiménez (1996), concibe la empresa como una organización social, como un sistema social abierto que coordina un gran número de acciones humanas, que reúne en una misma trama a ejecutivos, dirigentes, expertos, trabajadores, maquinarias materias primas y dinero.

Esta organización tiene dos objetivos básicos: primero es ser eficiente, vale decir, producir bienes y servicios de forma tal que la supervivencia esté asegurada. Segundo, de naturaleza social, es satisfacer las

necesidades básicas y de desarrollo de los miembros que la componen y desempeñar un rol en el desarrollo social del país. Las áreas clásicas en la empresa son la producción, comercialización, finanzas y de recursos humanos. En esta última área, está encargada de obtener, mantener, controlar, apoyar y desarrollar el recurso humano dentro de la organización.

De acuerdo a los aspectos u objetivos sociales que la empresa pretende alcanzar, podemos decir que esto los cumple en la medida que realiza una labor hacia la sociedad, un aporte en contribución del desarrollo y conservación del sistema social, por medio de la entrega del trabajo, aporta a disminuir problemas sociales, por medio de la conciencia social y medioambiental contribuye a que los recursos sean sustentables y a mantener el medio ambiente. Es por ello que se hace necesario hacer mención, de un valor que a consideración de la alumna es pertinente para el presente estudio y el cual más que contribuir con la Reinserción Social de los penados, estará haciendo un aporte a la sociedad, en forma de "pago" por mantenerla inserta en ella.

5. Responsabilidad Social Empresarial. R.S.E.



Fuente: Elaboración Propia, 2007

En el cuadro anterior, se puede visualizar que la Responsabilidad Social se desglosa en tres tipologías, para la presente investigación se abordará el término de Responsabilidad Social Empresarial.

5.1 Definiciones de RSE.

De las definiciones encontradas en la búsqueda de información, es posible rescatar y destacar las siguientes:

- Como sinónimo de ciudadanía corporativa o sostenibilidad empresarial: "Integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores" (Declaración de la Unión Europea; Libro Verde 2001, p.7).
- "Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sustentable, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida" (Consejo Mundial para el Desarrollo sostenible WBCSD, 2002).
- "Una visión de los negocios que incorpore el respeto a los valores éticos las personas, la comunidades y medioambientales" (Acción RSE, Chile. 2003.).
- "La responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE), es un estilo de gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses asume para el mutuo beneficio. Para tal fin, la empresa debe armonizar en su actividad de producir, la dimensión de la rentabilidad económica con los derechos humanos y laborales, con el bienestar social y con la protección ambiental. De este modo, y conjuntamente con la sociedad civil y el Estado, la empresa asume un rol fundamental en el proceso destinado a lograr una sociedad más justa y sustentable" (Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, diciembre 2005)

5.2 Los Orígenes de la Responsabilidad Social Empresarial

Sería arbitrario definir una fecha precisa de nacimiento del concepto de R.S.E, si bien algunos autores remontan su origen a los años treinta, otros plantean que sus inicios serían a fines del siglo diecinueve, comienzos del veinte, pero el concepto adquiere fuerza en tiempo posteriores como una respuesta a los cambios sociales y culturales imperantes. En los países desarrollados, los directivos de las empresas comenzaron a discutir acerca de la responsabilidad social en los negocios y a desarrollar planes específicos en respuestas a problemas de índole social.

La dirección del Trabajo plantea que los pasos iniciales de la RSE, fueron a fines del siglo diecinueve, comienzos del Veinte, y los primeros precursores fue el Estado con la Iglesia Católica, ya que son ellos quienes instauran en la sociedad el concepto de trabajador como sujeto de derecho: derecho al trabajo, a un salario y a un trato justo. Los Estados a través de la Legislación Laboral impusieron normas que

protegían al trabajador y la Iglesia Católica, por su parte, mediante su Doctrina social promueve la conciencia ética entre los empresarios. Si bien estas acciones en su tiempo, no fueron catalogadas como RSE propiamente tal, dieron indicaciones a las empresas acerca de su deber de desarrollar sus actividades de forma socialmente responsable, principalmente en su relación con sus trabajadores.

Paulatinamente en el siglo diecinueve, con la Revolución Industrial, en países de Europa y en Estados Unidos, fue posible que surjan grandes fortunas y empresarios de las industrias y la agricultura, los cuales impulsados por sus concepciones filosóficas o religiosas, se interesaron por realizar grandes donaciones con fines humanitarios y sociales, apoyando las obras de beneficencia pública, las universidades y artes. Este tipo de acciones fue lo que se denominó "filantropía empresarial" y que para muchos fue la precursora de la actual Responsabilidad Social Empresarial.

La depresión de los años treinta otorga un empuje para que en los años sesenta en Europa y Estados Unidos, los movimientos sociales dieran el decidido impulso a esta idea como una reacción a los efectos negativos, que la liberación económica y la transnacionalización de las empresas y de la economía provocaron, afectando así a los trabajadores y a sus derechos fundamentales y las condiciones de trabajo. Ello, terminó por gatillar una fuerte reacción por parte de la comunidad internacional (sindicatos, ONGs, organismos internacionales), en defensa de los derechos de los trabajadores y en contra de los bajos estándares laborales, que están instalando en las empresas. La RSE se levanta así como una estrategia de rescate de principios y valores universales y fundamentales. (Dirección del Trabajo; 2005)

Juan Pedro Sulbarán, plantea que las principales nociones que dan origen al concepto, las cuales contemplan que la empresa privada tiene responsabilidades para con la sociedad que van más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Y que los empresarios no sólo tiene compromisos con los inversionistas si no también con otros grupos de interés; y más aún que las empresas tiene el sentido de cooperar con la comunidad en la solución de problemas, muchos de los cuales ellas han contribuido a crear. (Sulbarán; 2001)

Por su parte, Daniela Atea (2005), menciona que las primeras manifestaciones del movimiento estaban ligadas a la filantropía, con el tiempo fue adquiriendo mayor amplitud en el significado llegando a perfilarse como lo que menciona: "un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente" (Atea; 2005: 5).

5.3 Teoría de los Stakeholders

Si hay algo en que todos los autores coinciden en el término, es que la RSE contempla la participación activa de toda la empresa, sus trabajadores incluyendo sus accionistas, de aquí se desglosa la idea de los Stakeholders, lo que según la Dra. Elsa González Esteban (2001), es el fundamento teórico base de la Responsabilidad Social Empresarial, ésta argumenta que el modelo de empresa más acorde con la ética empresarial es aquella que visualiza a la empresa como una actividad cooperativa, que busca alcanzar un fin social y que para ello, se apoya en tres tipos de capitales: el humano, físico y el social. Ésta característica es la entregada por el enfoque antes mencionado, ya que éste propone un modelo de empresa pluralista y dinámica; el cual se ha utilizado para describir las relaciones de la empresa con su entorno, pero también para generar estrategias y guías de acción para la empresa moderna.

En cuanto al origen del concepto de "Stakeholders", está vinculado con la aparición de la nueva organización empresarial que comenzó a originarse entre las décadas de los 50 y 60 en los Estados Unidos, y donde T. Tujela (1987), menciona que la empresa tiene exigencias y obligaciones más allá de la consecución de los beneficios. Y que su modo de funcionar más que económico fuera de carácter social y que como éste mismo plantea busca entender las relaciones empresariales de una manera más amplia y no reducida a los trabajadores y empresarios, sino de todos aquellos grupos que permiten que la empresa sea viable y que tenga una cuenta de resultados saneada o apropiada, es decir una pluralidad.

El nacimiento del término Stakeholders, neologismo anglosajón que ha sido traducido comúnmente como "grupos de interés", y que se relaciona con dos metáforas que buscan explicar que la empresa no solo tiene una responsabilidad con los accionistas sino también hacia otros grupos. Una de estas metáforas las plantea R.E Freeman (1982) el cual atribuye el nacimiento del término, a una invención en la década de los 60, y que respondía a un juego de palabras con el término Stockholders que significa accionista, y que por relación fonética y semántica de este término con aquel. Éste fue utilizado por primera vez en el año 1963, en un memorando interno del Institute Reseach Stanford, la cual utilizó el término a fin de atribuir a la empresa responsabilidades ante todos los grupos "sin cuyo apoyo la organización podría dejar de existir" y no sólo hacia los accionistas (Stockholders).

5.4 Diferencias entre la RSE y la Filantropía

Si bien a la mayoría de las personas el término de RSE lo asemejan con la filantropía, cabe destacar que existen características que las diferencian, y que posibilitan que la filantropía sea la precursora de la RSE. Para lo anterior, se presenta el siguiente cuadro que muestra las deferencias existentes entre estos dos términos:

Responsabilidad Social Empresarial	Filantropía
Es una política de empresa	Es una política de personas: el propietario, los accionistas.
Es una acción permanente. Es un modo de actuar y de hacer empresa	Es una acción de carácter puntual
Tiene una dimensión externa e interna	Tiene una dimensión sólo externa
Se basa en principios éticos. El reconocimiento de las personas y sus derechos	Se basa en principios altruistas, como la solidaridad.
Se orienta a personas (sus trabajadores, proveedores, clientes), a la comunidad y a la sociedad en general.	Se orienta a instituciones o a la sociedad civil organizada: fundaciones, universidades, organizaciones de ayuda solidaria.
Tiene y se busca un impacto económico en la empresa: mayor productividad, mayores ventas, mayores ganancias.	No tiene ni se pretende un impacto económico en la empresa.
Apunta a generar una relación virtuosa entre las empresas y entre la empresa, la comunidad, el gobierno, la sociedad y el medio ambiente.	No busca generar un arelación virtuosa en la cadena productiva, ni con la sociedad y sus agentes.
Los recursos financieros destinados al financiamiento de las acciones de responsabilidad social, provienen del presupuesto de la empresa.	Los recursos financieros que se destinan a las acciones filantrópicas, provienen de las utilidades.
Es un compromiso formal de carácter voluntario, sujeto a evaluación y control social	Es una acción voluntaria no sujeta a evaluación ni control social.

Fuente: (Dirección del trabajo; 2005: 22-23).

La Dirección del Trabajo, propone una serie de diferencias que marcan las características propias de cada uno de los términos planteados, haciéndolos similares pero no idénticos. Y además en una visión más integral, la RSE se caracteriza por su permanencia, formalidad, que es basados en principios éticos empresarial, lo cual la diferencia con la filantropía, que es de carácter altruista, por ende las practicas de RSE deben tener un fundamento ético o valores superiores, ya que "No hay RSE sin ética en los negocios". A diferencia de la filantropía la RSE obliga a la empresa, al establecimiento de un compromiso constante con la sociedad, y no aboca a un fin determinado si no que contempla variadas aristas de la sociedad, como son el medio ambiente, la comunidad, sus compradores, pero principalmente sus trabajadores. Por lo anteriormente expuesto, es posible declarar que la Responsabilidad Social Empresarial, podría ser una versión más evolucionada de la Filantropía, la cual contempla mayores rangos de acción, componentes teóricos y éticos, coherencia entre el discurso y la acción.

5.5 Dimensiones de la RSE

La Responsabilidad Social Empresarial, está compuesta por una dimensión interna y externa. Los autores declaran que la dimensión Interna tiene que ver con lo referente al interior de la empresa, es decir con las prácticas que involucren a sus trabajadores, mientras que la dimensión externa, tiene que ver con el entorno que acoge a la empresa, es decir, la sociedad, la comunidad y el medio ambiente, los cuales participan en el proceso de producción de la misma.

La Dimensión Interna, no sólo debe abocarse al cumplimiento de los Derechos Laborales, sino además a todas las prácticas que involucren a los trabajadores y miembros de la empresa, y que pudieran afectar al funcionamiento interno de ésta. Por ende, debe considerarse también en dichas prácticas, la capacitación, perfeccionamiento y profesionalización de los trabajadores, además de contar con condiciones de trabajo seguras e higiénicas, y con ello considerando al trabajador como persona y respetando tal, estableciendo una relación ética y responsable con sus intereses y con las instituciones que lo representan. Estableciendo así una relación y una comunicación transparente, sobre la base del respeto, entre la empresa y los trabajadores, y las instituciones u organizaciones que lo representen.

En la visión corporativa de la RSE, esta también permite la participación de los trabajadores, y que se involucre en la solución de problemas, el logro de metas establecidas y en el desarrollo personas y profesional.

Además no permite ni ejerce ningún tipo de discriminación. Estableciendo una política interna que apunte a valorizar y potenciar las competencias de sus trabajadores para un mayor desarrollo profesional.

En cuanto a la Dimensión Externa, esta se refiere a la expresión de los códigos éticos que la empresa tiene con su entorno, vale decir, "el respeto hacia el medio ambiente, en el compromiso y las acciones de ayuda

al desarrollo económico y social de la comunidad, y en el desarrollo de las prácticas comerciales responsables con sus clientes, inversionistas, proveedores, contratistas y distribuidores, y por último, con la sociedad y el Estado" (Dirección del Trabajo; 2005; p. 24).

La empresa socialmente responsable debe contemplar los factores que perjudican o que impactan en el medio ambiente y debe minimizar los efectos negativos y potenciar los positivos, considerando la restitución de los recursos utilizados o afectados en la producción, de manera de perpetuar la sustentabilidad de los recursos naturales. Al igual que en el anterior, la empresa tiene la responsabilidad de contribuir al desarrollo económico y social de la comunidad y la sociedad que lo entorna, retribuyendo a esta los aportes de infraestructura, capital humano y social que ésta le provee, contribuyendo al progreso y a la solución de los problemas sociales que pudieran estar aconteciendo en ella, aportando por ende esta vez a la sustentabilidad de los recursos sociales y humanos.

Del mismo modo, la empresa les debe respeto y responsabilidad a sus proveedores, consumidores y clientes, ya que son éstos los que mantiene activa la producción y la permanencia de la empresa. Hacia sus proveedores, cumpliendo sus contratos, compromisos, motivándolos a desarrollar una actitud positiva de respeto y efectivo cumplimiento de los derechos de sus trabajadores. Y a sus clientes y consumidores se ejerce una preocupación permanente por desarrollar productos y/o servicios de calidad, confiables que no perjudiquen su salud e informándolos a cabalidad de sus productos y de los probables riesgos que pudieran provocar.

Las dimensiones de la RSE, si bien son destinadas hacia diferentes actores, no son excluyentes entre sí, y se podría declarar que lo óptimo sería que las prácticas fueran desarrolladas hacia ambas dimensiones.

5.6 Pilares de la Responsabilidad Social Empresarial



De acuerdo a lo anteriormente señalado, AcciónRSE⁹, esta define que la R.S.E posee cinco pilares fundamentales para poner en práctica el término:

PILAR	PRÁCTICA
<p>ÉTICA EMPRESARIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - códigos de valores y ética - gobiernos corporativos - competencia leal - relación público-privada -

⁹ Acción RSE es una organización empresarial nacida del sector empresarial para promover las buenas prácticas en materia de responsabilidad social empresarial. Desde sus inicios ha contado con el respaldo de las compañías líderes en Chile en materia de RSE, quienes impulsan las actividades que realiza la organización.

<p style="text-align: center;">CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - balance vida personal-laboral - diversidad, respeto, no discriminación - salud, seguridad y condiciones de trabajo - desarrollo profesional y personal - participación - despidos (desvinculaciones)
<p style="text-align: center;">MEDIO AMBIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - reciclaje - ahorro energético - diseño y construcción "ecológica" - prevención de la contaminación
<p style="text-align: center;">COMPROMISO CON LA COMUNIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - apoyo a proyectos o causas sociales - voluntariado - reporte social y evaluación de desempeño
<p style="text-align: center;">MARKETING RESPONSABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - marketing con causa social - ética publicitaria y técnicas de venta - privacidad del consumidor - calidad, seguridad y etiquetado producto.

Fuente: Acción RSE, 2006

6. Gestión Pública.

Una característica de la gestión pública en la última parte del siglo veinte e inicios del actual, en la gran mayoría de los países, ha sido el crecimiento del sector público en términos de sus escalas y diversidad de actividades para responder a las demandas de los ciudadanos, en sociedades de creciente complejidad. En efecto, los gobiernos han experimentado un cambio significativo en el ámbito de sus actividades a lo largo de las últimas décadas. Actualmente, una parte importante de éstas consisten en la prestación de servicios en contextos de crecientes exigencias desde la ciudadanía.

La orientación hacia la participación activa por parte de la sociedad en la creación de las políticas públicas por medio de sus necesidades, hace que el Estado implemente proyectos y programas sociales destinados a conseguir el bienestar de las personas y su desarrollo social.

La gestión pública entendida como el funcionamiento del sector público, considera ciertos factores que vienen a evaluar y por ende a mejorar, de forma holística, tal dinámica interna. Por lo cual, considera en su evaluación el funcionamiento propiamente tal, como así también las políticas de gestión pública entendidas como: la suma de reglas institucionales que guían, constriñen y motivan al sector público como un todo. (Salum, E.; 2006)

Dentro de los instrumentos y herramientas que evalúan dicho comportamiento interno del sector público se encuentran los indicadores de desempeño, los cuales a continuación se detallan.

6.1 Indicadores de desempeño

Los indicadores de desempeño, se originan en el año 1994, sobre la base de un plan Piloto de Modernización de la Gestión de servicios públicos llevados a cabo por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, durante el año 1993 donde participaron cinco instituciones. Se discontinúa durante los años 1999 – 2000 ya que en dicho período se agregan algunas modificaciones, tales como: en 1998 se agregaba un incentivo monetario a los funcionarios por el cumplimiento de las metas e indicadores así para el año 2000 este incentivo se vincula al cumplimiento de etapas de desarrollo del sistema de Gestión.

A partir del proceso de formulación de proyectos de presupuestos 2001, los indicadores de desempeño fueron reincorporados a dicho proceso.

El objetivo de estos indicadores es disponer de información de desempeño de las instituciones y enriquecer el análisis en la formulación de presupuestos y su discusión en el congreso nacional.

Para Marcela Guzmán, los indicadores de desempeño se definen como "son una herramienta que entrega información cuantitativa respecto al logro o resultado en la entrega de los productos (bienes o servicios) generados por la institución, pudiendo cubrir aspecto cuantitativos o cualitativos de este logro. Establece una relación entre dos o más variables, la comparadas con un período anterior, productos similares o meta o compromiso, permite evaluar desempeño" (Guzmán; 2005: 19).

Dentro de los componentes que esta autora propone como parte de los indicadores se encuentran los siguientes:

- Meta o compromiso; así el resultado de los indicadores permite inferir una medida de logros de las metas propuestas.
- Las metas pueden estar directamente relacionadas con alguno de los productos o subproducto o tener un carácter más amplio de su quehacer.

Algunas de las características esenciales que los indicadores de desempeño deben presentar, al momento de ser formulados, son:

- Pertinencia
- Razonable independencia de factores externos
- Compatibilidad
- Requerir de información a costos razonables
- Confiables
- Simples

- Comprehensivos
- Constituir información de carácter público
- No exceder la capacidad de análisis de quienes la usarán.

6.1.1 Ámbitos y dimensiones de los indicadores

- Ámbitos de Control

Los indicadores de desempeño pueden referirse a distintos ámbitos de control de la implementación de Políticas y Programas públicos, dentro de los cuales encontramos los siguientes:

- a) Procesos: Se refieren a actividades vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los productos (bienes o servicios), incluyen actividades o prácticas de trabajo tales como procedimientos de compra, procesos tecnológicos y de administración financiera. Los indicadores de proceso ayudan en la evaluación del desempeño en áreas donde los productos o resultados son difíciles de medir.
- b) Productos: Se refieren a los bienes y/o servicios producidos o entregados y corresponden a un primer resultado de un programa o acción pública. Sin embargo, el concepto no está restringido sólo a niveles de producción o provisión sino que se extiende a importantes características o atributos de estas acciones.
- c) Resultados intermedios: Se refiere a los cambios en el comportamiento, estado, actitud o certificación de los beneficiarios una vez que han recibido los bienes o servicios de un programa o acción pública. Su importancia radica en que su ocurrencia facilita y hace más probable alcanzar los resultados finales, y en consecuencia constituyen una aproximación a éstos.
- d) Resultados finales o impacto: Son resultados a nivel del fin de los bienes o servicios entregados e implican un mejoramiento en las condiciones de la población objetivos atribuibles exclusivamente a éstos. En algunas oportunidades es difícil disponer de esta mediciones, principalmente, por la dificultad de aislar los efectos de otras variables externas y/o porque muchos de estos efectos son de largo plazo. (Guzmán; 2005: 20)

La autora propone que los ámbitos de control, son aquellos que pueden producir ciertos indicadores de desempeño. Siendo éstos los escenarios donde surge estos indicadores y por tal de donde se obtiene la información necesaria para el enriquecimiento del análisis en la formulación de las políticas sociales.

- Dimensiones y Focos del desempeño.

Por otro lado existen también, focos o dimensiones dónde los indicadores miden la factibilidad y relevancia de las gestiones institucionales, dentro de las cuales existen cuatro:

- Eficacia
- Eficiencia
- Economía
- Calidad del servicio

De acuerdo a ello, es posible recopilar información acerca del procedimiento que se llevo a cabo para el logro de los resultados por medio de la entrega de productos y servicios generados por la Institución, lo que hemos llamado Gestión Institucional.

Cada una de estas dimensiones se define de la siguiente manera:

- Eficacia. Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, en qué medida el área, o la institución como un todo, está cumpliendo con sus objetivos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello.
- Eficiencia. Describe la relación entre dos magnitudes:
 - La producción física de un producto (bien o servicio) y los insumos o recursos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producción.
 - En otros términos, se refiere a la ejecución de las acciones, beneficios o prestaciones del servicio utilizando el mínimo de recursos posibles.
- Economía. Este concepto se relaciona con la capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en el marco de sus objetivos. La administración de recursos institucionales exige siempre el máximo de disciplina y cuidado en el manejo de la caja, del presupuesto, de la preservación del patrimonio y de la capacidad de generar ingresos.
- Calidad del servicio. Se refiere a la capacidad de la institución para responder a las necesidades de sus clientes, usuarios o beneficiarios. Se refiere a atributos de los productos (bienes o servicios) entregados, tales como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega del servicio, comodidad y cortesía en la atención. Algunas relaciones que reflejan este concepto son el número de reclamos sobre el total de casos atendidos, tiempo de tramitación de beneficios, tiempo de espera en oficinas de atención de público o velocidad de respuesta de cartas, llamadas o reclamos por parte de los usuarios. (Guzmán, 2005)

Para evaluar el desempeño la autora nos plantea entrecruzar los ámbitos de control y las dimensiones del Desempeño. De esta manera a nivel de proceso se medirá la eficacia con indicadores, referentes a evaluar las actividades y trabajo realizado para producir bienes y servicios, y que contribuyen al cumplimiento de

objetivos. En cuanto de eficiencia, cómo estas actividades producen gran cantidad de bienes al menor costo posible.

6.2 Gestión Interna del Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso

De esta manera, en términos de gestión específica del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, encontramos un instrumento fundamental: El manual de Funcionamiento, el cual plantea que los objetivos para el componente de capacitación Laboral son los siguientes:

- Fomentar en el beneficiario la adquisición de hábitos y habilidades sociolaborales que permitan la inserción, adaptación y mantención de un trabajo.
- Calificar técnicamente al beneficiario en un oficio, en competencias laborales relacionadas con un oficio o en gestión para el emprendimiento laboral que permitan desempeñarse en un trabajo remunerado.
- Capacitar al beneficiario en el dominio de la lecto escritura y el término de la educación en el sistema escolar formal. (Departamento Tratamiento Medio Libre, 2007)

Adjunto a ello, plantea que: "la capacitación a los beneficiarios del programa es un medio y no un fin en si mismo, ya que lo que busca finalmente es que el sujeto condenado desempeñe un trabajo remunerado a través de los aprendizajes adquiridos durante el proceso de capacitación, lo cual debería impactar positivamente en su Reinserción Social" (Departamento Tratamiento Medio Libre; 2007: 7).

Dicho esto es posible evidenciar, la gran importancia que la capacitación y el trabajo tiene como herramientas para formar hábitos y conductas laborales y sociales, necesarias en e proceso de Reinserción Social, a fin de proveer cierta estabilidad y seguridad, económica y emocional.

De acuerdo con un estudio evaluativo realizado durante el año 2005, se observa que un 57% de los usuarios egresados¹⁰ de la línea de Capacitación no han utilizado las competencias adquiridas en su inserción laboral, es decir, que no han trabajado en el oficio en que fueron capacitados.

De los cursos ejecutados durante el año 2005, se encuentran:

Curso de Capacitación	Institución Ejecutora	Nº de Horas	Nº de Alumnos
Revestimiento Habitacional	Instituto del Mar	100	15
Manipulación de Alimentos	Instituto del Mar	110	14
Conducción Profesional A-2	Escuela de Conducción "El Conquistador"	152	17
Carpintería en aluminio	INACAP	100	8
Servicio Bar y Comedor.	ASIVA	250	9
Gasfitería e Instalaciones Sanitarias	ASIVA	60	5

Fuente: Programa Laboral, 2005.

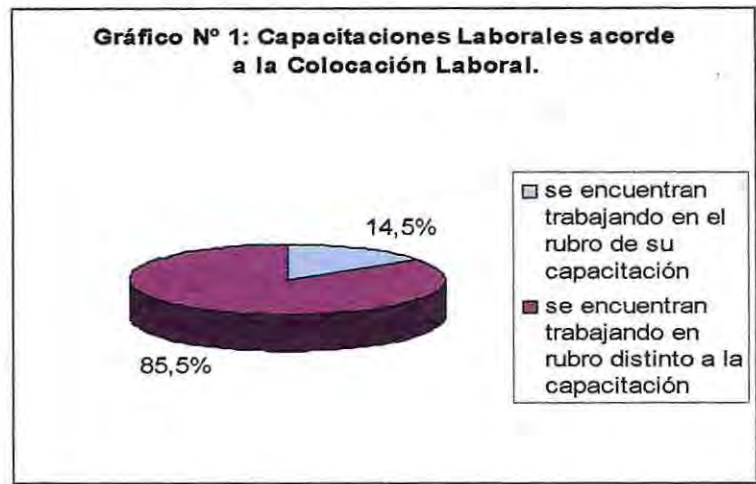
Reiterando lo mencionado anteriormente, un 57% de la población egresada del Eje de capacitación no han hecho uso efectivo de los cursos de capacitación. Es decir de un total de 68 personas capacitadas¹¹, 39 de ellas no han utilizado las competencias obtenidas en los cursos para reinsertarse laboralmente. De esta manera, se puede deducir que los cursos de capacitación financiados por Gendarmería de Chile, no aportan completamente con la inserción laboral de los penados. Por lo cual no se cumple uno de los objetivos formulados por la Dirección Nacional, el cual plantea la capacitación como un medio para obtener la colocación laboral.

Si bien el Programa Laboral considera en sus metas, el contar con personas que hayan sido capacitadas y posteriormente colocadas. El área de capacitación laboral, no se manifiesta como una instancia previa a la colocación laboral, más aún no se considera como requisito para optar a un puesto laboral, el estar capacitado en el área.

Sin embargo, el problema no radica en la continuidad de ambos factores, sino más bien en la Gestión realizada por el Programa Laboral, tanto a nivel nacional como Regional, por conseguir cupos laborales que tengan relación con las áreas de capacitación otorgadas, es decir, no se plantea la búsqueda de empresas locales o regionales de acuerdo a las personas que han sido capacitadas en el Programa.

¹¹ Total aproximado, ya que no se cuentan aquellos usuarios insertos en nivelación de Estudios, que si bien corresponde al componente de capacitación laboral, no tiene utilidad para los presentes fines.

Considerando como universo el 57% antes mencionado, sabemos que de éste un 85,5% manifiesta que se encuentra trabajando pero en otro rubro diferente al que se capacitaron. Lo cual es justificable bajo diferentes causales, tales como: la calidad de la capacitación, la destreza de los usuarios, las redes de contacto, entre otros.



Fuente: Programa Laboral, 2007.

Más que el incumplimiento de los objetivos, la relevancia de dichos datos es que al no estar cumpliendo con el fin de los cursos de capacitación; los recursos destinados por Gendarmería de Chile para ello no están siendo aprovechados de manera eficiente, ya que como se ha visto reflejado, los cursos no están provocando mayores cupos laborales, y no están persiguiendo el fin último de la capacitación que es la colocación laboral específicamente dependiente. Por ello, el problema no sólo afectaría al cumplimiento de objetivos del Programa Laboral, sino también al presupuesto de Gendarmería de Chile a nivel regional y por ende del país.

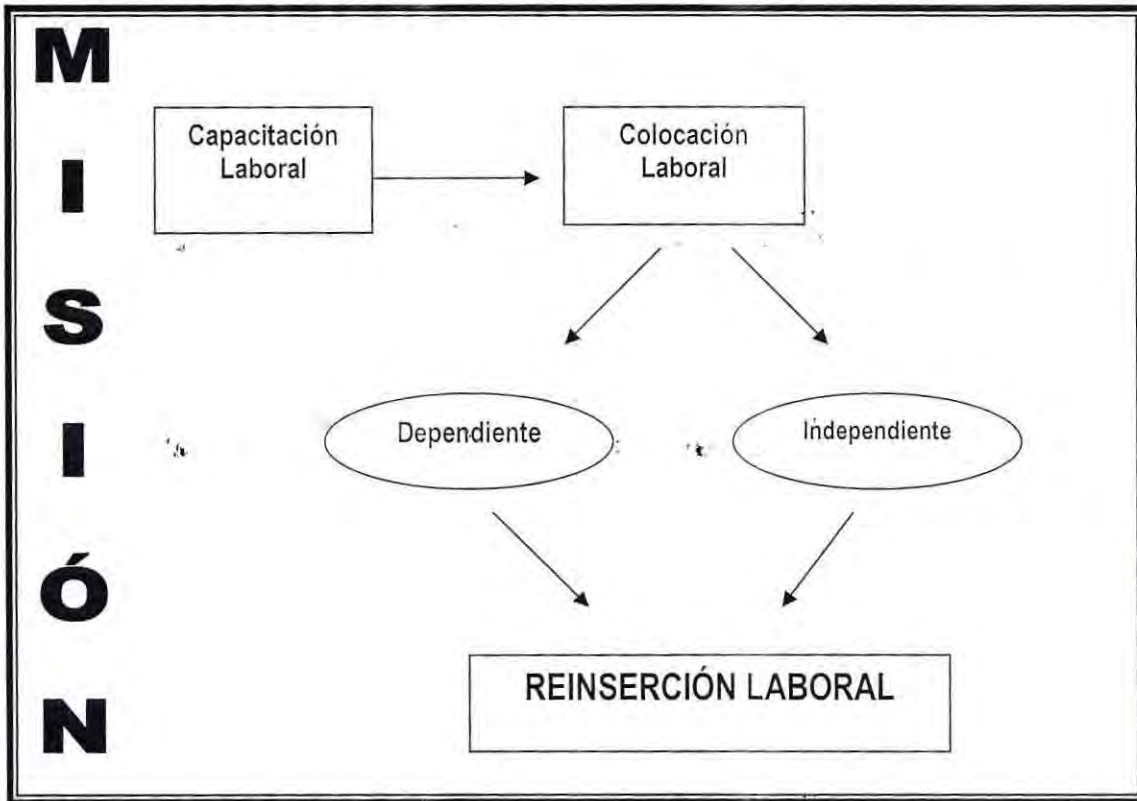
Si consideramos la gestión pública como el funcionamiento interno del sector público, es posible que al aunar la información expuesta, se pueda analizar los que la teoría manda y lo que en la realidad se ejecuta. Si se propone analizar la Reinserción Social en términos de proceso, es posible que nos focalicemos en la definición antes entregada: "Se refieren a actividades vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los productos (bienes o servicios)". (Guzmán; 2005: 21). De esta manera, si consideramos el proceso de Reinserción Social, el producto o servicio otorgado por el Programa Laboral,

es la Reinserción Social y las actividades realizadas para ello, son los cursos de capacitación laboral y todas las actividades que tengan como fin último contribuir a la colocación laboral tanto dependiente como independiente.

Ante ello, el proceso de la Reinserción Social se debe ejecutar bajo el alero de la Misión Institucional, ya que como Guzmán (2005) lo plantea sólo se podrán aplicar indicadores de desempeño, cuando estén claros los objetivos.

De esta forma, el proceso en sí forma lógica y óptima se manifiesta de la siguiente manera:

Proceso de Reinserción Social.



Fuente: Elaboración Propia, 2007.

Dicho de esta forma se entiende, la continuidad lógica que los ejes de Intervención deben tener, constituyendo la capacitación laboral, como un medio para obtener la colocación laboral. Configurándose la Reinserción Social como un proceso, siendo el producto del Programa Laboral la reinserción laboral. Dicho de mejor manera, por medio de la Reinserción Laboral y de sus actividades desarrolladas, se contribuye al cumplimiento del proceso de la Reinserción Social.

En forma de conclusión, es posible que la Reinserción Social se manifiesta como un proceso, y como tal, debe considerarse de manera holística y sistémica. De tal manera, se sugiere que la Reinserción Laboral sea resultado de un trabajo integrado de las diferentes áreas de intervención: Capacitación Laboral, Colocación Laboral Dependiente y Colocación Laboral Independiente. Por ende, dentro de las actividades que se realicen para mejorar la gestión interna del Programa Laboral, reflejado en los futuros resultados obtenidos. Se realice una búsqueda de empresa que otorguen cupos laborales pertinentes a las capacitaciones realizadas y viceversa.

IX. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

La inexistencia en el eje de colocación laboral dependiente de un área de trabajo de carácter sistemático e institucionalizado, con empresas locales y regionales, lo cual posiblemente influiría en el funcionamiento e impacto del eje y por ende en el proceso de Reinserción Social de los usuarios adheridos al Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

1. Reinserción Social

Referidas a las acciones sistemáticas de mediano y largo plazo, que puedan contribuir en la inserción a la sociedad principalmente laboral del penado, mediante medios legítimos y legales.

2. Responsabilidad Social Empresarial

Referida al nivel de conocimiento que los sujetos estudiados tiene acerca de la temática, sus beneficios y condiciones.

3. Compromiso e Interés Político- Organizacional, respecto del perfeccionamiento de la Gestión interna del Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

Referida al compromiso que presenta Gendarmería de Chile por medio del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, acerca de gestionar recursos necesarios para el mantenimiento del área que se pretende instituir.

X. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable 1: Reinserción Social

Dimensión	Sub dimensión	Indicador	Categorización.
Sensibilización en los empresarios acerca de prácticas contribuyentes a la Reinserción Social de personas excluidas.	Nivel de Conocimiento acerca de prácticas sistemáticas que contribuyan y promocionen la Reinserción Social de personas excluidas.	Conocimiento de Programas Sociales de Reinserción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Los empresarios conocen a lo menos 3 programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social. • Los empresarios conocen a lo menos 2 programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social • Los empresarios conocen a lo menos 1 programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social • Los empresarios no poseen ninguna clase de programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social

		<p>Participación en Proyectos Sociales contribuyentes a la Reinserción Social de personas excluidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los empresarios participan a lo menos 2 organizaciones que ejecutan proyectos y/o programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social. • Los empresarios participan a lo menos 1 organizaciones que ejecutan proyectos y/o programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social • Los empresarios no participan con organizaciones que ejecutan proyectos y/o programas sociales que contribuyan a la Reinserción Social
--	--	--	---

Variable 2: Responsabilidad Social Empresarial.

Dimensión	Sub dimensión	Indicador	Categorización.
<p>Nivel de Acercamiento que tiene los empresarios convocados en Responsabilidad Social Empresarial.</p>		<p>Nivel de Conocimiento de los empresarios en RSE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocen algunas prácticas de otras empresas y manejan el termino a cabalidad • Conocen algunas prácticas mas, no manejan el termino en su totalidad • Conocen prácticas de empresas, pero no saben a que se refiere el término. • No conocen prácticas de otras empresas, pero si manejan el término a cabalidad. • No conocen prácticas de otras empresas y ni tampoco saben que significa el Termino, pero si lo han oído. • No saben de que se trata aquello.
		<p>Nivel de Participación en prácticas de RSE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El empresario convocado realiza prácticas concretas y está adherido a los principios y valores de la RSE.

			<ul style="list-style-type: none"> • El empresario convocado no realiza prácticas concretas de RSE, pero si pone en prácticas sus valores y principios. • El empresario convocado no realiza prácticas concretas, ni adhiere a los valores y principios de la RSE, pero si presenta la disponibilidad. • El empresario convocado, no realiza prácticas de RSE ni adhiere a principios y valores de ésta. Ni tampoco presenta la disponibilidad para hacerlo.
--	--	--	---

Variable 3: Compromiso e Interés Político- Organizacional, respecto del perfeccionamiento de la Gestión interna del Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

Dimensión	Sub dimensión	Indicador	Sub indicador	Categorización.
Gestión de funcionamiento interna, del programa Laboral del CRS de Valparaíso.	Nivel de Continuidad lógica, existente entre el Eje de Colocación laboral y Colocación laboral Dependiente e Independiente.	Grado de Relación entre la elección de los sectores de capacitación y las empresas sensibilizadas y captadas para colocación laboral dependiente.	Actividades realizadas por el Programa Laboral, a fin de vincular el Eje de Capacitación Laboral y el de Colocación Laboral Dependiente.	<ul style="list-style-type: none"> • El Programa Laboral, realiza un estudio anual donde se escogen los sectores de capacitación laboral y en virtud de ello, realiza una sensibilización, con el fin de colocar de

				<p>forma dependiente en empresas de los rubros correspondientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Programa Laboral, realiza un estudio anual donde se escogen los sectores de capacitación laboral. No obstante, se realiza de forma independiente a ello, una sensibilización y captación de empresas para colocar laboralmente de forma dependiente. • El Programa Laboral, no cuenta con un estudio anual donde se escojan los sectores de capacitación laboral. Pero si realiza una sensibilización y captación, en base a los cursos dictados, con empresas donde se pueda obtener colocaciones laborales dependientes. • El Programa Laboral, realiza un estudio anual donde se escogen los sectores de
--	--	--	--	---

				<p>capacitación laboral. Sin embargo, no se vincula necesariamente con la sensibilización y captación de empresas a fin de colocar de forma dependiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Programa Laboral no vincula la realización de cursos de capacitación con la sensibilización y captación de empresas, a fin de colocar laboralmente de forma dependiente.
--	--	--	--	--

<p>Gestiones en Recursos de Mantenimiento para el Área de Trabajo.</p>	<p>Nivel de Interés por parte de la Institución en el Área de Trabajo que se encuentra en formulación.</p>	<p>Gestión de Recursos humanos para el Área de trabajo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • La Institución se encuentra realizando gestiones para solicitar un nuevo funcionario destinado a cumplir las tareas que dicha área implica. • La Institución plantea la inquietud de solicitar un nuevo funcionario destinado a cumplir las tareas que dicha área implica. • La Institución plantea a mediano plazo la solicitud de un nuevo funcionario destinado a cumplir las tareas que dicha área implica. • La Institución no plantea la inquietud de solicitar un nuevo funcionario destinado a cumplir las tareas que dicha área implica.
--	--	---	--	--

		Gestión de Recursos Financieros y Materiales para el Área de Trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> • La Institución considera dentro del presupuesto anual, un ítem destinado a apoyar la vinculación con empresas. • La institución considera dentro del presupuesto del año entrante, un ítem destinado a apoyar la vinculación con empresas. • La Institución considera a mediano plazo la solicitud para el presupuesto anual, de un ítem que apoye la vinculación con empresas. • La Institución no considera dentro de su presupuesto, un ítem que apoye la vinculación con empresas. • La institución no considera necesario, un ítem del presupuesto, destinado a apoyar la vinculación con empresas.
--	--	---	--	--

XV. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la presente Investigación los datos serán recolectados con los siguientes Instrumentos:

- Entrevistas: "Es una técnica en la que una persona (Entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados o informantes), para obtener datos sobre un problema determinado". (Rodríguez y Otros; 1996: 167). Esta será utilizada principalmente con la coordinadora del Programa, en ella se pretende solicitar los datos e información más relevante acerca de cómo se ha registrado el proceso de la problemática,
- Observación: "La observación permite obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento tal y como éste se produce" (Rodríguez y Otros; 1996: 149). Por medio de ello se pretende recoger una información objetiva, además fijarse en aspecto que probablemente las otras técnicas de recolección de datos no aportarán. Por ello, dicha técnica se empleará de forma complementaria a las demás. De esta manera se tendrá en cuenta, al momento de observar, la participación y disponibilidad por parte de los empresarios a ser intervenidos, sus reacciones, la comunicación no verbal, etc. Aspectos de relevancia para ser analizados en el estudio.
- Cuestionarios: Como lo plantea el autor el cuestionario es una "Forma de encuesta caracterizada por la ausencia del encuestador, por considerar que para recoger información sobre el problema objeto de estudio es suficiente la interacción impersonal con el encuestado". (Rodríguez y Otros; 1996: 186). Dicha técnica será utilizada para la recolección de información y la opinión de los informantes que se puedan considerar claves para la presente investigación. De forma primordial los empresarios, la finalidad de éste será recoger información acerca de sus impresiones mediante afirmaciones intencionadas por el investigador. Siendo la ausencia del encuestador uno de los factores claves, ya que esto puede afectar en la respuesta que el encuestado otorgará, es decir, al no estar el investigador el empresario podrá responder de forma espontánea, sin sentirse presionado por la presencia de éste, lo cual podría inferir o no en el resultado del cuestionario y en los datos e información recopilados.

No obstante a lo anterior, el empresario podría aprovechar dicha ausencia para limpiar su imagen, o bien responder de forma más elaborada, por lo cual el investigador acompañará esta técnica con la Observación, para contraponer lo visualizado con lo contestado por el empresario.

- Revisión de Base de Datos: la cual pertenece al Programa Laboral, y donde se pretende obtener los datos para el análisis estadístico, para obtener el perfil de las áreas laborales más cotizadas a fin de crear el perfil de empresas que el programa necesita.
- Focus Group: En ella se pretende reflexionar y analizar de acuerdo a un tema planteado por la alumna, para obtener la información por parte de los sujetos de intervención.

III. Fase de Diagnóstico

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.

Para contextualizar la fase del diagnóstico, es preciso volver a enunciar el problema que se pretende investigar y que fue definido por la alumna como pilar de investigación.

“Los bajos resultados obtenidos en el trienio 2004–2006; por el Eje de Colocación Dependiente del Programa Laboral, perteneciente al CRS de Valparaíso. Podría incidir en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, afectando, por ende, el proceso de Reinserción Social de los penados”.

Tal problemática es la que orientará el diagnóstico, por ende se pretende encontrar las causas y/o factores incidentes en ello, y las consecuencias que podría provocar tanto en el Eje de Colocación Laboral Dependiente, como en el Programa, en la Institución y en los beneficiarios de éste.

OBJETIVOS.

- **Objetivo General N° 1**

Investigar la incidencia del factor trabajo en el proceso de Reinserción Social de los penados con Medidas Alternativas a la Reclusión y Beneficios Reglamentarios.

- **Objetivos Específicos.**

- Indagar en la visión que tiene Gendarmería de Chile acerca del Trabajo en el Proceso de Reinserción Social de los penados, principalmente a los beneficiados a Medidas Alternativas a la Reclusión y Beneficios Reglamentarios.

- Indagar en la visión del Programa Laboral, acerca de la función que ejerce como mediador en el proceso de la Reinserción Social, utilizando como herramienta para ello, el trabajo.

- **Objetivo General N° 2**

Visualizar la manifestación de la problemática planteada a estudiar, en el Programa de Reinserción Laboral de Valparaíso.

- **Objetivos Específicos.**

- Indagar en los aspectos que inciden en el Funcionamiento del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa de Reinserción Laboral de Valparaíso.

- Indagar en los posibles efectos que la problemática planteada, podría provocar en el funcionamiento del Programa Laboral de Valparaíso.

ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS.

Los datos que se exponen a continuación provienen de dos fuentes:

- a. La revisión realizada a la Pauta Acumulativa Anual del Programa Laboral, la cual es un instrumento por medio del cual el Programa da cuenta de las intervenciones realizadas en el año, y se construye en base a la unión de las Pautas Acumulativas presentadas por mes a la Coordinación Nacional del Programa.
- b. La indagación de la Base de Datos del Programa, desde donde se obtienen los ingresos del Eje de Colocación Laboral Dependiente y de los otros Ejes de Intervención.

Con los datos obtenidos se realizará un análisis de los años 2004, 2005 y 2006, de la situación evolutiva que se evidencia en el Eje de Colocación Laboral Dependiente, y se realizará su comparación con el funcionamiento de los demás Ejes de Intervención existentes en el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Ingresos Anuales al Eje de Colocación Laboral Dependiente.

A continuación se entrega una definición operacional del Ingreso del Usuario al Programa Laboral: "la inscripción del usuario por medio de un diagnóstico realizado por los profesionales de éste, para ser integrado a uno o más de las áreas de Intervención, de acuerdo a sus necesidades" (Programa Laboral, 2007)

Tabla N° 1: Número de Ingresos en el eje de Colocación Laboral Dependiente. Por Años.

AÑO DE INGRESO	CANTIDAD DE USUARIOS INGRESADOS
Año 2004	35
Año 2005	20
Año 2006	12

Fuente: Pauta Acumulativa Años 2004- 2005 -2006. Programa de Reinserción Laboral. CRS de Valparaíso.

El ingreso de los usuarios al Eje de Colocación Laboral Dependiente, como es evidenciable, a sufrido una caída desde 35 usuarios a 12 usuarios, presentando una tendencia sostenida a la baja en el período analizado.

El origen de ello, se puede atribuir a diferentes causales de las cuales se destacan:

- a. Falta de motivación por parte de los profesionales del Programa Laboral: La carencia de resultados exitosos obtenidos por el Programa en el Eje de Colocación, podría estar influyendo en la motivación que los profesionales tienen acerca de la labor realizada en el área de intervención.

Durante el diagnóstico y la revisión de la información realizada por la alumna, se pudo visualizar que en años precedentes, los profesionales realizaban campañas de difusión, seminarios, entre otras estrategias de captación y sensibilización de empresas locales y regionales que colaborasen con cupos laborales. Sin embargo, los deficientes resultados obtenidos, provocó que la mayoría de las empresas con las que se trato de vincular el Programa, posiblemente se perdieron por falta de persistencia de los profesionales.

Por otro lado, en el proceso de ingreso de los usuarios, son los miembros del equipo del programa quienes dan a conocer la mayoría de la información acerca de las distintas áreas de intervención. Al existir un bajo número de resultados exitosos se ha producido una disminución en la motivación por parte de los profesionales en incentivar a los usuarios a ingresar al eje de colocación laboral dependiente.

- b). La falta de interés de los Empresarios: Si bien la presente intervención busca incentiva por medio de la sensibilización y promoción del programa, a los empresarios locales y regionales a contribuir a la Reinserción Social. Cabe señalar que la persistencia es una competencia profesional fundamental, para lograrlo.

Las empresas siendo las principales fuentes de trabajo, hace que sea fundamental la sensibilización permanente por parte del Programa Laboral para obtener cupos laborales.

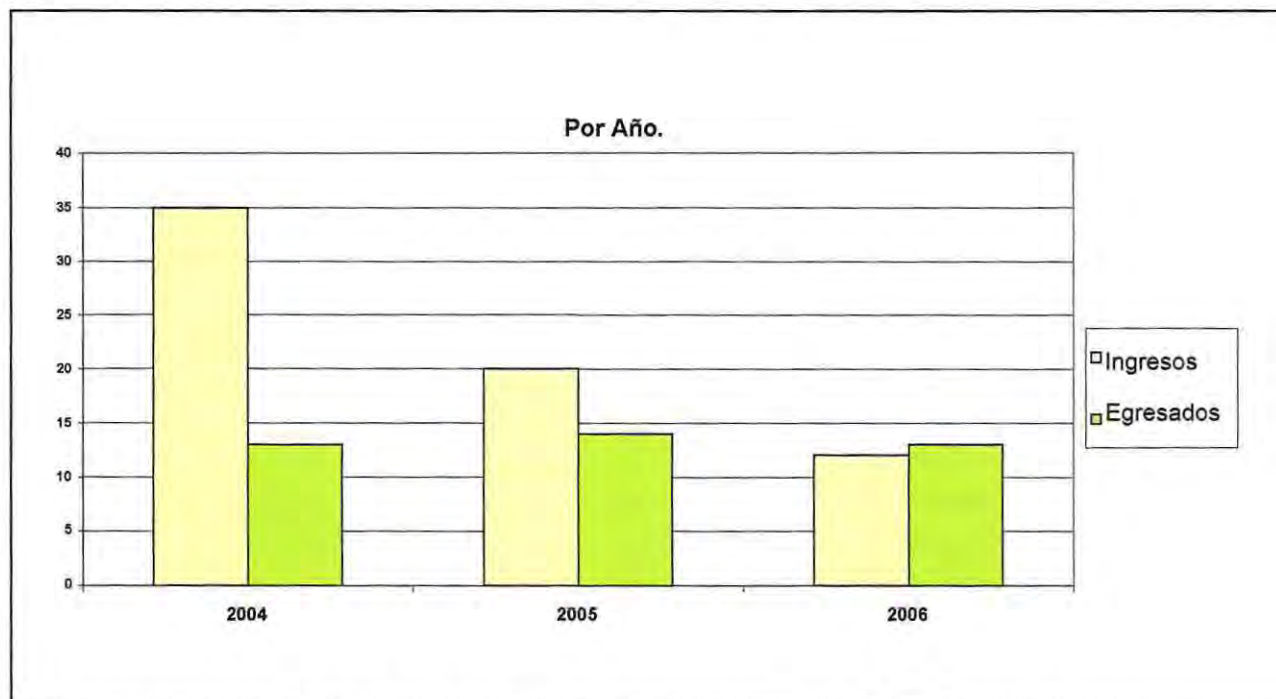
Asociado a la causal anterior, la falta de persistencia por parte de los profesionales, hace que las empresas pierdan el interés en colaborar con el Programa. Es preciso declarar que es el Programa quien por medio de la sensibilización, promoción y difusión de sus prácticas, se externaliza en la comunidad, tanto a nivel general como nivel empresarial. En la medida de que los programa y políticas sociales sean de conocimiento social, se hacen potentes al momento de ejecutar, por lo cual es necesario aprovechar las ventanas de oportunidades ofrecidas, principalmente en el ámbito empresarial.

La persistencia y permanencia en la difusión, promoción y sensibilización es primordial para que las empresas con las cuales se pretende realizar una vinculación, no pierdan el interés en participar con el Programa.

Como se verá en el siguiente grafico, la diferencia entre ingresos y egresos no es muy considerable, lo cual podría ser un factor que desencadena en el débil funcionamiento del dicha área de intervención.

Por consiguiente se propone, trabajar más que con las empresas en la sensibilización y con el equipo de profesionales que integran el programa laboral, para que consideren la importancia del trabajo en el proceso de intervención y que sean parte en la construcción de la estrategia que orientará la intervención que posteriormente ellos realizarán con las empresas.

Gráfico N° 1: Ingresados v/s Egresados del Eje de Colocación Laboral Dependiente. Años 2004- 2005- 2006.



Fuente: Pauta Acumulativa Años 2004- 2005 -2006. Programa de Reinserción Laboral. CRS de Valparaíso.

En el presente gráfico, es posible evidenciar la baja sostenida en cuanto a los ingresos al Eje de Colocación Laboral Dependiente, conjunto a ello, en cuanto a los egresos del visualiza un estado permanente durante el trienio estudiado.

Es pertinente señalar, que el momento de egreso se define como: "Constituye el momento en que el usuario termina de recibir los servicios proporcionados en algunos de los componentes del Programa" (Departamento de Tratamiento del Medio Libre; 2007: 21).

También es pertinente mencionar, que como se muestra en el gráfico, los ingresados al programa no siempre son los que egresan de éste. Ocasionalmente, se interviene con persona que han sido ingresados en años anteriores, siempre que se encuentren vigentes en el cumplimiento de su Medida.

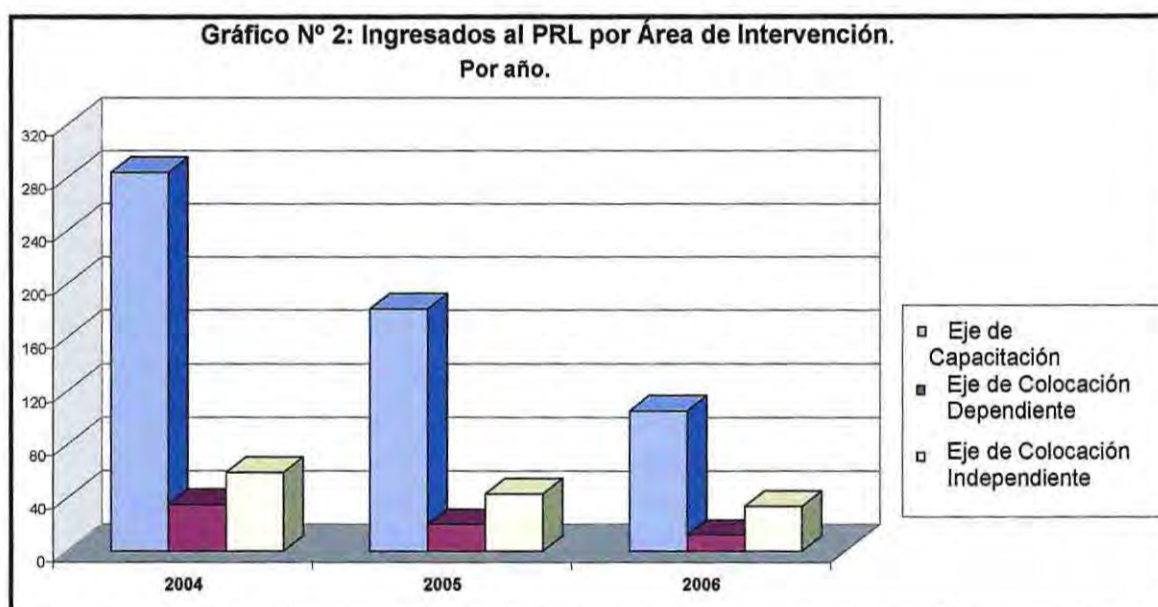
Cuando se analiza comparativamente entre los ingresados y los egresados del Eje de Colocación laboral Dependiente, se puede observar que si bien ha habido una baja en los ingresos, en los egresos se

mantienen los resultados. Sin embargo, aún son bajos resultados, ya que de la totalidad de diagnosticados y posteriormente ingresados, una porcentaje menor es intervenido, por ende sólo algunos reciben los servicios y beneficios del Programa.

De las causales que podrían explicar estos resultados se puede mencionar:

- a. La carencia de un trabajo por parte del programa con empresas locales y regionales, esto es posible relacionarlo con la inexistencia en el Manual de funcionamiento de un ítem que oriente tal intervención, si bien como es reflexionado posteriormente en la información cualitativa, el manual si considera necesaria la gestión de los profesionales con empresas locales y regionales, no se considera de igual forma cómo realizarlo, además no estipula un presupuesto para ello, tanto monetario como de recursos humanos, necesario para la tarea de difundir el programa con las empresas y realizar un seguimiento, además no se establece ningún beneficio por el programa a los empresarios que colaboren con éste. No contempla un instrumento por el cual se pueda formalizar éste vínculo y donde se estipule las condiciones de trabajo tanto de los usuarios, como de los deberes del empresario con el programa y el usuario.

Gráfico N° 2: Ingresados por Área de Intervención. Años 2004- 2005- 2006.



Fuente: Pauta Acumulativa Anual 2004-2005-2006. Programa Laboral CRS de Valparaíso.

En el presente gráfico, se puede evidenciar tres aspectos:

1. Los altos resultados en el Eje de Capacitación Laboral: uno de los ejes más promocionados y más demandados por parte de los usuarios del Programa Laboral, ya que la mayoría proviene de un

estrato social donde gran cantidad de ellos, no ha podido acceder a mejores oportunidades de capacitación laboral o bien cuentan con nivel educacional precario.

El número elevado de ingresos a éste eje, se podría relacionar con la necesidad de mejorar que los usuarios presentan, como menciona Machinno (2002), la capacitación y el trabajo son herramientas fundamentales en la formación de hábitos laborales y sociales, por lo cual es necesario para el proceso de Reinserción Social de los penados.

Además en el equipo se presenta una mayor disposición a promocionar tal curso, se convoca gente para ello, y a diferencia del eje de colocación laboral dependiente se cuenta con un procedimiento estipulado por el Manual de funciones, donde se orienta el accionar de los profesionales en tal área.

2. Los Bajos resultados alcanzados por el Eje de Colocación Laboral Dependiente en relación a sus similares: Lo cual podría estar relacionado con lo antes expuesto, la carencia de motivación por parte del equipo profesional del programa por la carencia de resultados mediatos, la falta de interés por parte de los empresarios y junto a ello, la carencia de un área de intervención sistematizada y formalizada, con éstos a fin de colaborar con la inserción laboral de los penados.

Lo cual se estrecha con la investigación realizada, y entrega las bases para intervenir en ésta área fin de mejorar el funcionamiento de éste Eje, y por ende del Programa Laboral.

3. La disminución de ingresos en los tres ejes de Intervención del Programa Laboral: Esto es posible relacionarlo a dos razones:

- En primera instancia, a la disminución de sujetos de intervención. En años anteriores el programa Laboral, podía intervenir sobre usuarios y familiares del centro; además de usuarios que fueran contemplados por programas del la D.L 409, pertenecientes al Patronato Local de Reos. Esto paulatinamente fue desapareciendo, primero se estipuló que los usuarios de eliminación de antecedentes D.L 409, serían intervenidos por el Programa Laboral del Patronato Local de Reos, y posteriormente se descartó la intervención con familiares de los usuarios, dirigiendo la intervención sólo a los usuarios del Centro. Por lo cual el número de usuarios intervenidos e ingresados fue disminuyendo.
- Como segunda razón, es posible mencionar que un factor preponderante en ello, es la disminución de recursos humanos del programa Laboral, hasta el año 2005 existían dos asistentes sociales y un administrativo, a mitad del año 2005 uno de las asistentes sociales, fue trasladada a Libertad Vigilada y por tal compartía labores con el programa, es decir era un profesional de apoyo para

este. Lo cual afecta incuestionablemente en el rendimiento del programa, es un profesional menos por tal son menos gestiones las que se pueden realizar y menor la población a intervenir.

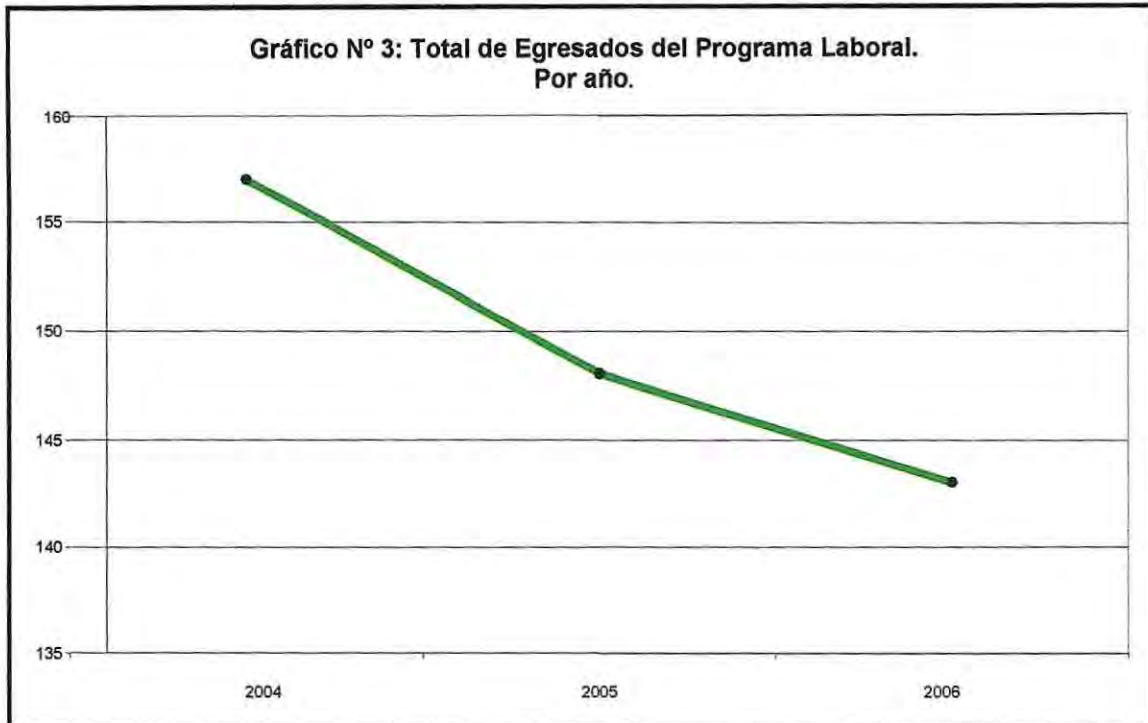
La carencia de un profesional, podría influir de manera negativa en la problemática, el no contar con la cantidad suficiente de ellos, podría repercutir en que las gestiones necesarias para el cumplimiento de metas y objetivos, no se realicen, por falta de tiempo y/o carga laboral.

Contar con un solo profesional para intervenir en las tres áreas justifica que uno de ellos no funcione a plenitud, ya que muchas veces se dejó de lado el problema, por falta de tiempo y para poder responder con los demás ejes que si funcionaban y por ende era más accesible al momento de intervenir.

La carga laboral destinada a la única profesional del área social existente, impide que pueda rendir el programa de manera adecuada, ya que el otro profesional se encarga del área administrativa, no obstante muchas veces ha tenido que realizar funciones que solo un Asistente Social debería realizar. Lo anterior, podría afectar en la calidad del producto, si bien es cierto que la cantidad no es reflejo de la calidad, los profesionales deben cumplir con metas impuestas por el Programa Laboral a nivel Nacional, por lo cual deben cumplir con un cierto número de egresados por mes y por año, lo que podría incitar a velar por la cantidad de las intervenciones y no por la calidad de ellas.

Por lo tanto, esto podría incidir en las metas de Gestión y desempeño, que debe cumplir el eje y el Programa Laboral en su totalidad.

Gráfico N° 3: Total de Egresados del Programa Laboral. Años 2004- 2005- 2006.

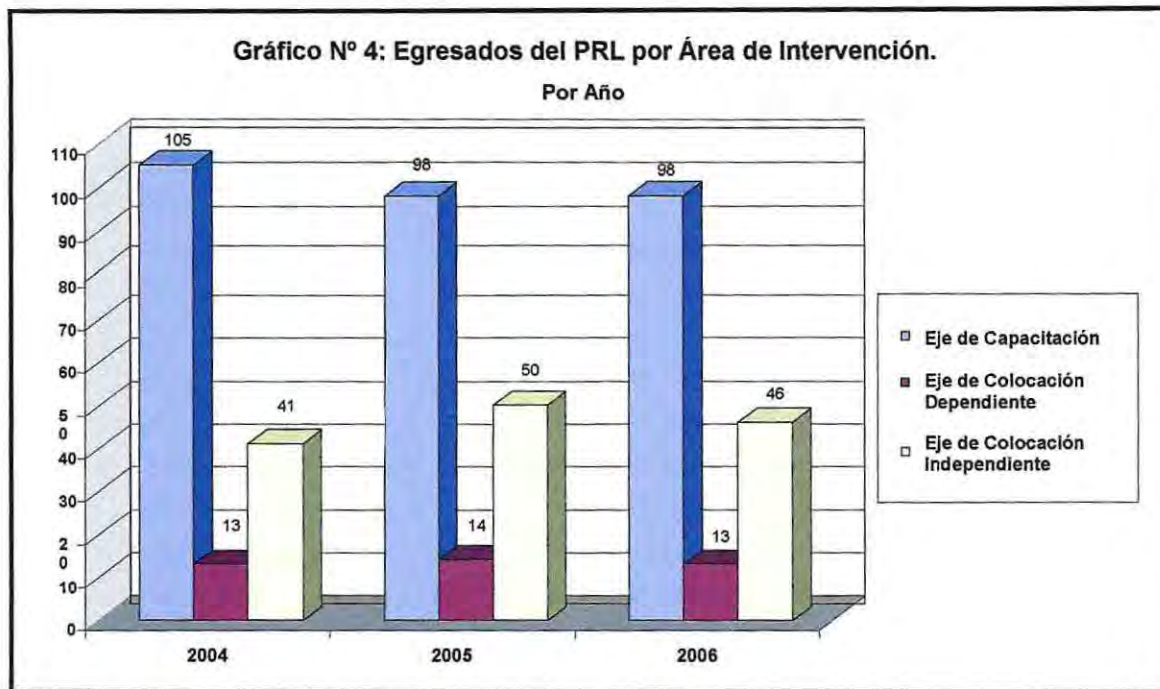


Fuente: Pauta Acumulativa Anual 2004-2005-2006. Programa Laboral CRS de Valparaíso.

En el gráfico precedente, se visualiza de manera clara la disminución del total de egresos del Programa Laboral, en este se consideran las tres áreas de intervención, Capacitación Laboral, Colocación Laboral Dependiente e Independiente, en el período 2004 a 2006.

Es posible deducir que a menor población a intervenir y menores egresos de éste, hipótesis que podría ser cierta, sin embargo es preciso mencionar que el Programa Laboral, no sólo interviene a los ingresados por años sino también a los que han quedado rezagados de años anteriores pero que aún se encuentran vigentes en el CRS. Ante ello, la carencia de un profesional se convierte en un aspecto que puede influir cuantiosamente en el funcionamiento del Eje de Colocación Dependiente y además en el Programa en general.

Gráfico N° 4: Egresados del Programa Laboral del CRS de Valparaíso, por área de Intervención.
Años 2004- 2005- 2006.



Fuente: Pauta Acumulativa Anual 2004-2005-2006. Programa Laboral CRS de Valparaíso.

El anterior gráfico analiza los logros tangibles que se obtienen por las gestiones e intervenciones realizadas por parte del Programa a los usuarios. Desde ello, se pueden visualizar dos aspectos:

- 1) La gran cantidad de egresos en el eje de capacitación laboral: Esto ya visualizado en el gráfico de ingresos, se remarca con el presente, ya que si bien existe una mayor población con la cual intervenir, es el eje donde se obtienen resultados en el corto plazo y destacables a los diferentes entes de difusión del Centro. Es decir, al contar con altos niveles de resultados, los profesionales del Centro, que son los primordiales canales de difusión del programa, recomiendan este eje con mayor motivación. A su vez esto podría inferir en que al ser más destacado es más cotizado porque tiene una mayor promoción y posee mejores antecedentes al ser presentado.

El área de capacitación es la que contempla en su accionar la mayor cantidad de usuarios, ya que necesita para cada curso, convocar a una gran cantidad de personas. Por ende su universo de acción debe ser indiscutiblemente mayor.

Por otro lado cuenta con el apoyo de la sociedad, por medio de programas de becas educacionales. Ejemplo de ello, es el Programa Nacional de Becas que no antepone ningún requisito para optar a los cursos de capacitación y las entidades de capacitación en su mayoría no

estipulan requisitos respecto a la situación penal de los estudiantes, a menos que sea un oficio que lo requiera. Por ello, también cuenta con el apoyo de la comunidad.

2) La baja cantidad de intervenciones realizadas en el Eje de Colocación Laboral Dependiente: lo cual como fue contemplado en el grafico de ingresos al Eje se puede visualizar que no existe una mayor promoción por parte del Equipo del programa. Si nos referimos a los resultados obtenidos, estos no son muy buenos si bien se mantienen estables durante los años, tienen una gran diferencia con respecto a las otras dos áreas de intervención, lo cual es posible atribuirlo directamente a la carencia de un área de trabajo con empresas, ya que son ellas las principales fuentes de empleos dependientes. Sin embargo, no solo basta con realizar la gestión, la carencia que antes mencionamos de regímenes que orienten el accionar de los profesionales es primordial en ello. Comenzando una preocupación a nivel nacional para con el eje de colocación laboral dependiente, la importancia que se le atribuye al trabajo asalariado para la Reinserción Social de penados, ha quedado en evidencia en el Marco Teórico, no obstante en el mismo fue posible observar que no existen muchos caso de intervención en el medio libre con empresas, si no más bien la mayoría es en el sistema intramuro. Esto podría atribuirse a la característica primordial de los CRS, el control discreto por parte de la Institución; si bien no es una causal de mal funcionamiento, se convierte en un aspecto para analizar. La carencia de difusión a los empresarios de los beneficios que se obtienen al contratar a penados en el medio libre es lo que se pretende revelar en el presente estudio. Además el programa más que trabajar con las empresas, debe concientizar a los usuarios en el rol que ellos tienen en la mantención en el trabajo, y la responsabilidad que tienen en su proceso de Reinserción a la sociedad. Por ello, se hace necesario dentro del funcionamiento del Eje de Colocación Laboral Dependiente, una instancia donde los usuarios sean orientados en lo anterior.

Cómo es posible evidenciar la creación de un área de trabajo con empresas no soluciona del todo la problemática. Por lo cual se sugiere que en adelante las intervenciones, estudios y prácticas, deben focalizarse al Eje de Colocación Laboral Dependiente el cual se configura como un eslabón fundamental y tan necesario como los demás para el proceso de Reinserción de los usuarios.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA.

En el presente acápite se analizan de forma cualitativa, las variables que a consideración de la alumna, son influyentes y preponderantes en la problemática que se ha planteado. Por medio de ello, se pretende analizar la visión de cada uno de los actores que se ven afectados por la problemática, en qué forma y cuales son conforme a ellos, las causas y consecuencias de ésta.

Para esto, se ha procedido a triangular la información entregada por tres actores claves: La visión de la Institución, Gendarmería de Chile; la visión del Eje de Colocación Dependiente por medio de los empresarios que en la actualidad trabaja en él; y la visión del Programa de Reinserción Laboral; primero a nivel nacional, y luego a nivel local por medio de su coordinadora Mariana Espinoza.

Para finalizar la alumna realizará una síntesis acerca de la problemática, la cual contempla las causas que provocarían el problema y las posibles consecuencias de no mediar una intervención.

I. VISIÓN DE GENDARMERÍA DE CHILE ACERCA DE LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA

La visión de la Institución, es posible construirla en base a la manifestación que ella hace en la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, N° 2.859. En ella se plantea que la Institución, como Servicio Público tiene como finalidad: "Atender, vigilar y rehabilitar" (Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, N° 2.859, Santiago 1979). De lo anterior se destaca el *Rehabilitar*, una de las finalidades de la Institución, independiente de la modalidad de cumplimiento, es devolver al individuo a la sociedad, habilitado para desarrollarse íntegramente en ella. Esto de acuerdo al reglamento de los establecimientos penitenciarios¹² se llevará a cabo mediante "el desarrollo de actividades y acciones tendientes a la reinserción social y disminución del compromiso delictivo del los condenados" (Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, Decreto Ley N° 518. Santiago, 1998). Es por ello que la Institución no debe sólo propender al control, sino también a la mejora del individuo, para que su paso por el establecimiento penitenciario no sea una pérdida de tiempo, sino un período de mejora y aprendizaje, de habilidades laborales, educativas, morales, comunicacionales y afectivas; necesarias para desempeñarse íntegramente en la sociedad.

Una característica de la población penitenciaria, es la carencia de un medio social proclive a la Reinserción, si bien el entorno familiar se muestra como un apoyo fundamental en el proceso resocializador y discriminilizador, el entorno de amigos y laboral no siempre se muestra como una red de apoyo, muchas veces es conflictivo a la hora de insertarse nuevamente en sociedad. En lo que es el medio libre, es un algo permanente, ya que diariamente, los penados deben combatir con ello. Por esto la labor de Gendarmería de Chile debe ser continua, y debe no solo entregar herramientas para el desempeño social, sino también

¹² Entiéndase por ello, a las unidades de cumplimiento intramuro, en el medio libre y post penitenciario.

es fundamental el apoyo psicosocial que se entrega para el desarrollo de dicho fin. Lo cual hace que, Rehabilitar sea más que devolver las habilidades, sino que debe ser un proceso continuo para que el penado no vuelva a delinquir.

Gendarmería de Chile considera que un pilar fundamental de la rehabilitación, es la inserción laboral, ya que implica en sí el aumento de la autoestima, la aprehensión de normas sociales y valoración del trabajo como fruto del esfuerzo humano. La institución toma tal aspecto y lo refleja en la construcción de habilidades laborales, las que tanto en intramuro como en extramuro y post penitenciario están consideradas permanentemente. Cada uno de los organismos y establecimientos penitenciarios, tienen presente en los regímenes de funcionamiento, este aspecto. Considerada como característica general, la vulnerabilidad social y la pobreza de la población penitenciaria, hace que la inserción laboral y las habilidades sociales que con ello se consiguen, constituye un aspecto primordial y angular en el proceso de la Reinserción de los penados.

En 1994 María Eugenia Hoffer, Jefa del Departamento de Medidas Alternativas a la Reclusión de la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, mencionó que: "hemos focalizado nuestras energías en el área precisamente de la capacitación y del trabajo".(cit. Por Fuentealba; 1994: 76)

La marginalidad económica de los penados, es un aspecto fundamental para la Institución, en el proceso de Reinserción, desde ahí es donde comienzan a nacer los Programas de Reinserción Laboral, los cuales como la misma Hoffer plantea, "Dentro de las principales tareas, tenemos un acercamiento al empresario regional y a las organizaciones de empresarios, que nos permitan entregar información... no mucha gente sabe que hay una gran cantidad de personas en el medio libre, que son jóvenes, que tienen pocas oportunidades de ingreso al mercado laboral", ".(cit. Por Fuentealba; 1994: 77) desde ya se veía la posibilidad de trabajar con el empresariado, para optar principalmente a que ellos otorgarán puestos laborales, pero en la misma condición que cualquier trabajador, que no se haga ni una discriminación positiva ni negativa, para que el penado se sienta que tiene la capacidad y no que se le otorga un trabajo por caridad.

Pilar Donoso, profesional a nivel nacional, de Gendarmería de Chile, explica que el empresario al participar de esta labor, tiene la posibilidad de resolver el problema de delincuencia e inseguridad ciudadana. "Una de las maneras es integrando gente,... a mayor marginación, mayor agudización del problema y de la violencia" Afirma que hay que crear conciencia en el empresariado de dicho rol preventivo de delitos. (cit. Por Fuentealba; 1994)

VISIÓN DEL CENTRO DE REINSERCIÓN SOCIAL DE VALPARAÍSO, ACERCA DE LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA.

Para contextualizar en la realidad en la cual se pretende intervenir, se acotará a la opinión del Centro de Reinserción Social, institución a la cual, pertenece el Programa Laboral y en donde la agrupación se insertará específicamente; se puede visualizar la opinión de éste en la definición de sus funciones la que refleja con mayor claridad es aquella referida a "*Ejecutar los planes, programas o acciones tendientes a propender a la reinserción social a las personas que se encuentran cumpliendo parte o la totalidad de su condena en el medio libre, o aquellas que se encuentren en programas de apoyo post penitenciario*", dichos planes, programas o acciones se ejecutarán en conformidad a las directrices emanadas del Departamento de Tratamiento en el Medio Libre, el cual supervisará y fiscalizará el cumplimiento de ello, en pro del cumplimiento de sus funciones y objetivos.

En lo que refiere específicamente al Centro de Reinserción de Valparaíso, éste tiene como objetivo General, el "Reinsertar a los usuarios, socialmente, teniendo en especial consideración que es vital para cada persona realizar una actividad que sea válida y productiva para la sociedad".

La institución destaca la vitalidad de una actividad donde el penado sea productivo para la sociedad, es decir sea útil para la ésta. Por ello la importancia del trabajo y la educación en el proceso de Reinserción Social, más allá de las herramientas psicosociales entregadas para desarrollarse en su entorno próximo (Familia, amistades, etc), como también el entorno externo a él, (sistemas económicos, políticos).

Las actividades y programas desarrolladas por el Centro pretenden que el penado, sea considerado y se considere como un ciudadano más, con capacidades y aptitudes necesarias para desempeñarse de manera adecuada en sociedad y no volver a delinquir o a transgredir las normas, es decir ser incluido como uno más del sistema social.

De lo anterior, es posible evidenciar la línea argumentativa que la Institución a nivel General, la visión del trabajo como un factor social incidente en el proceso de Reinserción, que se refleja en cada una de las unidades penales y como se mencionó anteriormente en cada uno regímenes. Ante la carencia de un trabajo, es posible predecir las consecuencias.

Es preciso tener en cuenta que, la importancia de los bajos resultados del Eje de Colocación Laboral Dependiente, radica en las consecuencias que esto pudiere provocar. Si este eje, tiene como fin colocar en un empleo calificado a las personas, buscando que el penado obtenga habilidades laborales, uso del tiempo libre y por tal inclusión en el sistema social. La carencia de una labor remunerada sea ésta dependiente o independiente, es un obstáculo en el proceso de Reinserción o de Rehabilitación Social del penado, es decir, afecta indiscutiblemente en la Resocialización y en el reaprendizaje de normas y medios

sociales. Influyendo así, en la reincidencia delictual y también en la seguridad ciudadana. Por ende, el trabajo además se configura en una herramienta de seguridad comunitaria.

UNA MIRADA DE LOS EMPRESARIOS QUE ACTUALMENTE CONTRIBUYEN A LA REINSERCIÓN SOCIAL

La gestión realizada por los profesionales del Programa Laboral, en el Eje de Colocación laboral Dependiente, debe ir dirigida principalmente a la sensibilización, captación y vinculación de empresas locales y regionales que provean de cupos laborales, necesarios para la inserción de los usuarios. Es por ello, que parte fundamental de la labor realizada por el programa, son las empresas con las cuales éste trabaja, por lo cual es indispensable considerar su visión en el presente estudio.

Visión acerca de la Problemática Planteada.

Acercas de la problemática que enmarca el presente estudio, las empresas por medio de sus encargados, mencionan los que a su consideración son las causales de ello y cuáles son las posibles soluciones que estiman pertinentes.

En una primera instancia se entrevistó a Don Claudio Benavides, Administrador del Hotel Queen Royal, de la comuna de Viña del Mar, quien propone el siguiente problema: *"el programa laboral, tiene un serio problema, carece de una sensibilización para que otros empresarios tomen la misma iniciativa"*

El segundo empresario entrevistado fue Don René Barraza, Jefe de Producción de la empresa M y M Ingenierías, este menciona que el origen de la problemática radica en otra causal: *"...el problema no creo que radique en el Programa Laboral, sino en los empresarios, son ellos los que no dan oportunidad, imagínese que no le dan una oportunidad a los universitarios y le van a dar la oportunidad a una persona con antecedentes"*.

Ambas partes, concuerdan que de una u otra forma el programa laboral debe darse a conocer, para así poder acceder a éste, lo cual no está lejano de lo diagnósticoado por la alumna y por los demás estamentos revisados. La sensibilización y difusión del Programa a la comunidad empresarial, hace que éste se dé a conocer en tal ámbito, facilitando el acceso de los usuarios a nuevos puestos laborales necesarios para su Reinserción Social. Lo importante de ello, no es dar a conocer el Programa sino comprometer al empresario, en la función de los valores de la Responsabilidad Social Empresarial, a colaborar con el mejoramiento de la sociedad, más aún cuando se trata de una problemática social que afecta a todos como es la Delincuencia, el profesional que sensibiliza debe tener presente y dejar en claro la importancia de la contribución que éstos se encuentran haciendo, no sólo en la vida de los penados sino también en la propia y las de sus familias.

Estas entrevistas realizadas, reflejan un punto importante de analizar posteriormente con la Intervención, la mayoría de los empresarios no presentan la iniciativa espontánea a colaborar en proyectos y/o Programa sociales, proponiéndose como causales de ello:

1. la carencia de una etapa de sensibilización de manera temprana.
2. la falta de información acerca de las problemáticas sociales y su rol en la solución en ello.
3. La insuficiente disposición a participar en actividades tendientes a potenciar los programas sociales y ha solucionar las problemáticas que acontecen en la sociedad que les rodea.

Es por ello, que se hace necesario sugerir que el Programa Laboral "salga en busca de ellos", los capte, los sensibilice e informe acerca de las prácticas sociales que su empresa puede realizar. Muchos de los empresarios comentan que el apoyar una causa social, les genera un bienestar personal, pero va más allá de ello, desde el punto de vista económico, mejora la imagen y el prestigio que la comunidad y la sociedad en general tiene acerca de ella, y hasta es posible que muchos prefieran su marca por solo ser Socialmente Responsables. Sin embargo, la mayoría de los micro y medianos empresarios, no tienen conocimiento de dichas prácticas, solo las grandes empresa tienen acceso a esto, ello por el hecho de que cuentan con un equipo dedicado a eso, al no contar con ello la gente ignora los beneficios y ventajas de tales.

Todo esto hace necesario que el Programa se instale como práctica social a las empresas locales y regionales, sino que la Institución le otorgue un respaldo adecuado para acceder a beneficios que logren el cumplimiento de los objetivos de éste.

VISION DE LA PROBLEMÁTICA DESDE EL PROGRAMA DE REINSECCIÓN LABORAL.

a) A nivel Nacional

En cuanto al Programa de Reinserción Social a nivel Nacional, el Manual de Funcionamiento, plantea que su propósito es: "insertar laboralmente a condenados a Medidas Alternativas a la Reclusión y Salida Controlada al Medio Libre", la lógica del programa es que en la medida que los penados logren insertarse laboralmente lo harán socialmente y no volverán a cometer delitos, por tanto mejorará la convivencia y la seguridad pública.

Ante ello, el programa lleva a cabo actividades relacionadas con dos componentes, la capacitación y la colocación: la que puede ser dependiente o independiente.

En lo que refiere al presente estudio, el problema se visualiza en el componente de colocación, específicamente en colocación laboral dependiente, ya que si bien tal entidad plantea que el objetivo de dicha área de intervención, es "colocar laboralmente al beneficiario en un empleo remunerado dependiente o independiente de acuerdo a sus intereses y habilidades; y requerimientos del mercado local y regional",

este no plantea el procedimiento para hacerlo, sólo es mencionado en el área de intervención de colocación independiente.

Para lo que es Colocación Laboral Dependiente, plantea la importancia de la gestión que realizan los profesionales del CRS con empresarios locales y de la región. Sin embargo, tampoco estipula un procedimiento que oriente tal intervención, es por ello que se hace necesario intervenir, a fin de normar tal procedimiento, ya que sin esto, la intervención podría ser realizada en base a las concepciones que cada profesional tenga, no se sigue un proceso de intervención, por ende si se falla en ello, no se puede establecer cuál es el aspecto disfuncional.

No se contempla la lógica de las competencias profesionales, sistematizar un proceso de intervención, es fundamental para retroalimentar una experiencia y no volver a cometer los mismos errores que se pudieron dar anteriormente. Éste manual tampoco contempla llevar un registro del proceso de intervención con las empresas. En conclusión, el manual da a entender que el proceso de intervención tanto con los usuarios de colocación como con las empresas locales y regionales, queda sujeto a una lógica discrecional de los y las profesionales que las ejecutan.

b) A nivel Local

En lo que refiere al Programa Laboral, instancia dependiente del CRS de Valparaíso, plantea en su visión lo siguiente:

“Dotar de herramientas laborales es un pilar fundamental en la reinserción, ya que es vital para cada persona realizar una actividad que sea válida y productiva ante la sociedad, ya sea proseguir estudios o ejercer una actividad laboral, lo que dignifica y engrandece a la persona”

De acuerdo a esto el Programa plantea que su misión “Reinsertar laboralmente en un empleo calificado a aquellas personas que han sido sancionadas con penas alternativas a la reclusión principalmente y aquellos condenados beneficiados con salida controlada al medio libre”.

Si bien éste contempla la importancia del trabajo en el proceso de Reinserción, esto es lo que fundamenta el actuar del programa, por medio de sus áreas de Intervención de capacitación Laboral, Colocación laboral Dependiente e Independiente; se busca llevar a cabo su misión.

Para el Programa Laboral si bien conserva la visión del CRS de Valparaíso, en cuanto a la vitalidad de realizar una actividad productiva a la sociedad, éste aporta que el trabajo dignifica y engrandece a la persona. Es decir, más que un aporte a la sociedad, es un aporte al desarrollo personal del penado y de su familia o grupo más cercano y por ende, contribuye no solo a las relaciones que éste tenga en sociedad, sino además las relaciones que tendrá con su familia y su entorno más cercano, por lo cual se puede deducir que no solo contribuye al bienestar social sino además al familiar y personal del penado.

Es por ello, que para la Institución a nivel General como a nivel local y regional, lo propuesto se plantea como una problemática de abordar ya que dificulta las prácticas necesarias para el cumplimiento de sus distintos objetivos, por lo cual se podría evidenciar que la carencia de una instancia de trabajo con empresas va más allá de que simplemente otorguen cupos laborales, si no más bien es un trabajo hacia la comunidad, es necesario que la Institución desarrolle proyectos y programas que beneficien a los usuarios mediante la participación de la sociedad, ante ello estos se sentirán más responsables por su compromiso al cambio y por ende, puede que se sientan mayormente motivados para Reinsertarse en la Sociedad.

LA VISIÓN DE LA COORDINACIÓN DEL PROGRAMA LABORAL DEL CRS DE VALPARAÍSO.

En la actualidad, la coordinación del PRL se encuentra a cargo de la profesional Mariana Espinoza, la cual se desempeña desde el año 2003 en el CRS de Valparaíso. Para saber su opinión acerca de la problemática que afecta al Programa en primera instancia y al Eje de Colocación Laboral Dependiente de éste, y cuales son las consecuencias que ello provoca en el proceso de Reinserción Social de los Usuarios del Centro.

Se analizarán las siguientes variables:

- a) Situación Actual del Eje de Colocación Laboral Dependiente: Tendiente a saber cual es la situación en la que se encuentra el Eje diagnosticado, para saber su funcionamiento anterior a la intervención de la alumna.
- b) Diagnóstico del Eje de Colocación Laboral Dependiente: se pretende captar las problemáticas que la profesional identifica en el Eje, las causales y las consecuencias que pudiera provocar.
- c) Importancia del Eje de Colocación Laboral Dependiente en el proceso de Reinserción de los usuarios: Se pretende visualizar por medio de los datos obtenidos, la viabilidad de la intervención, desde la visión del programa, ya que en la medida de que se justifique una importancia del eje, se podría declarar que es necesario intervenir en su mejoramiento.

Variable N° 1: Situación Actual del Eje de Colocación Laboral Dependiente.

En la actualidad el rol que ejerce el profesional entrevistado, se acota a implementar acciones tendientes a vincular al Programa con el sector de los empresarios, si bien éste señala que dicha función no se estipula claramente en el Manual de funcionamiento, ni en el Proyecto anual emanado desde la Dirección Nacional (DTML), si existe la exigencia de intervenir en dicha área. Como es planteado por la profesional a cargo del Programa en la actualidad no se cuenta con una normativa que oriente su actuar dentro de las gestiones

realizadas con empresas locales, aun cuando si existe la exigencia de hacerlo por parte de las autoridades, es decir, existe una incongruencia entre un estamento y otro; lo cual deja a libre albedrío el accionar por parte de los profesionales que se desempeñan en tal área.

Tal situación podría afectar el normal funcionamiento del programa, ya que no se orientan bajo una experiencia previa, la acción realizada por los profesionales; además no se sistematiza lo cual ha creado variados problemas a la hora de controlar administrativamente, ya que no se cuenta con respaldo de las gestiones realizadas, ya que en su mayoría no se solicitan tales. Esto importante al momento de saber en que fecha se comienza el trabajo con la empresa, se acompaña que no exista un documento donde se estipulen los compromisos que las partes han acordado.

En cuanto a los logros obtenidos por parte del eje de colocación Laboral Dependiente, la profesional manifiesta lo siguiente: "Hasta la inserción de la alumna tesista, precedentemente alumna en práctica, no se observan acciones por parte del Programa para acercarse al empresariado; salvo en años anteriores, en el 2000 aproximadamente en los cuales se contó con una base de datos de empresarios de las comunas de Valparaíso y Viña del Mar; no obstante no existe un registro del Trabajo concreto realizado con los mismos" (Espinoza, M. Entrevista realizada en Agosto del 2007).

Como fue mencionado con anterioridad, el eje de colocación Dependiente hace muchos años que no cuenta con una intervención por parte de los profesionales del Programa, ya que se había dejado de lado por la falta de recursos humanos y materiales y además por la carencia de tiempo y la sobrecarga laboral, que es normal cuando se cuenta con dos personas colaboradoras en el Programa, una de ellas profesional del área social.

Si bien, el Manual del Funcionamiento, plantea la gestión a realizar por los profesionales y exige por medio de las metas anuales un cierto número de usuarios colocados dependientemente, no considera que para que ello se concrete es necesario contar con recursos humanos, materiales y financieros, a fin de poder conseguir logros más tangibles y que de esta forma se pueda motivar tanto a empresarios, como a usuarios a participar en el Programa.

Cuando se manifiesta que el Centro propende a la Reinserción Social de los usuarios, y que ello se pretende lograr por medio del Programa Laboral, no se considera que el hecho de incorporarse a una fuente laboral, no se traduce en que el usuario se encuentre reinserto en sociedad, es donde el seguimiento cobra importancia en el proceso de Reinserción Social. En la actualidad el Eje de colocación Laboral Dependiente, cuenta con una etapa de seguimiento: "Si, pero no está sistematizado, en tanto obedece a conocer la situación final de la gestión, obtener el contrato laboral (de haberlo), pero posteriormente no se prosigue con el seguimiento, salvo que la persona derivada lo solicite", es decir cuenta con un seguimiento, pero solo hasta la consecución del contrato de trabajo que es lo que le da la

connotación de egresado del Programa. Es preciso mencionar que las personas egresadas, son consideradas meta cumplida. De acuerdo a ello, la interrogante es la siguiente, es pertinente trabajar a fin de cumplir las metas impuesta anualmente o por el bienestar social de los usuarios, si bien es justificable la carencia de una motivación de lo profesionales al no visualizar resultados concretos y tangibles, es necesario que la intervención realizada sea con el fin del cumplimiento de objetivos y de metas y no solo por conseguir el número impuesto por las autoridades, la eficiencia y eficacia de las intervenciones realizadas aquí se pueden ver claramente reflejadas.

La profesional manifiesta que el eje es demandado por los usuarios del CRS, sobretodo las personas que se encuentran en una situación de cesantía, las que por los problemas con la justicia y el contar con antecedentes penales; se hace más dificultoso que encuentren un cupo laboral estable. Por lo cual buscan una colocación laboral a fin de que el Programa medie por ellos en tal. Por lo mismo es algo que tiene una utilidad y una importancia en el Funcionamiento, en el fortalecimiento y en el Proceso de Reinserción Social.

Variable N° 2: Diagnóstico del Eje de Colocación Laboral Dependiente

En la presente variable, se señalan las problemáticas que la profesional logra concluir están manifiestas en el Eje estudiado por la alumna seminarista, las causales que lo provocan y las consecuencias o situación que se da de no mediar una intervención.

El profesional manifiesta las siguientes problemáticas existentes en el Eje de Colocación Laboral Dependiente:

- Es un área que requiere un trabajo constante y de terreno, por cuanto se debe mantener el vínculo con empresarios, pesquisar a otros y realizar un seguimiento a los beneficiarios; lo cual exige recursos humano, que en este momento carece el programa.
- Asimismo, para efectuar un trabajo profesionalizado requiere de una planificación, instrumentos ara implementarlos, que permita sistematizar la intervención, contar con la información oportuna y posicionado como un área "fuerte" dentro de la gestión del Programa, ya que si bien es difícil es absolutamente necesaria y demandada; todo lo cual no existe.

En cuanto a las causales que provocan estas problemáticas, la profesional mencionó:

- Énfasis en otras áreas del Programa (Capacitación y Colocación laboral Independientes) por parte de planificación son más fáciles de implementar.
- Visión de Reinserción con carácter individual por sobre una visión ecológica, que articule la colaboración de otros estamentos que inciden en este proceso, sobretodo la comunidad.
- Carencia de personal o recurso humano generalizado en la Institución.

Más que las consecuencias de las problemáticas planteadas, la profesional se refiere a lo que continúa sucediendo en el Eje estudiado, y trata de realizar una prognosis de acuerdo a lo visualizado por ella.

“Es un área deficitaria del PRL pese a su alta demanda y necesidad dentro del Trabajo que realiza el CRS con población penal por tanto, la disposición de cupos laborales es baja, no existe difusión con empresarios y se siguen manteniendo pautas de entendimiento de Reinserción solo con el individuo y del Estado, descartando el rol importante de la comunidad y empresarios (como fuentes de trabajo) en este proceso”

Es posible verificar la importancia que la profesional otorga a la intervención realizada por la alumna, y que si bien ya de antes se manifiesta claramente los aspectos débiles en el Área, por carencia de tiempo y de recursos, no se puede establecer una instancia de mejoramiento y fortalecimiento para ello.

Variable N° 3: Importancia del Eje de Colocación Laboral Dependiente en el proceso de Reinserción Social.

Como ya fue mencionado con anterioridad, y como se ha recalcado en el presente estudio, la inserción laboral es un pilar importante en la vida de cada ser humano, por tal se hace necesario contar con una labor para satisfacer las necesidades básicas y así contribuir al bienestar social. Ya se ha mencionado la importancia de aquello en el proceso de Reinserción Social de los penados, atribuyendo al trabajo funciones educadoras y resocializadoras, entregando al penado, habilidades laborales y sociales, necesarias para su desarrollo personal y para su desempeño en la sociedad. Es por ello que se trata de visualizar por medio de la entrevista realizada la visión que la profesional a cargo tiene acerca de la importancia del Eje de Colocación Laboral Dependiente, para así saber si es pertinente o no, la intervención a realizar por la alumna. Ante ello, la profesional menciona que: “La colocación laboral ya sea dependiente o independiente, constituye una actividad exigida para mantener el beneficio de las medidas alternativas a la Reclusión, lo que les permite mantenerse en el Medio Libre” en primera instancia el profesional le otorga una importancia legal al trabajo, la función legal al trabajo, es importante para mantener el beneficio en el medio libre, ya que el trabajo es considerado como característico de una persona que integra una sociedad sana, por lo cual es fundamental que el penado que se encuentre con un beneficio legal o reglamentario, contemple una fuente laboral de preferencia estable, ya que le proporcionará estabilidad primordialmente social, y económica. Por otra parte el profesional manifiesta una importancia valórica relacionada con la función atribuida anteriormente, a lo cual menciona: “consiste en una actividad socialmente validada que otorga estatus al cual adscriben quienes la ejercen, situación reconocida y sentidas por las personas, permitiéndoles la integración a un sistema cultural y valórico que espera este tipo de actividad” El tener un puesto laboral estable y legítimo, considera por parte de la sociedad una serie de valores y características sociales que abren las puertas para acceder a ella, y ser apreciado como un miembro más de nuestra

estructura social, valiéndose del respeto de los demás y la confianza por parte de algunos. La carencia de lo anterior, puede provocar marginación en primera instancia económica, como es planteado por la profesional: "permite la manutención económica y consecuentemente cumplir el rol de proveedor que muchos ostentan, ajustándose con mejores recursos a su familia", la carencia de una oportunidad laboral no solo desagrega la economía familiar si no también las relaciones y roles existentes en el subsistema familiar, y por otro lado, la insuficiencia de bienes para satisfacer las necesidades básicas del penado y su grupo familiar, lo cual afecta en el desarrollo y bienestar de sus miembros.

En segunda instancia y ligado a lo anterior, se produce una marginación social, el individuo no cuenta con las herramientas necesarias para acceder a bienes y servicios necesarios para mantenerse en sociedad, además de no contar con aptitudes y habilidades sociales para desempeñarse de manera íntegra en ella, lo cual paulatinamente provoca que el individuo se comience a marginar del sistema social, más que automarginarse ser marginado ya que no cuenta con los requerimientos solicitados para acceder e integrarse en la sociedad.

Es en ello, donde el Eje de Colocación Laboral en este caso Dependiente, se considera como de importancia para el proceso de Reinserción Social de los Individuos, ya que el proveer de un puesto laboral, otorga estabilidad social e integración al sistema social. Ante ello, es posible evidenciar la importancia de las intervenciones realizadas tendientes a mejorar el Eje de Colocación Laboral Dependiente y que contribuyan al cumplimiento, más allá de sus metas, sino más bien de sus objetivos.

SÍNTESIS DIAGNÓSTICA

La fase de investigación exploratoria para obtener la problemática de investigación social, fue realizada en el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, perteneciente a Gendarmería de Chile.

De acuerdo a los datos obtenidos, fue posible reconocer que de sus tres ejes de Intervención, el Eje de Colocación Laboral Dependiente presenta una disfuncionalidad, que de acuerdo a la Coordinadora del Programa, sus causales son desconocidas. Si bien existen estudios anteriores, estos son acerca del funcionamiento del Programa Laboral a nivel general, contemplando primordialmente la visión de los usuarios acerca de ello y el nivel de satisfacción que este provee.

Por lo cual, se inicia la fase del diseño de la investigación, en la cual se definen las características del estudio a realizar, el cual pretende describir y explicar las causales relacionadas al origen de la problemática evidente. Desde un enfoque mixto de investigación contemplando lo cuantitativo y lo cualitativo en el proceso de análisis de datos y en las técnicas utilizadas. Empleando una metodología de planificación tradicional y consiguiendo por medio de la intervención las respuestas a las variables de investigación, sus objetivos y a las preguntas planteadas.

En los resultados obtenidos en la recopilación de información realizada para la fase del Diseño de Investigación, fue posible evidenciar el bajo número de ingresos y principalmente de egresos obtenidos por el Eje de Colocación Laboral Dependiente en el trienio seleccionado. Éste de acuerdo a las metas institucionales planteadas, se encuentra por debajo, a comparación del rendimiento de los otros dos ejes de intervención.¹³ Lo cual estaría provocando la disfuncionalidad diagnosticada en el estudio exploratorio realizado inicialmente. Ante ello, fue posible delimitar la siguiente problemática de investigación: "Los bajos resultados obtenidos en el trienio 2004-2006; por el Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral, perteneciente al Centro de Reinserción Social de Valparaíso, podrían incidir en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Afectando, por ende en el proceso de Reinserción Social de los penados", problemática que se presenta relevante ya que no sólo es manifestada en el funcionamiento del Programa, sino también repercute en la Gestión realizada por la Institución, reflejado en el cumplimiento de los objetivos y metas a nivel nacional, regional y local. Lo que podría ocasionar consecuencias en el Proceso de Reinserción Social de la población que se encuentra beneficiada con Medidas Alternativas a la Reclusión y Beneficios Reglamentarios.

De acuerdo con experiencias anteriores de estudio y práctica, fue posible reconocer la relación y la importancia existente entre el trabajo estable con la Reinserción Social de los penados, desde ello la importancia del Programa Laboral en la labor realizada por el Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

Es por medio del trabajo donde las personas adquieren hábitos y habilidades sociales, encuentran su utilidad en el sistema y también potencia las habilidades y competencias personales; sirviendo como herramienta eficaz para el proceso a cargo del Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

Por ello la problemática definida es un foco válido de investigar, ya que, al definir sus causales, se podría intervenir a lo menos en una de ellas, a fin de lograr mitigar alguno de los efectos ocasionados por ello.

La fase de Diagnóstico, va orientada a conocer, definir e indagar en las causales que podrían originar los bajos resultados obtenidos en el Eje de Intervención seleccionado, y las consecuencias que ello podría acarrear a la función y labor desarrollada, por el Programa Laboral y del CRS de Valparaíso. Es por lo anterior, que el proceso de diagnóstico desarrollado por la alumna, se orienta a analizar la problemática desde dos enfoques:

- 1) Desde el cuantitativo exponiendo y analizando por medio de los datos estadísticos obtenidos en el Programa Laboral. Por medio de ello se pretende visualizar la manifestación real de la problemática y analizar en base a la teoría, las consecuencias que podría ocasionar de no mediar una intervención. De los datos obtenidos en el análisis, es posible destacar que las causales influyentes, estarían relacionadas con distintas variables, de las que son relevantes de mencionar:
 - Falta de Motivación por parte de los profesionales del Programa Laboral.
 - La carencia de Recursos Humanos, para las labores realizadas en cada uno de los ejes de Intervención del Programa Laboral.
 - Falta de interés por parte de los empresarios.
 - La carencia en el Programa Laboral, de un procedimiento de gestión con empresas locales y regionales.
 - La baja de los resultados estaría relacionado con el proceso de gestión institucional realizada por el Programa Laboral.

- 2) Con respecto al enfoque cualitativo, se expone y analiza la visión de dos actores que se consideran relevantes en el proceso de Reinserción Social, y que no han sido considerados en estudios anteriores, estos son:
 - Gendarmería de Chile a nivel Nacional, regional y local. Ello, por medio de la legislación establecida por ésta, los objetivos institucionales; a nivel nacional y regional y lo reflexionado y deducido por el equipo profesional que operativamente debe lidiar en lo cotidiano con la problemática, El Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

¹³ Siendo estos, el Eje de Capacitación Laboral y el Eje de Colocación Laboral Dependiente, llamado también Apoyo al Trabajador Independiente A.T.I.

- Los empresarios de la ciudad de Valparaíso, por medio de entrevistas realizadas por la alumna a empresarios que en la actualidad tiene una vinculación informal con el Programa, de la ciudad de Valparaíso. En base a su experiencia vivida con el Programa y su visión empresarial, se pretende obtener su visión y estado acerca de la situación- problema, que se ha definido.

Del análisis fue posible obtener la siguiente información que podría explicar las causales que pudieren estar incidiendo en la problemática definida:

- La carente motivación por parte de los empresarios, no radicaría en los prejuicios que éstos pudieran tener acerca de la contratación de personas que presentan antecedentes delictuales, sino, en la falta de sensibilización e información que las Instituciones proveen, en temáticas relacionadas y en los beneficios y ventajas que atrae al mejoramiento de la sociedad cercana.
- La deficiente promoción y gestiones realizadas, por parte de los profesionales, en el Eje de Colocación Laboral Dependiente; podría estar influenciado por la carencia de Recursos Humanos. La carga laboral existente no permitiría que los profesionales del Programa Laboral, puedan desarrollar las actividades necesarias para potenciar el Eje problematizado.
- El importante rol que Gendarmería de Chile, le otorga al trabajo como herramienta de Reinserción Social, y cómo es potenciada la vinculación con empresas, mayoritariamente en los sistemas cerrados y semicerrados.

Una de las características que se logra detectar en la fase de Diagnóstico, es la carencia de sistematización, respecto a la labor realizada cotidianamente por los profesionales del Programa Laboral. Si bien existe un ideal de trabajo con empresas, que indiscutiblemente mejoraría los resultados obtenidos, no existe un documento que lo avale y que sirva de referente a nuevos profesionales. Es por ello, que la intervención estará orientada a formular, mejorar y sistematizar el ideal de intervención con empresas locales y regionales, lo que se convierte en un insumo esencial de gestión institucional, pudiendo contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

PROGNOSIS

Por lo antes expuesto es posible declarar que de no mediar una Intervención en el Eje de Colocación Laboral Dependiente, para fomentar la creación de una estrategia de intervención con empresas locales y regionales contribuyentes al proceso de Reinserción Social de los Usuarios de tal eje. Podría provocar que mediante el incumplimiento de los objetivos y metas institucionales, el Eje de Colocación Laboral Dependiente presenta como potencial consecuencia, el quedar sin funcionamiento. Arriesgando por lo demás el proceso de Reinserción Social de los Usuarios del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

IV. Fase de Programación

NOMBRE DEL PROGRAMA

Formulación de una estrategia de intervención con empresas socialmente responsables para el eje de colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

DEPENDENCIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA

El Programa de Intervención realizado por la alumna dependerá legal y administrativamente del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, a través de su Programa de Reinserción Laboral.

RESPONSABLES DEL PROGRAMA

Los responsables de la ejecución del Programa, será la alumna seminarista de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Señorita Mónica Parra López.

BENEFICIARIOS

El presente Programa de Intervención estipula tres posibles Beneficiarios, en primera instancia los empresarios de la ciudad de Valparaíso, que presenten la disponibilidad de trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, con los cuales se intervendrá directamente. En segunda instancia, el Programa Laboral ya que con los resultados de la Intervención se estipulará el Manual de procedimiento para manejar el área de trabajo con empresarios socialmente responsables. Y en tercera instancia no por eso menos importante, los usuarios del Eje de Colocación Dependiente adheridos al Programa Laboral del CRS de Valparaíso, quienes con la formación de tal agrupación de empresarios socialmente responsables, se verán beneficiados con los aportes que estos otorguen al Programa.

IDENTIFICACION DE PROYECTOS ESPECÍFICOS.

El proyecto de Seminario de Título realizado por la alumna inserta en el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, contemplará dos proyectos específicos establecidos de acuerdo a lo Diagnosticado en la fase anterior. Este proceso de intervención será realizado bajo los pilares metodológicos del modelo de investigación acción, el cual es una forma de indagación introspectiva colectiva emprendidas por participantes en situaciones sociales objeto de mejorar la racionalidad y justicia de las prácticas sociales y situaciones en que éstas tienen lugar. El proyecto general parte de la base de crear una estrategia de intervención con Empresas Socialmente Responsables que contribuyan a la Reinserción Social de los usuarios del eje de colocación laboral dependiente del Programa Laboral.

Este se llevará a cabo mediante dos Proyectos Específicos, el primero abordará la realización de un documento que establezca los lineamientos y criterios necesarios para llevar a cabo el procedimiento de intervención con el área de acción definida.

Este se realizará en base a los productos obtenidos en una primera etapa, de la intervención realizada con el Equipo Profesional del Programa Laboral, contemplando a la profesional a cargo, el administrativo y las alumnas en práctica de Trabajo Social a nivel comunitario que se encuentran trabajando en el Eje de

Colocación Laboral Dependiente. La intervención constará de cuatro sesiones, que para comodidad de los sujetos será en una modalidad quincenal.

Al finalizar estas cuatro sesiones, se realizará la segunda etapa programada en el segundo proyecto, referido a la intervención realizada con las empresas que fueron seleccionadas para trabajar con el Programa Laboral.

Así al finalizar la intervención se tendrá como producto final una propuesta de Manual de Funcionamiento para el área de Trabajo con Empresarios Socialmente Responsables contribuyentes al Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

El Segundo Proyecto Específico, que también irá en contribución del primer proyecto. Será netamente de intervención y contemplará tres fases: la primera realizará la sensibilización y convocatoria con los empresarios a fin de lograr una vinculación con estos para su participación en la experiencia presentada.

La segunda Fase se encargará, por medio de visitas a las empresas seleccionadas, se realizará la promoción y orientación acerca de temáticas referentes a la Reinserción Social, de penados con beneficios legales y reglamentarios, en conjunto a ello, se abordarán temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial y los beneficios que esta otorga a la empresa y en las mismas los empresarios también podrán crear lo que a juicio de ellos son los usuarios idóneos para insertar en sus empresas y/o las maneras de contribuir a la labor del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Para finalizar con la tercera fase, en la cual se establecerá una consolidación con los empresarios que presenten la disponibilidad a colaborar de forma permanente con el Programa Laboral, esto mediante un convenio de cooperación que ambas partes formularán.

Considerando los tiempos otorgados por la Institución Académica para realizar la Intervención y contemplando la escasez de tiempo por parte de los empresarios, se considerará necesario realizar cuatro visitas con una distancia de a lo menos dos semanas, cada una, a fin de que sea cómodo para los empresarios y que el trabajo se vuelva tedioso, evitando que el grupo se turbe, arriesgando su participación en la experiencia.

OBJETIVOS DE PROGRAMA

Objetivos General del Programa

Formular un procedimiento adecuado para intervenir en una nueva área de trabajo que contemple Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de

Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.

OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS ESPECIFICOS

PROYECTO ESPECÍFICO Nº 1

Objetivo General.

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.

Objetivos Específicos

- Establecer lineamientos y criterios para la sensibilización y captación de empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.
- Formular material e información de acuerdo a las interrogantes y necesidades que presenten los empresarios.
- Formular una propuesta de utilización de Recursos Materiales, Financieros y Humanos para la creación de la agrupación.
- Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa.
- Formular un perfil de empresas a ser potencialmente convocadas para participar en la agrupación de Empresarios Socialmente Responsables contribuyentes a la Reinserción Social de penados con beneficios Legales y Reglamentarios.

PROYECTO ESPECÍFICO Nº 2

OBJETIVO GENERAL.

Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Objetivos Específicos.

- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, acerca de los Beneficios Reglamentarios y Beneficios Legales¹⁴.
- Fomentar el conocimiento en los empresarios de la ciudad de Valparaíso, acerca de la Responsabilidad Social Empresarial como valores posibles de internalizar en su empresa y la vinculación de ello con la Reinserción Laboral de los usuarios del Programa Laboral.
- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la utilidad del trabajo como herramienta de Reinserción Social.
- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.
- Propender a una vinculación comprometida entre los Empresarios convocados y el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, en virtud de la Reinserción Social y la Responsabilidad Social Empresarial.

¹⁴ Entiéndase como estos, los beneficios de Salida Controlada al Medio Libre y de Medidas Alternativas a la Reclusión.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

Meta: Al final de la intervención, un 90% de los intervenidos formen parte de la Agrupación de Empresarios Socialmente Responsables, mediante un convenio de cooperación con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral de CRS de Valparaíso.	Proyecto N° 1: Creación de un Manual de Funcionamiento para el Área de Trabajo con Empresas, del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral.	Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso	1. Establecer lineamientos y criterios para la Sensibilización y Captación de Empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.	Actividad N° 1: Mesa de Trabajo N° 1. <u>Primer momento:</u> Presentación de la Problemática y propuesta de intervención. <u>Segundo Momento:</u> Lineamientos de sensibilización y etapas de intervención.	Duración: 1 Hora y Media. Fecha: 14 de Agosto del 2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Síntesis y Sistematización de la Información. • Atención y Escucha. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humanos - La Alumna Seminarista - Equipo Profesional del Programa Laboral. ▪ Materiales. - Material Fungible - Cámara Fotográfica - Grabadora. ▪ Financieros. - Coffe Break

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral de CRS de Valparaíso.	Proyecto N° 1: Creación de un Manual de Funcionamiento para el Área de Trabajo con Empresas, del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral de CRS de Valparaíso.	Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación	1. Establecer lineamientos y criterios para la Sensibilización y Captación de Empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación. 2. Formular material e información de acuerdo a las interrogantes y necesidades que presenten los empresarios.	Actividad N° 2: Mesa de trabajo: <u>Primer momento:</u> Estrategia de vinculación con las empresas. <u>Segundo Momento:</u> Etapas de la Intervención realizada con empresas.	Duración: 1 Hora y Media. Fecha: 28 de agosto del 2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Conversación Reflexiva. • Análisis y Revisión de Documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humanos. <ul style="list-style-type: none"> - La Alumna Seminarista - Equipo Profesional del Programa Laboral.

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
		Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.	3) Formular una propuesta de utilización de Recursos Materiales, Financieros y Humanos para la creación de la agrupación.				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales. - Material Fungible - Cámara - Fotográfica - Grabadora. ▪ Financieros. - Coffe Break
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el Eje de Colocación Laboral	Proyecto N° 1: Creación de un Manual de Funcionamiento para el Área de	Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyente en	1. Formular un perfil de empresas a ser potencialmente convocadas para participar en la agrupación de los Empresarios Socialmente	Actividad N° 3: Mesa de Trabajo: <u>Primer Momento:</u> Establecimiento de Perfil de usuario.	Duración: 1 Hora y Media. Fecha: 12 de septiembre del 2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis, Selección y Sistematización de la Información. • Atención y Escucha. • Observación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humanos. - La Alumna Seminarista - Equipo Profesional del Programa Laboral. - Los empresarios.

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso	Trabajo con Empresas, del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral.	el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.	Responsables Contribuyentes a la Reinserción Social de los Penados con Beneficios Legales y Reglamentarios. 2. Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa.	<u>Segundo Momento:</u> Establecimiento de Criterios de Selección de empresas.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales. - Material Fungible - Cámara Fotográfica - Grabadora. ▪ Financieros. - Coffe Break

Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral de CRS de Valparaíso.	Proyecto N° 1: Creación de un Manual de Funcionamiento para el Área de Trabajo con Empresas, del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral.	Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.	<ul style="list-style-type: none"> Establecer lineamientos y criterios para la sensibilización y captación de empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación. Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa. 	Actividad N° 4. Mesa de Trabajo: Etapas de Intervención para los usuarios postulantes al Eje de Colocación Laboral Dependiente.	Duración: 1 Hora y Media. Fecha: 25 de Septiembre del 2007.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis, Selección y Sistematización de la Información. Atención y Escucha. Observación. 	<ul style="list-style-type: none"> Humanos. <ul style="list-style-type: none"> La Alumna Seminarista Equipo Profesional del Programa Laboral. Los empresarios. Materiales. <ul style="list-style-type: none"> Material Fungible Cámara Fotográfica Grabadora. Financieros. <ul style="list-style-type: none"> Coffe Break
--	---	--	--	--	--	---	---

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.	Proyecto Nº 2 : Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.	1. Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.	1. Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.	Actividad Nº 1 Convocatoria de Empresarios.	Duración : Tres semanas. Fechas: Desde el 16 de agosto hasta el 6 de septiembre del 2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas comunicacionales de Persuasión y Sensibilización. • Cartas Sensibilizadoras e Informativas. • Pauta de Observación • Registro de Convocados. • Cuestionario Inicial para empresarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - La alumna Seminarista. - Coordinadora del Programa Laboral. - Los Empresarios • Materiales: <ul style="list-style-type: none"> - Material Fungible. - Cámara Fotográfica - Grabadora - Material de Difusión y Sensibilización

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
							<ul style="list-style-type: none"> • Financieros: - <i>Mobilización para traslado de la alumna, si es necesario, el cual será cubierto por la misma.</i> - <i>Material de Difusión y Sensibilización, el cual será cubierto por el Programa Laboral.</i>

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.	Proyecto N° 2: Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.	Objetivo N° 1: Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del CRS de Valparaíso.	1. Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, acerca de los Beneficios Reglamentarios y Beneficios Legales ¹⁵ . 2. Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la utilidad del trabajo como herramienta de	Actividad N° 2: <u>Primer Tema:</u> "Por qué los delincuentes están en libertad" <u>Segundo Tema:</u> "Reinserción Social, por una Empresa que se Fortalece"	Duración: 1 Hora y Media. Fecha: - Empresario sector Gastronómico-Turístico: 11 de septiembre del 2007. - Empresario del sector Industria y Manufacturas: 12 de septiembre del 2007 - Empresario	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Selección de la Información. • Sistematización de la Información. • Elaboración de material. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Alumna Seminarista. - Empresarios seleccionados. - Coordinadora del Programa Laboral. • Materiales: <ul style="list-style-type: none"> - Material Fungible - Grabadora - Material de Difusión y Sensibilización • Financieros: <ul style="list-style-type: none"> - Material de Difusión y

¹⁵ Entiéndase como estos, los beneficios de Salida Controlada al Medio Libre y de Medidas Alternativas a la Reclusión.

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
			Reinserción Social. 3. Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaiso, en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.		sector industrias y Manufacturas: 13 de septiembre del 2007 - Empresario del Sector Gastronómico: 14 de septiembre del 2007.		Sensibilización el cual será cubierto por el Programa Laboral.
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables	Proyecto N° 2: Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción	Objetivo N° 1: Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de	1. Fomentar el conocimiento en los empresarios de la ciudad de Valparaiso, acerca de la Responsabilidad Social	Actividad N° 3: "Responsabilidad Social Empresarial y Reinserción Social, la oportunidad de Crecer."	Duración: 1 Hora y Media. Fechas: - Empresario sector Gastronómico-Turístico: 25 de	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Comunicación Dirigida. • Selección de la Información. • Atención - Escucha 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: - Alumna Seminarista. - Empresarios Seleccionados. - Coordinadora del Programa Laboral.

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.	Social.	Valparaíso, que contribuyen al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del CRS de Valparaíso.	Empresarial como valores posibles de internalizar en su Empresa y la vinculación de ello con la Reinserción Laboral de los usuarios del Programa Laboral.		Septiembre del 2007. - Empresario del sector Construcción: 26 de septiembre del 2007 - Empresario sector Industrial y Manufacturas: 27 de septiembre del 2007 Empresario sector Gastronómico: 28 de septiembre del 2007.		<ul style="list-style-type: none"> • Materiales: <ul style="list-style-type: none"> - Material Fungible - Cámara - Fotográfica - Salón de Actos del CRS de Valparaíso. - Data Show. • Financiero:

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.	Proyecto N° 2: Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.	Objetivo N° 1: Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del CRS de Valparaíso.	Propender a una vinculación comprometida entre los Empresarios convocados y el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, en virtud de la Reinserción Social y la Responsabilidad Social Empresarial.	Actividad N° 4: Primer Tema: "Mi aporte es..." Segundo Tema: "¿Soy capaz de comprometerme Socialmente a contribuir a la Reinserción Social?"	Duración: 2 Horas Fecha: - Empresario sector Gastronómico-Turístico: 09 de octubre del 2007. - Empresario del sector Construcción: 10 de octubre del 2007 - Empresario sector Industrial y Manufacturas: 11 de octubre del 2007	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Comunicación Dirigida. • Selección de la Información. • Atención - Escucha. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Alumna Seminarista. - Empresarios seleccionados. - Coordinadora del Programa Laboral. • Materiales: <ul style="list-style-type: none"> - Material Fungible - Material de Difusión y Sensibilización - Grabadora de Voz. • Financieros: No se precisa de este ítem.

Programa	Proyecto	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Técnicas	Recursos
Formulación de una estrategia de Intervención con Empresas Socialmente Responsables para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral. Del CRS De Valparaiso.	Proyecto N° 2: Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.	Objetivo N° 1: Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaiso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del CRS de Valparaiso.	Propender a una vinculación comprometida entre los Empresarios convocados y el Programa Laboral del CRS de Valparaiso, en virtud de la Reinserción Social y la Responsabilidad Social Empresarial.	Actividad N° 5 Ceremonia de Finalización. - Certificación en RSE, por el Secretario de trabajo en la Quinta Región. - Firma de Convenio de Cooperación.	- Empresario sector Gastronómico: 12 de septiembre del 2007 Duración: 2 Horas Fecha: 19 Octubre del 2007.		<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <ul style="list-style-type: none"> - La Alumna Seminarista. - Los Empresarios. - Equipo Profesional del Programa Laboral. - Secretario Ministerial de Trabajo. • Materiales: <ul style="list-style-type: none"> - Material Fungible - Cámara Fotográfica - Diplomas - Salón de eventos.

TIEMPO PROGRAMADO

Proyectos Especificos	Tiempo Actividad	13/08 Al 17/08	20/08 al 24/08	27/08 al 31/08	03/09 al 07/09	10/09 al 14/09	17/09 al 21/09	24/09 al 28/09	01/10 Al 05/10	08/10 al 12/10	15/10 Al 19/10	22/10 al 26/10
1º Proyecto Específico:	Actividad N° 1 Mesa de Trabajo.	+++	-----									
	Actividad N° 2 Mesa de Trabajo			+++	-----							
	Actividad N° 3 Mesa de Trabajo.					+++	-----					
	Actividad N° 4: Mesa de Trabajo.							+++	-----			

Segundo Proyecto Especifico

Proyectos Especificos	Tiempo Actividad	3/08 al 9/08	10/08 al 16/08	17/08 al 23/08	24/08 al 30/08	31/08 al 6/09	7/09 al 14/09	15/09 al 21/09	22/09 al 28/09	29/09 al 05/10	06/10 al 12/10	13/10 Al 19/10	20/10 Al 26/10
<p><u>1º Proyecto Especifico:</u> Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.</p>	<p><u>Actividad N° 1:</u> Actividad N° 1 Convocatoria de Empresarios.</p>		+++	+++	+++	----							
	<p><u>Actividad N° 2</u> Primera Mesa de Trabajo: "Por qué los delincuentes están en libertad" "Reinserción Social, por una Empresa que se Fortalece"</p>						+++	----					

	+++		-----			<u>Actividad Nº 3:</u> Mesa de Trabajo Responsabilidad Social Empresarial y Reinserción Social, la oportunidad de Crecer.	
		+++				<u>Actividad Nº 4</u> Mesa de Trabajo “Mi aporte es...” “¿Soy capaz de comprometerme Socialmente a contribuir a la Reinserción Social?	
						<u>Actividad Nº 5</u> Ceremonia de Finalización.	

Simbología.

simbolo	tiempo
+++	Tiempo Programado
----	Tiempo de Holgura
****	Tiempo Real

CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Dichos criterios serán aplicados de acuerdo a cada actividad específica, debido a que son distintas las instancias de intervención, no son sesiones correlativas. La primera instancia se refiere a las mesas de trabajo programadas para los empresarios socialmente responsables.

Asistencia.

Dicho criterio, se traduce como la asistencia de los empresarios convocados a las Mesas de Trabajo realizadas por la alumna Seminarista, en la fecha y hora señaladas.

Indicadores	Puntaje
4 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas señaladas.	12 Puntos
3 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas señaladas.	9 Puntos
2 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas señaladas.	6 Puntos
1 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas señaladas.	3 Puntos
No asisten empresarios intervenidos por la alumna Seminarista, en la hora y fecha señaladas	1 Punto
Puntaje	Valor
Muy Bueno	12- 10 Puntos
bueno	9 – 7 Puntos
Regular	6 – 4 Puntos
Malo	3 - 2 Punto
Muy Malo	1 Punto

En una segunda instancia, los criterios del Asistencia son referidos para las Mesas de Trabajo programadas con el Equipo del Programa Laboral.

Asistencia

Se entenderá como tal, que el Equipo Profesional del Programa Laboral se presente a las Mesas de Trabajo programadas por la alumna Seminarista. Estos criterios serán utilizados a nivel de Intervención en General, es decir, no por cada sesión si no por el recuento de la Asistencia al finalizar la Intervención.

Indicadores		Puntaje
El Equipo Profesional asiste a la totalidad de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.		12 Puntos
El Equipo Profesional asiste a lo menos 3 de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.		9 Puntos
El Equipo Profesional asiste a lo menos 2 de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.		6 Puntos
El Equipo Profesional asiste a lo menos 1 de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.		3 Puntos
El Equipo Profesional no asiste a las sesiones programadas por la alumna Seminarista.		1 Punto
Puntaje	Valor	
Muy Bueno	12- 10 Puntos	
bueno	9- 7 Puntos	
Medianamente Bueno	6 – 4 Puntos	
Regular	3 - 2 Puntos	
Malo	1 Punto	

Participación.

Se entenderá por participación, que los empresarios que participan en las sesiones programadas por la alumna, realizan comentarios o preguntan durante la exposición del tema.

Criterios de cumplimiento de variable	Indicador	Puntaje
Los empresarios convocados realizan preguntas acorde a la temática planteada.	Sí, realizan más de 4	3 Puntos.
	Sí, realizan más de 2.	2 Puntos
	Sólo se limita a responder las preguntas.	1 Punto.
Los empresarios convocados realizan comentarios acerca de la temática planteada.	Sí, realizan más de 4	3 Puntos.
	Sí, realizan más de 2	2 Puntos
	Sólo se limita a responder las preguntas.	1 Punto.
Los empresarios convocados participan en las actividades dirigidas.	Sí, lo realizan.	3 Puntos.
	Sí, lo realizan pero medianamente.	2 Puntos
	No las realizan	1 Punto.
Puntaje	Valor	
Bueno	9 a 7 puntos	
Medianamente bueno	6 a 5 puntos	
Regula	4 a 3 puntos	
Mala	2 a 1 puntos.	

Para la evaluación que se realizará, en la intervención realizada con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, los criterios definidos son los siguientes:

Indicadores	Puntaje
El Equipo Profesional cumple con la totalidad de las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Además de ello, realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	12 Puntos
El Equipo Profesional cumple con algunas de las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Además de ello, realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	9 Puntos
El Equipo Profesional no cumple con las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. No obstante a ello, realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	6 Puntos

El Equipo Profesional cumple con las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Sin embargo no realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	3 Puntos
El Equipo Profesional no cumple con las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Además de ello, no realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	1 Punto
Puntaje	Valor
Muy Bueno	12- 10 Puntos
bueno	9- 7 Puntos
Medianamente Bueno	6 – 4 Puntos
Regular	3 - 2 Puntos
Malo	1 Punto

Establecimiento de Vínculos.

Se entenderá como las redes o los vínculos con organismos privados o públicos, que mediante la intervención de cualquiera de las actividades, se logran establecer mediante Convenios de cooperación, a fin de que contribuyan al Programa Laboral en la Reinserción social de los usuarios del mismo.

Indicador	Puntaje
Al final de la intervención, 4 de los empresarios intervenidos, firman un convenio de cooperación con el Programa Laboral.	12 Puntos
Al final de la intervención, a lo menos 3 de los empresarios intervenidos, firman un convenio de cooperación con el Programa Laboral.	9 puntos
Al final de la intervención, a lo menos 2 de los empresarios intervenidos, firman un convenio de cooperación con el Programa Laboral.	6 puntos
Al final de la intervención ningún empresarios intervenido, firma el convenio de cooperación con el Programa Laboral.	3 puntos
Puntaje	Valor
Muy Bueno	Entre 12 puntos y 10 puntos
Bueno	entre 9 puntos y 7 puntos
Regular	entre 6 puntos y 4 puntos
Malo	3 puntos o menos.

V. Fase de Ejecución

1. REGISTROS DE INTERVENCIÓN

- **Nombre de la sesión:** Primera Mesa de Trabajo
- **Nº de sesión:** 01
- **Fecha:** 30 de Agosto 2007
- **Duración:** 1 Hora y Media.
 - ♦ **Hora de inicio:** 15:00 Hrs.
 - ♦ **Hora de término:** 16:30 Hrs
- **Participantes:**
 - ♦ Equipo del Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, conformado por la Coordinadora Mariana Espinoza, y la administrativo Verónica Leiva.
 - ♦ El equipo de alumnas en práctica de Trabajo Social nivel comunitario de la Universidad de Valparaíso, Yohanna Moya y Katherine García.
 - ♦ Alumna Seminarista. Mónica Parra López.
- **Recursos Utilizados:**
 - ♦ Humanos: Alumna Seminarista; Equipo Profesional del Programa Laboral y Equipo de alumnas en Prácticas de la Universidad de Valparaíso.
 - ♦ Materiales: Material fungible.
 - ♦ Financieros: Solo se utilizaron recurso para coffe break, el cual fue financiado por la alumna seminarista.
- **Objetivos de la sesión:**
 - ♦ Objetivo General.

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación.
 - ♦ Objetivo Específico.
 - Establecer lineamientos y criterios para la Sensibilización y Captación de Empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.
- **Descripción de la Actividad.**

Se realizó en conjunto con los participantes una mesa de trabajo en la cual, la alumna seminarista presentó el proyecto que se pretendía ejecutar. Para ello en un primer momento, se realizo una descripción acerca

de la situación actual del Programa Laboral, poniendo énfasis en los bajos resultados evidenciados en el Eje de Colocación Laboral Dependiente y la evolución de la problemática diagnosticada por la alumna.

Para ello la alumna dio a conocer algunos datos estadísticos y cuadros comparativos que ilustran de mejor manera tal problemática, de tal manera que el Equipo Profesional del Programa Laboral, se sintiera por una parte informado de la situación y, sensibilizado y comprometido con la intervención a realizar por la alumna. En la medida en que fueron presentados los resultados, fue posible observar que si bien el Equipo del Programa se encontraba en conocimiento de ello, no desconocía la magnitud y los datos exactos de la situación.

Posteriormente se realizó la exposición acerca de las causales que posiblemente origina la problemática planteada. Dentro de las más destacadas e innovadoras, fue la carencia de motivación por parte de los profesionales, al promocionar el Eje de colocación laboral Dependiente, a lo cual se atribuyó importancia puesto que, era algo que a juicio del Equipo, hacían de forma inconciente, y a lo cual no habían asignado relevancia al momento de autoevaluarse.

La coincidencia se originó en la causal, carencia de recursos humanos, lo cual, en acuerdo con el Equipo repercute significativamente en los resultados obtenidos por el Eje de Colocación Dependiente. Ya que dicha carencia, hace que las gestiones que se deben realizar para potenciar el Programa, se vean aminoradas o inexistentes, debido principalmente a la sobrecarga laboral de los funcionarios que se desempeñan en dicho estamento.

Si bien la crítica se profundizó hacia la gestión realizada por Gendarmería de Chile, con respecto a los recursos utilizados. Esta se profundizó aún más, cuando se hizo mención al cumplimiento de las metas institucionales, lo cual a juicio del Equipo se ve afectada con la carencia de recursos humanos.

Para finalizar, la alumna consideró necesario realizar una motivación al Equipo, con respecto a la importancia de su participación en la creación del Manual de Funcionamiento para el área de trabajo con empresas.

Ante ello, se solicitó que mencionarán los criterios y lineamientos que a su consideración eran necesarios para la etapa de sensibilización de las empresas, para posteriormente, vincularlas con el Programa Laboral.

• Resultados de la Actividad:

Como resultados de la presente intervención se pueden destacar las siguientes:

- a. La recepción de la información entregada, por parte del Equipo Profesional del Programa Laboral: Lo cual adquiere relevancia al momento de comprometer en un proyecto social, a los beneficiarios de éste. En la medida en que conozcan las razones por las cuales se pretende ejecutar una

intervención y la importancia que ésta tiene en el funcionamiento del Programa, hace que los individuos comprometan su participación en éste.

Proporcionando una factibilidad de que la intervención sea viable, pertinente y permanezca vigente durante el período que se pretende ejecutar.

- b. Los lineamientos y canales de sensibilización a las empresas locales y regionales, que presenten factibilidad para trabajar con el Programa: Necesarios al momento de la convocatoria de los empresarios, lineamientos definidos y temáticos pertinentes y atinentes a la situación del Programa Laboral y de sus usuarios. Todo ello, con el fin de informar, sensibilizar y promocionar el Programa como una instancia de prácticas socialmente responsables, y sus ventajas para la empresa.

Dentro de los lineamientos para el proceso a sensibilizar se acordó mantener los estipulados por la alumna Seminarista, los cuales son:

- Medidas Alternativas a la Reclusión: La carente información por parte de los empresarios, en la labor realizada en el Centro de Reinserción Social, hace necesario que se difundan e informe acerca de las Medidas Alternativas a la Reclusión, sus requisitos y las características de cada una de ellas. Mas que el fin de informar la labor del CRS, se busca que los empresarios contraten a las personas informados, y que se encuentren en conocimiento y entiendas la medida a la cual su empleado se encuentra adherido y las razones por las cuales fue beneficiado.

Otra de las razones por las cuales se acordó informar acerca de esta temática, es para que los empleadores no confundan al CRS con otras instancias de Gendarmería de Chile, tales como el tratamiento post penitenciario e intrapenitenciarios.

- Reinserción Social, su relación con el Trabajo y la seguridad comunitaria: Esta manera de sensibilizar se acordó, debido a que es un punto estratégico y donde se une con la Responsabilidad Social Empresarial. En la medida en que los empresarios se sientan parte de la lucha contra la delincuencia, se sentirán conmovidos por la iniciativa y comprometidos a participar. La delincuencia como un tema atinente en nuestra sociedad y en la palestra de políticas sociales del Gobierno actual, hace que sea un escenario propicio al momento de sensibilizar.
- Responsabilidad Social Empresarial: Esta temática que en la actualidad se discute a nivel mundial y que paulatinamente se ha ido insertando en nuestro país, es un escenario donde las empresas son las protagonistas y dónde en el mediano plazo, les otorgará gran cantidad de beneficios.

Conjunto a ello, es una temática donde el Programa Laboral se inserta en uno de sus pilares de acción: Compromiso con la comunidad. En este se plantea las prácticas por medio de las cuales la

empresa, aporta a la solución de las problemáticas sociales atinentes, y dónde la delincuencia se configura como una de ellas.

Para ello, el equipo menciona que los canales pertinentes y por los cuales a su consideración son viables de utilizar, son los siguientes:

- Correo Electrónico: debido a que la mayoría de los empresarios se utilizan como principal medio de comunicación, es cómodo, fácil de usar y al cual la mayoría de las empresas por razones comerciales cuentan con uno.

Se prevé que el envío de información de documentos y artículos informativos, debería ser enviados por este medio, ya que reporta menos gastos a la institución y mayor comodidad a los empresarios.

- Trato directo: Mediante visitas periódicas a las empresas, ya que por medio de ello es posible realizar un seguimiento a la empresa, observar su funcionamiento, las condiciones laborales y administrativas en las cuales los usuarios se verán insertos.

La imagen institucional adquiere importancia, en cuanto la institución se manifieste como una figura presente, ante lo cual los empresarios podrán observar la seriedad y participación del programa en el proceso de inserción laboral.

- Comunicación telefónica: por medio de ésta se puede establecer una comunicación más fluida y periódica, de manera que en caso de ocurrir alguna contingencia se pueda por medio de éste, informar al empresario. Además de realizar un seguimiento, se puede establecer como un canal por medio del cual, el Programa Laboral se manifieste de manera periódica ya sea semanal o mensual, para que la empresa la tenga como primera opción al momento de seleccionar personal.
- Correo Tradicional: En último lugar, ya que sólo se utilizará para el envío de documentación importante, como finiquitos, copias de contrato, certificados, etc.

• Evaluación de la Actividad.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos: A nivel de Objetivo General, por los resultados obtenidos, se puede declarar que la intervención realizada aporta al cumplimiento de éste propósito.

El contar con los lineamientos y canales que serán utilizados en la etapa de sensibilización y promoción del Programa Laboral en las empresas, hace posible que se identifiquen los lineamientos que enmarcan la intervención realizada.

En cuanto al cumplimiento del objetivo específico, es posible mencionar que la actividad realizada aporta al cumplimiento de éste, ya que si bien no se pretendía cumplir a cabalidad, contribuye a la realización y desarrollo de instancias posteriores donde se cumplirá por completo.

En cuanto a los recursos utilizados: Para ejecutar la primera actividad no fue necesaria gran cantidad de recursos.

En cuanto a los recursos materiales: se utilizó solo material de oficina en la creación de los artículos informativos para cada uno de los participantes. Sin embargo, la carencia de un registro de voz fue un obstáculo, ya que en ocasiones las discusiones y los múltiples aportes que se produjeron en la reunión no fueron registrados a cabalidad. Por ello, se sugiere en la siguiente intervención, utilizar métodos de recolección de datos que registren la información necesaria y de la cual quede un respaldo o bien, una grabadora de voz en la cual obtenga la información necesaria para el análisis.

En cuanto a los Recursos humanos, los participantes de dicha sesión fueron pertinentes para la creación de los resultados.

En cuanto a Recursos Financieros, no se hicieron uso de éstos.

En cuanto al tiempo: La actividad se encontraba programada para el día 14 de Agosto. Sin embargo, no se pudo realizar en esa fecha por razones administrativas y académicas, ya que al no contar con el pase para intervenir la actividad no se pudo realizar. Por eso al contar con el pase por parte de la institución académica, se comenzó con la intervención.

Es por ello, que la actividad fue realizada con dos semanas de retraso. No obstante la fecha en la cual se realizó fue favorable, ya que se contaba con el equipo desocupado, además se coincidió con el ingreso del equipo de alumnas en práctica que para entonces, habían decidido intervenir en la misma área que la alumna seminarista, siendo un aporte para ellas, la información entregada en la sesión.

En cuanto al tiempo cronológico utilizado, fue pertinente ya que la sesión no se hizo tediosa, se pudieron exponer todos los temas, quedando además un espacio de discusión y análisis.

2. REGISTROS DE INTERVENCIÓN

- **Nombre de la sesión:** Mesa de Trabajo
- **Nº de sesión:** 02
- **Fecha:** 03 de septiembre del 2007.
- **Duración:** 1 Hora y 45 minutos.
 - ♦ **Hora de inicio:** 14:45 Hrs.
 - ♦ **Hora de término:** 16:30Hrs

- **Participantes:**

- ♦ Equipo del Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, conformado por la Coordinadora Mariana Espinoza, y la administrativa Verónica Leiva.
- ♦ El equipo de alumnas en práctica de Trabajo Social nivel comunitario de la Universidad de Valparaíso, Yohanna Moya y Katherine García.
- ♦ Alumna Seminarista. Mónica Parra López

- **Recursos Utilizados:**

- ♦ Humanos: Alumna Seminarista; Equipo Profesional del Programa Laboral y Equipo de alumnas en Prácticas de la Universidad de Valparaíso.
- ♦ Materiales: Material fungible.
- ♦ Financieros: Solo se utilizaron recurso para coffe break, el cual fue financiado por la alumna seminarista.

- **Objetivos de la sesión:**

- ♦ **Objetivo General.**

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación.

- ♦ **Objetivo Específico.**

- Establecer lineamientos y criterios para la Sensibilización y Captación de Empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.
- Formular material e información de acuerdo a las interrogantes y necesidades que presenten los empresarios
- Formular una propuesta de utilización de Recursos Materiales, Financieros y Humanos para la creación de la agrupación.

- **Descripción de la Actividad:**

Primer Momento: Se intervino con ayuda del Equipo Profesional, en las fases o etapas que debían recorrer las empresas durante el proceso de intervención. Se reflexionó acerca de las experiencias anteriores, en virtud de ello, fue posible establecer las etapas y los tiempos de intervención, pertinentes para abordar a

cada empresa. Salvaguardando la viabilidad de la intervención ya que, lo más relevante para el Programa Laboral es conseguir el fin último, los cupos laborales.

Segundo Momento: En el segundo momento se analizó y reflexionó acerca de alguna idea que el Equipo de trabajo, tuviera para la creación de alguna estrategia de vinculación con la empresa. Esto referido a alguna estrategia por medio de la cual, la empresa se sintiera atraída hacia el programa, de manera tal que su vinculación fuera mas certera. Si bien en la anterioridad, el Programa se promocionaba por la entrega de sujetos debidamente calificados, se ha podido observar que esto ya no es suficiente para los requerimientos del empresariado.

Ante ello, se plantea la idea de crear una propuesta de arriendo de herramientas, con el apoyo del retorno ATI. Este se trata de que las herramientas que se asignan a los postulantes a Créditos ATI, y que después del proceso son devueltas al Programa Laboral, sean reasignadas en forma de arriendo o de comodato, a los usuarios que se encuentren postulando a un trabajo por medio del Eje de Colocación Laboral Dependiente. De esta forma, el empresario además de contar con un trabajador calificado, éste poseerá sus propias herramientas para laborar. ¹⁶

De manera inmediata se establecieron los plazos y los criterios preliminares de la propuesta, para ello, las alumnas tanto practicantes como seminarista, con la adecuada supervisión de la coordinadora del Programa se reunirán para elaborar la propuesta, a fin de ser presentada al Consejo Técnico del CRS para su aprobación.

• **Resultados de la Actividad:**

Los principales resultados de la intervención fueron los siguientes:

- La definición y establecimiento de las etapas de intervención de las empresas.
- La Propuesta de apoyo al Eje de Colocación Laboral Dependiente, con herramientas provenientes del Retorno ATI.

Ambos productos se encuentran adjuntados al presente Registro de Intervención.

• **Evaluación de la Actividad:**

En cuanto al logro de los objetivos, es pertinente mencionar que la presente actividad es un aporte esencial al cumplimiento de los objetivos definidos en la planificación, tanto al General como a los específicos. Por medio de la anterior actividad y en conjunto con la presente podemos declarar que el primer objetivo de la Intervención: *Establecer lineamientos y criterios para la Sensibilización y Captación de Empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación*, se encuentra cumplido casi en su

¹⁶ Se adjunta en el presente documento copia de la propuesta.

totalidad, debido a que falta establecer los criterios de selección de las empresas y el perfil del usuario que el equipo profesional considera pertinente.

Por otro lado, la intervención enfatiza en el tercer objetivo específico programado para la presente, *Formular una propuesta de utilización de Recursos Materiales, Financieros y Humanos para la creación de la agrupación*. En el cual, la actividad otorga mayor relevancia, al ser uno de los productos la propuesta de apoyo al Eje de Colocación laboral Dependiente, por medio de herramientas provenientes del Retorno ATI, por medio de ella se cumple en gran parte de tal objetivo. En la situación actual que se encuentra el Programa Laboral, en su eje de colocación laboral dependiente, se hacía necesaria, casi fundamental, la creación de una estrategia con la cual el empresario se sintiera atraído por el Programa Laboral, y que lo diferenciara de los demás programas o instituciones relacionadas a la selección de recursos humanos.

Otro punto a evaluar como satisfactorio, son los participantes y su capacidad de Trabajo en Equipo, la instancia de análisis y reflexión proporcionada en la sesión fueron de gran relevancia y contribuyeron a la creación y producción de nuevas ideas y propuestas.

El ser capaz de respetar las opiniones diferentes y de conciliar y llegar a una sola idea general, que beneficie y satisfaga al equipo completo, son competencia que indudablemente debe poseer un profesional del ámbito social. Es por ello, que la actividad a parte de ser ventajoso para el Programa Laboral, se convirtió en una instancia de crecimiento profesional a través del análisis y del trabajo en equipo.

3. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- **Nombre de la sesión:** Mesa de Trabajo
- **Nº de sesión:** 03
- **Fecha:** 2 de octubre del 2007.
- **Duración:** 1 Hora y 30 minutos.
 - ◆ **Hora de inicio:** 14:00 Hrs.
 - ◆ **Hora de término:** 17:30Hrs
- **Participantes:**
 - ◆ Equipo del Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, conformado por la Coordinadora Mariana Espinoza, y la administrativo Verónica Leiva.
 - ◆ El equipo de alumnas en práctica de Trabajo Social nivel comunitario de la Universidad de Valparaíso, Yohanna Moya y Katherine García.
 - ◆ Alumna Seminarista. Mónica Parra López
- **Recursos Utilizados:**
 - ◆ Humanos: Alumna Seminarista; Equipo Profesional del Programa Laboral.

- ♦ Materiales: Material fungible.
- ♦ Financieros: Solo se utilizaron recurso para coffe break, el cual fue financiado por la alumna seminarista.

- **Objetivos de la sesión:**

- ♦ Objetivo General.

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación.

- ♦ Objetivo Especifico.

- Formular un perfil de empresas a ser potencialmente convocadas para participar en la agrupación de los Empresarios Socialmente Responsables Contribuyentes a la Reinserción Social de los Penados con Beneficios Legales y Reglamentarios.
- Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa.

- **Descripción de la Actividad:**

Para la actividad se contó con la presencia de la coordinadora del Programa Laboral, debido a que las alumnas en prácticas no se encontraban en la Institución y debido a que la otra integrante del Equipo de encontraba con licencia.

Para la ejecución de la actividad se realizó un preámbulo acerca de los aspectos necesarios que se recogerían de esta. Posteriormente, por medio de un cuestionario se solicitó que la profesional definiera las características que a su consideración son relevantes al momento de perfilar el usuario que debía ingresar como postulante al Eje de Colocación Laboral Dependiente.

En una segunda instancia, el profesional por medio de un segundo cuestionario estableció los criterios que en base a su experiencia y su juicio profesional, debía contar una empresa al momento de intervenir.

La actividad se finaliza con la reflexión acerca de las condiciones laboral deficientes que han presentados, empresas con la que anteriormente se ha pretendido trabajar.

- **Resultados de la Actividad:**

La carencia de parte del Equipo Profesional y de las alumnas en práctica, limitó la visión que se pretendía tener acerca del perfil del usuario y de los criterios de selección con las empresas. Es por ello, que los resultados obtenidos en la presente actividad, no fueron de mayor magnitud.

Sin embargo, se logró obtener el perfil del usuario adecuado al momento de postularse a una fuente laboral.

Este perfil se encuentra adjunto al presente registro de intervención.

• **Evaluación de la Actividad:**

Como se planteó anteriormente, la carencia por parte del Equipo profesional del Programa, considerando a las alumnas en práctica, provocó que el cumplimiento de los objetivos un tanto limitado en cuanto a su visión. No obstante se considera de gran relevancia haber contado con la visión de la coordinadora del Programa Laboral, debido a la experiencia que tiene acerca de la problemática y el conocimiento con el que cuenta, acerca de las características de los usuarios.

Si bien, el resultado obtenido por la intervención fue producto del análisis y reflexión de los participantes, hubiera sido mejor haber contado con el resto para tener una visión más amplia y un espacio de análisis aún más productivo.

En cuanto al tiempo utilizado para ésta sesión, fue el adecuado para establecer una conversación reflexiva y analítica acerca de la temática a tratar.

4. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- **Nombre de la sesión:** Mesa de Trabajo: Etapas de Intervención para los usuarios postulantes al Eje de Colocación Laboral Dependiente.
- **Nº de sesión:** 04
- **Fecha:** 19 de octubre del 2007.
- **Duración:** 1 Hora y 30 minutos.
 - ♦ **Hora de inicio:** 14:00 Hrs.
 - ♦ **Hora de término:** 15:00Hrs
- **Participantes:**
 - ♦ Equipo del Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, conformado por la Coordinadora Mariana Espinoza, y la administrativa Verónica Leiva.

- ♦ El equipo de alumnas en práctica de Trabajo Social nivel comunitario de la Universidad de Valparaíso, Yohanna Moya y Katherine García.
- ♦ Alumna Seminarista. Mónica Parra López

• **Recursos Utilizados:**

- ♦ Humanos: Alumna Seminarista; Equipo Profesional del Programa Laboral; alumnas en práctica de Trabajo Social nivel comunitario de la Universidad de Valparaíso.
- ♦ Materiales: Material fungible.
- ♦ Financieros: Solo se utilizaron recurso para coffe break, el cual fue financiado por la alumna seminarista.

• **Objetivos de la sesión:**

♦ **Objetivo General.**

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación.

♦ **Objetivo Específico.**

- Establecer lineamientos y criterios para la sensibilización y captación de empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.
- Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa.

• **Descripción de la Actividad:**

La actividad se realizó entre las alumnas en práctica y la alumna seminarista, bajo la supervisión de la coordinadora del Programa Laboral.

En esta se planteo el proceso ideal de intervención, considerando la continuación lógica entre el componente de capacitación laboral y colocación laboral dependiente e independiente.

En virtud de ello, se reflexionó acerca de cómo la realidad se acerca a la teoría, y cómo es posible acercar éste proceso continuo, mediante una estrategia de intervención en los usuarios.

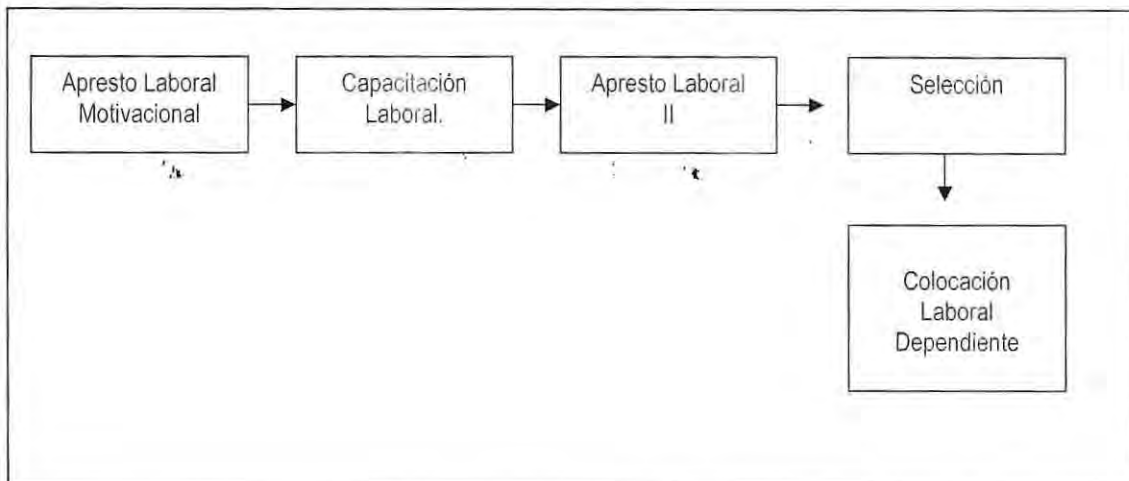
De acuerdo a esto, se reconocieron y definieron los componentes del proceso de intervención, de ellos se definieron los siguientes:

- Capacitación Laboral
- Colocación Laboral Dependiente

- Colocación Laboral Independiente
- Taller de Apresto Laboral
- Proceso de Selección.

De manera individual, se retomó el sentido de cada uno de ellos para el proceso de Reinserción Social de los usuarios y a través de ello, se ordenaron para establecer una continuidad lógica, viable y pertinente en la intervención con los usuarios.

Analizando y discutiendo entre las alumnas y la coordinadora se llegó al siguiente modelo de flujograma:



En cuanto al eje de Colocación laboral Independiente, se deja de lado por dos razones: porque ya cuenta con un procedimiento de postulación definido y porque la propuesta de procedimiento de intervención es para el Eje de Colocación Laboral Dependiente.

Para cada una de las etapas, se definieron criterios de inclusión, requerimientos y tiempo de duración. Además debe ser flexible, de tal manera que personas que cuenten con las características puedan ser reubicadas, y saltarse ciertas etapas. Todo se encuentra detallado en la propuesta formal adjuntada tanto en el Manual de Procedimiento, como en el presente registro de intervención.

• **Resultados de la Actividad:**

De la presente actividad, se pudieron obtener los siguientes resultados:

- Las Etapas del proceso de Intervención con los usuarios del Eje de Colocación Laboral Dependiente.
- Propuesta de Intervención con los usuarios del Eje de Colocación Laboral Dependiente.

- **Evaluación de la Actividad:**

El contar con una secuencia lógica que una el componente de capacitación laboral con el Eje de colocación Laboral Dependiente, no sólo va en beneficio de los objetivos de la presente intervención sino además al cumplimiento de los objetivos del Programa Laboral.

Además se cumple una de las variables de investigación relacionada a la Gestión de funcionamiento Interno del Programa, referida a la continuidad lógica de la capacitación como medio para lograr la colocación laboral.

Por medio de la presente se concluye la intervención realizada al Programa, para así seguir con la intervención en las empresas, a fin de complementar los conocimientos adquiridos con el otro actor clave, las empresas.

Se destacan de la presente, el trabajo en equipo y la capacidad de aunar ideas y formar criterios pertinentes a la realidad del Programa Laboral.

5. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- **Nº de Proyecto Específico:** 02
- **Nombre de la sesión:** Convocatoria de Empresarios.
- **Nº de sesión:** 01
- **Fecha:** 16 de octubre del 2007.
- **Duración:** 3 semanas
 - ♦ **Inicio:** 16 de agosto del 2007.
 - ♦ **Termino:** 6 de septiembre del 2007.
- **Participantes:**
 - ♦ Alumna Seminarista Mónica Parra.
 - ♦ Empresarios de la Ciudad de Valparaíso., pertenecientes al catastro 2006.
- **Recursos Utilizados:**
 - ♦ Materiales: Cartas Sensibilizadoras e Informativas; Material de Promoción, Difusión y Sensibilización; Internet; Central Telefónica.
 - ♦ Humanos: La alumna Seminarista; se utilizaron los servicios del auxiliar del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, para el traslado de cartas.
 - ♦ Financieros: Solo se utilizaron para financiar movilización.

- **Objetivos de la sesión:**

- ♦ **Objetivo General.**

Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

- ♦ **Objetivo Específico.**

- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

- **Descripción de la Actividad:**

La convocatoria a los empresarios se realizó en base a los datos obtenidos en el catastro realizado en el segundo semestre del 2006.

En una primera instancia se realizó una convocatoria vía telefónica, la cual duró 1 semana para tomar contacto con todas las empresas para recordar la labor del programa.

Posteriormente, se procedió a enviar correspondencia por correo tradicional o bien por correo electrónico, para hacer llegar una carta sensibilizadora y el informativo del Programa Laboral, en el cual se exponen sus principales características, su labor y su misión. Para esto se utilizó aproximadamente, 4 días hábiles.

Posteriormente, se comenzó el proceso de confirmar los contactos realizados con las empresas. Para ello, se tomó contacto con las empresas, por vía telefónica y por medio de correo electrónico para confirmar la recepción de la información y solicitar una reunión en el caso de presentar el interés en trabajar con el programa Laboral.

En esta última etapa se produjeron las mayores contingencias, debido a que en variadas ocasiones la correspondencia no era recibida por lo que, se debió reenviar la información retrasando el proceso de intervención. Además en las grandes empresas con las cuales se logró tomar contacto, éstas debían presentar la iniciativa a su consejo directivo, por lo cual se produjo un retraso en la respuesta, que posteriormente fueron negativas.

De las empresas convocadas cinco presentaron el interés de formalizar un vínculo con el Programa Laboral, pero sólo cuatro manifestaron su participación inmediata. La empresa restante, del sector de la construcción, manifestó que por algunos problemas internos de la empresa no podría participar, pero que sin embargo esperaba que la consideraran en futuras intervenciones.

• **Resultados de la Actividad:**

El principal Resultado que se obtuvo en la presente actividad, fue la identificación y confirmación de las empresas que presenten la disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral.

El grupo de intervención, se encuentra conformado por cuatro empresas las cuales se identifican a continuación:

Nombre de Empresa	Sector Productivo	Contacto Clave	Dirección
Mueblería y Fábrica de Colchones INNER.	Industria y Manufacturas	Dino Massa. Jefe de Recursos Humanos.	Primera del Sur s/n, Placilla Oriente. Placilla de Peñuelas. Valparaíso.
Fábrica de Aluminios. MM Ingenierías	Industria y Manufacturas. Construcción.	René Barraza Jefe de Operaciones.	Calle Limache, Viña del Mar.
Confitería Bumbo	Gastronomía	Christian Feliú. Gerente General.	Avenida San Martín N° 540, Local E. Edificio Montecarlo. Viña del Mar.
Restaurante El Bote Salvavidas	Gastronomía y turismo.	Manuel Camus Administrador.	Muelle Prat 2° piso, Valparaíso.

• **Evaluación de la Actividad:**

El procedimiento de convocatoria, se ve afectado por la carencia de recurso humano, debido a que la alumna se encuentra sola, es más difícil realizar visitas en terreno e ir personalmente a invitar a los empresarios a trabajar con el Programa Laboral.

Por otro lado, la población a la cual va destinada la invitación, muestra demasiadas complicaciones. Más aún en las grandes empresas las cuales presentan obstáculos al momento de tomar decisiones, es por ello que se considera que al momento de convocar se comience por las grandes empresas, ya que son las que utilizan mayor tiempo en el proceso de toma de decisiones.

Por otro lado se confirma dentro de los canales de comunicación privilegiar, el contacto vía correo electrónico, ya que es un medio confiable y que por lo observado en esta actividad es cómodo para los empresarios.

6. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- **Nº de Proyecto Específico:** 02
- **Nombre de la sesión:**
 - Primer Tema: "Por qué los delincuentes están en libertad"
 - Segundo Tema: "Reinserción Social, por una Empresa que se Fortalece"
- **Nº de sesión:** 02
- **Duración:**

Nombre de Empresa	Fecha y Hora de Envío.
Mueblería y Fábrica de Colchones INNER.	12 de septiembre del 2007.
Fábrica de Aluminios. MM Ingenierías	11 de Septiembre del 2007.
Confitería Bumbo	12 de septiembre del 2007.
Restaurante El Bote Salvavidas	13 de septiembre del 2007.

- **Participantes:**
 - ♦ Alumna Seminarista Mónica Parra.
 - ♦ Empresarios de la Ciudad de Valparaíso.
- **Recursos Utilizados:**
 - ♦ Materiales: Material de Promoción, Difusión y Sensibilización; Internet.
 - ♦ Humanos: La alumna Seminarista;
 - ♦ Financieros: Solo se utilizaron para financiar movilización.
- **Objetivos de la sesión:**
 - ♦ Objetivo General.

Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.
 - ♦ Objetivo Específico.
 - Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, acerca de los Beneficios Reglamentarios y Beneficios Legales¹⁷.
- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la utilidad del trabajo como herramienta de Reinserción Social.
- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.

• **Descripción de la Actividad: Descripción de la Actividad:**

La presente actividad, trato del envío por medio de correo electrónico, de dos artículos informativos, donde se abordan dos temáticas relevantes:

- El acceso a las Medidas Alternativas a la Reclusión y los Beneficios Intrapenitenciarios: en este se plantea una explicación breve de tales beneficios, sus requisitos para ser otorgados, el tiempo por el cual son cumplidos. El Perfil de la persona a la cual se le otorgan estos beneficios.
- La Reinserción Social: En donde se expone qué es la Reinserción Social, su importancia a la sociedad, las ventajas de contribuir en ello, y los obstáculos que dificultan las prácticas.

Este informativo fue enviado junto a una carta en la cual se explica al lector los temas a leer y su utilidad para el proceso de información de las empresas.

• **Resultados de la Actividad:**

- Material de Información de Medidas Alternativas a la Reclusión y Beneficios Intrapenitenciarios.
- Material Informativo de Reinserción Social.

• **Evaluación de la Actividad:**

La actividad aun cuando no tuvo mayor costo humano, debido a que sólo se envió el material por correo electrónico, se debió sistematizar la información y que fuera entendible al lector.

Por otro lado, la carencia de contacto físico con los empresarios, no influyó en la intervención ya que, se pudo establecer de igual manera un contacto fluido con ellos.

¹⁷ Entiéndase como estos, los beneficios de Salida Controlada al Medio Libre y de Medidas Alternativas a la Reclusión.

7. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- N° de Proyecto Específico: 02
- Nombre de la sesión:
- N° de sesión: 03
- Fecha: 3 de octubre del 2007.
- Duración.

Nombre de Empresa	Fecha y Hora de Envío.
Mueblería y Fábrica de Colchones INNER.	Posterga hasta nuevo aviso.
Fábrica de Aluminios. MM Ingenierías	19 de octubre del 2007. Hora de inicio: 16:40 Hrs. Hora de termino: 18:15 Hrs..
Confitería Bumbo	03 de octubre del 2007. Hora de inicio: 18:30 Hrs. Hora de termino: 19:40 Hrs.
Restaurante El Bote Salvavidas	04 de octubre del 2007. Hora de inicio: 11: 20 Hrs. Hora de termino: 12:30 Hrs.

• Participantes:

- ♦ Alumna Seminarista Mónica Parra.
- ♦ Empresarios de la Ciudad de Valparaíso.

• Recursos Utilizados:

- ♦ Materiales: Material de Promoción, Difusión y Sensibilización; Internet.
- ♦ Humanos: La alumna Seminarista;
- ♦ Financieros: Solo se utilizaron para financiar movilización.

• **Objetivos de la sesión:**

♦ **Objetivo General.**

Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

♦ **Objetivo Especifico.**

- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la utilidad del trabajo como herramienta de Reinserción Social.
- Fomentar el conocimiento en los empresarios de la ciudad de Valparaíso, acerca de la Responsabilidad Social Empresarial como valores posibles de internalizar en su empresa y la vinculación de ello con la Reinserción Laboral de los usuarios del Programa Laboral.
- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.
- Propender a una vinculación comprometida entre los Empresarios convocados y el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, en virtud de la Reinserción Social y la Responsabilidad Social Empresarial.

• **Descripción de la Actividad:**

Nombre de la Empresa	Fábrica de Colchones y mueblerías INNER	Fábrica e instalación de ventanas de aluminios. MM Ingenierías	Comercial y confites "Bumbo"	Restaurant "El Bote Salvavidas"
Descripción de la Actividad	La presente actividad estaba acordada y confirmada para el día 1º de Octubre a las 11: 00Hrs en las Dependencias de la Empresa, con el Sr. Dino	La primera visita se encontraba programada para el día 1º de octubre a las 16:00Hrs en las dependencias de la Empresa. No obstante el Sr. Barraza pidió que por	La Actividad se da inicio con el análisis y comentario acerca del material informativo, y la aplicación de un	Para esta actividad fue necesario juntar la sesión 3 y 4, ya que por motivos laborales el Sr Camus no se encontraría la siguiente sesión y

	<p>Massa, Jefe de Recursos Humanos. Por problemas laborales del Sr. Massa, dio aviso que debía cancelar la visita hasta nuevo aviso. Ante lo cual, la alumna envió el material a utilizar por correo electrónico, a fin de que al menos lo leyera para posteriormente se pudiera analizar en conjunto.</p>	<p>favor la reunión se aplazara para la próxima semana el día viernes 12 del mismo mes a la misma hora. Sin embargo, nuevamente no se pudo llevar a cabo la sesión debido a que el Sr. Barraza no se encontraba en la ciudad debiendo cambiarla para la semana siguiente. Se envió el material de información por correo electrónico, para así adelantar parte de ella, y poder hacer un comentario o reflexión acerca del artículo. Así la actividad quedó definida para el día viernes 19 de octubre a las 16:00 Hrs. La Actividad comenzó a las 16:40 hrs, debido a un retraso del empresario, la sesión fue realizada en la oficina de éste. Para comenzar, se realizó un análisis acerca del material enviado el cual, el intervenido había</p>	<p>cuestionario de opinión y conocimiento acerca de las Prácticas del Programa Laboral, éste si bien fue aplicado a los empresarios en el periodo de convocatoria, es preciso declarar que al Sr. Feliú no fue posible aplicar por falta de tiempo por parte del empresario. Posteriormente se realizó una entrevista para saber el nivel de conocimiento acerca del concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Se realiza una discusión analítica acerca de las oportunidades que la sociedad entrega a los penados para Reinsertarse socialmente y los beneficios</p>	<p>para no exceder a los plazos de intervención, se decidió juntar ambas sesiones. En un principio se realizó una entrevista para saber el nivel de conocimiento acerca del concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Al considerar medianamente desconocido el término, se realizó una explicación en base al artículo informativo acerca de la RSE, sus ventajas y las proyecciones a futuro en temas respecto a las ISO de calificación. Poniendo énfasis en las diferencias con la Filantropía. Posteriormente se realizó las actividades correspondientes a la actividad N° 4.</p>
--	--	--	--	---

		<p>leído y le pareció bastante interesante. El tema de la Responsabilidad Social Empresarial, si bien era desconocido tanto para él, como para su empresa, le parece atractivo ya que considera, que todas las empresas, más que un querer ser responsables, lo definió como un deber ser. Debido a que considera que ante los innumerables daños que éstas hacen a la sociedad, lo mínimo es aportar y responder a las necesidades que ésta presenta. Por otro lado considera pertinente que uno de los pilares sea el trabajo con la comunidad, ya que así se ayuda a hacer país. Posteriormente de la discusión realizada se pasa a realizar la entrevista programada para la cuarta sesión.</p>	<p>que atrae esto. Posterior a ello, se hace entrega del material informativo, con el cual se revisan cada una de las definiciones, los pilares de acción y las dimensiones de la RSE. El desconocimiento de intervenido, hace que la revisión del material sea más delicada y detallada, se analiza conforme a las temática abordadas, se dan ejemplos y paulatinamente el empresario se va dando cuenta como el concepto de RSE lo hace participe de sus prácticas. Posteriormente, se analiza acerca de la discriminación existente en las grandes</p>	
--	--	---	---	--

			empresas. Se agenda la siguiente reunión, para el día viernes 19 de octubre a las 9:00 Hrs.	
--	--	--	--	--

Resultados de la Actividad:

Nombre de la Empresa	Fábrica de Colchones y mueblerías INNER	Fábrica e instalación de ventanas de aluminios. MM Ingenierías	Comercial y confites "Bumbo"	Restaurant "El Bote Salvavidas"
<ul style="list-style-type: none"> Resultados de la Actividad: 	Debido a que no hubo intervención, no se consiguieron resultados concretos con el Empresario.	- Aprobación a la certificación y confirmación de la participación en la ceremonia de entrega.	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación a la certificación y confirmación de la participación en la ceremonia de entrega. - Vinculación con el diario el Mercurio de Valparaíso, para promocionar y difundir las actividades con empresas del Programa Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo y patrocinio en campañas o actividades que tengan que ver con la Reinserción Social. - Aprobación a la certificación y confirmación de la participación en la ceremonia de entrega.

8. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- N° de Proyecto Específico: 02
- Nombre de la sesión:
- N° de sesión: 04
- Fecha:
- Duración: 1 hora y 30 minutos.

Nombre de Empresa	Fecha y Hora de Envío.
Mueblería y Fábrica de Colchones INNER.	Nuevamente Posterga hasta nuevo aviso, por licencia médica.
Fábrica de Aluminios. MM Ingenierías	19 de octubre del 2007. Hora de inicio: 16:40 Hrs. Hora de termino: 18:15 Hrs..
Confitería Bumbo	19 de octubre del 2007. Hora de inicio: 09: 25 Hrs. Hora de termino: 11:15 Hrs.
Restaurante El Bote Salvavidas	04 de octubre del 2007. Hora de inicio: 11: 20 Hrs. Hora de termino: 12:30 Hrs.

• Participantes:

- ♦ Alumna Seminarista Mónica Parra.
- ♦ Empresarios de la Ciudad de Valparaíso.

• Recursos Utilizados:

- ♦ Materiales: Material de Promoción, Difusión y Sensibilización; Internet.
- ♦ Humanos: La alumna Seminarista;
- ♦ Financieros: Solo se utilizaron para financiar movilización.

• **Objetivos de la sesión:**

♦ **Objetivo General.**

Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

♦ **Objetivo Específico.**

- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.
- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la utilidad del trabajo como herramienta de Reinserción Social.
- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.

• **Descripción de la Actividad:**

Nombre de la Empresa	Fábrica de Colchones y mueblerías INNER	Fábrica e instalación de ventanas de aluminios. MM Ingenierías	Comercial y confites "Bumbo"	Restaurant "El Bote Salvavidas"
Descripción de la Actividad	La actividad que estaba acordada y confirmada para el día 1º de Octubre a las 11: 00Hrs en las Dependencias de la Empresa, con el Sr. Dino Massa, Jefe de Recursos Humanos, no fue realizada. Y por	Posterior a la actividad referida a la sesión N° 3, el empresario nos dicta la entrevista correspondiente a la sesión N° 4. Ésta en una primera instancia, trató acerca de los aportes que la empresa podría	Ésta en una primera instancia, se definen los aportes que la micro empresa podría otorgar al Programa Laboral y qué era lo que ellos esperaban o necesitaban del Programa Laboral. En un segundo momento, se define	Después de terminar con la actividad N° 3, el empresario en conjunto a la alumna, define los aportes que la empresa podría otorgar al Programa Laboral y por otra parte lo que ellos,

	<p>ello, el empresario manifestó su interés, no obstante mencionó que no podría hasta nuevo aviso. Para la presente actividad se vuelve a insistir, pero el nos comunican que el Sr. Dino Massa se encuentra con licencia hasta el 5 de Noviembre. Que no hay nadie en su reemplazo que nos pueda atender, por lo tanto es él quien se pondrá en contacto a su regreso.</p>	<p>otorgar al Programa Laboral y qué era lo que ellos esperaban o necesitaban del Programa Laboral. En un segundo momento, se define el Perfil de trabajador para su empresa. Se definen las condiciones laborales con las cuales el empleador pretende recibir al usuario y las faenas en las cuales se desempeñarían. Posteriormente, se pasa al otro tema de intervención programado para la presente actividad, la posibilidad de compromiso bajo una vinculación formal con el Programa Laboral, a través de un convenio de cooperación. Después de explicar las causales que originaron tal iniciativa y cuales serían sus condiciones, se pregunta si está de acuerdo con firmar este documento, a lo que le Sr. Feliú responde de forma afirmativa, aduciendo que se siente confiado con la Institución.</p>	<p>el Perfil de trabajador para su empresa. Se definen las condiciones laborales con las cuales el empleador pretende recibir al usuario y las faenas en las cuales se desempeñarían. Posteriormente, se pasa al otro tema de intervención programado para la presente actividad, la posibilidad de compromiso bajo una vinculación formal con el Programa Laboral, a través de un convenio de cooperación. Después de explicar las causales que originaron tal iniciativa y cuales serían sus condiciones, se pregunta si está de acuerdo con firmar este documento, a lo que le Sr. Feliú responde de forma afirmativa, aduciendo que se siente confiado con la Institución.</p>	<p>esperan de éste. En un segundo momento, se define el Perfil de trabajador para su empresa. Se definen las condiciones laborales con las cuales el empleador pretende recibir al usuario y las faenas en las cuales se desempeñarían. Posteriormente, se pasa a la posibilidad de compromiso bajo una vinculación formal con el Programa Laboral, a través de un convenio de cooperación. Después de explicar las causales que originaron tal iniciativa y cuales serían sus condiciones, se pregunta si está de acuerdo con firmar este documento, a lo que la empresa responde afirmativamente,</p>
--	---	--	--	---

		serían sus condiciones, se pregunta si está de acuerdo con firmar este documento, a lo que la empresa responde afirmativamente, manifestando que no tiene ningún problema con hacerlo.		manifestando que no tiene ningún problema con hacerlo. Que inclusive ya tiene convenios con otras institucionales, tanto de capacitación como así también de ayuda social.
--	--	--	--	--

• Resultados de la Actividad:

Nombre de la Empresa	Fábrica de Colchones y mueblerías INNER	Fábrica e instalación de ventanas de aluminios. MM Ingenierías	Comercial y confites "Bumbo"	Restaurant "El Bote Salvavidas"
Resultados de la Actividad:	Debido a que no hubo intervención, no se consiguieron resultados concretos con el Empresario.	Definición de aportes al Programa Laboral: - Cupos de Práctica Profesional, para aquellos que cursen Carpintería en Aluminio. - Cupos Laborales. Definición del Perfil: - Hombres - 20 – 28 años - Con alguna noción del puesto. - Disponibilidad a Trabajar. Condiciones	Definición de aportes al Programa Laboral: - Cupos Laborales. Definición del Perfil: - Mujeres - 20 – 35 años - Mamás Solteras de preferencia. - Disponibilidad a Trabajar. Área de Ventas: - 4° E. M - Buena Presencia - Buena comunicación	Definición de aportes al Programa Laboral: - Cupos de Práctica Profesional - Cupos Laborales. Definición del Perfil: - Hombres de preferencia. - 20 - 40 años - Capacitación en el área. - Disponibilidad a Trabajar. - Responsable. - Higiene. Condiciones Laborales:

		Laborales: - jornada completa - Contrato por obra. (6 meses, aprox.) - Sueldo base mínimo.	- Noción de matemática Básica. Condiciones Laborales: - jornada completa flexible. - Buen ambiente laboral. - Contrato de Trabajo. - Sueldo base mínimo.	- jornada completa. - Un día libre y dos domingos al mes. - Contrato de Trabajo: Primero por un mes renovable hasta el tercer mes posterior, indefinido. - Sueldo base mínimo.
--	--	--	---	---

9. REGISTROS DE INTERVENCIÓN.

- **Nº de Proyecto Específico:** 02
- **Nombre de la sesión:** Ceremonia de Clausura.
- **Nº de sesión:** 05
- **Fecha:**
- **Duración:**
 - ◆ **Inicio:**
 - ◆ **Termino:**
 - ◆ **Participantes:**
 - ◆ Alumna Seminarista Mónica Parra.
 - ◆ Empresarios de la Ciudad de Valparaíso.
- **Recursos Utilizados:**
- **Objetivos de la sesión:**
 - ◆ **Objetivo General.**

Crear una instancia de interacción con empresarios socialmente responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

♦ **Objetivo Específico.**

- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.
- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, acerca de los Beneficios Reglamentarios y Beneficios Legales¹⁸.
- Sensibilizar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la utilidad del trabajo como herramienta de Reinserción Social.
- Orientar a los empresarios de la ciudad de Valparaíso, en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.

• **Descripción de la Actividad:**

La Actividad programada no se pudo ejecutar, debido a dos motivos:

- La carencia de tiempo, ya que si se realizaba tenía que ser fuera del plazo de intervención.
- Para la certificación del Seremi de Trabajo, fue imposible gestionarla para antes que terminara la intervención.

¹⁸ Entiéndase como estos, los beneficios de Salida Controlada al Medio Libre y de Medidas Alternativas a la Reclusión.

10. TIEMPO REAL.
Primer Proyecto Especifico.

Proyectos Especificos	Tiempo	13/08	20/08	27/08	03/09	10/09	17/09	24/09	01/10	08/10	15/10	22/10
Actividad		Al 17/08	al 24/08	al 31/08	al 07/09	al 14/09	al 21/09	al 28/09	Al 05/10	al 12/10	Al 19/10	al 26/10
Actividad N° 1 Mesa de Trabajo.	+++	----		+++	-----							
Actividad N° 2 Mesa de Trabajo				+++	-----							
1° Proyecto Especifico: Actividad N° 3 Mesa de Trabajo.						+++	-----					
Actividad N° 4: Mesa de Trabajo.								+++	-----			

Segundo Proyecto Especifico

Proyectos Especificos	Tiempo Actividad	3/08 al 9/08	10/08 al 16/08	17/08 al 23/08	24/08 al 30/08	31/08 al 6/09	7/09 al 14/09	15/09 al 21/09	22/09 al 28/09	29/09 al 05/10	06/10 al 12/10	13/10 al 19/10	20/10 al 26/10
<p><u>1º Proyecto Especifico:</u> Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.</p>	<p><u>Actividad N° 1:</u> Actividad N° 1 Convocatoria de Empresarios</p>		+++ ****	+++ ****	+++ ****	---- ****							
	<p><u>Actividad N° 2</u> Primera Mesa de Trabajo: "Por qué los delincuentes están en libertad" "Reinserción Social, por una</p>						+++ ****	----					

	Empresa que se Fortalece"													
	<u>Actividad N° 3:</u> Mesa de Trabajo Responsabilidad Social Empresarial y Reinserción Social, la oportunidad de Crecer.						****	****	****	+++	-----			
	<u>Actividad N° 4</u> Mesa de Trabajo "Mi aporte es..." "¿Soy capaz de						****	****				+++	-----	

VI. Fase de Evaluación

I. Tipología de la Evaluación.

- a) Según el momento de Evaluar: La presente evaluación será definida por la alumna seminarista, como ex-post, que es aquella que se realiza cuando el proyecto ha terminado. Su propósito es determinar con precisión los resultados logrados y los factores internos y externos al proyecto que facilitaron o dificultaron su realización.
- Esta se utiliza debido a que la alumna considera pertinente evaluar el proceso completo cuando se ha finalizado, de manera tal que, sea una contribución en la toma de decisiones y en la creación de posibles futuros proyectos. Además de visualizar los resultados obtenidos, de qué manera y si la metodología utilizada para alcanzarlos fue pertinente y viable.
- b) Según la Función: La evaluación realizada será de carácter sumativa, ya que al coincidir con lo estipulado anteriormente, se realizará al final de la intervención. Analizando los productos obtenidos durante el proceso de intervención e investigación, la manera en que fueron o serán utilizados por la población y si existen ventajas para la población beneficiaria.
- c) Según quién evalúa: Si bien sería pertinente y viable, que el tipo fuera mixto, ya que incluiría la objetividad del evaluados externo y el conocimiento y experiencia del miembro del equipo ejecutor. Esta será realizada de manera interna por la alumna seminarista, no obstante, se aplicarán los caracteres de objetividad y externalidad necesarios para la obtención de información fidedigna, objetiva y veraz.
- d) Según los aspectos evaluados: en lo referido a éste punto, se evaluará la eficacia y eficiencia, ya que es pertinente al momento de evaluar, los objetivos y los resultados obtenidos.
- e) Según a quién se dirige: La evaluación irá dirigida hacia los participantes del proyecto, vale decir, a el Equipo Profesional del Programa Laboral y a los empresarios seleccionados por la alumna como sujetos de estudio.

Por otro lado la información adquirida en la evaluación será entregada a los directivos del Programa Laboral, siendo éstos, La Jefatura del CRS de Valparaíso, el Consejo Técnico de éste y la Coordinación del Programa Laboral. Debido principalmente a que son éstos quienes poseen la autoridad para aceptar o rechazar, proyectos y/o políticas sociales, considerando además relevante informar los resultados obtenidos con la ejecución del programa, los efectos en la población de estudio y la posibilidad de repetir la iniciativa.

II. Modelo de Evaluación utilizado: De Referentes Específicos

Con respecto al modelo de evaluación utilizado se considera pertinente el Modelo Analítico de Referentes Específicos. De acuerdo con su precursor, Guillermo Briones (2002), este modelo define evaluación como: "... un tipo de investigación que analiza el contexto, los objetivos, los recursos, el funcionamiento, la población y los resultados de un programa con el fin de proporcionar información de la cual se puedan derivar criterios útiles para la toma de decisiones en diversos niveles del programa." (Briones; 2002: 35)

El modelo se plantea de forma de esquema, de manera que se distinguen los principales referentes de la evaluación tales como: el contexto en el cual se desarrolla el programa o proyecto, sus objetivos, los recursos utilizados tanto materiales como humanos y el funcionamiento de éste. Los cuales se constituyen en focos y objetos de evaluación, de manera que de acuerdo a la información que se necesita recopilar, será el foco escogido al momento de evaluar.

Se considera relevante utilizar dicho modelo ya que contempla los ámbitos de evaluación necesarios para el análisis y la creación del juicio evaluativo y la posterior toma de decisiones a nivel profesional como también a nivel Institucional.

En lo referente a los focos y objetos de evaluación a utilizar por la alumna, se esquematiza de la siguiente manera:

Evaluación del Contexto:

- Evaluación de Gendarmería de Chile a nivel Regional.
- Evaluación del Centro de Reinserción Social de Valparaíso.
- Evaluación del Programa Laboral

Evaluación de los Objetivos:

- Evaluación de los objetivos del Primer Proyecto Específico
- Evaluación de los objetivos del Segundo Proyecto Específico

Evaluación del Funcionamiento:

- Evaluación de los procesos de Desarrollo
- Evaluación del Proceso de Cambio.

Evaluación de los Recursos:

- Evaluación de los Recursos Financieros
- Evaluación de los Recursos Materiales
- Evaluación de la Población Intervenida

III. Evaluación del Contexto

La Evaluación del contexto estará referida al entorno político – Institucional en el cual se inserta el Proyecto, considerando como los objetivos del proyecto van en respuesta a las necesidades de la población beneficiaria, en el caso del presente estudio, de la Institución en la cual se enmarca el Seminario de Título.

El entorno sociopolítico Institucional, que enmarca el estudio, esta conformado por dos estamentos fundamentales de la Institución, el Centro de Reinserción Social de Valparaíso y el Programa Laboral a Nivel Regional y Local.

1. Evaluación al Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

A nivel Regional, Gendarmería de Chile se representa por medio de la quinta Dirección Regional, la cual debe supervisar y coordinar el funcionamiento de las diferentes unidades penales de la Región. Una de sus dependientes es el Centro de Reinserción Social de Valparaíso, de la cual depende la población sujeto d estudio, en este caso el Programa Laboral.

El Centro de Reinserción Social de Valparaíso, es quien supervisa el funcionamiento adecuado del Programa Laboral a nivel local, es por ello, que coordina el acceso a los recursos provenientes de las instancias superiores, como son el Departamento de tratamiento al medio libre y el Programa de Reinserción Laboral a nivel Nacional.

Además el CRS de Valparaíso, tiene como fin el control de las Medidas Alternativas a la Reclusión, es por ello que es éste quien provee de población al Programa Laboral, por lo cual toda actividad que se realice en o por el Programa Laboral, repercute en el funcionamiento del CRS de Valparaíso.

Ante ello, la institución se evalúa de acuerdo a los siguientes criterios:

- Viabilidad y pertinencia del Proyecto
 - Cobertura del Proyecto
 - Replicabilidad del proyecto
- a) Viabilidad y pertinencia del Proyecto: referido a la concordancia entre lo esperado por el CRS de Valparaíso, por medio de su misión y objetivos institucionales; y lo realizado en proyecto del Seminario de Título.
- Resultados Esperados:
 - “ Reinsertar a los usuarios socialmente, teniendo especial consideración que es vital para cada persona realizar una actividad que sea válida y productiva para la sociedad”

- "Ejecutar planes, programas o acciones tendientes a propender a la reinserción social de las personas que se encuentran cumpliendo parte o la totalidad de su condena en el medio libre ..."

Por ende, el resultado esperado es que el proyecto realizado se adecue a los objetivos, funciones y metas institucionales, a fin de contribuir a la Reinserción Social de los penados.

- Resultados Obtenidos:

Si bien la investigación puede no dar respuesta en forma integral y holística en la misión del CRS de Valparaíso, si contribuye de manera relevante en proporcionar una herramienta de perfeccionamiento de la Gestión institucional y esto, tiene un correlato en el gran propósito de la Institución, la Reinserción Social de los penados.

En cuanto al primer objetivo, el proyecto de la creación de una estrategia de intervención con empresas de la ciudad de Valparaíso que contribuya con la Reinserción Social de los penados, se convierte en un medio para lograr la Reinserción Social de los penados.

La importancia de las empresas como fuente directas en el otorgamiento de fuentes laborales, hace que unido a la importancia del trabajo en el proceso de Reinserción social de los penados, se configuren como elementos claves.

Por esta razón, la creación de una estrategia de intervención con estos actores, es pertinente a las funciones y a las demandas realizadas por el CRS de Valparaíso, para el cumplimiento eficaz de sus objetivos y metas institucionales.

- Juicio Evaluativo:

Por medio de lo evaluado, se puede deducir que existe en la iniciativa, entre lo político y lo institucional, lo cual hace que la iniciativa sea viable y replicable. Al concordar con los objetivos y metas institucionales, facilita los procesos de adquisición y acceso a los Recursos primordialmente financieros y materiales para llevar a cabo tal propuesta. De esta forma, esta investigación se constituye en un insumo esencial para preparar al Centro de Reinserción Social, hacia un cambio en materia de Gestión.

- b) Cobertura del Proyecto: entendido como la capacidad que presenta el proyecto, para cubrir y satisfacer las necesidades sentidas por el CRS de Valparaíso y cuáles son las que deja fuera de su intervención.

- Resultados Esperados: el programa realizado por la alumna, aporta en el cumplimiento de las necesidades sentidas de la Institución. Referidas principalmente al proceso de Reinserción Laboral de los penados.

- Resultados Obtenidos: el principal resultado de esta investigación es concebir desde una perspectiva de gestión, al cumplimiento de la misión institucional en la Reinserción social, a través de la creación de una estrategia de intervención con empresarios, que sistematice lo ya realizado por los profesionales del Centro.

En segundo lugar, este proyecto de intervención, permite entregar de forma tangible, un trabajo a los beneficiarios del CRS de Valparaíso, permitiéndoles desarrollar en primera instancia, habilidades laborales, lo cual contribuye a su desarrollo personal y laboral, otorgando herramientas para desenvolverse en la sociedad, insertándolo en el sistema económico.

Por otro lado, el contar con un trabajo estable atrae repercusiones al sistema familiar, ya que provee de estabilidad primordialmente económica, lo que contribuye a satisfacción de sus necesidades básicas y por ende al funcionamiento y cumplimiento óptimo de sus etapas.

La dignidad y autoestima que atrae el trabajo, provoca que el individuo pueda establecerse como persona, y por ende insertarse a la sociedad en sus diferentes áreas. Ello, contribuye además en la disminución de la reincidencia delictual y con ello, a la seguridad ciudadana.

- Juicio Evaluativo: El proceso de Reinserción social es complejo y está conformado por un sinnúmero de variables y aspectos. Dentro de los cuales se encuentra la Reinserción laboral, entendida como el proceso por medio del cual en individuo se incorpora o se reincorpora en el sistema laboral formal, por medio de un trabajo remunerado.

La importancia que denota tal aspecto, es fundamental en la aplicación del proyecto y en la evaluación de éste, ya que su ejecución, debe enfáticamente enmarcarse en los objetivos y regímenes estipulados por la Institución que le patrocina, en este caso el CRS de Valparaíso. Por otro lado, debe contemplarse la satisfacción por medio de éste, a las necesidades de la Institución. Por lo anterior, la evaluación es favorable, ya que el proyecto contribuye al cumplimiento y satisfacción de los requerimientos de la institución y cómo fue definido, específicamente a las relacionadas con la Reinserción Laboral de los penados.

c) Replicabilidad del proyecto: referido a cómo el entorno institucional, se manifiesta como escenario y otorga la oportunidad para replicar el proyecto.

- Resultados Esperados: La institución conoce la propuesta ejecutada y la propone para que sea evaluada por el Consejo técnico del CRS de Valparaíso.
- Resultados Obtenidos: Solo fue posible que la Institución conociera parte de la propuesta, la cual fue presentada y aprobada por el Consejo Técnico. La parte señalada es la referida al préstamo de herramientas provenientes del retorno de los créditos de Apoyo al Trabajador Independiente.

- Juicio Evaluativo: En concordancia con lo antes expuesto, si bien la Institución no ha podido tener conocimiento total de la propuesta de Intervención realizada, el plan de contingencia contempla que ésta se dé a conocer para el término del proceso de Seminario de Título.

El entorno institucional, se propone como un entorno en el cual se podría intervenir a fin de provocar el cambio. No obstante la jerarquización de la Institución y la rigidez del sistema de redes, podría provocar que las relaciones verticales, afecten en la aplicación del proyecto. Sin embargo, la posibilidad de acceso a la comunidad empresarial obtenida hace factible de aplicar el proyecto. Siendo un factor preponderante entre el funcionamiento del proyecto y el entorno, es la carencia de recursos humanos.

- Razones por las cuales se requiere un profesional:
 - Para realizar el proceso de seguimiento propuesto tanto con las empresas captadas, como así también con los beneficiarios de herramientas de apoyo al eje de colocación laboral dependiente.
 - El proceso administrativo que implica: la creación de convenios, seguimientos, herramientas de apoyo.
 - El proceso de Captación: que requiere dedicación por parte de un profesional que ha sido destinado para ello. Además deben considerarse las competencias profesionales que estos poseen, como la persistencia, la superación ante el fracaso.

2. Evaluación del Programa Laboral a Nivel Regional

El entorno más cercano a la Intervención, es el programa laboral ya que es en esta dependencia donde se inserta el estudio. Es por ello, que se hace relevante evaluar el entorno institucional que lo enmarca y su funcionamiento interno, para evidenciar si se adecua con el programa realizado.

En cuanto a su funcionamiento interno el programa Laboral, depende directamente del Programa Laboral a nivel Nacional, entidad que estipula la normativa que rige el accionar de los profesionales de éste.

Como fue evidenciado en el diagnóstico, la intervención nace como resultado de los bajos resultados obtenidos del Eje de Colocación Laboral Dependiente, durante el trienio 2004 - 2006. Esto como fue definido podría ser provocado por múltiples causales, siendo una de ellas la carencia de una instancia de intervención con empresas que contribuyan al proceso de Reinserción social de los penados.

Reflexionado y analizado en la etapa del diagnóstico, el trabajo como herramienta de reinserción laboral, aporta la importancia que el área de colocación tiene en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, no solo del programa laboral sino además del CRS de Valparaíso.

Es por ello, que las gestiones realizadas por el programa laboral deben ir orientadas hacia su fin último, la colocación laboral sea dependiente o independiente.

Ante ello, la alumna ha logrado deducir que de acuerdo a lo diagnosticado, más que la carencia de una instancia de intervención con empresas, el Programa Laboral presenta como nueva problemática la carencia de continuidad lógica entre las áreas de intervención.

De esta forma, tanto la investigación como la intervención, arroja como resultado primordial que el componente de capacitación se configure como un medio para lograr el fin último la colocación laboral. Por lo anterior, la institución no sólo presenta una carencia de intervención con empresas, para lograr las colocaciones, sino además una carencia de continuidad la cual también está afectando en los resultados del Programa Laboral.

IV. Evaluación de los Objetivos

a) Evaluación De Los Objetivos Del Proyecto Específico N° 1.

Objetivo General.

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.

La evaluación del objetivo general, se realizará en la medida que se cumplan los objetivos específicos del Proyecto.

Objetivos Específicos

- Establecer lineamientos y criterios para la sensibilización y captación de empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.
 - Resultados Esperados: Que el Equipo del Programa Laboral establezca de acuerdo a su experiencia profesional, los aspectos fundamentales que deben ser considerados en el proceso de sensibilización.
 - Resultados Obtenidos: El Equipo Profesional y las Alumnas en prácticas Nivel de Comunidad, no sólo definen los aspectos que deben ser sensibilizados; sino además plantean etapas de intervención.

Aspectos de Sensibilización reconocidos por el Equipo de Trabajo:

- Medidas Alternativas a la Reclusión: La carente información por parte de los empresarios, en la labor realizada en el Centro de Reinserción Social, hace necesario que se difundan e informe acerca de las Medidas Alternativas a la Reclusión, sus requisitos y las características de cada una

de ellas. Más que el fin de informar la labor del CRS, se busca que los empresarios contraten a las personas informadas, y que se encuentren en conocimiento y entiendan la medida a la cual su empleado se encuentra adherido y las razones por las cuales fue beneficiado.

Otra de las razones por las cuales se acordó informar acerca de esta temática, es para que los empleadores no confundan al CRS con otras instancias de Gendarmería de Chile, tales como el tratamiento post penitenciario e intrapenitenciarios.

- **Reinserción Social, su relación con el Trabajo y la seguridad comunitaria:** Esta manera de sensibilizar se acordó, debido a que es un punto estratégico y donde se une con la Responsabilidad Social Empresarial. En la medida en que los empresarios se sientan parte de la lucha contra la delincuencia, se sentirán conmovidos por la iniciativa y comprometidos a participar. La delincuencia como un tema atingente en nuestra sociedad y en la palestra de políticas sociales del Gobierno actual, hace que sea un escenario propicio al momento de sensibilizar.
- **Responsabilidad Social Empresarial:** Esta temática que en la actualidad se discute a nivel mundial y que paulatinamente se ha ido insertando en nuestro país, es un escenario donde las empresas son las protagonistas y dónde en el mediano plazo, les otorgará gran cantidad de beneficios. Conjunto a ello, es una temática donde el Programa Laboral se inserta en uno de sus pilares de acción: Compromiso con la comunidad. En este se plantea las prácticas por medio de las cuales la empresa, aporta a la solución de las problemáticas sociales atingentes, y dónde la delincuencia se configura como una de ellas.
- **Juicio Evaluativo:**

Esto se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) **Claridad del Objetivo:** con respecto al presente criterio, el objetivo planteado se manifiesta de manera clara al lector, asociando adecuadamente los componentes presentes en la investigación y en la intervención.
- b) **Pertinencia con las necesidades de la población beneficiaria:** uno de los aspectos que se destacaron y declararon en la etapa de diagnóstico, fue la carencia de lineamientos y criterios en las diferentes etapas de intervención con empresas. Se manifestó que la carencia de una estrategia sistematizada en la intervención con empresas, se evidenciaba en los diferentes aspectos que esta pudiera contemplar. Uno de ellos, es la carencia de lineamientos y criterios de sensibilización en la captación de empresarios, ya que el manual de funcionamiento del Programa Laboral, no propone ningún procedimiento y deja a libertad del profesional las actividades destinadas a gestionar nuevos cupos laborales con empresas locales y regionales.

Por ello, que la se propone como una necesidad de Programa Laboral el establecimiento de una estructura o esquematización de intervención con empresas, que contemple lineamientos y criterios de selección definidos por los mismos profesionales, para la selección.

Es por ello que el cumplimiento de dicho objetivo se puede evaluar como satisfactoriamente cumplido.

- Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa.
 - Resultados Esperados: Definir de manera conjunta, un perfil de usuario estándar, de acuerdo a las características biosicosociales, para ser intervenido en la colocación laboral dependiente.
 - Resultados Obtenidos: se obtiene que el Equipo por medio de su supervisora defina, un perfil de usuario tipo, contemplando variables tales como: Edad, Sexo, Delito cometido, Nivel Educativo, Experiencia Laboral.
 - Juicio Evaluativo:
En cuanto al establecimiento de los diferentes lineamientos y condiciones de funcionamiento del Proyecto, esta se evalúa como provechosa, ya que si bien no todo el Equipo con el cual se trabaja participa se logra obtener la mirada de la coordinadora General.
En cuanto al perfil de usuario, denota su importancia en la permanencia y viabilidad de la utilización del cupo laboral, es necesario realizar una selección enfática, ya que no es posible arriesgar los cupos laborales y la vinculación con las empresas por la irresponsabilidad de los usuarios.
- Formular un perfil de empresas a ser potencialmente convocadas para participar en la agrupación de Empresarios Socialmente Responsables contribuyentes a la Reinserción Social de penados con beneficios Legales y Reglamentarios.
 - Resultados Esperados: que en un trabajo conjunto el equipo del Programa Laboral, formule una propuesta del perfil de las empresas que pretenden ser intervenidas.
 - Resultados Obtenidos: La alumna en conjunto con el Equipo de Programa Laboral y las Alumnas en prácticas a Nivel de Comunidad, definen los criterios de selección de empresas, para la propuesta diseñada, estableciendo rubros, estipulaciones legales, seguridad social, etc.

- Juicio Evaluativo:

Lo anterior, hace necesario contar con un perfil de empresa que se adecue a las necesidades propuestas por el Programa Laboral, constituyéndose como un elemento prioritario y esencial para el eficiente desarrollo del proyecto.

Para la construcción de la propuesta de intervención se hace necesario estipular los criterios de inclusión al Programa, ya que de lo contrario se realizaría una elección al azar, lo cual podría provocar o afectar en los resultados obtenidos por el Programa Laboral y por el CRS de Valparaíso. Además es posible que ello afecte al desarrollo adecuado de los beneficiarios del Programa Laboral, con énfasis en los participantes del eje de colocación laboral dependiente, ya que producto de la negligencia social o legal, un desmedro del penado en estos ámbitos.

El sintetizar y sistematizar las experiencias realizadas, contribuye al ejercicio profesional y correcto de la profesión. Es por ello, que más que un proceso de crecimiento y mejoramiento para el Programa Laboral y para el CRS de Valparaíso, se plantea como un proceso de crecimiento profesional, en cuanto se manifiesta la necesidad de que existan instancias de reflexión.

El establecimiento del perfil o criterios de inclusión, se ve desmejorado debido a la carencia de una división o distribución por sector productivo, ello hubiera logrado que cada perfil fuera detallado. Por lo cual se sugiere que posterior al presente estudio, se manifiesten nuevos perfiles de selección de empresas, siendo estos divididos por sector productivo, así este irá en contribución del perfil de usuario establecido anteriormente.

V. Evaluación del Funcionamiento

I. Evaluación de los procesos relacionados al desarrollo del proyecto.

De acuerdo a Briones (2002), dicha evaluación se refiere a los aspectos que son preponderantes en el desarrollo adecuado del programa o proyecto. Dentro de las cuales es posible encontrar: las formas de incorporación al programa, la asistencia, la participación, la interacción, la deserción, la organización del trabajo, etcétera.

Para fines de la presente evaluación, en ambos proyectos específicos, se considerarán los siguientes aspectos: Las formas de incorporación al programa, La Asistencia, La organización del Trabajo y la participación.

- a) La formas de incorporación al Programa: entendido como la evaluación realizada a la selección de la población estudio, definiendo de tal manera si fue adecuada y pertinente a las necesidades y objetivos del proyecto.
- b) La Asistencia: Entendida como la presencia de los participantes de la Intervención.

- c) La participación: Entendida como la manifestación activa de los actores en las actividades y gestiones realizadas en el proyecto.

Primer Proyecto: Creación de un Manual de Funcionamiento para el Área de Trabajo con Empresas, del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral.

a) La formas de incorporación al Programa.

- Situación Esperada: La población estudiada, es escogida por la alumna de acuerdo a los requerimientos del Estudio realizado.
- Situación Obtenida: La población estudiada seleccionada por la alumna seminarista, se conforma con el Equipo Profesional del Programa Laboral, constituida por la profesional a cargo de este y la administrativo correspondiente.

Se incorporan posteriormente, el equipo de alumnas en prácticas de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

- Juicio Valorativo: En cuanto a la manera de incorporación al programa, se manifiesta que lo esperado es que la alumna seleccione la población con la cual pretende realizar el estudio. Ello, se evalúa como adecuado. La selección por parte de la alumna, va en respuesta de las necesidades y requerimientos del proyecto y de los que se pretende estudiar. De manera tal, que si hubiera sido por demanda espontánea u otra manera de selección, probablemente la población no hubiera sido la adecuada y posiblemente el foco de estudio podría haber variado.

En cuanto a la Incorporación por parte de las alumnas en prácticas de nivel comunitario al trabajo desarrollado, se plantea como provechoso, ya que fueron un aporte a la reflexión y el análisis de las temáticas planteadas. Manifestándose además como fenómeno no estudiado la capacidad de Trabajo en Equipo del Programa Laboral.

b) La Asistencia: Se entenderá como tal, que el Equipo Profesional del Programa Laboral se presente a las Mesas de Trabajo programadas por la alumna Seminarista. Estos criterios será utilizados a nivel de Intervención en General, es decir, no por cada sesión si no por el recuento de la Asistencia al finalizar la Intervención.

- Situación Esperada: Que el Equipo Profesional asista a la totalidad de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.
- Situación Obtenida: El Equipo Profesional asiste a 4 de 5 sesiones programadas por la alumna seminarista.

- Juicio Valorativo: para evaluar el siguiente criterio se hace necesario manifestar los indicadores definidos con anterioridad en la planificación.

Indicadores	Puntaje
El Equipo Profesional asiste a la totalidad de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.	12 Puntos
El Equipo Profesional asiste a lo menos 3 de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.	9 Puntos
El Equipo Profesional asiste a lo menos 2 de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.	6 Puntos
El Equipo Profesional asiste a lo menos 1 de las sesiones programadas por la alumna Seminarista.	3 Puntos
El Equipo Profesional no asiste a las sesiones programadas por la alumna Seminarista.	1 Punto
Puntaje	Valor
Muy Bueno	12- 10 Puntos
bueno	9- 7 Puntos
Medianamente Bueno	6 – 4 Puntos
Regular	3 - 2 Puntos
Malo	1Punto

De acuerdo con dichos indicadores y los valores adoptados para ello, la asistencia al primer proyecto se evalúa como **Buena**, ya que la totalidad del Equipo Profesional asiste a los menos a 3 de las sesiones programadas por la alumna.

Una de las causalidades que podría explicar lo anterior, es la carencia de tiempo por parte de los profesionales, debido a sobrecarga laboral. En muchas ocasiones la carencia de Recursos Humanos se configura como un factor preponderante en la sobrecarga laboral, por la cual los profesionales y administrativos del Programa Laboral y del CRS de Valparaíso, atraviesan. Esto no sólo afecta en el

funcionamiento del proyecto, si no además en el funcionamiento del Programa Laboral y del CRS de Valparaíso, en el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.

Como se planteó con anterioridad, el acceso adecuado a los Recursos Humanos para las gestiones realizadas por la Institución podría afectar en el funcionamiento de esta. Ya que su carencia, haría que otros profesionales, se hagan cargo de tareas que no tienen relación con su profesión o labor. Por lo cual, se podría desempeñar de manera inadecuada en tal cargo.

Con respecto a como, la carencia de Recursos Humanos afectó el funcionamiento correcto del Proyecto, se podría decir que si bien existe una carencia de estos, la asistencia a las sesiones programadas fue buena. Reflejándose el interés por parte de los profesionales en la problemática planteada, y el compromiso y colaboración por parte de estos.

c) La Participación: entendido a la reacción de los participantes, manifestada con actos definidos en los criterios, hacia las temáticas tratadas por la alumna.

- Situación Esperada: Que los participantes realicen preguntas y comentarios referidos y relacionados con la temática planteada en la sesión.
- Situación Obtenida: Los miembros del Equipo Profesional del Programa Laboral, realizan preguntas acerca de las diferentes temáticas planteadas en las sesiones. Además colaboran con la creación del producto planteado para tal proyecto, por medio de opiniones vertidas, reflexiones y el análisis realizado en las sesiones.
- Juicio Valorativo: Es necesario manifestar la importancia que la participación adquiere en el funcionamiento del proyecto, ya que se convierte en la base del ello. Sin la reacción por parte de los participantes a las temáticas entregadas, provocaría que en vez de ser una actividad de carácter participativo y de creación en conjunto, fuera una instancia de comunicación unidireccional y de exposición de información. Desde un punto de vista sistémico, no se lograría el proceso de retroalimentación necesario para la provocación del cambio.

La participación real del proyecto, es posible evaluarla por medio de los siguientes indicadores:

Indicadores	Puntaje
El Equipo Profesional cumple con la totalidad de las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Además de ello, realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	12 Puntos
El Equipo Profesional cumple con algunas de las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Además de ello, realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	

	9 Puntos
El Equipo Profesional no cumple con las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. No obstante a ello, realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	6 Puntos
El Equipo Profesional cumple con las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Sin embargo no realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	3 Puntos
El Equipo Profesional no cumple con las actividades y tareas acordadas con la alumna Seminarista. Además de ello, no realiza preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas.	1 Punto

Puntaje	Valor
Muy Bueno	12- 10 Puntos
bueno	9- 7 Puntos
Medianamente Bueno	6 – 4 Puntos
Regular	3 - 2 Puntos
Malo	1Punto

De acuerdo con lo observado por la alumna Seminarista, en el proceso de intervención con el Programa Laboral, fue posible evidenciar que los participantes cumplen con alguna de las actividades y tareas acordadas con la alumna, principalmente por la carencia de tiempo para llevar a cabo estos compromisos. Si bien, en variadas ocasiones los participantes no llegaron con lo acordado en la sesión anterior, en ocasiones se dio que cumplían con ello, pero fuera del tiempo acordado.

Por otro lado la alumna, no ejerce un rol presionado y de fiscalización perseverante, para así dejar en total libertad de albedrío la realización o no de las tareas y actividades, de esta manera visualizar la participación y el grado de compromiso espontáneo por parte de los participantes, para el cambio.

En cuanto a la segunda parte del criterio, los participantes si realizan preguntas y comentarios, adecuados y pertinentes a las temáticas abordadas o bien del proyecto en general.

Es por ello que de acuerdo a los criterios establecidos, la participación se evalúa como **Buena**.

Segundo Proyecto: Creación de una agrupación de empresarios socialmente responsables contribuyentes a la Reinserción Social.

a) Formas de incorporación al programa:

- Situación Esperada: La población estudiada, es escogida por la alumna de acuerdo a los requerimientos y a los criterios definidos en el estudio.

Los criterios utilizados para seleccionar a los participantes de la intervención, se estipulan en los perfiles que se presentan a continuación:

Perfil N° 1:

- Gran, mediano, pequeño o micro empresario, que se desarrolle en el Sector productivo de Industrias Manufactureras.
- Representatividad jurídica, legal y administrativa, vigente.
- Pertenecientes a las comunas correspondientes a la ciudad de Valparaíso.
- Disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Perfil N° 2

- Gran, mediano, pequeño o micro empresario, que se desarrolle en el Sector productivo del Comercio Gastronómico y Turístico.
- Que tengan una representatividad jurídica, legal y administrativa, vigente.
- Que se encuentren en las comunas correspondientes a la ciudad de Valparaíso.
- Que presenten una disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso

Perfil N° 3

- Gran, mediano, pequeño o micro empresario, que se desarrolle en el Sector productivo de Construcción.
- Que tengan una representatividad jurídica, legal y administrativa, vigente.
- Que otorgue seguridad laboral, ante contingentes accidentes y/o enfermedades laborales.
- Que se encuentren en las comunas correspondientes a la ciudad de Valparaíso.
- Que presenten una disponibilidad a trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso

Situación Obtenida: La alumna seminarista selecciona de un total de 20 empresas sensibilizadas, cuatro empresarios que presentan una disposición a participar en la intervención. De ellos, dos corresponden al perfil N° 2, uno de ellos contiene características del Perfil N° 1 y del Perfil N° 3.

El restante pertenece al perfil N° 3.

- Juicio Valorativo: En cuanto a la manera de incorporación al programa, se manifiesta que lo esperado es que la alumna seleccione la población con la cual pretende intervenir. Ello, se evalúa como adecuado. La selección por parte de la alumna, va en respuesta de las necesidades y requerimientos del proyecto y de los que se pretende estudiar. Ya que lo que se pretende no es la búsqueda de la cantidad de intervenidos, sino la calidad de la información que estos puedan proveer. De este modo, la alumna obtendrá la información tipo para realizar una estandarización y sistematización de los aspectos solicitados por los empleadores, en cuanto a la inserción y permanencia de un puesto laboral, logrando ser un aporte esencial en la construcción de la Estrategia de Intervención que se pretende crear.

b) Asistencia: traducido operativamente como la asistencia de los empresarios convocados a las Mesas de Trabajo realizadas por la alumna Seminarista, en la fecha y hora señaladas.

- Situación Esperada: que la totalidad de los empresarios seleccionados, asistan a la totalidad de las actividades señaladas por la alumna en la hora y fecha programada.
- Situación Obtenida: Tres de los empresarios asisten a la totalidad de las actividades señaladas, a la hora y fechas acordadas con la alumna. Uno de ellos, deserta en la segunda sesión, si bien no hace efectivo formalmente, las constantes inasistencias, debido a licencias médicas y otros compromisos empresariales provoca que no pueda terminar con el proceso.
- Juicio Valorativo: Es posible realizarlo de acuerdo a los criterios e indicadores señalados en la fase de planificación y que se recuerdan por medio del siguiente cuadro:

Indicadores	Puntaje
4 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas acordadas.	12 Puntos
3 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas acordadas.	9 Puntos
2 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas acordadas.	6 Puntos
1 de los empresarios seleccionados es intervenido por la alumna Seminarista en la hora y fechas acordadas.	3 Puntos

No asisten empresarios intervenidos por la alumna Seminarista, en la hora y fecha acordadas.		1 Punto
Puntaje	Valor	
Muy Bueno	12- 10 Puntos	
bueno	9 – 7 Puntos	
Regular	6 – 4 Puntos	
Malo	3 - 2 Punto	
Muy Malo	1 Punto	

De acuerdo a ello, es posible evaluar tal variable como **Buena**. Si bien la totalidad de los empresarios intervenidos, no cumplieron a cabalidad con la asistencia, tres de ellos si lo hacen.

Una de las justificaciones mas repetidas en el proceso, es la falta de tiempo por parte de los empresarios y otros compromisos empresariales y administrativos. Lo cual provocó que muchas veces debieran acordarse muchas fechas de intervención.

Todo ello, influyó principalmente en la consecución de los logros en un tiempo definido, se debieron juntar actividades y sesiones para dar cumplimiento a los tiempos definidos por la alumna seminarista.

Por ende, se provocó periodos de lagunas en la intervención en que no se hacía nada, debido a que ningún empresario tenía tiempo para recibir a la alumna, a fin de participar en la intervención.

De ahí, que por medio de la asistencia se puede reflejan la complejidad de la población con la cual se trato de intervenir, la cual se evalúa mas adelante.

c) La Participación: Traducido en los empresarios que se manifiestan en las sesiones programadas por la alumna, realizando comentarios o preguntan durante la exposición del tema.

- Situación Esperada: Que los empresarios seleccionados e intervenidos, realicen preguntas, comentarios y participen en las actividades ejecutadas por la alumna en virtud de su Seminario de Titulo.
- Situación Obtenida: Fue posible por medio de la pauta de observación realizada por la alumna en cada una de las sesiones, evaluar la participación de los empresarios en la intervención realizada por la alumna.

Esto se configura como un factor importante en el desarrollo y en el funcionamiento del Proyecto, ya que la participación de los empresarios manifestada en la presente, podría reflejar el comportamiento de estos en la aplicación de actividades similares. De acuerdo a ello, es posible visualizar la capacidad de replicabilidad de la experiencia.

En cuanto a ello, para el primer criterio relacionado con las preguntas realizadas en las sesiones realizadas, es posible destacar que de los tres que asistieron de manera completa, todos realizaron preguntas.

Sin embargo, se diferencian por cada una de las empresas intervenidas:

- Primer criterio: Los empresarios seleccionados realizan preguntas acorde a la temática planteada. Los promedios en las actividades ejecutadas, son los siguientes:

Empresa Intervenida	Promedio
Confites Bumbo	2.5
M y M Ingenierías	1.75
Restaurante El Bote Salvavidas	2.5

- Segundo Criterio: Los empresarios seleccionados realizan comentarios acerca de la temática planteada.

Empresa Intervenida	Promedio
Confites Bumbo	2.25
M y M Ingenierías	1.5
Restaurante El Bote Salvavidas	2

- Tercer Criterio: Los empresarios seleccionados participan en las actividades dirigidas.

Empresa Intervenida	Promedio
Confites Bumbo	2.75
M y M Ingenierías	1.75
Restaurante El Bote Salvavidas	3

Para definir cual es el puntaje de participación obtenido, se realizará la sumativa entre los valores obtenidos de los tres criterios.

Empresa Intervenida	Promedio Criterio 1	Promedio Criterio 2	Promedio Criterio 3	Puntaje Total
Confites Bumbo	2.5	2.25	2.75	7.5
M y M Ingenierías	1.75	1.5	1.75	5
Restaurante El Bote Salvavidas	2.5	2	3	7.5

- Juicio Evaluativo: Con respecto al cumplimiento de los criterios definidos anteriormente, la participación por parte de las empresas que fueron intervenidas, es posible evaluarlas de acuerdo al puntaje obtenido de la sumatoria de los promedios por cada uno de los criterios. De esta manera, se realizará en primera instancia una evaluación de la participación por cada una de las empresas, para concluir con una General.

Empresa Intervenido	Puntaje total	Evaluación
Confites Bumbo	7.5	Bueno
M y M Ingenierías	5	Medianamente Bueno
Restaurante El Bote Salvavidas	7.5	Bueno

De esta manera es posible evidenciar que dos de las tres empresas intervenidas efectivamente, tienen un nivel de participación "Buena", siendo uno el que sale de los rangos favorables. Si existen algunas características propias de cada empresa, como son el tamaño, la sensibilidad social que poseen los encargados, y posiblemente el sector productivo; la participación en General se puede establecer como "Buena". Para reflejar de mejor forma, se realiza el siguiente cuadro:

Empresa Intervenido	Puntaje total	Evaluación
Confites Bumbo	7.5	Bueno
M y M Ingenierías	5	Medianamente Bueno
Restaurante El Bote Salvavidas	7.5	Bueno
Total	6.66	Bueno

II. Evaluación del Funcionamiento Administrativo.

El funcionamiento administrativo del Programa, entendido como los procesos necesarios para la toma de decisiones, se puede establecer que fueron adecuados.

Sin embargo, presentaron falencias las cuales produjeron ciertos retrasos en el desarrollo pleno del programa.

Gendarmería de Chile como tal, es una institución administrativamente rigurosa, regida por el modelo estructural, por ende difícil de tomar decisiones sin consultar a los altos rangos de la institución, lo cual afecta en la eficiencia y eficacia de los acontecimientos ya que se debe esperar las respuestas y permisos

correspondientes para poder actuar. Gran parte de esto fue razón para que parte de las actividades del programa fueran retrasadas o burocratizadas.

Ejemplo concreto de ello, es la entrega de recursos, ya que se debe regir por todo un proceso administrativo que si bien, contribuye a la transparencia de las gestiones realizadas, afecta en el desarrollo eficaz y eficiente de éstas.

Sin embargo, la naturalidad y las bases de la Institución son rigurosamente establecidas, por lo cual se debe realizar un largo proceso de reflexión y análisis para su modificación.

El programa si bien estuvo contextualizado en dicho marco, es posible mencionar que tal, produjo repercusiones primeramente en el Programa Laboral y en su funcionamiento, ya que en la actualidad y después de la intervención realizada se podrían considerar en el proceso administrativo como un nuevo pilar la construcción o la necesidad de una comunidad empresarial socialmente responsable que se vincule con el programa Laboral, esta consideración puede influir en la entrega de recursos o en la facilitación de procesos administrativos, ahora que ya se conocen los objetivos por gran parte de los directivos de la Institución.

Por otra parte la carencia de tiempo por parte de las empresas, influyó en que el programa se llevará a cabo como estaba planificado, ocasionando que se retrasara y por ende se debiera modificar partes de la intervención. Esto repercutió en los resultados obtenidos por ambos proyectos, ya que se podrían haber realizado y obtenido muchos mas productos si se hubiera contado con la disponibilidad de tiempo necesaria para ejecutar de manera adecuada.

VI. Evaluación de los Recursos

Briones (2002) menciona que los recursos están referidos a los insumos de un programa y se encuentran constituidos por el personal directivo, el administrativo, el persona técnico y los recursos financieros y otros. De los cuales se opta por evaluar, los recursos financieros, materiales y humanos.

- Evaluación de los Recursos Financieros: referidos al financiamiento de los gastos provocados en la aplicación del proyecto.
 - Resultados Esperados: Se espera que la Institución destine un presupuesto para financiar los gastos provocados por las actividades del proyecto.
 - Resultados Obtenidos: Si bien la Institución provee de financiamiento para el desarrollo de tal, el acceso a estos son dificultoso. Lo cual acarrea que por un lado no se haga uso efectivo de los recursos salvo sea necesarios y que por esto el proyecto sea calidad en cuanto a recursos monetarios.

No obstante cabe destacar, que la importancia no radica en el uso de tales recursos ya que no fueron enfáticamente necesarios.

- **Juicio Valorativo:**

Gendarmería de Chile como tal, es una institución administrativamente rigurosa, regida por el modelo estructural, por ende difícil de tomar decisiones sin consultar a los altos rangos de la institución, lo cual afecta en la eficiencia y eficacia de los acontecimientos ya que se debe esperar las respuestas y permisos correspondientes para poder actuar. Gran parte de esto fue razón para que parte de las actividades del programa fueran retrasadas o burocratizadas.

Ejemplo concreto de ello, es la entrega de recursos, ya que se debe regir por todo un proceso administrativo que si bien, contribuye a la transparencia de las gestiones realizadas, afecta en el desarrollo eficaz y eficiente de éstas.

Sin embargo, la naturalidad y las bases de la Institución son rigurosamente establecidas, por lo cual se debe realizar un largo proceso de reflexión y análisis para su modificación.

El programa si bien estuvo contextualizado en dicho marco, es posible mencionar que tal, produjo repercusiones primeramente en el Programa Laboral y en su funcionamiento, ya que en la actualidad y después de la intervención realizada se podrían considerar en el proceso administrativo como un nuevo pilar la construcción o la necesidad de una comunidad empresarial socialmente responsable que se vincule con el programa Laboral, esta consideración puede influir en la entrega de recursos o en la facilitación de procesos administrativos, ahora que ya se conocen los objetivos por gran parte de los directivos de la Institución.

- Evaluación de los Recursos Materiales:

- **Resultados Esperados:** el acceso oportuno a los recursos materiales necesarios para la intervención realizada por la alumna.
- **Resultados Obtenidos:** En cuanto a lo anterior, es posible mencionar que la alumna tuvo acceso oportuno y eficaz a los recursos materiales necesarios para su intervención. Al ser una actividad primordialmente de análisis y reflexión, los materiales utilizados fueron en general básicos, de fácil acceso a ellos.
- **Juicio Valorativo:** El acceso oportuno de la alumna a los recursos materiales provenientes de la Institución, repercutió favorablemente en el adecuado funcionamiento del programa.

El contar con los materiales hace que las actividades sean desarrolladas a plenitud y por ende, el funcionamiento y los resultados del proyecto se ven claramente afectados.

Sin embargo, la institución aun no destina un ítem de recursos para material necesario para el área de colocación laboral dependiente, es por ello que se hace necesario que se considere una estrategia, para así por medio de ello, puedan evaluar y manifestar la necesidad de recursos no solo materiales sino además financieros y humanos para el desarrollo óptimo de la propuesta.

- Evaluación de los Recursos Humanos:

a) Programa Laboral

Como bien se estipuló en la planificación existieron dos tipos de población objetivo, la primera fue el Equipo Profesional del Programa Laboral considerando en él a las alumnas en práctica de Trabajo Social nivel de Comunidad, de la Universidad Valparaíso.

A ella., se les fueron aplicada cuatro sesiones para la cuales se destaca el desarrollo y la capacidad de trabajo en equipo. Si bien estas en variadas ocasiones fueron aplazadas o cambiadas por la carga laboral, los días de intervención real fueron productivos. Obteniendo grandes resultados de su intervención, tales como nuevas metodologías de intervención, ideas de captación temáticas a fomentar en el programa Laboral. Junto a ello, reflexión, autocrítica y autoanálisis a la labor realizada por éste, desencadenante para crecimiento profesional e institucional.

En cuanto a la asistencia del programa en la intervención, de acuerdo a los criterios de evaluación definidos, ésta se cataloga como buena. Ya que el Equipo Profesional completo, asistió a tres de las sesiones programadas por la alumna y sólo en una de ellas se realizó con solo un miembro de éste.

En cuanto a la participación, referida a las preguntas y comentarios realizados en la sesión se evalúa como muy buena, ya que la instancia de intervención se convirtió en un escenario de discusión, reflexión y análisis. Para ser una instancia de crecimiento profesional e institucional.

b) Las Empresas Seleccionadas e intervenidas.

En cuanto a los empresarios es posible evaluarlos con los siguientes criterios: asistencia, participación y establecimiento de vínculos.

- Asistencia

De acuerdo a los criterios establecidos, la asistencia se evalúa como buena. Debido a que, los empresarios asistieron a lo menos a 3 de las cuatro sesiones programadas en la fecha y hora señaladas, cabe destacar éste último valor debido a que si bien participaron en 4 de las 5 sesiones programadas, no fueron en la fecha y hora señaladas. Es en este aspecto donde las

características de la población se vuelven relevantes, las restricciones por parte de las empresas debido a sus procesos administrativos y políticas internas, influyeron en el resultado de la intervención. Ya que la cancelación de las visitas y la carencia de tiempo, por actividades relacionadas con el funcionamiento de la empresa, era una de las principales causas por las cuales las intervenciones no se pudieron realizar.

- Participación

Al igual que con el Programa Laboral, si bien la asistencia no fue exitosa, las sesiones realizadas fueron productivas. En éste ámbito se evalúa como Muy Buena, los empresarios hacían preguntas y comentarios acerca de las temáticas abordadas, además de reflexionar, asociar y analizar estos temas en virtud de los acontecimientos de la sociedad actual.

- Establecimiento de Vínculos

Factor relevante al momento de evaluar la meta. Ya que la comprobación de que la intervención fue significativa para los actores, era la firma del convenio de cooperación.

Esto se evalúa como Buena, ya que 3 de las 4 empresas intervenidas, firmaron el convenio de cooperación. Ello contribuye a la estabilidad y viabilidad de la Agrupación de Empresas constituidas, además de la estrategia de intervención formulada por la alumna, ya que ello, es considerado como un proceso del programa, por las autoridades de éste y del Centro de Reinserción Social de Valparaíso

- Evaluación del ejecutante del Programa

Con respecto a la labor realizada por la alumna dentro de las características profesionales se destacan la proactividad y superación del fracaso. Las competencias necesarias cuando se interviene con población poco sensibilizada socialmente, ya que es necesario tener la suficiente paciencia y persistencia para provocar el cambio. Lo fundamental en la aplicación de una política pública y más aún en el cambio social, es la persistencia, ya que si no se persevera diariamente la población con la cual se interviene se desmotiva y se pone en riesgo su asistencia y compromiso.

Entre las deficiencias que se consideran necesarias manifestar, destacan los vacíos metodológicos en la etapa de recolección de información y análisis. Una de las características personales que afectan al ámbito profesional, es la dispersión, referido a estar realizando diferentes tareas al mismo tiempo, sin dar por terminado una antes de empezar con la otra; ello, afectando el desarrollo fluido de las actividades desarrolladas.

En el ámbito profesional ideológico el contar con ciertos sesgos en la percepción hacia los empresarios, lo cual ocasionalmente, no permitía o dificultaba el establecer relaciones interpersonales con ellos.

En lo relativo a la motivación presentada por la alumna, cabe señalar que se mantuvo estable, sólo presentó algunas variaciones cuando lo planificado no se ejecutaban. No obstante, presenta un gran nivel de superación ante el fracaso, por lo cual no era difícil que se repusiera y siguiera interviniendo.

En cuanto a los recursos financieros, si bien no se utilizó una cantidad significativa, fueron factibles, pertinentes y necesarios para la intervención. El acceso a ellos, no estuvo limitado ya que en la actualidad se contaba con un ítem destinado a ello, debido a las actividades realizadas el semestre anterior, el cual dejó seudo establecido el presupuesto para la sensibilización y captación de empresas.

En lo que refiere al trabajo con el Programa Laboral, propiamente tal, los recursos financieros fueron administrados por la alumna, por medio de insumos propios y de algunos aportes realizados por la Institución.

Respecto a los recursos materiales, para ambas intervenciones se contó con el apoyo de la institución para solventar este gasto, aun cuando el proceso administrativo propio de la Institución fue relativamente lento, se contaron con los materiales necesarios al momento de intervenir.

Conclusiones y Hallazgos del Estudio realizado

A modo de conclusión, se hace necesario mencionar y destacar los aprendizajes obtenidos en el proceso de Seminario de título, el cual se perfila como una instancia real de crecimiento profesional y personal. Por medio del presente, se hacen concretos los contenidos temáticos internalizados y desarrollados en el proceso de formación académica, potenciando las competencias profesionales y preparando como instancia predecesora al ejercicio profesional.

El proceso de Seminario de Título, tuvo una duración de ocho meses desde el mes de abril hasta el mes de noviembre del presente año, tiempo en el cual se analizó y reflexionó a fin de elaborar una estrategia de Intervención para el trabajo con empresas locales y regionales, para contribuir a la gestión realizada por el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

La metodología utilizada fue la de Ciclo Tecnológico, la que se consideró pertinente. En primera instancia por las características de la Institución en la que se inserta el estudio, al ser un organismo público, donde predominan las relaciones verticales y de carácter jerarquizado, hace que la metodología tienda a ser tradicional, ajustándose a los requerimientos de ésta. Todo ello, fundamental al momento de insertarse a la institución y en el acceso a los recursos utilizados.

La rigurosidad del ciclo tecnológico y su cercanía con el positivismo, hace que la problemática estudiada se pueda analizar de una manera más exhaustiva y objetiva, otorgando mayor profesionalización al tema abordado. Por otro lado, se considera pertinente utilizar dicha metodología, ya que logra contrastar la teoría con la práctica por medio del Diagnóstico y la intervención realizada, por ende el análisis es de carácter científico, enmarcándose en los lineamientos de la profesión como disciplina.

Una de las debilidades que presenta la metodología es su rigurosidad, ya que no se ajusta a lo dinámico de la realidad. En el proceso de transformación, la situación estudiada se encuentra en un estado de permanentes cambios, esto hace que la metodología se vuelva estática y por ende, no permita actualizar y realizar cambios que pudieran ser pertinentes. Provocando que el proceso de retroalimentación tienda a ser más lento o bien que sólo ocurra al final de la intervención y no durante ella.

Temáticas Abordadas: la Reinserción Social y la Gestión Institucional

La importancia de la Reinserción Social como temática que orienta y enmarca el estudio, radica en que es el objetivo máximo del Centro de Reinserción Social, institución patrocinadora del presente estudio. Es por ello, que se plantea la pertinencia y la idoneidad de la temática, debido a diversas razones. La primera por una razón estratégica, al contemplar como pilar orientador dicha temática, el acceso a los recursos, información y al apoyo profesional de parte de la Institución, se hace más factible, pues se ajusta y contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

La delincuencia como problemática contingente en nuestra sociedad, ha sido elemento clave en la formulación y promulgación de diversas leyes y políticas sociales, las cuales se orientan a atenuar sus índices y tasas, con el fin de manejar y mejorar la Seguridad ciudadana. No obstante a ello, las autoridades sólo en los últimos meses han contemplado la incidencia que presenta la Reinserción Social en tal problemática

La Reinserción Social es la solución silenciosa a los altos índices de delincuencia y puede contribuir a la Seguridad ciudadana, ya que en la medida que los penados son incorporados y aceptados integralmente por la sociedad, existen menos posibilidades que reincidan delictualmente, mejorando su calidad de vida, el entorno en el que se desarrollan y por ende están menos propensos a recaer en el delito. Tal concepción puede sonar fácil de concretar, sin embargo es un proceso complejo, más que por las técnicas o el tiempo utilizado para ello, por los actores que protagonizan dicho proceder. No basta con la intervención del profesional en el penado, sino que además este debe - en una visión holística - considerar su contexto social; principalmente su familia, sus amistades y su entorno laboral.

El trabajar por la ello, es dificultoso en la sociedad actual, debido a los prejuicios existentes que provocan la discriminación y exclusión del sistema social. Esto se maximiza, debido a que los penados se encuentran en el medio libre. Las principales dificultades se presentan en presentadas en la cotidianidad y no solo afecta al individuo sino también, a su entorno familiar y social. Es por ello que la Reinserción Social, no sólo se limita a reincorporar al individuo en la sociedad, mediante trabajo, estudios u otras instancias que propicien el desarrollo de éste en la sociedad, sino también en su bidireccionalidad, busca que la sociedad lo integre y lo acepte para el desempeño de las tareas. El cumplimiento de tal objetivo se hace dificultoso, lográndose en la mayoría de las veces mediante la filantropía y la caridad, de las entidades sociales con dichos individuos. Por lo anterior inserta en el actuar de la Institución el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, este concepto busca potenciar que la sociedad logre tomar conciencia de la misión que tiene en la reinserción de los penados, la cual sería óptimo si fuera inmediato, ya que los usuarios se

enfrentan en la actualidad con la exclusión económica y social; haciéndolos vulnerables a la reincidencia delictual.

Cuando la sociedad alega sus derechos respecto a la seguridad, y demanda más cárceles, sentencias y leyes más duras, no contempla que no son necesarios más recintos penitenciarios sino mayor intervención en estos y es responsabilidad de las autoridades destinar los recursos para ello.

Sin embargo, en la actual experiencia, si bien se alega minoritariamente a la seguridad ciudadana, la sociedad no contempla el rol que tienen en el cumplimiento y que son ellos mismos quienes pueden entregar, no por beneficencia, sino por su propia seguridad, el escenario para que los usuarios se incorporen a ella y que sean aceptados por los demás a pesar de sus negligencias y errores cometidos.

Esto no es un tema sólo de las entidades de Justicia, sino también de la sociedad, el compromiso de ésta al momento de intervenir es fundamental en el desarrollo y avance de la Seguridad Ciudadana, y en el establecimiento de criterios que orienten las instituciones que resguarde la protección y seguridad, velando por el cumplimiento de los derechos constitucionales de los individuos.

Otro tema abordado, y que es preciso destacar es el proceso de gestión institucional. Tema novedoso para la profesión se relaciona primordialmente con el funcionamiento de las políticas sociales en la administración pública. La creación de una estrategia de intervención nueva en el área laboral, hace que el proceso de gestión institucional sea más eficiente aprovechando de manera adecuada los recursos destinados para el logro de las metas y objetivos institucionales. En la actualidad, el gobierno por medio de sus diferentes estamentos han incentivado a las instituciones del sistema público, en actividades tendientes a potenciar y promover las buenas prácticas en cuanto a Gestión Pública, supervisando e informando por diversos canales de comunicación para que el logro de los objetivos sea lo más transparente y eficiente posible.

En este escenario, el Trabajo Social en su rol de gestor y promotor de políticas sociales, debe enmarcar su actuar profesional en los regímenes que estipulan la adecuada administración en el sistema público, con el fin de responder a las demandas de los ciudadanos, más aún en la compleja labora de prestación de servicios a terceros. Se suma a lo anterior, el rol de monitor y de activista social, en donde el profesional debe incentivar y promover actividades destinadas a la participación de la ciudadanía en la creación de nuevas políticas sociales, para el logro de su bienestar social. Por medio de ello, la sociedad se siente más comprometida con los cambios, obteniendo una satisfacción eficaz y cercana, ya que contempla la realidad personal de cada individuo.

La Gestión como una iniciativa de mejoramiento del sector público, se vuelve relevante y esencial en el actuar profesional del Trabajo Social, ya que es éste, el escenario en el cual mayoritariamente se desenvuelve la profesión. La mayoría de los Asistentes sociales se encuentran en puestos del sistema público, debido que es desde ahí donde se pueden provocar cambios significativos para la sociedad. Sin embargo, la gestión institucional mas que regir y orientar en el mejoramiento y el buen funcionamiento del sistema público, se relaciona al actuar ético del profesional; ya que las buenas prácticas parten por quienes las ejercen. Es aquí donde radica la mayor importancia de la Gestión Institucional, el correcto acceso a los recursos destinados por el Gobierno hacia los ciudadanos, dónde son las instituciones - por medio de sus profesionales - las que median que éstos sean bien utilizados.

Tales " reglas que guían, constriñen y motivan el sector público como un todo" (Salum, E; 2006), son las que enmarcan cotidianamente nuestro actuar profesional, y la responsabilidad social que ello acarrea, es lo que se debe potenciar y promocionar en la formación académica de cada uno.

La contribución que el estudio hace a la Institución en tal temática, se relaciona con el adecuado funcionamiento del proceso de la Reinserción Social. Este circuito, bajo la lógica del Programa Laboral, se encontraba discontinuado lo que provocaba un deficiente funcionamiento, reflejado en los bajos resultados obtenidos en el eje de Colocación Laboral Dependiente. Los vacíos que legislación Institucional deja, son los que provocaban las disfuncionalidades existentes en tal eje de intervención. Por ello la importancia de la adecuada gestión e implementación de las políticas institucionales, que contemplen y se ajuste a la realidad y a los recursos de ésta para su correcta ejecución, lo que por ende, contribuirá en la consecución de óptimos resultados.

Aporte del Estudio al Trabajo Social.

Como se mencionó en un principio, el proceso de Seminario de Título es la instancia real de acercamiento hacia el ejercicio profesional, y por tal se convierte en una experiencia en la cual se desarrollan habilidades y competencias profesionales que serán necesarias al momento de interactuar con la realidad laboral que se aproxima.

Desde este punto de vista, los aportes que la experiencia realizada conlleva al Trabajo Social como profesión se pueden analizar desde las temáticas abordadas con anterioridad.

El trabajo con la Reinserción Social desde lo profesional, se convierte un desafío. Su dificultad para desarrollar prácticas en la sociedad que contribuyan en dicho proceso y la conciencia existente en la

comunidad acerca de tal problemática, provoca que las competencias profesionales y personales afloren y se potencien.

Por medio de las gestiones realizadas para promover buenas prácticas de Reinserción, el profesional va encarando diversas dificultades, una de ellas es tener que enfrentarse con los regímenes del sistema social, enfáticamente con las características solicitadas por el sistema privado al momento de contratar a alguien.

Lo cual se ve reflejado en la siguiente historia del diario vivir:

*"Hoy subí a la micro que me lleva todos los días a mi casa,
Y se subió un señor que vendía dulces, al parecer era una persona normal
Sin ninguna discapacidad ni nada... y comenzó a hablar, y dijo:*

*Señores pasajeros, disculpen si interrumpo su viaje,
Pero seré preciso y sincero con Uds., soy un ex reo de
La Cárcel de Valparaíso, estuve 10 años... por un error que cometí
Gracias a mi buena conducta me beneficiaron con mi añorada libertad.*

Pero, estando fuera no he podido encontrar un trabajo estable

Debido a que, he manchado mi papel de antecedentes y sin él no me reciben en ninguna parte.

*Es por ello que me subo a este medio de transporte, para obtener por medio de un trabajo honesto y digno,
el sustento que mantendrá a mi familia..."*

Cuando se habla de la Reinserción Social, la mayoría de la gente dice que no existe, que los delincuentes no cambian. Cómo se puede cambiar si el entorno social en que se desenvuelven no les entrega las oportunidades necesarias para ello.

La transformación de la realidad implica crisis, necesarias al momento de mejorar el entorno en el cual se vive. Es con pasión, dedicación y compromiso, que el profesional puede provocar estos cambios, con la misma motivación se debe intervenir a fin de provocar la Reinserción Social.

Creer en el cambio, es fundamental, es la fuerza que nos da la profesión, para enfrentar los variados fracasos ocasionados en tal área. Más que por los penados, por el entorno en el cual éstos se desempeñan, para incentivar y motivar a la comunidad para comprometerse con el cambio de la sociedad y de estos individuos. Sobre todo cuando la delincuencia es un tema sensible en la sociedad, los medios de comunicación abordan los aspectos negativos de ello, pero pocas veces promocionan las actividades que

reflejan la Reinserción Social, lo cual hace que la conciencia colectiva acerca de tal temática sea negativa, obstruyendo en el actuar profesional.

En sí este escenario no es nuevo para el Trabajo Social, hace muchos años que el profesional se desempeña en ésta área. Sin embargo, el tipo de Reinserción realizada en el estudio, es el novedoso para la profesión.

El trabajo con el sector privado, trae variadas dificultades, la falta de motivación e información por parte de ellos acerca de las Medidas Alternativas y de los beneficios reglamentarios, provoca que el intervenir se haga más complicado. Por lo estudiado se puede concluir que, la falta de motivación por parte de éstos radicaría principalmente en la carencia de información otorgada por la Institución. Por lo cual se logró detectar la inexistencia de prejuicios de los empresarios seleccionados para el estudio, los cuales presentan disposición y en la actualidad son más sensibles a las temáticas sociales, lo que facilita el ejecutar del profesional. No obstante, éste se encuentra con otros obstáculos, como por ejemplo la falta de tiempo, la inaccesibilidad a los directivos de las empresas y la mentalidad empresarial mercantilista por parte de éstos, lo que hace dificultoso para un profesional del área Social, inmiscuirse con tal población.

Ante ello, las técnicas utilizadas se hacen fundamentales, para motivar y cautivar a dicho sector que por las dificultades que se manifiestan, hacen que la realidad en la cual el profesional interviene sea excesivamente dinámica. Por lo tanto, las competencias profesionales se deben potenciar a fin de se conviertan en una herramienta eficaz para el desempeño de las actividades, en la intervención con población compleja y en la implementación de nuevas estrategias que contribuyan y se alineen con los objetivos y requerimientos de la Institución.

Es por lo anterior, que se propone como un desafío el trabajo con el sector privado en vistas de la Reinserción Social. El llevar a cabo prácticas tendientes a la solución de problemáticas sociales por medio del apoyo del sector privado no es nuevo, existen variadas experiencias: fundaciones, corporaciones y otros organismos que se apoyan del sector privado. No obstante a ello, existen pocas empresas que contribuyan en la Reinserción Social de los penados, más aun en el medio libre, éste es otro de los obstáculos presentados en el estudio. La existencia de un área de intervención con empresas locales y regionales que apoyen la labor de Gendarmería de Chile, se manifiesta sólo en el sistema cerrado y semicerrado, es decir, en las cárceles y los Centros de Educación y Trabajo C.E.T. De acuerdo con la Unidad de Estudios Criminológicos de Gendarmería de Chile UNICRIM, visitada por la alumna, no se plantean experiencias anteriores de Empresas que apoyen la gestión de los sistemas abiertos, llámese Patronato Nacional de Reos y los Centros de Reinserción Social. Ello debido principalmente a que no

existe un control permanente con los penados, que les asegure a estos mayor "eficacia y tranquilidad". Por lo anterior, es que la experiencia de la alumna es nueva y como tal presenta variadas dificultades: la inexistencia de información, de documentación, vacíos metodológicos y legales, entre otras características que ya han sido manifestadas.

Por la realidad presentada se hace necesario que el estudio se enmarque en una temática novedosa y cautivadora, con la que el sector privado se viera realmente afectado, comprometido y representado. La Responsabilidad Social Empresarial, para efectos del presente estudio, se origina como un elemento intermediario en la unión temática violenta, realizada entre las problemáticas sociales y el sector privado. Por considerarse como parte del estudio, fue esencial la información y capacitación, primero de la alumna y luego del Equipo Profesional del Programa Laboral. Debido principalmente, al ser un concepto nuevo en nuestro país y que si bien ha sido ejecutado por medio de variados organismos y empresas, estos no han sido orientados al problema de la Reinserción Social, sino en temáticas de medio ambiente, problemas de pobreza, infancia, etc.

Por ello, fue necesario realizar variadas actividades que tendieran al manejo completo de éste, ante ello se fue conociendo y encontrando un nuevo ámbito laboral para el Trabajo Social. La RSE, es una actividad por la cual se unen los problemas sociales y el ámbito privado, a través de diferentes pilares que profesionalizan la antigua filantropía convirtiéndola en un tema esencial para el cambio y la mejora de la sociedad actual. La brecha existente entre lo social y lo privado, se mitiga con este término, provocando la sensibilización y la conciencia de los empresarios por los problemas que afectan a nuestra sociedad. Otorgándoles un puesto y valor relevante en las transformaciones sociales. Lo anterior, hace que el Trabajador Social ocupe un lugar fundamental en tal proceso, por sus competencias y su actuar profesional orientado a provocar la transformación de la realidad. Este será quien oriente, sensibilice y motive a las empresas, en lo que por años hemos abordado, los problemas sociales.

En conclusión la Responsabilidad Social Empresarial, más que un concepto del sector privado se convierte en una herramienta eficaz, para que el Trabajo Social acerque y sensibilice a las empresas en la solución de las problemáticas sociales y por tal en el mejoramiento de la sociedad que los acoge.

Motivación Personal

La motivación personal en la actualidad, se relaciona poderosamente con lo profesional. Desde los inicios de la formación académica, se manifestó que la creencia en el cambio y las actividades que provocaran la transformación de la realidad y de la sociedad en la cual vivimos, debía ser el pilar fundamental que orientara nuestro actuar profesional.

Desde ahí nace, no sólo la motivación de realizar este estudio sino además de seguir en el camino del Trabajo Social. Jóvenes con motivación y esperanza en el cambio es lo que a juicio personal, debería ser lo que nos caracteriza en nuestra sociedad. Atreverse a nuevos desafío y lograr crear nuevos conceptos y lineamientos que se amolden a la sociedad en la cual se vive, construyendo nuevas bases del Trabajo Social, respetando la rigurosidad de lo Tradicional que siempre será nuestra base que sostiene la profesión, aplicando ciertos ajustes que se hacen necesarios al momento de intervenir en nuestra realidad. Desde ahí nace la motivación por seguir dicho estudio, lo novedoso de la temática y la dificultad presentada tanto por la población beneficiada como la población intervenida, hace que la alumna considere como un desafío personal y profesional, para poner a prueba las capacidades y habilidades profesionales, adquiridas en el proceso de formación académica.

La dificultad presentada por las características del estudio y el asumir este riesgo sola. Fueron dos de las cargas con las cuales se tuvo que lidiar constantemente. No obstante, la accesibilidad a los recursos por parte de la Institución, el apoyo profesional del Equipo del Programa Laboral y la orientación académica otorgada por el profesional Guía, hicieron se atenuaran los efectos de dichas problemática. Motivando e incentivando a la alumna a seguir en el estudio.

La pasión por el tema, fue fundamental en la continuación del estudio y fue la base esencial en la consecución de los resultados. Las manifestaciones en contra de la Reinserción Social y en pro del encarcelamiento, los altos indicadores de delincuencia y las pocas experiencias que abogan hacia la Reinserción de los penados, observadas en la sociedad o por los medios de comunicaciones. Hacen que el desafío y la motivación de aún mayor a seguir "en contra de la marea" para provocar el cambio social que sin duda contribuye al bienestar social.

La inteligencia emocional de la alumna, es fundamental para enfrentar los cambios de la población intervenida, la cual fue una característica del estudio relevante en las conclusiones. Las características propias de los empresarios, hacen que la alumna en múltiples ocasiones deba enfrentar el fracaso; lo que

sin la existencia de una estabilidad personal y autoconocimiento profesional, hubiera provocado que la investigación se hubiera arruinado y por tal no se concretara la etapa de Seminario de Título.

La proactividad es una característica esencial en la alumna, que contribuyó a los resultados del estudio, las características de la población intervenida, hacía imposible que esta fuera de carácter estática o pasiva. La promoción y difusión es algo primordial en el actuar profesional del trabajo en comunidad, más aun en el Programa Laboral.

El tener conocimiento de que las acciones que se realizan están contribuyendo, primero al bienestar del individuo, de su familia y de su entorno; y junto a ello, al cambio de la sociedad. Es lo que te motiva a seguir, aun cuando se fracase ya que, desde ello también se aprende. Aún cuando se haga dificultoso intervenir, eso aflora la pasión y la constancia a continuar, por lo que se sabe que es fundamental en el bienestar de la sociedad en la cual vivimos y por ende de las personas.

BIBLIOGRAFIA

Libros.

- Briones, Guillermo. *Evaluación de Programas Sociales*. 2ª Edición, Editorial Trilas, México. Enero del 2002.
- Cervini, Raúl. *Los procesos de descriminalización*. Editorial Universidad Ltda., Montevideo, Uruguay. 1991.
- Folch, Francisco José y Valdivieso, Carlos. *Sector privado y sistema carcelario: Una Mejor Rehabilitación*. Editorial Fundación Paz Ciudadana. Santiago de Chile. Mayo 1996.
- González Berendique, Marco Aurelio. *Criminología: Tomo II*, Editorial Jurídica del Estado, Santiago de Chile, 1998.
- García – Pablos de Molina, Antonio. *Criminología: Una Introducción a sus fundamentos teóricos para Juristas*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia 1992, España.
- Giddens, Anthony. *Las nuevas reglas del método Sociológico*. Editorial Amorrortu. Edición especial en castellano. Buenos Aires, Argentina. 1987.
- Hernández Sampieri, Roberto y Otros. *Metodología de la Investigación*. 2ª Edición. Editorial Mc Graw-Hill, Interamericana. Atrampa, México. Febrero de 1998.
- Kent, Jorge. *La resocialización de los penados*. Editorial Ad-Hoc, España. Noviembre 1998
- Restrepo Montalvo, Jorge. *Criminología: Un enfoque humanístico*. Editorial Temis, Edición 3ª, Bogotá Colombia, 2002.
- Rodríguez Gómez, Gregorio y Otros. *Metodología de la Investigación cualitativa*. Editorial Aljibre. España 1996.

Artículos y Trabajos Institucionales.

- Atea, Daniela. "Manual de Herramientas para incidir en Responsabilidad Social Empresarial" Fundación Geos- Red Puentes Argentina. Argentina, 2005.
- Baltera, Pablo y Díaz, Estrella. "Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y Potencialidades en América Latina". En cuaderno de Investigación N° 25; Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago de Chile, Diciembre 2005.
- Bustos, Marta. "El trabajo y la vida Humana". Apunte N° 1 de Cátedra de Trabajo Social en el sector Laboral. Universidad de Valparaíso, Escuela de Trabajo Social. Valparaíso, 2005.
- Cerda Montt, Arturo. "Medidas Aternativas a la Reclusión: Realidad y perspectivas de Reinserción". Archivador N° 1. Gendarmería de Chile. Santiago de Chile, 1992.

- Dammert, Lucía y Díaz, Javiera. "¿Es la cárcel solución para la delincuencia?". Observatorio N° 1. FLACSO. Santiago de Chile, mayo 2005.
- Gendarmería de Chile. "Manual de organización de los Centros de Reinserción Social". Editado por el Departamento de Tratamiento al Medio Libre, Santiago, 2002.
- Gendarmería de Chile. "Manual de Funcionamiento del Programa de Reinserción Laboral del Medio Libre". Editado por Subdirección Técnica y Departamento de Tratamiento en el Medio Libre. Santiago de Chile. Febrero 2007.
- González, Ana Luisa. "Trabajo Social y desocupación". En Revista N° 5 de Trabajo Social. Universidad de Chile. Chile, 1970.
- Guzmán S, Marcela. "Sistema de Control de Gestión y Presupuestos por Resultados. Experiencia Chilena". División de Control de Gestión. Ministerio de Hacienda, Chile. Santiago de Chile, Octubre 2005.
- Pérez de Arce, Fernando. "Aproximación cualitativa de los Centros de Educación y trabajo Semiabiertos de Gendarmería de Chile. Revista N° 2, Unidad de Investigación Criminológica (UNICRIM). Gendarmería de Chile. Santiago de Chile, 2000.
- Sulbarán, Juan Pedro: "Concepto de Responsabilidad Social de las Empresas" en Revista de Economía N° 10. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes. Chile, 2002.

Anexos

Material Utilizado

Primer Proyecto de Intervención: Mesas de Trabajo en el Programa Laboral.

Sesión N° 1: Primera Mesa de Trabajo.

Primer Momento: Presentación de la Problemática y propuesta de intervención.

PRESENTACIÓN DE PROYECTO.

Nombre del Proyecto: Formulación de una estrategia de intervención con empresas socialmente responsables para el eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

RESPONSABLES DEL PROGRAMA

Los responsables de la ejecución del Programa, será la alumna seminarista de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Señorita Mónica Parra López.

BENEFICIARIOS

El presente Programa de Intervención estipula tres posibles Beneficiarios, en primera instancia los empresarios de la ciudad de Valparaíso, que presenten la disponibilidad de trabajar con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, con los cuales se intervendrá directamente. En segunda instancia, el Programa Laboral ya que con los resultados de la Intervención se estipulará el Manual de procedimiento para manejar el área de trabajo con empresarios socialmente responsables. Y en tercera instancia, los usuarios del Eje de Colocación Dependiente adheridos al Programa Laboral del CRS de Valparaíso, quienes con la formación de tal agrupación de Empresarios Socialmente Responsables, se verán beneficiados, tanto con la otorgamiento de cupos laborales así como también, cualquier beneficio con que estos pudieran contribuir a su Reinserción Social.

IDENTIFICACION DE PROYECTOS ESPECÍFICOS.

El proyecto de Seminario de Título realizado por la alumna inserta en el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, contemplará dos proyectos específicos: el primero abordará la realización de un documento que norme y establezca los lineamientos y criterios necesarios para llevar a cabo el procedimiento de intervención con el área de acción definida, éste será realizado en conjunto con el Equipo del Programa Laboral, por medio de las sesiones establecidas en la planificación.

Las sesiones con éste serán realizadas cada 15 días, alternando con la intervención con las empresas. En ellas, se analizarán los datos obtenidos desde los empresarios, la información recopilada por parte de ello; desde lo cual se va a analizar, reflexionar y por ultimo se sistematizará la información a fin de ir construyendo el Manual de Procedimientos que se pretende como producto final, y así mejorar el funcionamiento del Eje de Colocación Laboral Dependiente.

El Segundo Proyecto Específico, será netamente de intervención y contemplará tres fases: la primera realizará la sensibilización y convocatoria con los empresarios a fin de lograr una vinculación con estos para su participación en la experiencia presentada. Esta etapa ya ha cumplida, de lo cual se ha convocado a cuatro empresas, con las cuales se implementará las siguientes dos fases.

La segunda Fase se encargará, de orientar y sensibilizar a los empresarios acerca de temáticas referentes a la Reinserción Social, de penados con beneficios legales y reglamentarios, en conjunto a ello, se abordarán temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial y los beneficios que esta otorga a la empresa y en las mismas los empresarios también podrán crear lo que a juicio de ellos son los usuarios idóneos para insertar en sus empresas y/o las maneras de contribuir a la labor del Programa Laboral del CRS de Valparaíso. La difusión principalmente se realizará por medio de entrega de material escrito. La carencia de tiempo por parte de los empresarios, hace que el proyecto considere que la difusión sea por el medio de comunicación que a ellos más le acomode, pero siempre estableciéndose una visita de la alumna a fin de realizar las actividades de observación y reflexión en conjunto, ya que es importante mostrar una presencia concreta del programa.

Para finalizar con la tercera fase, en la cual se establecerá una consolidación con los empresarios que presenten la disponibilidad a colaborar de forma permanente con el Programa Laboral, esto mediante un convenio de cooperación que ambas partes formularán y que sea acorde a los requerimientos tanto de la Institución como a los del empresario.

Considerando los tiempos otorgados por la Institución Académica para realizar la Intervención, y contemplando la escasez de tiempo por parte de los empresarios, se pretende realizar una intervención cada 15 días, así el trabajo no será tedioso para los mismos, evitando que el grupo se turbe y arriesgando su participación en la experiencia.

OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS.

PROYECTO ESPECÍFICO N° 1: Intervención con el Equipo del Programa Laboral, para la construcción del Manual de Procedimientos en trabajo con empresas.

Objetivo General.

Establecer criterios y lineamientos para intervenir en el área de trabajo con Empresarios Socialmente Responsables, de la ciudad de Valparaíso, contribuyentes en el Proceso de Reinserción de los Usuarios del Eje de colocación Dependiente del Programa Laboral, del CRS de Valparaíso.

Objetivos Específicos

- Establecer lineamientos y criterios para la sensibilización y captación de empresarios potencialmente dispuestos a participar en la agrupación en formación.
- Formular material e información de acuerdo a las interrogantes y necesidades que presenten los empresarios.
- Formular una propuesta de utilización de Recursos Materiales, Financieros y Humanos para la creación de la agrupación.
- Establecer en conjunto con el Programa Laboral y los empresarios, un perfil del usuario posible a insertarse laboralmente en la empresa.
- Formular un perfil de empresas a ser potencialmente convocadas para participar en la agrupación de Empresarios Socialmente Responsables contribuyentes a la Reinserción Social de penados con beneficios Legales y Reglamentarios.

PROYECTO ESPECÍFICO N° 2

OBJETIVO GENERAL.

Crear una instancia de interacción con Empresarios Socialmente Responsables de la ciudad de Valparaíso, que contribuyan al proceso de Reinserción Social de los usuarios del eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Objetivos Específicos.

- Sensibilizar a los empresarios en la labor realizada por el Programa Laboral del CRS de Valparaíso.
- Orientar a los empresarios acerca de los Beneficios Reglamentarios y Beneficios Legales¹⁹.
- Fomentar el conocimiento en los empresarios acerca de la Responsabilidad Social Empresarial como valores posibles de internalizar en su empresa y la vinculación de ello con la Reinserción Laboral de los usuarios del Programa Laboral.
- Sensibilizar a los empresarios en la utilidad del trabajo como herramienta de Reinserción Social.
- Orientar a los empresarios en la forma de contribuir a la Reinserción Social de los penados y sus beneficios para la sociedad.

¹⁹ Entiéndase como estos, los beneficios de Salida Controlada al Medio Libre y de Medidas Alternativas a la Reclusión.

- Propender a una vinculación comprometida entre los Empresarios convocados y el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, en virtud de la Reinserción Social y la Responsabilidad Social Empresarial.

SITUACIÓN DEL EJE DE COLOCACIÓN LABORAL DEPENDIENTE, EN EL PROGRAMA LABORAL.

El Eje de Colocación Laboral Dependiente es un área de intervención del Programa Laboral, que pretende colocar en un empleo calificado a los usuarios que lo requieran. De acuerdo al Manual de Funcionamiento del Programa Laboral emanado de la Dirección Nacional, estipula que: es primordial que los profesionales del PRL gestionen cupos laborales con empresas tanto locales como regionales; ante ello, se ha podido evidenciar que éste no manifiesta los procedimientos a seguir para lograr tal objetivo, tampoco destina recursos de ningún tipo para ello. Por lo cual se pretende sistematizar dicha intervención para tener un documento que estipule los pasos a seguir para tal intervención.

En el último tiempo se considera una baja en el funcionamiento de éste, tanto en ingresos como en egresos de éste. Es por ello que la alumna seminarista, interviene en tal con el fin de mejorar el funcionamiento de éste y que ello se refleje en el cumplimiento de metas y objetivos planteados para ello.

De acuerdo al Diagnóstico realizado por la alumna, se han obtenidos los datos que a continuación se muestran y con los cuales es posible evidencian el débil funcionamiento del Eje de colocación Laboral Dependiente, y trayectoria de la problemática en los últimos tres años de intervención: 2004, 2005 y 2006.

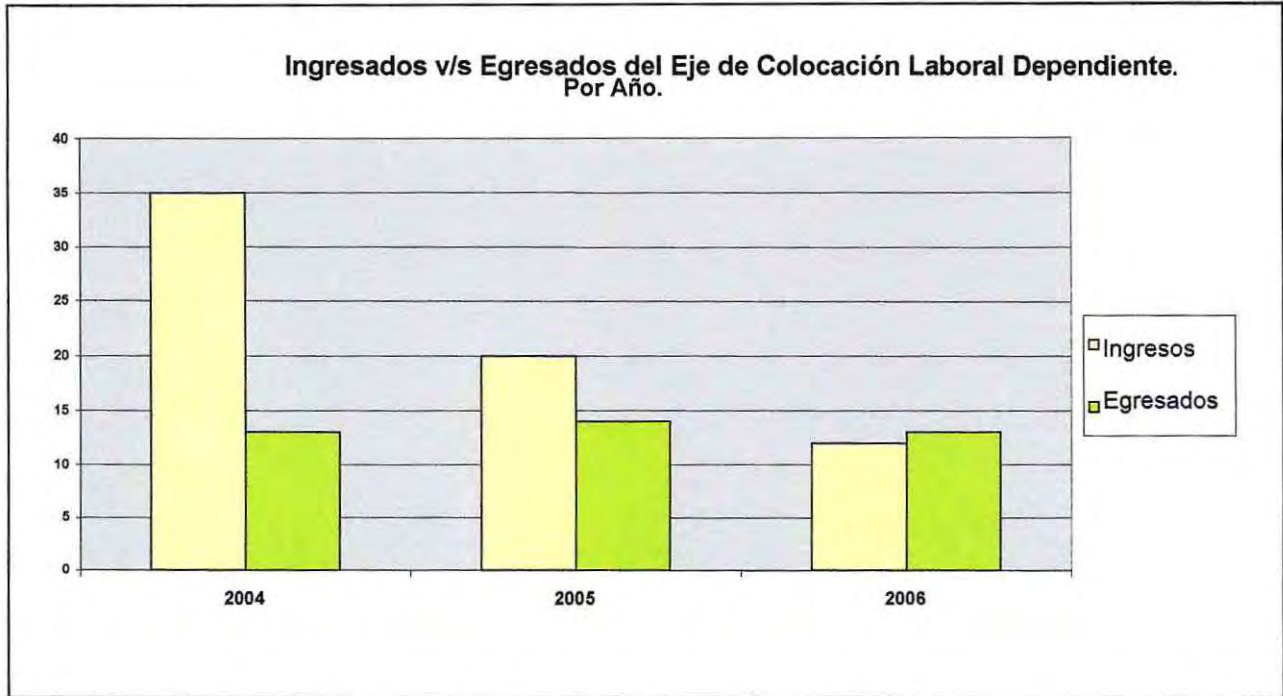
INGRESOS AL EJE DE COLOCACIÓN LABORAL DEPENDIENTE.

Tabla N° 1: Número de Ingresos en el eje de Colocación Laboral Dependiente. Por Años.

AÑO DE INGRESO	CANTIDAD DE USUARIOS INGRESADOS
Año 2004	35
Año 2005	20
Año 2006	12

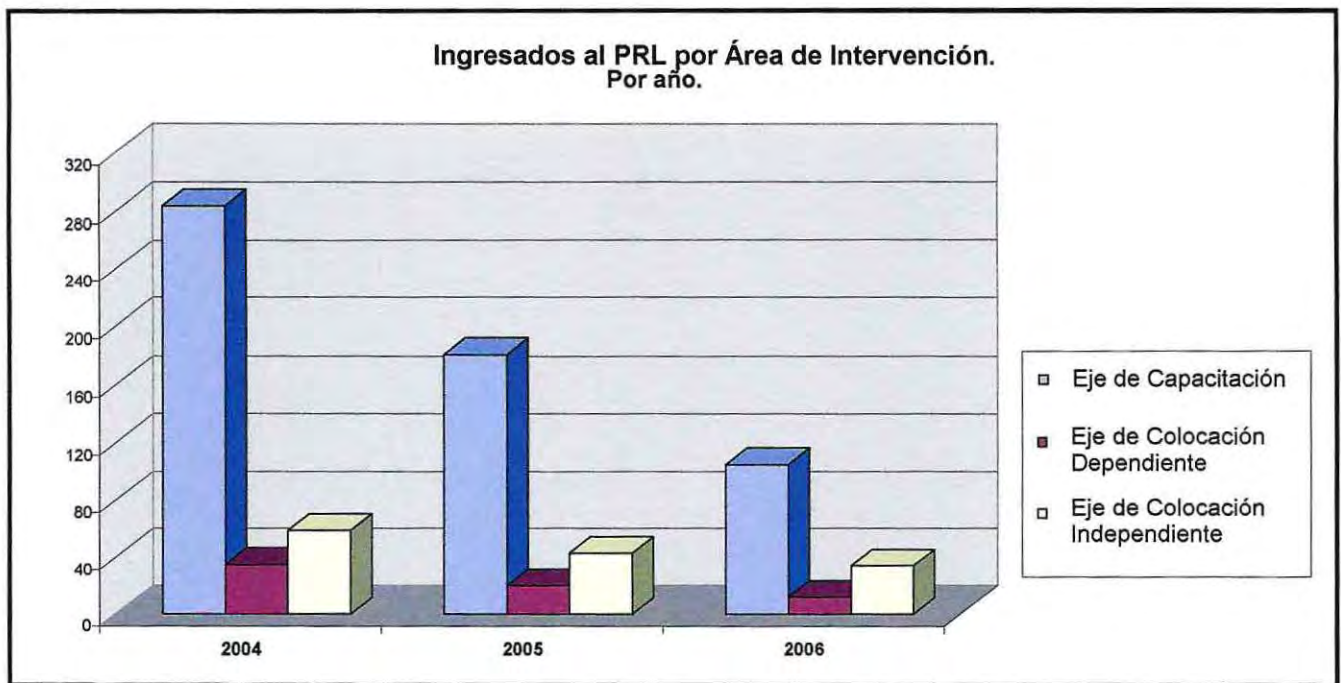
Fuente: Pauta Acumulativa Años 2004- 2005 -2006. Programa de Reinserción Laboral. CRS de Valparaíso.

Gráfico N° 1: Ingresados v/s Egresados del Eje de Colocación Laboral Dependiente. Años 2004- 2005- 2006.



OBSERVACIONES:

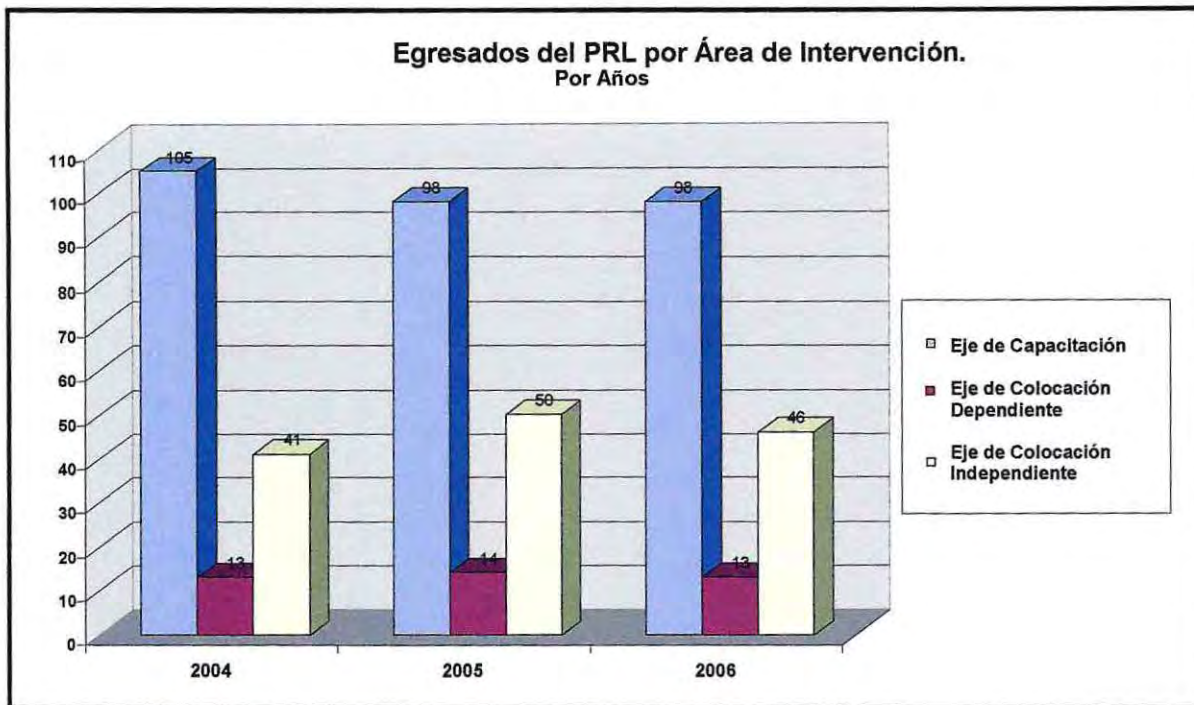
Gráfico N° 2: Ingresados por Área de Intervención. Años 2004- 2005- 2006.



Fuente: Pauta Acumulativa Anual 2004-2005-2006. Programa Laboral CRS de Valparaíso.

OBSERVACIONES:

Gráfico N° 4: Egresados del Programa Laboral del CRS de Valparaíso, por área de Intervención.
Años 2004- 2005- 2006.



OBSERVACIONES:

Segundo Momento: Lineamientos de sensibilización y etapas de intervención.

PREGUNTAS

1. Nombre cuáles son los aspectos o temáticas que a su consideración son primordiales en la sensibilización con las empresas.
2. ¿Cuáles desde su perspectiva, son los canales más idóneos para lograr sensibilizar a las empresas?
3. Proponga una Idea de intervención con las empresas, en la cual se consideren las fases que considera relevantes para la ejecución del Proyecto.
4. En base a su juicio profesional: Defina las etapas en las cuales se encuentra dividida la intervención con empresas socialmente responsables , de la ciudad de Valparaíso.

Sesión Nº 3.

Primer Momento: Establecimiento de Perfil de Usuario.

Encuesta

Nombre: Cargo: Fecha:

Marque con un X cuando corresponda:

1. ¿Tiene conocimiento Usted de la existencia en el Programa Laboral, de un instrumento que seleccione a las Empresas con las cuales se pretende trabajar?

Si ()

No ()

2. ¿Tiene Ud. conocimiento de la existencia de los criterios con los cuales se realiza dicha selección?

Si ()

No ()

3. ¿Tiene conocimiento de algún método o instrumento que seleccione a los usuarios que presenten el interés por ingresar al Eje de Colocación laboral Dependiente?

Si ()

No ()

4. Si su respuesta es afirmativa. Nombre cuáles son dicho instrumentos.

5. ¿Tiene conocimiento si existen requisitos de ingreso al Eje de colocación Laboral Dependiente?

Si ()

No ()

6. Si su respuesta es afirmativa, ¿podría mencionar algunos de estos requisitos?

Muchas Gracias por sus respuestas.

Mónica Parra López.
Alumna Seminarista.
Universidad de Valparaíso.

Perfil de Usuario

Nombre: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

De acuerdo a las variables señaladas, proponga las características con las que debería contar los Usuarios para ingresar al eje de Colocación Dependiente.

Edad: _____

Escolaridad: _____

Capacitación Laboral: _____

Experiencia Laboral:

Antecedentes criminógenos:

Medida Alternativa a la cual debería pertenecer:

Antecedentes de consumo de Drogas y Alcohol/ estupefacientes:

Características del Entorno Familiar:

Segundo Momento: Establecimiento de Criterios de Selección de empresas.



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



Criterios de Selección de las Empresas.

Proponer 5 criterios de que Ud. considera relevantes a la hora de seleccionar una empresa para integrarse a trabajar con el Programa Laboral.

Material Utilizado

Segundo Proyecto de Intervención:

Agrupación de Empresas
Socialmente Responsables

1. ETAPA DE CONVOCATORIA

Carta de Invitación para Empresarios

Valparaíso, de 2007

Estimado Empresario:

Junto con saludarle, nos dirigimos a Ud. con el fin de presentarle e informar sobre el Programa Laboral perteneciente al Centro de Reinserción de Gendarmería de Chile. Este trabaja con personas que por su baja peligrosidad, intachable conducta anterior, favorables redes de apoyo familiar y características de personalidad, han sido beneficiados por Medidas Alternativas a la Reclusión, es decir, se encuentran cumpliendo una condena en el medio libre, bajo un control discreto por parte del Equipo Profesional del Centro.

Nuestro objetivo principal es "*Reinsertar laboralmente en un empleo calificado a aquellas personas infractoras de la ley, que cumplen condena en libertad*" (Medidas Alternativas a la Reclusión y Salida Controlada en el Medio Libre). Ante la dificultad de insertarse laboralmente en una ocupación dependiente estable, debido a sus antecedentes penales, nos encontramos iniciando las conversaciones con empresarios que pudieran presentarse sensibles al tema, y que busquen contribuir a la Reinserción Social, evitando la reincidencia delictual y por ende ayudando a mejorar la Seguridad Ciudadana.

En este contexto, queremos extender la invitación a su empresa a participar en dicha iniciativa, y a ser parte de una nueva agrupación de empresarios actualmente en formación, lo cual contempla dentro de sus beneficios, el obtener personas capacitadas, bajo un control constante por parte de los profesionales de nuestro Centro, además de una selección exhaustiva, de acuerdo a las aptitudes y habilidades personales requeridas para el oficio. Asimismo ofrecemos una capacitación y orientación tanto para su empresa como para sus trabajadores acerca de la Delincuencia y la Reinserción social, o bien alguna temática donde se presenten interrogantes. En conjunto a lo anterior, contamos con el apoyo del Secretario Regional Ministerial del Trabajo de la V Región, el cual otorgará una Certificación de Responsabilidad Social Empresarial, a aquellas entidades que adhieran a esta iniciativa.

Esperamos Usted nos reciba para presentar nuestras ideas y demostrarle como las empresas, en su rol central que la sociedad actual les entrega, pueden contribuir a la disminución de la Delincuencia, a mejorar la Seguridad ciudadana y a mejorar nuestra sociedad.

Adjuntamos información más detallada, mediante un boletín que indica los beneficios de trabajar en Reinserción, las actividades que el Programa realiza y sus proyecciones. Si Ud. requiere mayor información,

Le invitamos a visitar nuestro sitio en Internet: www.programalaboral.cl. o que se comunique con nosotros, a: 2255295, 2257625, 2592646.

Esperando su respuesta, se despide cordialmente,

Mónica Parra López
Trabajo Social con Empresas

2. ETAPA DE SELECCIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario para empresarios

Nombre:
Fecha:
Cargo:
Empresa:

1. Si se presentará un trabajador con 15 años de experiencia en el rubro, buena presencia, edad adecuada para el cargo, conocimiento y capacitación, pero su papel de antecedentes arroja registro de delitos contra la propiedad. Usted:
 - a) Lo contrata por su experiencia y capacidades para el puesto.
 - b) Lo contrata por su experiencia y capacidades en el rubro, pero toma en consideración los antecedentes.
 - c) Lo contrata por su experiencia y capacidades para el puesto, pero lo mantiene bajo vigilancia siempre de forma disimulada por sus antecedentes penales.
 - d) No lo contrata, porque presenta antecedentes delictuales, lo cual podría arriesgar el funcionamiento de su empresa.

2. ¿Cuál de las siguientes frases lo identifica mejor?
 - a) Los delincuentes deberían ir a una cárcel que estuviera en una isla, encerrados hasta que se mueran.
 - b) Los delincuentes no van a cambiar, quien nace así se muere así
 - c) A estas personas hay que darles una oportunidad, para que no lo vuelvan a hacer: todos nos equivocamos.
 - d) A estas personas yo les daría una oportunidad, siempre que estuvieran bien vigilados
 - e) La delincuencia no se soluciona con más cárceles.

3. ¿Con qué palabras asocia Ud. A Gendarmería de Chile?
 - a) Cárceles
 - b) Cárceles y Castigo
 - c) Cárceles, castigo y miedo
 - d) Cárceles, castigo, tratamiento y apoyo.

4. Por lo que Ud conoce, Gendarmería de Chile, trabaja:
 - a) Sólo con presos.
 - b) Con presos y ex presos
 - c) Con presos, ex presos y personas que cumplen en libertad.

5. ¿Cómo evitaría Ud, la reincidencia delictual?
 - a) Los mantendría encerrados en la cárcel.
 - b) Si salen con libertad, los mantendría vigilados constantemente por medio de algún instrumento tecnológico (cámaras, GPRS, sensores de movimiento, o localizadores)
 - c) Los capacitaría en un oficio y los pondría a trabajar, como requisito para optar a su libertad y los vigilaría constantemente

- d) Los mandaría a un tratamiento psicológico para ver si cambian su actitud.
 - e) Los capacitaría en un oficio, los pondría a trabajar en algo estable para que tuvieran las herramientas necesarias y así, no volvieran a delinquir.
 - f) Realizaría un trabajo integral que considerara a su familia y entorno, para que ellos lo apoyen en su proceso.
6. ¿Cómo contribuiría Ud. a la Reinserción Social de los penados en el Medio libre?

3. ETAPA DE SENSIBILIZACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- Sesión N° 2: Primer Tema ¿Por qué los delincuentes están en libertad?"



GENDARMERIA DE CHILE
CENTRO REINSECCION SOCIAL
VALPARAISO
Programa Laboral



Estimado Empresario:

Junto con saludarle, le informamos que como parte de nuestro proyecto de trabajar con empresas locales y regionales, realizado con profesionales próximas a egresar de la Universidad de Valparaíso y el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso; le hacemos llegar a Ud. el presente artículo que contiene temáticas referentes a la delincuencia, los beneficios Intrapenitenciarios, las Medidas Alternativas y a la Reinserción Social, ya que queremos que se informe acerca temas que son importantes en su contribución nuestra entidad. Con posterioridad continuaremos enviando artículos, que pudieran ser de interés para Ud y su empresa, a fin de que se mantenga informado de las nuevas estrategias sociales y como se conectan con el empresariado nacional, para apaliar la delincuencia y las problemáticas sociales contingentes.

Esperando que éste tenga una buena acogida y sus posibles comentarios acerca de éste, se despiden de forma cordial.

Equipo Profesional del Programa Laboral
Centro de Reinserción Social de Valparaíso.

¿Por qué existen delincuentes que se encuentran en libertad?

En nuestra sociedad, se pretende que quien ha cometido un delito, sea castigado por la justicia. Muchas veces en los medios de comunicación nos damos cuenta que delitos de gran envergadura se encuentran en libertad, lo que para nosotros es una falta de eficacia por parte de las entidades de justicia, muchas veces tiene que ver con lo próximo a explicar.

La razón por la cual, muchos de los individuos que han cometido delitos o bien que se encuentran reclusos en alguna unidad penitenciaria optan a libertad se debe a la opción de postular o acceder a los beneficios reglamentarios y legales.

¿Qué son los Beneficios Reglamentarios y Legales?

1. Beneficios Reglamentarios.

Conocidos también como Beneficios Intrapenitenciarios (B.I.P), son aquellos a los cuales las personas que se encuentran reclusos en alguna Unidad Penal, pueden optar después de tener un cierto tiempo de cumplimiento de condena y cuando unen una cantidad de requisitos.

1.1 Permisos de Salida.

Los permisos de salida son beneficios que forman parte de las actividades que tienen como fin la Reinserción Social de los penados, se otorgan en forma gradual, es decir paulatinamente se van otorgando más espacios en el medio libre para que lentamente el penado se vaya insertando nuevamente en la sociedad. Dichos permisos de salida son:

- a) Salida Esporádica
- b) Salida Dominical
- c) Salida de fin de semana
- d) Salida controlada al Medio libre

Los permisos se inspiran en el carácter progresivo del proceso de Reinserción Social, y se conceden de forma el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones que impone el uso provechoso del que se conceda, permitirá postular al siguiente. Los permisos de salida solo podrán concederse a quienes hayan demostrado avances efectivos en su proceso de Reinserción Social.

a. Salida Esporádica.

Este beneficio es otorgado por los Jefes del Establecimiento penitenciario, los cuales podrán autorizar con la debida vigilancia, la salida esporádica de los internos condenados con la finalidad de que estos puedan visitar a sus parientes próximos o personas íntimamente ligadas con ellos, en caso de enfermedad, accidente grave o muerte de ellos o que estén afectados por otros hechos de semejante naturaleza, importancia, o trascendencia en la vida familiar, por un período no superior a 10 horas para lo cual tendrán en cuenta los antecedentes acerca de su conducta y confiabilidad del interno y las medidas de seguridad que requieran.

Además los internos podrán solicitar dicho beneficio, en caso de realizar algún trámite que requiera la comparecencia personal de este y se extenderá por el tiempo que sea estrictamente necesario no pudiendo exceder de seis horas la duración total de la salida.

Para optar a dicho beneficio, el interno deberá haber cumplido un tercio de su condena, el beneficio será otorgado una vez al año y por un máximo de diez horas.

b. Salida Dominical.

El Beneficio consiste en la salida del establecimiento penitenciario (cárcel) el día domingo, sin custodia por un período de hasta quince horas por cada salida.

Este beneficio se entrega previo estudio del consejo Técnico, el cual esta conformado por el Alcalde, el Jefe de Módulo, los profesionales a cargo del Interno, tanto el Asistente Social como el Psicólogo; estos evalúan el comportamiento del Interno Recluso, a fin de analizar aspectos necesarios tanto sociales, conductuales y emocionales; relevantes en el desarrollo en el Medio Libre. Se evalúa además la conducta del Recluso en el Establecimiento penitenciario, tanto con sus compañeros de Módulo como así también con los funcionarios de la Institución y el comportamiento respecto a las actividades que ésta provee al Interno, como son el Trabajo, y/o la escuela, además de talleres, etc.

El recluso podrá optar a este beneficio, doce meses antes a que cumpla el tiempo mínimo para optar a la libertad condicional, es decir, doce meses antes de que se cumpla la mitad de la condena. Deberá presentar un escrito al Jefe de Módulo o de Unidad correspondiente, para que éste eleve una solicitud al Consejo Técnico.

c. Salida de Fin de Semana.

En las mismas condiciones que el anterior, previo informe favorable del Consejo Técnico del Establecimiento penitenciario respectivo, podrán solicitar dicho beneficio los Reclusos que durante tres mese continuos hayan dado cumplimiento cabal a la totalidad de las obligaciones que impone el Beneficio de Salida Dominical. En este caso podrán salir del Establecimiento desde las 18:00 Hrs. Del día viernes hasta las 22:00 Hrs. Del día domingo como máximo.

d. Salida controlada al Medio Libre

Los reclusos condenados previo un informe favorable del Consejo Técnico podrán optar al tal beneficio, a partir de los seis meses anteriores a la fecha mínima para optar a la libertad condicional, es decir, a la mitad de su condena. Podrán ser autorizados para salir durante la semana por un período no superior a quince horas diarias, con el objeto de concurrir a establecimientos de capacitación laboral o educacional, a instituciones de rehabilitación social o de orientación personal, con el fin de buscar o desempeñar trabajos.

Estos deberán presentar en el tiempo que el Jefe de Unidad o de Establecimiento Penal, documentación que certifique el buen uso del tiempo libre, tales como contratos de trabajos, matrículas en algún curso, certificados de estudios o capacitación u otro similar.

1.2 Reglas para optar a los permisos de Salida.

Para optar a los beneficios antes nombrados, deberán analizarse por el Consejo Técnico que corresponda, los antecedentes que ameriten: la gravedad del delito cometido, el número del delito que se le han imputado al recluso, la existencia de procesos pendientes, las existencia de condenas anteriores cuyo cumplimiento se encuentre pendiente; y cualquier referencia relativa a la confiabilidad del Beneficiario que permita presumir que no fallará en el cumplimiento de las normativas establecidas para mantener el beneficio.

Para los permisos de Salida dominical, fin de semana y controlada al medio libre, se consideran como requisitos para el interno, los siguientes:

- Haber observado una buena conducta en los últimos seis meses a su postulación. No obstante se considerará como referente la conducta de toda la vida intrapenitencia del Recluso.
- Haber asistido regularmente y con provecho a la escuela del establecimiento penal, según conste el informe del director de la Escuela Penal.
- Haber participado en forma regular y constante en las actividades programadas en la Unidad, tales como de capacitación y trabajo, culturales, recreacionales.
- Tener la posibilidad de contar con medios o recursos de apoyo o asistencia, sean familiares, penitenciarios o de las redes sociales.

2 Beneficios Legales.

Conocidos como Medidas Alternativas a la Reclusión, estos son beneficios otorgados por el Tribunal a fin de ser cumplida en reemplazo de las penas privativas o restrictivas de la libertad.

En estos casos tales beneficios son los siguientes:

- d) Reclusión Nocturna
- e) Remisión Condicional de la Pena
- f) Libertad Vigilada

a. Remisión Condicional de la Pena.

La remisión condicional de la pena consiste en la suspensión de su cumplimiento y en la discreta observación y asistencia del condenado por la autoridad administrativa durante cierto tiempo.

Este Beneficio podrá decretarse siempre que:

- a) Si la pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria no excede de tres años;
- b) El penado no haya sido condenado anteriormente por crimen o simple delito;
- c) Los antecedentes personales del penado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten presumir que no volverá a delinquir, y

a.1. Condiciones para mantener el Beneficio.

Al conceder este beneficio, el tribunal establecerá un plazo de observación que no será inferior al de duración de la pena, con un mínimo de un año y máximo de tres, e impondrá las siguientes condiciones que el penado deberá cumplir:

- a) Residencia en un lugar determinado, que podrá ser propuesta por el penado. Esta podrá ser cambiada, en casos especiales, según calificación efectuada por la sección de tratamiento en el medio libre de Gendarmería de Chile;
- b) Sujeción al control administrativo y asistencia a la sección correspondiente de Gendarmería de Chile, en la forma que precisará el reglamento. Esta recabará anualmente al efecto, un certificado de antecedentes prontuarios;
- c) Ejercer, dentro del plazo y bajo las modalidades que determinará la sección de tratamiento en el medio libre de Gendarmería de Chile, una profesión, oficio, empleo, arte, industria o comercio, si el reo carece de medios conocidos y honestos de subsistencia y no posee calidad de estudiante, y
- d) Satisfacción de la indemnización civil, costas y multas impuestas por la sentencia. No obstante el tribunal, en caso de impedimento justificado, podrá prescindir de esta exigencia, sin perjuicio de que persigan estas obligaciones en conformidad a las reglas generales.

b. La Reclusión Nocturna

La medida de reclusión nocturna consiste en el encierro en establecimientos especiales, desde las 22 horas de cada día hasta las 6 horas del día siguiente.

Se podrá otorgar este beneficio cuando:

- a) Si la pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria no excede de tres años;
- b) Si el penado no ha sido condenado anteriormente por crimen o simple delito o lo ha sido a una pena privativa o restrictiva de libertad que no exceda de dos años o a más de una, siempre que en total no excedan de dicho límite, y
- c) Si los antecedentes personales del penado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y a la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten presumir que la medida de reclusión nocturna lo disuadirá de cometer nuevos delitos.

c. Libertad Vigilada

La libertad vigilada consiste en someter al individuo a un régimen de libertad a prueba que tenderá a su tratamiento intensivo e individualizado, bajo la vigilancia y orientación permanentes de un delegado.

Se podrá conceder este beneficio cuando:

- a) La pena privativa o restrictiva de libertad que imponga la sentencia condenatoria es superior a dos años y no excede de cinco;
- b) el penado no ha sido condenado anteriormente por crimen o simple delito, y
- c) los informes sobre antecedentes sociales y característicos de personalidad del penado, su conducta anterior y posterior al hecho punible y la naturaleza, modalidades y móviles determinantes del delito permiten concluir que un tratamiento en libertad aparece eficaz y necesario, en el caso específico, para una efectiva readaptación y resocialización del beneficiado.

- Sesión N° 2. Segundo tema:

Reinserción Social, la oportunidad de Crecer.

De acuerdo con diferentes autores que se han dedicado a estudiar el origen del delito, se ha llegado a diferentes conclusiones, tales como que el delito es originadas por causales biológicas, es decir que es genético; otros plantean que es una enfermedad de tipo mental, y hasta se ha propuesto que es una marca imborrable en la vida de una persona. Lo cierto es que existen estudiosos que plantean que el origen del delito se da en la niñez del individuo y que corresponde a factores familiares, sociales y económicos; que la carencia de recursos económicos y de una ocupación que provea de éstos, obliga al individuo a optar por el camino de la delincuencia para solucionar estas necesidades. Sin el fin de justificar este acto, estos autores plantean que la decisión de optar o no por la delincuencia como camino para apaliar la pobreza o satisfacer dichas necesidades, nace y se crea en el núcleo familiar, es decir es el entorno cercano el que crea valores y normas morales y sociales, por ende es aquí donde se produce la falla que podría ocasionar el delito.

Si bien es importante el origen del delito; se hace más importante en el momento en que el delito se ocasiona, el cómo evitar que el individuo vuelva a delinquir, es decir el trabajo de la Reinserción. En la antigüedad, el individuo que delinquía o transgredía una norma, era castigado con penas carcelarias o castigos físicos e incluso se recurría a la muerte como tratamiento para evitar que este reincidiera (que vuelva a delinquir), así el individuo solo le gustaría una vez pasar por estos castigos y penas y por ello, no volvería a realizar las faltas.

Con el reconocimiento de los Derechos Humanos y con los estudios de parte de profesionales, sociólogos, antropólogos, psicólogos, etc.; se dieron cuenta que si bien estos castigos de cierta forma servían, transgredían los Derechos del Hombre y la dignidad de éste, y además no atacaban el origen del problema. Es por ello, que se abandona esta estrategia y se opta por la terapia social, la cual se aplica en las cárceles más modernas, las cuales tienen una visión más humana y buscan recuperar al individuo para que éste logre ser un aporte a la sociedad.

Desde éste planteamiento, se inicia lo llamado "reeducación", "resocialización" o "reinserción social", asignando al cumplimiento de penas una función primordial, la función correctora y educadora del delincuente, a fin de que éste sea un elemento más y le sea útil a la sociedad.

¿Cuál es la importancia de la sociedad en la Reinserción Social?

La finalidad de la Reinserción es que el individuo tome contacto con la sociedad, y que poco a poco se vaya conectando con esta, ya que al estar privado de la libertad o bien alejado de ella, deben irse integrando lentamente, es por ello que el trabajo realizado con ellos debe ir focalizado al integrarlos a actividades que si bien para nosotros parecen normales y casi vitales, han sido dejada de lado por ellos, por optar por el camino de la delincuencia. Ante ello, la sociedad se hace un actor fundamental en este trabajo con los individuos, en primera instancia es ella el escenario donde se crean las oportunidades, tanto educativas como laborales y sociales; pero no solo basta trabajar con el individuo en el mejoramiento de su actitud, sino además se debe trabajar con la sociedad, de modo que esta perdone el daño que el individuo a provocado, y de esta forma entregue una nueva oportunidad para que reinserte a la sociedad.

¿Cuáles son las Ventajas de contribuir a la Reinserción Social?

Más que por bondad o por filantropía, es factible que la sociedad contribuya a la Reinserción Social, ya que aporta con la solución de problemáticas sociales tales como la delincuencia, la drogadicción, el alcoholismo, la violencia Intrafamiliar, la pobreza, entre otros.

Dentro de las ventajas de ésta contribución que la sociedad hace en la Reinserción de los Usuarios, se pueden nombrar las siguientes:

- El individuo al ser nuevamente integrado a la sociedad, se convierte en un agente aportativo y útil para la sociedad; es decir, el individuo vuelve a participar en los ámbitos socioeconómicos y eventualmente culturalmente, ya que por medio de las actividades que realice ya sean laborales, educativas o culturales, se convierte en un miembro activo de la sociedad. Por ende, contribuye al desarrollo de la sociedad en estos ámbitos.
- La delincuencia es una problemática social que por años, se ha encontrado en los proyectos de estado de los diferentes gobiernos, y se ha tratado de diferentes formas de encontrar la manera de disminuir los índices de delincuencia. Una de las formas por las cuales la sociedad puede aportar a ello, es trabajando por la Reinserción Social; ya que en la medida que el individuo se integre a la sociedad, más aún en el ámbito laboral; éste tendrá otra opción de satisfacer sus necesidades más mediatas, por ende podría descartar el camino de la delincuencia como única forma de paliar la pobreza y la carencia de oportunidades. Con lo anterior, la sociedad contribuiría a la Seguridad Ciudadana, ya que se elimina un delincuente para que renazca una persona activa y útil a la sociedad, disminuyendo los índices de Delincuencia.

Obstáculos para hacer efectiva la Reinserción Social

La Reinserción Social, si bien no es un tema nuevo ha sido contemplada como una ilusión, como la esperanza de que los delincuentes se vuelvan en personas buenas. Nuestra sociedad no atribuye el peso que tiene tal tarea, reinsertar en el entorno actual no es fácil uno de los obstáculos que se manifiesta como preponderante son los medios de comunicación, quienes sitúan la delincuencia como un problema exclusivo de quienes la ejercer y no como un problema de la sociedad; y son éstos los que han hecho que las personas vivan amedrentadas por los altos niveles de la delincuencia, marcando los rasgos negativos; si bien no somos ilusos, y se reconoce que la delincuencia si existe, es necesario mencionar que también existen actividades relacionadas con la Reinserción y la prevención de ésta, no obstante éstas no son promocionadas ni difundidas por los medios de comunicación masiva, lo cual podría provocar una conciencia colectiva en la sociedad que contribuya en la Reinserción Social de los Individuos, haciéndose más fácil dicha labor, que día a día se vuelve más difícil por los prejuicios existentes en las personas. Más difícil se hace cuando estos prejuicios traspasan a las organizaciones, y son éstas las que discriminan a los individuos que han estado involucrados con la delincuencia; ya que se hace imposible que estos accedan a la red de oportunidades; en una primera instancia laborales, las empresas discriminan por medio del papel o certificado de antecedentes, al encontrarse manchado, como en la mayoría de los casos de nuestra población; no son contratados y si lo son, los puestos y las condiciones de trabajo son muy precarias, con bajos sueldos y deficientes medidas de seguridad, lo cual no nos parece justo ya que la Reinserción contempla considerar al individuo como uno más de la sociedad, con mismos derechos y mismos deberes.

Otro de los obstáculos que resulta de lo anterior, es el resentimiento de parte de la sociedad de la falta cometida por el individuo, ya que es muy difícil que la sociedad perdone el actuar de éste, limitándose a pesar de haber cumplido una pena, ha seguir condenándolo pero ahora es una condena social, la discriminación, la marginación y la exclusión social es la sanción más difícil de superar por el individuo.

Es realmente complicado para éste que vuelva a integrarse en plenitud a la sociedad, ya que a menos que se abran todas las oportunidades, éste siempre tendrá un resquicio de su "pasado", alguna marca que lo hará diferente ya sea porque el mismo no ha logrado superarlo, porque su entorno no se lo permite incitándolo a proseguir con la delincuencia, o bien porque la sociedad lo margina, no entregándole oportunidades para desenvolverse integralmente sin realizar ningún tipo de discriminación, ni positiva ni negativa.

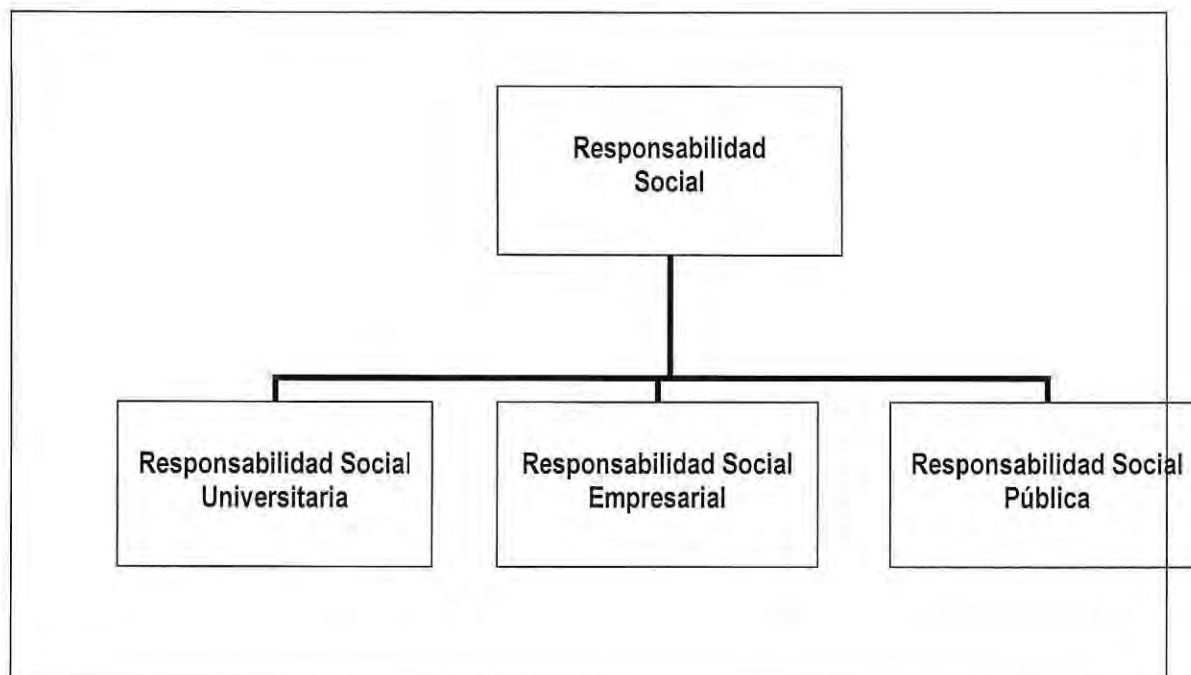
La discriminación si bien se plantea como uno de los obstáculos más evidentes, es necesario destacar que la que más afecta al individuo es la discriminación positiva, ya que si bien se esconde detrás de una buena acción, ésta sigue siendo discriminación.

El ayudar a la Reinserción Social de un penado no implica tratarlo de modo especial, ni diferente a los demás, es aceptarlo como tal, sin ni siquiera aceptarlo mejor que los otros ya que es necesario que en tal proceso, el individuo se auto considere como un igual, y que aprenda a desenvolverse solo en la sociedad a "rascarse con sus propias uñas", ya que puede verse sobreprotegido por el sistema, lo cual al final puede convertirse en un vicio social y marginarlo de forma positiva del sistema social.

A modo de conclusión...

La Reinserción no es una tarea fácil, implica la aplicación de valores sociales que muchas veces en nuestra sociedad no se ven de forma latente. No obstante se hace necesario el trabajo en conjunto, la difusión y la sensibilización en las diferentes partes de la sociedad, tanto en las empresas, en las instituciones educativas y culturales, y sociales, de forma que estas accedan a entregar nuevas oportunidades y espacios de desarrollos para dichas personas. Considerando que la delincuencia no es un problema de quienes la practican, sino también de quienes la padecen y de quienes somos parte de la sociedad, la delincuencia no solo debe ser combatidas por la justicia, la sociedad puede aportar también por medio de las actividades que propendan a la Reinserción Social, por eso ésta se convierte en la manera precisa de crecer en conjunto. Se crece como persona, como profesional, se ayuda a que otros crezcan y que en general crezca la sociedad.

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?



En el cuadro anterior, se puede visualizar que la Responsabilidad Social se desglosa en tres tipologías, para la presente investigación se abordará el término de Responsabilidad Social Empresarial.

Definiciones

- Como sinónimo de ciudadanía corporativa o sostenibilidad empresarial: "Integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores" (Declaración de la Unión Europea: Libro Verde 2001, p.7).
- "Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sustentable, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida" (Consejo Mundial para el Desarrollo sostenible WBCSD, 2002).
- "Una visión de los negocios que incorpore el respeto a los valores éticos las personas, la comunidades y medioambientales" (Acción RSE, Chile. 2003.).
- "La responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE), es un estilo de gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses asume para el mutuo beneficio. Para tal fin, la empresa debe armonizar en su actividad de producir, la dimensión de la rentabilidad económica con los derechos humanos y laborales, con el bienestar social y con la protección ambiental. De este modo, y conjuntamente con la sociedad civil y

el Estado, la empresa asume un rol fundamental en el proceso destinado a lograr una sociedad más justa y sustentable" (Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, diciembre 2005)

Algunos Datos Históricos de la RSE

♦ De sus inicios...

Sería arbitrario definir una fecha precisa de nacimiento del concepto de R.S.E, si bien algunos autores remontan su origen a los años treinta, otros plantean que sus inicios serían a fines del siglo diecinueve, comienzos del veinte, pero el concepto adquiere fuerza en tiempos posteriores como una respuesta a los cambios sociales y culturales imperantes.

♦ Cómo se origina...

En los países desarrollados, los directivos de las empresas comenzaron a discutir acerca de la responsabilidad social en los negocios y a desarrollar planes específicos en respuesta a problemas sociales que acontecían en esos momentos.

♦ Quiénes fueron sus precursores...

Los pasos iniciales de la R.S.E fueron a fines del siglo diecinueve, comienzos del Veinte, y los primeros precursores fue el Estado con la Iglesia Católica, ya que son ellos quienes instauran en la sociedad el concepto de trabajador como sujeto de derecho:

derecho al trabajo, a un salario y a un trato justo. Los Estados a través de la Legislación Laboral impusieron normas que protegían al trabajador.

La Iglesia Católica, por su parte, mediante su Doctrina social promueve la conciencia ética entre los empresarios.

Paulatinamente en el siglo diecinueve, con la Revolución Industrial, en países de Europa y en

Estados Unidos, fue posible que surjan grandes fortunas y empresarios de las industrias y la agricultura, los cuales impulsados por sus concepciones filosóficas o religiosas, se interesaron por realizar grandes donaciones con fines humanitarios y sociales, apoyando las obras de beneficencia pública, las universidades y artes. Este tipo de acciones fue lo que se denominó "filantropía empresarial" y que para muchos fue la precursora de la actual Responsabilidad Social Empresarial.

Las principales nociones que dan origen al concepto, contemplan que la Empresa privada tiene responsabilidades para con la sociedad que van más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Y que los empresarios no sólo tiene compromisos con los inversionistas si no también con otros grupos de interés; y más aún que las empresas tiene el sentido de cooperar con la comunidad en la solución de problemas, muchos de los cuales ellas han contribuido a crear.

No confundir RSE con Filantropía

Si bien a la mayoría de las personas el término de RSE lo asemejan con la filantropía, cabe destacar que existen características que las diferencian, y que posibilitan que la filantropía sea la precursora de la RSE.

Responsabilidad Social Empresarial	Filantropía
Es una política de empresa	Es una política de personas: el propietario, los accionistas.
Es una acción permanente. Es un modo de actuar y de hacer empresa	Es una acción de carácter puntual
Tiene una dimensión externa e interna	Tiene una dimensión sólo externa
Se basa en principios éticos. El reconocimiento de las personas y sus derechos	Se basa en principios altruistas, como la solidaridad.
Se orienta a personas (sus trabajadores, proveedores, clientes), a la comunidad y a la sociedad en general.	Se orienta a instituciones o a la sociedad civil organizada: fundaciones, universidades, organizaciones de ayuda solidaria.
Tiene y se busca un impacto económico en la empresa: mayor productividad, mayores ventas, mayores ganancias.	No tiene ni se pretende un impacto económico en la empresa.
Apunta a generar una relación virtuosa entre las empresas y entre la empresa, la comunidad, el gobierno, la sociedad y el medio ambiente.	No busca generar una relación virtuosa en la cadena productiva, ni con la sociedad y sus agentes.
Los recursos financieros destinados al financiamiento de las acciones de responsabilidad social, provienen del presupuesto de la empresa.	Los recursos financieros que se destinan a las acciones filantrópicas, provienen de las utilidades.
Es un compromiso formal de carácter voluntario, sujeto a evaluación	Es una acción voluntaria no sujeta a evaluación ni control

Por lo anteriormente expuesto, es posible declarar que la Responsabilidad Social Empresarial, podría ser una versión más evolucionada de la Filantropía, la cual contempla mayores rangos de acción, componentes teóricos y éticos, coherencia entre el discurso y la acción.

Pilares de la Responsabilidad Social Empresarial



¿Cómo ponerlos en práctica?

PILAR	PRÁCTICA
<p>ÉTICA EMPRESARIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - códigos de valores y ética - gobiernos corporativos - competencia leal - relación público-privada
<p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - balance vida personal-laboral - diversidad, respeto, no discriminación - salud, seguridad y condiciones de trabajo - desarrollo profesional y personal - participación - despidos (desvinculaciones)
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - reciclaje - ahorro energético - diseño y construcción "ecológica" - prevención de la contaminación
<p>COMPROMISO CON LA COMUNIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - apoyo a proyectos o causas sociales - voluntariado - reporte social y evaluación de desempeño
<p>MARKETING RESPONSABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - marketing con causa social - ética publicitaria y técnicas de venta - privacidad del consumidor - calidad, seguridad y etiquetado producto.

Sesión Nº 4: Primer Tema: “Mi aporte es...”

Entrevista:

1. ¿Considera que es adecuado que las empresas contribuyan al cambio de nuestra sociedad?
2. ¿Cuáles son los aportes con los que Ud. pretende contribuir al Programa Laboral para la Reinserción Social de los usuarios?
3. ¿Estaría dispuesto a establecer un convenio de cooperación con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso. En base a los aportes y condiciones establecidas en conjunto?
4. ¿Cuáles son los aportes que Ud. espera de nuestro Programa?
5. De acuerdo a las variables que se exponen a continuación, defina un perfil de trabajador para su empresa:
 - Edad
 - Sexo
 - Estado civil
 - Nivel de Capacitación
 - Delito cometido
6. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo con las que se encuentra un postulante a algún cupo en su empresa?
 - Período de prueba
 - Horarios y turnos
 - Contrato
 - Beneficios
 - Faenas Realizadas
 - Instrumental



Propuesta de Intervención con Empresas Locales y Regionales. Para el Eje de Colocación Laboral Dependiente.

Equipo Profesional Programa de Reinserción Laboral.
Centro de Reinserción Social de Valparaíso.
Gendarmería de Chile
2007



Presentación.

La presente propuesta constituye una vía de solución en la atenuación de la delincuencia. Si bien se encuentra en un período de retroalimentación constante, se inspira en la magnitud y relevancia que tiene la delincuencia como problema social en la actualidad y en la búsqueda de soluciones ante la crisis que este fenómeno provoca tanto en la población víctima, pero primordialmente en la desesperanza del delincuente de no poder sustraerse del círculo de la vulnerabilidad y de la marginalidad.

Por medio de la presente, se trata de recuperar la confianza de que es posible abordar y solucionar tal problemática. Convenciendo a diversos sectores de la sociedad -principalmente al privado- a comprometerse activamente en la participación de la propuesta presentada, alcanzando de esta forma, un impacto social importante.

La propuesta consiste en Reinsertar Socialmente al penado y por medio de ello, a su entorno social, con énfasis al familiar. A través de una inserción efectiva en el sistema formal de la economía.

Esta inserción se llevará a cabo en empresas que por medio de la gestión realizada por los profesionales del Programa Laboral, presenten una disposición a establecer un vínculo formal con éste. Otorgando, en virtud de un convenio de cooperación, cupos laborales estables y en las condiciones que la legislación nacional estipula. Para así, proveer de un medio legítimo de subsistencia y enfrentar las graves carencias psicosociales que obstaculizan su desarrollo y desempeño en la sociedad.

Romper con la marginalidad económica es solo una parte de esta propuesta, ya que las actividades laborales estarán acompañadas de un conjunto de programas y etapas, tendientes a facilitar la inserción laboral efectiva de los usuarios, por medio de talleres, capacitaciones, asesorías y otros beneficios.



Objetivos de la propuesta

Objetivo General N° 1:

Reinsertar económica y socialmente al Usuario del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, a fin de que no reincida en la delincuencia.

Objetivos Específicos.

1. Potenciar en los usuarios del Eje de Colocación Laboral Dependiente, del Programa Laboral; las habilidades laborales y sociales necesarias para su desarrollo óptimo en la sociedad.
2. Proveer de una ocupación laboral estable y remunerada, a los usuarios del Eje de Colocación Laboral Dependiente del Programa Laboral.

Objetivo General N° 2

Motivar, informar y cautivar al sector privado regional y local, a fin de establecer una vinculación estratégica de cooperación y participación en el Proceso de Reinserción Social, desarrollado por el Centro de Reinserción Social de Valparaíso por medio de su Programa Laboral.

Objetivos Específicos:

1. Ofrecer instancias concretas de participación en la solución del problema de la delincuencia al sector privado.
2. Motivar al sector privado en la participación de una actividad tendiente a la Reinserción Laboral y Social de los penados, bajo la lógica de la Reinserción Social Empresarial.
3. Gestionar profesionalmente, una vinculación comprometida y estable con empresas locales y regionales que contribuyan a la Reinserción Laboral por medio de la entrega de una ocupación laboral remunerada y estable para los usuarios del Programa.



Ventajas de la Propuesta

1. Al ser una estrategia de intervención probada y testeada previamente, se convierte en una alternativa de Reinserción Social, efectiva, concreta y realista. Por medio de un puesto laboral el usuario adquiere hábitos y competencias sociales necesarias para reintegrarse labora, económica y socialmente, de manera que modele sus relaciones sociales, familiares y laborales.
2. Al poseer una ocupación laboral estable y remunerada, el usuario se inserta en el sistema económico y por ende social actual; por medio de ello, se rompe con la exclusión y discriminación que afecta a los usuarios, entregándoles una nueva oportunidad, identidad y sentido de pertenencia.
3. En cuanto al sector privado, ofrece una participación activa en la solución de problemáticas contingentes que afectan en nuestra sociedad. Potencia el sentido de Responsabilidad Social Empresarial, que en la actualidad se perfila como un valor indispensable en el desarrollo de las empresas.
4. Se alinea con los objetivos y metas institucionales y con el fin último de ésta: La Reinserción Social.



Propuesta de Intervención con empresas locales y regionales de la ciudad de Valparaíso.

1. Criterios de Selección de las Empresas

Los criterios establecidos para la selección de empresas que quieran otorgar cupos laborales al Programa Laboral, a fin de contribuir en la Reinserción Social de los usuarios adheridos a éste, son los siguientes:

- Las empresas deberán presentar una formalidad legal y jurídica: ésta puede ser por medio de el Inicio de Actividades, la existencia de algún registro dónde se estipule su ajuste con las normas de calidad, de condiciones laborales y seguridad profesional.
- Que cuente a lo menos con 2 trabajadores.
- Que formalice la relación laboral por medio de un Contrato de Trabajo: éste deberá estipular, horarios, sueldos, condiciones laborales, tiempo a prueba, etc.
- La empresa deberá ser susceptible de ser intervenido por el Programa Laboral: La empresa deberá manifestar la disposición a sostener una entrevista inicial, algunas sesiones informativas y posterior a la firma del convenio de cooperación, a mantener un contacto permanente con el Programa Laboral del CRS de Valparaíso, a fin de solicitar información de los usuarios que se encuentren trabajando y realizar un seguimiento a sus condiciones de trabajo.
- Las empresas deberán respetar la condición de los penados: En primera instancia, la empresa si accede a trabajar con el Programa Laboral, deberá respetar la condición de los usuarios, no ejerciendo ningún tipo de discriminación; ni de salario, ni horarios, ni de trato. Además deberá, al momento de contratar, contemplar en los horarios y turnos el cumplimiento del beneficio al cual el usuario se encuentre adscrito. Es decir, deberá considerar los permisos pertinentes para el cumplimiento de las M.A.R. y los Beneficios Reglamentarios.



2. Perfil del Usuario Trabajador

El Usuario que quiera postular a el Eje de Colocación deberá recorrer lo establecido en las etapas de Intervención con los Usuarios, cuando éste pase por las fases que corresponden podrá optar a ser colocado en una de las empresas seleccionadas. Esta incorporación será de acuerdo a las demandas y requerimientos, en primer lugar de la empresa y por otro lado según las habilidades e intereses del usuario.

El perfil se adecuará a los requerimientos de la empresa, para estos efectos se ha expone un perfil tipo, el cual servirá de guía para que los profesionales puedan seleccionar a los postulantes.

- Edad: Mayor de 20 años
- Escolaridad: dependerá del rubro al cual postule para la colocación laboral dependiente. Pero su grado mínimo será enseñanza básica completa.
- Género: Esto será de acuerdo al rubro y de acuerdo a los requerimientos explícitos de la empresa.
- Capacitación Laboral: De acuerdo al rubro y área de colocación, será el curso solicitado por el Programa. Se excluyen aquellos que por mandatos de la empresa que contrata, no solicite capacitación alguna para realizar la faena. Se priorizarán aquellos usuarios que han egresados de cursos de capacitación como lo estipula el flujograma de intervención con los usuarios.
- Experiencia Laboral: Idealmente se solicitará experiencia laboral en puestos formales de trabajo y que se relaciones con el puesto al cual postula. De no existir, ello se remplazará con la solicitud de haber cursado por lo menos, ambos talleres de apresto realizados por el Programa Laboral.
- Antecedentes criminógenos: En primera instancia se optara por aquellos que no presenten psicopatologías, respecto al delito cometido. Posteriormente, éste deberá analizarse de acuerdo al puesto solicitado. Se considerará también lo solicitado por el empleador.
- Beneficio Legal o Reglamentario: Se considera pertinente optar en primera instancia con los usuarios de Libertad Vigilada, ya que se puede establecer un proceso de seguimiento y control por medio del Profesional a cargo. Posteriormente, los pertenecientes a Remisión Condicional de la Pena, debido a su menor compromiso delictual, criminógeno y su daño psicosocial. Salida Controlada al Medio Libre aun cuando los últimos cuentan con su Delegado, necesitan un estudio más acucioso por la contaminación criminógena adquirida en la vida carcelaria. En último lugar Reclusión Nocturna, debido principalmente a que el tiempo de cumplimiento es de corta duración, por lo que mayoritariamente no se interviene debido a su rápido egreso del sistema.
- Antecedentes de consumo de Drogas y Alcohol/ estupefacientes: Al momento de solicitar la colocación o de entrar al proceso de intervención, su consumo no sea abusivo. Pudiendo ser espiritual o bien ocasional.



Que no se encuentre en tratamiento de rehabilitación, para ello el profesional en la entrevista inicial deberá poner énfasis en la vida adictiva, si se ha encontrado interno por éste motivo o so ha dejado tratamientos de rehabilitación inconclusos.

- Características del Entorno Familiar: Preferentemente, que cuente con la presencia de un núcleo familiar estable, ya sea propia o de origen, que signifique arraigo y apoyo.
Se priorizarán aquellos, Jefes o Jefas de Familia, que cuenten con hijos en edad no productiva y con grupos familiares numerosos, dónde el único origen de sustento sea él o ella.

3. Aportes entregados:

a) De las empresas al Programa Laboral

Los empresarios podrán apoyar al Programa Laboral y contribuir a la Reinserción Social de los penados, por medio de los siguientes aportes:

- Cupos Laborales estables y formales.
- Puestos de prácticas profesionales para los cursos de capacitación.
- Auspicio o Patrocinio a las actividades desarrolladas por el Programa Laboral, a fin de promover la Reinserción Laboral y Social de los usuarios.

b) Del Programa Laboral a las empresas

Además de la selección laboral realizada por el Programa para escoger a los mejores elementos, a fin de ser derivados a una empresa, éste entrega trabajadores capacitados. Siendo otro de los aportes que el Programa Laboral realizara, por medio de los trabajadores, a las empresas que presenten la disponibilidad y que manifiesten su compromiso, será la que a continuación se detalla.

Préstamo de Maquinarias y herramientas para el Eje de Colocación Laboral Dependiente, por medio del Retorno A.T.I.

- Antecedentes de la Propuesta.

La propuesta nace como iniciativa del Equipo Profesional del Programa Laboral, en el marco de la intervención realizada por la alumna seminarista inserta en el mismo.

Esta propuesta estará a cargo del Programa y pretende implementar un stock de herramientas e instrumentos que puedan contribuir en el desarrollo de las actividades laborales de los usuarios del eje de colocación laboral dependiente, y que por ende colabore con la producción de las empresas que lo requieran, para así estar totalmente habilitados para trabajar de manera eficiente.



Esta también se formula como un objeto de enganche en la vinculación que espera realizar con las empresas, trabajo implementado en la actualidad por el equipo de alumnas en prácticas y la alumna seminarista; en la medida en que se pueda establecer un incentivo material, que aporte a las practicas productivas de la empresas y por ende sea un beneficio para ellas, la vinculación será más factible, estable y comprometido entre ambas partes.

Las herramientas serán financiadas con los fondos provenientes del Retorno de los Créditos de Apoyo al Trabajador Independiente, y algunas de estas podrían ser parte de las herramientas que se han o se darán de baja.

Objetivo General.

Generar una estrategia de captación empresarial, a través de la posibilidad de entrega de herramientas provenientes del Programa Laboral del CRS de Valparaíso.

Objetivos Específicos.

- Vincular el eje de Colocación Laboral Dependiente con los recursos provenientes del Retorno A.T.I.
- Fomentar la vinculación del Programa Laboral con los empresarios seleccionados a nivel local y regional, a fin de generar nuevas fuentes laborales.
- Potenciar a los usuarios a través de la entrega de herramientas que facilite su Reinserción Social.

- Modalidad de Préstamo.

Las herramientas y/o Maquinarias solicitadas serán facilitadas a los usuarios, por un período de 6 meses, para lo cual se realizará un contrato de comodato.

Para postular a este préstamo de 6 meses, los usuarios serán monitoreados por el Programa Laboral, una vez al mes de preferencia coincidiendo con el día de control de la Medida Alternativa o Beneficio Reglamentario al cual se encuentren adscrito.

Para postular a tal beneficio el usuario deberá presentar la siguiente documentación:

- El contrato de Trabajo con la empresa: en el caso de que sea a plazo, deberá presentar en el mes que corresponda la renovación de éste;
- Firmar un contrato de préstamo de herramientas con el Programa Laboral.
- Para el monitoreo que se realizará mensualmente el usuario deberá presentarse en el Programa Laboral con la correspondiente liquidación de sueldo.

Por su parte el Programa Laboral realizará un seguimiento directo con la persona encargada de personal en la empresa en la cual el usuario esté prestando servicios, para constatar que esté dando el uso adecuado del material y herramientas facilitadas, y del desempeño del trabajador. En el caso de que el empleador no

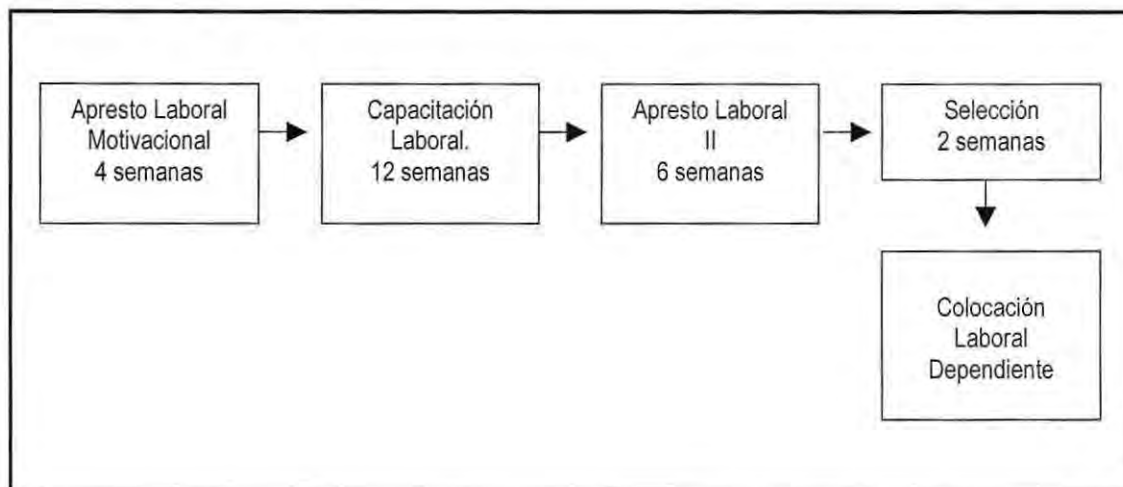


conozca la condición legal actual del usuario, se solicitará el contrato de trabajo, siempre que éste se encuentre vigente al mes en el cual se realice la postulación al préstamo de la herramienta, en el caso de que no sea así no podrá optar a tal beneficio.

Posterior a los seis meses de préstamo de la herramienta, el usuario será postulado a un Crédito de Apoyo al Trabajador Independiente (A.T.I) siguiendo el procedimiento normal. En el caso de que el usuario no esté de acuerdo con tal postulación el Programa Laboral estará facultado para requisar la herramienta facilitada contemplando los aspectos enunciados en el contrato de préstamo.

c) Etapas de Intervención con los Usuarios del Eje de Colocación Laboral Dependiente.

• Flujograma.



Etapas:

1. Apresto Laboral Motivacional: Su duración será de cuatro semanas y su modalidad será semanal, es decir una sesión por semana. En éste se tratarán temáticas más bien superficiales, que aborden temas como la utilidad del trabajo para su desarrollo personal, mejoramiento del autoestima, construcción del currículo, etc.
En este se llevarán a cabo dinámicas y actividades tendientes a la motivación en los usuarios, acerca de la vida laboral. Por lo cual serán incluidos, todos aquellos que presente por demanda espontánea su interés en ello, que tengan sobre 20 años.
2. Capacitación Laboral: Uno de los componentes del Programa Laboral, tendrá las mismas características, siendo un medio para lograr la colocación laboral. Su duración es relativa al curso que se desarrolla, pero se promedia en doce semanas o tres meses.
3. Apresto Laboral II: Este será la continuación del primero, tendrá una duración de seis semanas, una vez por semana. En éste se abordan temas más profundos, legislación laboral y derechos de los trabajadores; relaciones laborales, seguridad social. Se aplicarán evaluaciones psicológicas por medio



de las cuales se pueda diagnosticar las habilidades laborales que presente el usuario y si han cambiado desde su estado inicial.

4. **Selección:** Esto se realizará por medio de un instrumento de selección, mediante éste se destinarán y derivarán a los trabajadores a las empresas que se ajusten a los requerimientos de ambas partes. Tendrá una duración de 2 semanas en las cuales se evaluarán a los postulantes y se seleccionan de acuerdo al perfil de la empresa y del usuario.
5. **Colocación Laboral:** Después de haber pasado por todo el proceso antes mencionado, la personas que sean seleccionadas serán colocadas en alguna de las empresas vinculadas al Programa Laboral. Realizando un seguimiento constante de su desempeño laboral, éste durante el primer mes será semanal, al renovar contrato se disminuirá el control cada 15 días y así sucesivamente.

d) Etapas de Intervención con las empresas seleccionadas

La intervención ejecutada con los empresarios, será por medio de tres etapas, las cuales se definen y detallan a continuación:

1ª Etapa: Sensibilización y Convocatoria.

Por medio de informativos, trípticos, cartas u otros, los profesionales deberán enviar – por cualquier medio de comunicación – información que promocióne y difunda el quehacer del Programa Laboral y del CRS. Cuya finalidad sea obtener una reunión con los ejecutivos a cargo de Recursos Humanos o Encargado de Personal.

Ya establecida la Reunión, se deberá realizar un cuestionario a fin de captar la visión de la empresa acerca de la Reinserción Social y cuál podría ser su perfil.

2ª Etapa: Información y Orientación.

En esta segunda etapa, las empresas que han sido seleccionadas deberán ser intervenidas. Aquí los profesionales deberán realizar visitas a las empresas a fin de conocer la realidad laboral con la cual se enfrentarán los usuarios.

Probablemente, exista alguna empresa que quiera tener a prueba a alguno de los usuarios, para lo cual deberá enviarse a los mejores y se deberá realizar un seguimiento constante, solicitar los contratos o certificados correspondientes, etc. No se considera pertinente enviar a gran cantidad de trabajadores, sino mas bien a una pequeña parte a fin de que sea una "prueba" tanto de la empresa como de los usuarios.

Las sesiones deberán ser quincenales o cuando la empresa lo estipule, por el medio que a ellos les sea más conveniente y cómodo; sin embargo no podrá sobrepasar de un mes entre cada intervención. Se sugiere que el número de sesiones no sea mayor a cuatro, ya que el trabajo podría volverse tediosos, arriesgando la vinculación con la empresa. Por otro lado, las temáticas abordadas en las sesiones, deberán enfatizar la Reinserción Social, para lo cual se sugiere aplicar el término de Responsabilidad Social Empresarial, Seguridad Ciudadana, etc.



3ª Etapa: Formalización del Vínculo.

Esta se realizará finalizada la intervención y se formalizará por medio de un convenio de cooperación mutua, para lo cual a continuación se expone un formato tipo, el cual deberá llenarse de acuerdo a las actividades que se desarrollarán con las empresas.

e) **Convenio de Cooperación Mutua**

CONVENIO

Servicio de Selección y Colocación Laboral Dependiente y de apoyo técnico mutuo; entre el Programa de Laboral del Centro de Reinserción Social y la Empresa _____

PROPÓSITO DEL CONVENIO: Aquí los profesionales deberán redactar los propósitos que el convenio tendrá en la situación determinada.

Por el presente instrumento, el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social de Valparaíso, suscribe el _____ Convenio de Cooperación con _____ ubicada en _____, cuyo representante legal es el Sr(ita)/(a) _____.

Por un período de un año, a realizarse entre el _____ de 20__ al _____ de 20__. Este convenio es prorrogable de común acuerdo entre las partes.

El presente Convenio permitirá a la Empresa _____ y al Programa Laboral del CRS de Valparaíso, desarrollar actividades en función de demandas específicas, en áreas tales como:

1. Selección de Personal.
2. Otorgamiento de Cupos Laborales.
3. Sensibilización y Promoción en temáticas sociales, referidas a las Medidas Alternativas a la Reclusión y Beneficios Intrapenitenciarios; Reinserción Social y Responsabilidad Social Empresarial. Además de información contingente que pudiera favorecer o beneficiar a la empresa.
4. Otorgamiento de Puestos de Prácticas Profesionales.
5. Patrocinio y/o Auspicio en actividades realizadas por ambas partes.



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

DE LA EMPRESA _____ (Indicar nombre de la Organización)

(Se enumeran los Derechos y Obligaciones de las Partes)

DEL PROGRAMA LABORAL DEL CRS VALPARAISO.

(Se enumeran los Derecho y Obligaciones del PRL)

El presente Convenio se firma en tres ejemplares y es conocido y aceptado en su totalidad por las partes.

Firman este Convenio de Servicios Selección y Colocación Laboral Dependiente, el día _____ del
mes _____ del año 200_.

Nombre y Firma del
Responsable de la Empresa

María Elena Orellana Palamara
Asistente Social
Jefa del CRS de Valparaíso

Luis Zuñiga Bulnes
Contador
Jefe Administrativo

Mariana Espinoza Aceituno
Asistente Social
Coordinadora del Programa
De Reinserción Laboral.