

“CONOCER LA SITUACIÓN LABORAL E  
IMPLEMENTACIÓN DEL TALLER DE MADERA A TRAVÉS  
DE LAS PERCEPCIONES DE LOS USUARIOS,  
PROFESIONALES DEL ÁREA TÉCNICA Y FUNCIONARIOS  
UNIFORMADOS DE GENDARMERÍA DEL CENTRO DE  
DETENCIÓN PREVENTIVA (C.D.P) QUILLOTA.”

INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO, PARA OPTAR AL  
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y TÍTULO DE  
TRABAJADOR SOCIAL

Alumno(a): Camila Fernanda Valenzuela Pérez

Profesor(a) Guía: Sara Salum Alvarado

## Contenido

Capítulo I.....	7
1. Contexto Institucional.....	7
1.1 Identificación de la Institución .....	7
1.2 Centro de Detención Preventiva Quillota .....	17
Capítulo II.....	21
2. Marco de Referencia .....	21
2.1 Sistema Penitenciario .....	21
2.2 Reinserción Social .....	27
2.3 Trabajo y Reinserción .....	30
2.4 Desarrollo Laboral en Recintos Penitenciarios de Sistema Cerrado Tradicional.....	32
2.5 Condiciones de Trabajo .....	33
2.6 Percepción .....	37
Capítulo III.....	40
3. Marco Metodológico .....	40
3.1 Fundamentación .....	40
3.2 Diseño, enfoque y Perspectiva Metodológica .....	41
3.3 Planteamiento del Problema .....	43
3.4 Sistema de Objetivos .....	44
3.5 Recolección de la Información .....	45
Capítulo IV.....	60
4. Análisis.....	60
4.1 Análisis de Contenido por Categorías de Análisis .....	60
4.2 Análisis de Contenido .....	80
Capítulo V.....	92
5. Interpretación .....	92
5.1 Interpretación en Base a Objetivos Específicos.....	93
5.2 Interpretación de Hallazgos .....	101
Referencias.....	1044
Anexos.....	1077
Anexo N° 1: Carta de Consentimiento Informado .....	107
Anexo N° 2: Protocolo de Entrevistas Usuarios del Taller de Madera .....	108
Anexos N° 3: Protocolo Entrevista Funcionarios Uniformados de Gendarmería .....	111
Anexos N° 4: Protocolo de Entrevista Profesionales del área Técnica .....	114

**ABSTRACT**

<b>Proyecto de Título</b>	<b>“CONOCER LA SITUACIÓN LABORAL E IMPLEMENTACIÓN DEL TALLER DE MADERA A TRAVÉS DE LAS PERCEPCIONES DE LOS USUARIOS, PROFESIONALES DEL ÁREA TÉCNICA Y FUNCIONARIOS UNIFORMADOS DE GENDARMERÍA DEL CENTRO DE DETENCIÓN PREVENTIVA (C.D.P) QUILLOTA.”</b>
<b>Institución Patrocinante</b>	<b>Gendarmería de Chile</b>
<b>Profesor(a) Guía</b>	<b>Sra. Sara Salum</b>
<b>Supervisor Institucional</b>	<b>Sr. Héctor Rivera Castro</b>
<b>Estudiante</b>	<b>Camila Valenzuela Pérez</b>
<b>Año Académico</b>	<b>2019</b>

El presente proyecto de título enmarca la investigación con respecto a la percepción de los usuarios privados de libertad, funcionarios uniformados de Gendarmería y profesionales del área técnica del Centro de Detención Preventiva de Quillota. Sobre la situación laboral e implementación del taller de Madera en dicha Unidad Penal.

El estudio descriptivo es desarrollado por la estudiante al interior del Centro de Detención Preventiva de la Ciudad de Quillota.

A lo largo del proceso investigativo, se expresan seis ejes temáticos y conceptuales de interés:

- Sistema Penitenciario
- Reinserción Social
- Trabajo y Reinserción
- Desarrollo Laboral en Recintos de Sistema Cerrado Tradicional
- Acercamiento Conceptual a las Condiciones de Trabajo
- Conceptualización de Percepción

### **Objetivo General:**

“Conocer La Situación Laboral E Implementación Del Taller De Madera A Través De Las Percepciones De Los Usuarios, Profesionales Del Área Técnica Y Funcionarios Uniformados De Gendarmería Del Centro De Detención Preventiva (C.D.P) Quillota.”

### **Metodología de Estudio:**

A razón del desconocimiento y la inquietud sobre las percepciones de los usuarios, profesionales del área técnica y funcionarios uniformados de Gendarmería, sobre la situación laboral y de implementación del taller de madera, es que se establece que la presente investigación sea de carácter descriptivo.

### **Resultados:**

Como finalización del proceso y en sustento con los objetivos previstos, se obtuvieron los siguientes resultados:

- ✓ Conocimiento de la percepción de usuarios, profesionales del área técnica y funcionarios uniformados de Gendarmería, sobre la situación

laboral y de implementación del taller de madera del Centro de Detención Preventiva de Quillota.

- ✓ Definir las proyecciones y acciones de trabajo en razón de la óptima reinserción social de los usuarios del taller de madera, a través de los procesos de especialización laboral durante el periodo de cumplimiento de condena en recinto penal cerrado.

## Presentación General

El presente documento es el resultado del proyecto de título I & II realizado durante el quinto año académico en la escuela de trabajo social de la Universidad de Valparaíso, para la obtención del Grado Académico de Licenciada en Trabajo Social y al Título Profesional de Trabajador Social, en marcado en el taller de madera de la Unidad Penal de la ciudad de Quillota perteneciente a Gendarmería de Chile.

La investigación realizada desde el trabajo social es producto de un estudio descriptivo, el cual pretende dar a conocer las percepciones de los usuarios, profesionales del área técnica, y funcionarios uniformados de Gendarmería sobre la situación laboral e implementación del taller de madera del Centro de Detención Preventiva de Quillota.

El lector podrá encontrar las siguientes páginas del documento el abordaje sobre temáticas respecto a la reinserción social, el trabajo realizado al interior de un recinto penitenciario, siendo necesarios para el trabajo en esta temática.

La información recabada se configura en los siguientes capítulos:

### Capítulo I

**Marco Institucional:** En este capítulo se identifican las instituciones y los contextos donde se desarrolla el Proyecto de Título.

### Capítulo II

**Marco Referencial:** En este capítulo se presentan los ejes centrales que estructuran el proceso, siendo estos ejes percepción; Sistema Penitenciario; Reinserción Social; Trabajo y Reinserción; Desarrollo Laboral en Recintos de Sistema Cerrado Tradicional; y Acercamiento Conceptual a las Condiciones de Trabajo.

### **Capítulo III**

**Marco Metodológico:** Presenta la fundamentación metodológica que sustenta el Proyecto de Título, estableciendo objetivo general y específicos, técnicas utilizadas para el levantamiento de información y plan de análisis.

### **Capítulo IV**

**Análisis:** Expone el análisis categorial correspondiente a los objetivos específicos planteados.

### **Capítulo V**

**Interpretaciones:** Se plantean las ideas finales surgidas a través de la experiencia, y proyecciones identificadas y/o expresadas por los actores.



---

Capítulo I

**Marco  
Institucional**

---



## 1. Contexto Institucional

### 1.1 Identificación de la Institución

*Tabla N°1: Identificación de Gendarmería de Chile*

<b>Nombre</b>	<b>Gendarmería de Chile</b>
<b>Dirección</b>	Rosas # 1264, Santiago, Chile.
<b>Contacto(s)</b>	+56-22-916-3000
<b>Sitio Web</b>	<a href="http://www.gendarmeria.gob.cl/">http://www.gendarmeria.gob.cl/</a>
<b>Subordinación</b>	<b>Administrativa:</b> Ministerio de Justicia y D.D.H.H. <b>Política:</b> Ministerio del Interior y Seguridad Pública. <b>Económica:</b> Ministerio de Hacienda.

*Fuente: Elaboración Propia, 2018.*

#### 1.1.1 Antecedentes Históricos

Desde los tiempos de la colonia, hasta el tiempo actual, se ha presentado un constante proceso de cambios, productor de diversos avances tecnológicos y el incremento acelerado de la población delictual.

La institución se empieza a formalizar desde 1843, cuando bajo la presidencia del General Manuel Bulnes se crea la Penitenciaría de Santiago, uno de los hitos más significativos de la historia carcelaria, primera prisión profesional creada usando la idea del panóptico.

En 1871 se crea la Guardia Especial como grupo especial separado del Ejército, aunque sometido a las leyes y ordenanzas del Ejército, la Guardia Especial estaba encargada de la custodia de los presos.

Dentro de la Historia desconocida de la Gendarmería se encuentra el Batallón de "Gendarmes" o Batallón Bulnes que participó en distintas acciones de la Guerra del Pacífico, siendo destacada la acción del Sargento 1ro Sr. Lucas Valero, quién fue el primer "Alcaide" que tener ese título como jefe de unidad de la Ex-Penitenciaría, llegando a ser Mayor de Ejército y participando en forma destacada en varias acciones.

En 1892, bajo el Gobierno del Almirante Jorge Montt, se dictó el Reglamento para las Guardias Especiales de las Prisiones de Chile que, entre otras funciones, las hacía responsables del mantenimiento del orden interno y de la vigilancia exterior de la prisión, además le correspondía también la ejecución de la pena de muerte, también se incorporó la conducción de los reos a los tribunales y su traslado de uno a otro establecimiento penal dentro del departamento. La Guardia Especial se mantuvo vigente hasta 1911 fecha en la cual el 2 de febrero del mismo año, bajo el gobierno de Ramón Barros Luco, se promulga el Decreto N° 214 con el cual se crea el Cuerpo de la Gendarmería de Prisiones de la República de Chile; entidad exclusivamente destinada al Servicio de Prisiones, la conducción de éstos entre establecimientos carcelarios, y la custodia de los detenidos en las audiencias de los tribunales y juzgados, lo cual constituye el comienzo de la actual Gendarmería de Chile, como institución de seguridad y Defensa Social.

Por orden de la ley N° 3.815 de 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 la 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.

El 9 de febrero año 1954, por el Decreto Supremo 775, se crea la Escuela de Gendarmería de Chile, la cual viene a reemplazar a la Escuela creada en 1944 que funcionaba en la Penitenciaría de Santiago. El año 1975 cambia la denominación de Servicio de Prisiones por Gendarmería de Chile.

Posteriormente, en el año 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 la finalidad de 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.

El último hito histórico acontece en el año 1997 cuando se firma la resolución que crea la Academia Superior de Estudios Penitenciarios, la que

establece los procedimientos de selección y fijar e impartir los cursos de formación y/o perfeccionamiento de los aspirantes a oficiales masculinos y femeninos de la institución.

Actualmente la misión de Gendarmería de Chile sufre algunos cambios de acuerdo al avance de las Políticas Públicas implementadas por el Gobierno de Sebastián Piñera Echeñique y complementa su función haciendo hincapié en la Rehabilitación y Reinserción Social de los internos y la Vinculación con diversas Instituciones.

### 1.1.2 Estructura Organizacional de Gendarmería de Chile

Según el título II de la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, la institución se organiza en una Dirección Nacional y Direcciones Regionales. A la dirección Nacional le corresponde la dirección del servicio y de ella también dependen las quince Direcciones regionales existentes y repartidas a lo largo del país, incluyendo:

La Subdirección administrativa, la que tiene a su cargo los departamentos de Personal, Seguridad, Logística y Jurídico. Subdirección técnica, a su cargo se encuentran los departamentos de Tratamiento de Planificación, Readaptación, Tratamiento en el Medio Libre y la Instrucción. Escuela de Gendarmería de Chile del General Manuel Bulnes Prieto; Central de Apoyo.

### 1.1.3 Políticas de la Institución

La nueva política institucional obedece a principios establecidos por el Ministerio de Justicia, las que se pueden resumir en:

Proporcionar condiciones de vida digna y un sistema técnico de clasificación y segmentación adecuado a los internos; Generar mayores oportunidades laborales y de capacitación, en talleres institucionales y del sector privado; Realizar un tratamiento diferenciado de acuerdo a las características y calidad procesal de los internos; Incrementar y tecnificar las condiciones de seguridad, para hacer más eficientes los procedimientos operacionales y administrativos.

Así mismo, dicha política está orientada a hacer cumplir las penas dictadas por la justicia, llevando a cabo su accionar a través de 3 sistemas penitenciarios:

*Tabla N°2: Sistemas Penitenciarios*

<b>Sistemas Penitenciario</b>	<b>Descripción</b>
<b>Sistema Abierto</b>	<p>Nace con la promulgación de la Ley N° 18.216, sobre medidas alternativas a las penas de reclusión, cuya función es controlar a las personas, que en conflicto con la justicia son beneficiados con la Libertad Vigilada Intensiva, Reclusión Parcial, Remisión condicional de la Pena o Pena de Prestación de Servicios en Beneficio de la Comunidad (PSBC).</p> <p>Su principal característica, es que trabaja con población de baja peligrosidad, sin separarla de su medio habitual, lo que significa beneficiarlos tanto a nivel personal como familiar. En estos establecimientos, el orden y la disciplina serán los principios para el logro de una convivencia normal en toda la colectividad civil, con ausencia de controles rígidos tales como formaciones, allanamientos, requisas, intervención de visitas y correspondencia.</p>
<b>Sistema Semi-Abierto</b>	<p>Surge mediante la Ley N° 14.874 en los artículos 86 y 89 del Código Penal, el cual se caracteriza por el cumplimiento de la condena en el medio, organizado en torno a la actividad laboral y a la capacitación, donde las medidas de seguridad adoptan un carácter de autodisciplina de los condenados, quienes pueden moverse sin vigilancia al interior del recinto en virtud del principio de confianza que la administración penitenciaria deposita en ellos.</p>
	<p>Se regula mediante el Decreto Supremo de Justicia N° 1.771, del 30 de diciembre de 1992, en su artículo 11 y 86, integrados por las unidades que albergan</p>

<b>Sistema Cerrado</b>	<p>a quienes representan un riesgo para la sociedad por su situación procesal o porque la pena impuesta le impide acceder a un sistema de menor rigidez, en ellas imperan los principios de seguridad, orden y disciplina propios de un interno, especialmente la observación puntual de horario, de los encierros y desencierro, de los allanamientos, requisas, intervención de correspondencia y visitas, recuentos numéricos y de desplazamiento de los internos de una dependencia a otra, controlando las comunicaciones orales y escritas por razones de seguridad.</p> <p>Estos principios deberán armonizar, en su caso, con la exigencia de que no impidan las tareas de los internos, proporcionando la aplicación de Programas y Proyectos diseñados para su integración activa en la sociedad.</p>
------------------------	---

*Fuente: Elaboración Propia, 2018.*

#### 1.1.4 Misión, Visión y Objetivos Institucionales

##### 1.1.4.1 Misión

“Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual.”

##### 1.1.4.2 Visión

“Gendarmería de Chile es un Servicio Público reconocido por su profesionalismo, por el respeto a los derechos de las personas confiadas a su control y custodia y por la eficiencia y efectividad en el desarrollo de su misión.”

### 1.1.5 Objetivos estratégicos

- Garantizar el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, previniendo conductas y situaciones que pongan en riesgo el cumplimiento de este objetivo.
- Proporcionar una atención y un trato digno a la población puesta bajo la custodia del Servicio, reconociendo y respetando los derechos inalienables de las personas, entregando un conjunto de condiciones básicas de vida que faciliten el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.
- Fomentar conductas, habilidades, destrezas y capacidades que incrementen las probabilidades de reinserción social de la población penal, involucrando en este proceso a sus familias, instituciones, empresas y comunidad en general.

## 1.1.6 Productos estratégicos

### 1.1.6.1 *Vigilancia*

Acción ejercida por la Administración Penitenciaria que implica la observación activa, atenta y personalizada de la conducta de las personas puestas a su disposición, en cualquier condición, con el fin de prevenir toda acción que pueda atentar contra el deber institucional de hacerlas cumplir con la pena impuesta; de ponerlas oportunamente a disposición de los tribunales cuando éstos lo soliciten.

En el caso de la población penal con Medidas Alternativas a la Reclusión o con Beneficios Intrapenitenciarios, la vigilancia adquiere el carácter de control del cumplimiento de las medidas restrictivas de libertad.

### 1.1.6.2 *Atención*

Acción, a través de la cual el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a las personas reclusas, un conjunto de condiciones básicas en materia de: infraestructura, higiene ambiental, alimentación, vestuario personal y ropa de cama, aseo personal, atención de salud, facilidades de comunicación, atención espiritual, acceso a la educación, al trabajo, a la cultura, a la información, al deporte y recreación, de las que ha sido privada como consecuencia de la reclusión, de manera de aminorar el deterioro físico y psicológico de ella, evitar causar daños innecesarios y facilitar el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

Desde la perspectiva ciudadana, se entiende por atención la entrega de información en los plazos legales, así como la entrega de las respuestas de las solicitudes de información bajo las leyes 19.880 y 20.285 de acceso a la información pública.

### 1.1.6.3 *Asistencia*

Acción a través de la cual el Servicio, directamente o través de terceros, estimula el desarrollo de condiciones individuales de las personas condenadas durante el período de permanencia en el sistema penitenciario, de manera de lograr la modificación de conductas y motivaciones que inciden en la génesis de los actos delictivos y en la preparación del individuo para su incorporación activa en el medio libre.

### 1.1.7 Funciones de la Institución

En relación con las funciones estipuladas en la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, estas se encuentran orientadas a:

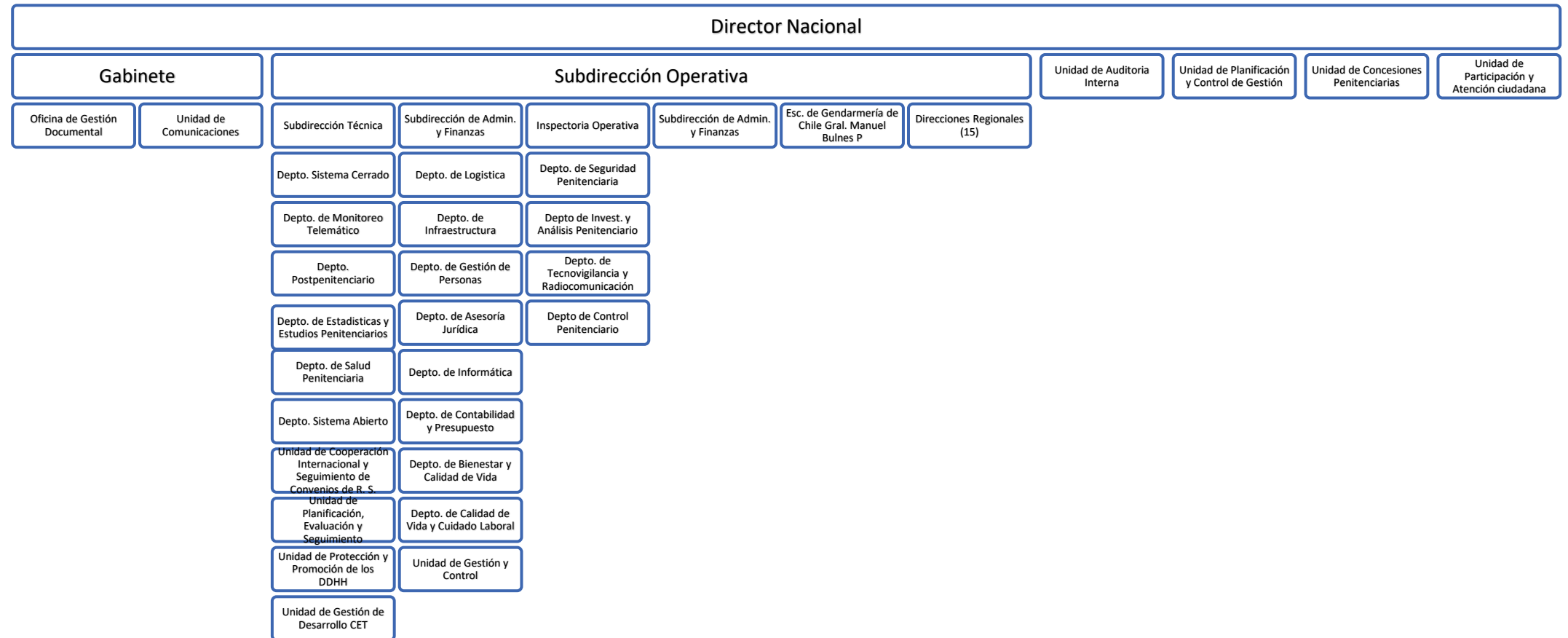
- Dirigir todos los establecimientos penales del país, aplicando las normas preventivas en el régimen penitenciario que señala la Ley y vela por la seguridad.
- Cumplir resoluciones emanadas de la autoridad competente, relativas al ingreso y a la libertad de las personas sometidas a su guarda, sin que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

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

### 1.1.8 Organigrama de Gendarmería de Chile

Figura N°1: Organigrama Gendarmería de Chile

Fuente: Elaboración Propia, 2018



## 1.2 Centro de Detención Preventiva Quillota

### 1.2.1 Identificación de la Unidad

<b>Nombre</b>	<b>Centro de Detención Preventiva Quillota.</b>
Dirección	<b>Chacabuco # 999, Quillota.</b>
Contacto	<b>33-2310812</b>
Jefe de la Unidad (ALCAIDE)	<b>Teniente Coronel Claudio Carrasco Medina.</b>

*Fuente: Elaboración Propia, 2018.*

### 1.2.2 Antecedentes Históricos

La Unidad Penal de Quillota es oficialmente un Centro de Detención Preventiva (CDP), lo que según el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios significa que debiera destinarse exclusivamente a persona en detención preventiva. Sin embargo, su población está conformada por personas en cumplimiento de condenas privativas de libertad y la señalada anteriormente, de los que pertenecen tanto hombres como mujeres.

Este centro fue instaurado en el año 1986, condicionado para una capacidad de aproximadamente 240 reclusos. La cual se encontraba situada en San Martín 120, Lote N°2, de la ciudad de Quillota. Donde dicho establecimiento fue utilizado entre 1973 y 1990 como centro de detención de presos políticos tanto de la región como de sus alrededores.

Desde la perspectiva e historia policial de la época, este centro destaca por haber albergado a los denominados “psicópatas de Viña del Mar”, los cuales fueron ejecutados posteriormente a la negativa del indulto por parte del General Pinochet Ugarte.

Actualmente la unidad se encuentra ubicada en la calle Chacabuco número 999, la Ciudad de Quillota. En cuanto a su reacondicionamiento carcelario, se destaca que en el año 2015 la construcción de un edificio especializado para mujeres que cumplen condena en sistema cerrado, sujetas a prisión preventiva, además de aquellas que tienen hijos/as lactantes y/o que se encuentren en periodo de gestación. Sumado a lo anterior se construye una sección juvenil, pero que actualmente no cuenta con población usuaria.

### 1.2.3 Tipo de Institución

“UNIDAD PENITENCIARIA PÚBLICA DE MEDIANA Y ALTA COMPLEJIDAD”

### 1.2.4 Cobertura y Radio de Atención

La unidad penal se encuentra ubicada en el centro urbano de la Comuna de Quillota, el cual abarca como radio de acción la provincia de Quillota, la cual comprende las comunas de: El Melón, Nogales, La Calera, La Cruz; E Hijuelas.

*Figura N°2: Cobertura y Radio de Atención CDP Quillota*

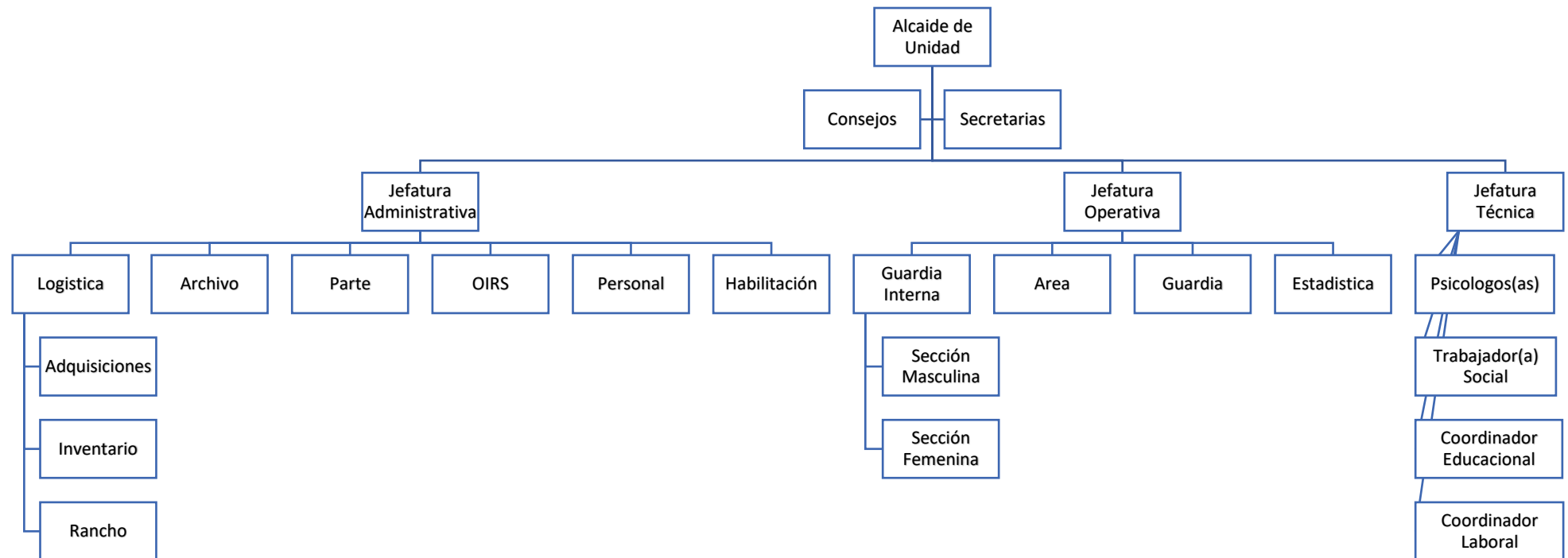


*Fuente: Google Maps, 2018*

## 1.2.5 Estructura Organizacional

### 1.2.5.1 Organigrama del Centro de Detención Penitenciario Quillota

Figura N°3: Organigrama Institucional



Fuente: Elaboración Propia, 2018.



---

Capítulo II

Marco  
Referencial

---



## 2. Marco de Referencia

### 2.1 Sistema Penitenciario

Para conocer el contexto en el que se desarrolla el presente Proyecto de Título, es considerado necesario realizar un breve recorrido histórico, en la cual se ejecuta la pena privativa de libertad y su situación actual en Chile.

#### 2.1.1 Antecedentes Históricos

Según la historia del ser humano vive en sociedad, y dentro de ellas, han sido innumerables los conflictos que han surgido. Hoy en día nos resultan aberrantes las prácticas que se utilizaban hasta no hace tanto tiempo, como pueden ser las represiones y castigos físicos o también las torturas, para quien hubiese cometido un crimen.

Es por esto por lo que hay que prever de un mecanismo que garantice la paz en la comunidad cuando alguien ha cometido un crimen, la pena. Por lo cual, diferentes procesos se consideran característicos de cada época:

- Período anterior a la sanción privativa de libertad: El encierro es solo el medio de asegurar al reo para su ulterior juzgamiento.
- Período de la explotación: El Estado define su postura ante el condenado, constituye un no despreciable valor económico.
- Período correccionalista y moralizador: Características de las instituciones del siglo XVIII y principios del siglo XIX.
- Período de la readaptación social o resocialización: Se basa en la individualización de la pena, el tratamiento penitenciario y postpenitenciario.
- El sistema penitenciario se encuentra en una realidad que pretende y asegura dar seguridad, orden, disciplina y control.

#### 2.1.2 Sistema Penitenciario en Chile

Al analizar la historia de aquel mundo carcelario en el caso chileno, debe necesariamente tomarse como punto de partida el decreto del año 1847 que

crea la Penitenciaría de Santiago. En sus inicios, buscó implementar un sistema de reclusión moderno y civilizado que contara con las condiciones de infraestructura suficientes para ofrecerle un nivel de vida aceptable a los condenados a penas privativas de libertad.

Pero a través de la información histórica da cuenta que este establecimiento penitenciario comenzó a funcionar durante su proceso de construcción, exponiendo así que la prioridad institucional en esos años no era una rehabilitación efectiva de la población penal, sino que más bien, era un lugar donde al pasar de los años se encerraba cada vez más gente, olvidando la lógica de la reinserción como ciudadanos útiles y productivos.

Actualmente los privados de libertad se encuentran en una situación de vulnerabilidad, principalmente dada por la relación de dependencia y sometimiento con la autoridad, ya que dependen en su totalidad del personal de Gendarmería para poder desarrollar y satisfacer sus necesidades básicas. (Centro de Derechos Humanos, 2018)<sup>1</sup>

Según el informe de los Derechos Humanos y Sistema Carcelario Chileno señala siete deficiencias importantes del sistema Carcelario Chileno:

- *Hacinamiento*: Es considerado el problema central del sistema penitenciario chileno; pudiendo ser considerado incluso como la raíz de algunas de las otras deficiencias de las cárceles chilenas.

El hacinamiento ha sido caracterizado como “la falta de plazas o cupos en los penales derivado de la gran cantidad de personas que se mantienen e ingresan año a año al sistema”.

En el informe realizado durante el periodo 2017-2018 señala que la sobrepoblación de las cárceles supera, en alguna de ellas el 200% de la capacidad actual. Siendo cifras que se mantienen durante años posteriores. Además, se señala en base a los acuerdos y tratados a los que se suscribe Chile, es una vulneración a los estándares de derechos humanos, siendo este uno de los factores de las malas condiciones de los reclusos.

---

<sup>1</sup> Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales; Tomás Vial Solar (editor general) / Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile 2018 Santiago de Chile: la universidad: Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la universidad, 2018, 1ª edición,

- *Horario de desencierro y encierro de los internos:* El desencierro corresponde al momento del día en que los internos abandonan sus celdas y pueden acceder a los patios del recinto. Al respecto, el reglamento de Establecimientos Penitenciarios señala que “la Administración Penitenciaria...establecerá el horario que regirá las actividades de los establecimientos penitenciarios, que fomente hábitos similares al del medio libre”.

En particular el problema se presenta en que las personas se encuentran encerradas alrededor de 14 a 16 horas diarias, ya sea en dependencias individuales o grupales. Siendo en algunas cárceles el encierro efectivo de al menos 15 horas, por lo que se desprende que, a pesar de las propuestas hechas en el año 2011, en el cual se incluye la temática del desencierro, no tiene efecto.

- *Acceso insuficiente al agua en algunos recintos penitenciarios:* la deficiente accesibilidad al agua potable se presenta como uno de los factores emblemáticos dentro de la problemática en las cárceles chilenas.

Actualmente en el informe desarrollado señala como el Recinto Penitenciario de Valparaíso, cuyo lugar de emplazamiento entorpece el acceso al agua potable además de tener tanques insuficientes para el abastecimiento de este.

Además de esto se señala el acceso a agua caliente, destacando los recintos visitados, sólo tienen acceso permanente 2 y de acceso parcial especializado para sectores femeninos y lactantes.

- *Deficiencias en la estructura de algunos recintos penitenciarios:* Como indica el informe, se constataron “severas deficiencias de infraestructura, especialmente en cuanto a las instalaciones eléctricas, de agua, alcantarillado, carencia de espacios para servir las distintas comidas” (Centro de Derechos Humanos, 2018)<sup>2</sup>. Se constató que existen numerosas falencias en salubridad, producto del hacinamiento

---

<sup>2</sup> Ibid. p. 20.

que se vive en diversas cárceles chilenas, sobre todo cuando a estas se suman malas condiciones de higiene y/o plagas.

- *Celdas de aislamiento, castigo o tránsito:* el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios si bien mantuvo la existencia de las celdas de castigo, las restringió significativamente para sancionar casos graves ocurridos al interior de los recintos penitenciarios. En la mayoría de los centros se pudo observar que las celdas seguían siendo utilizadas sin mayores restricciones, precisamente para segregar internos, ya sea por razones de seguridad o para mantenerlos provisoriamente antes de asignarlos a algún lugar determinado.

Sumado a lo anterior se señala las deplorables condiciones en las que se encuentran dichas celdas, ya que no cuentan con electricidad ni servicios higiénicos.

En este sentido, uno de los principales problemas en el sistema penitenciario chileno es la población constante que mantiene y que sigue entrando a cumplir penas privativas de libertad y, por ende, que hace imposible que la infraestructura actual pueda dar abasto, provocando todos los problemas de condiciones de vida y violencia descritos.

Desde aquí se permite visibilizar que una mejora en el uso de las penas privativas a la libertad, la generación de políticas públicas en pos de la aplicación de medidas alternativas, entre otras medidas, sean las soluciones para los problemas latentes en este sistema.

### 2.1.3 Normativa Legal: Decreto N° 943 del 2011, Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario.

El trabajo y desarrollo de hábitos y capacidades es un área determinante para la reinserción social de la población penal. El Decreto N° 943, estructura de manera específica la forma en que Gendarmería de Chile debe llevar a cabo el desarrollo laboral de las personas sometidas a su control.

En la especie, debe instar por crear o preservar hábitos laborales y/o sociales en el trabajador, reforzando su identidad personal y prosocial, con la

finalidad de lograr su reinserción social, ajustándose a una oferta programática definida en cada establecimiento.

Especial mención merece la existencia de Centros de Educación y Trabajo (CET), que constituyen establecimientos penitenciarios especialmente destinados a dicha función. Los CET proporcionan y facilitan un trabajo regular y remunerado, además de procurar procesos de capacitación, formación laboral, psicosocial y educación.

Para seleccionar a los postulantes a los Centros de Educación y Trabajo se considera su disposición al trabajo, necesidades de Reinserción Social, motivación al cambio y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta, características que deberán ser medidas y apreciadas por el Consejo Técnico en su informe.

Es por lo anterior que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, promueve el fortalecimiento de 3 áreas estratégicas, las cuales componen el trabajo penitenciario (Social D. d., 2017):

- 1) La Capacitación Laboral.
- 2) El Micro emprendimiento.
- 3) El Trabajo Independiente.

La labor específica que emplea cada una de estas tres áreas se detalla a continuación:

#### *2.1.3.1 La Capacitación Laboral*

Se desarrolla, en gran parte, a través de programas diseñados y financiados por SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo). Este organismo ofrece distintas instancias de capacitación en oficios a través de los siguientes programas:

Formación en Oficios (Registro Especial), Programa de Capacitación Laboral a través Transferencia Directa a Gendarmería de Chile (Transferencia en Sector Público), Programa “+ Capaz” y el Programa de Becas Laborales. Cada curso de capacitación es licitado a una OTEC quienes desarrollan la capacitación según lo establecen las normativas técnicas y administrativas de SENCE.

Cada uno de estos programas contempla distintos oficios con una malla curricular y horas de capacitaciones acordes a las necesidades de las personas privadas de libertad. Es la Subdirección Técnica de Gendarmería quien, en coordinación con SENCE, va de terminando los lugares, los oficios y los internos/as que van recibiendo la capacitación laboral.

El objetivo central de estos programas es certificarse en un oficio. Existen también programas de nominados de “Formación Laboral” que desarrollan competencias laborales pero que no son desarrollados por un OTEC y que no apuntan a un oficio. Sin embargo, desarrollan conocimientos, hábitos y actitudes que permitan una inserción laboral. La capacitación en oficios y la formación laboral apuntan directamente a la obtención de un trabajo ya sea de manera independiente y de pendiente, que asegure un ingreso estable y una formalización o contrato permanente.

## 2.2 Reinserción Social

### 2.2.1 Concepto

La reinserción social es entendida como *“un proceso sistemático de acciones orientado a favorecer la integración a la sociedad de una persona que ha sido condenada por infringir la ley penal.”* Estas acciones buscan abordar la mayor cantidad de factores que han contribuido al involucramiento de una persona en la actividad delictiva, con el objetivo de disminuir sus probabilidades de reincidencia y promover el cambio hacia conductas prosociales. (Social R., 2018)<sup>3</sup>

Dentro del sistema penitenciario la reinserción social considera las prestaciones de salud física o mental, acceso a la educación, capacitación y trabajo, actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales; y de vinculación familiar, entre otras; a la resolución de las necesidades que se puedan ver interferidas en el proceso de cumplimiento de una condena.

Junto a lo anterior se incorporan intervenciones especializadas, las cuales se orientan a tratar factores criminógenos que mantengan la conducta delictual. Estas se diferencian de otras prestaciones, es que no siempre es la entrega de un producto tangible ni inmediato de fácil medición. Sin embargo, son determinantes para el éxito en el trabajo de reinserción como lo son el área educacional y laboral.

La concreción de la entrega y aplicación de prestaciones e intervenciones atendidas por Gendarmería de Chile dependerá del tipo de condena recibida, es decir si se encuentra en un sistema libre, cerrado o en el periodo de apoyo postpenitenciario.

### 2.2.2 Aplicación y modelo en establecimientos de Régimen Cerrado

En los establecimientos penitenciarios cerrados se desarrollan las actividades conducentes a la reinserción social de las personas que se encuentran en prisión preventiva en calidad de imputadas y aquellas que están reclusas cumpliendo una condena privativa de libertad.

---

<sup>3</sup> Reinserción Social [En línea] Santiago, Chile. Recuperado en <http://www.reinsercionsocial.cl/que-es-la-reinsercion/>

En contraste a como es trabajado en un medio libre, el trabajo realizado en personas privadas de libertad se articulan diversas aristas que son determinantes dentro de un contexto intrapenitenciario:

- seguridad penitenciaria,
- acceso a prestaciones que disminuyan las brechas de exclusión social que se generan como parte del encierro (en materia laboral, educacional, atención de salud, vinculación familiar, etc.),
- desarrollo de una oferta programática especializada (orientada a la modificación de la conducta delictiva) y,
- preparación para el retorno y la integración a la comunidad.

### 2.2.3 Funciones de la Reinserción Social en el Sistema Penitenciario Cerrado

Este Departamento tiene por objetivo desarrollar, gestionar y supervisar las actividades conducentes a la Reinserción Social de las personas atendidas en el Sistema Cerrado de los establecimientos penitenciarios con administración directa, así como, la supervisión técnica de los servicios de Reinserción Social que se prestan en los establecimientos penitenciarios concesionados. (Social D. d., 2017)<sup>4</sup>

Algunas de sus funciones son:

- Diseñar, proponer, ejecutar, coordinar y controlar, según corresponda, las políticas, estrategias, planes, programas y acciones conducentes a la Reinserción Social de las personas atendidas en los Sistemas Cerrado y Semiabierto, administrados por el Servicio.
- Diseñar, proponer, supervisar y controlar, según corresponda, las orientaciones técnicas y normativas para la ejecución de acciones conducentes a la Reinserción Social de las personas atendidas en los Sistemas Cerrado y Semiabierto, administrados por el Servicio.
- Diseñar, proponer, supervisar y controlar las orientaciones técnicas y normativas para la observación y diagnóstico de la población penal, como, asimismo, colaborar con la Subdirección Operativa, en la

---

<sup>4</sup> La Política de Reinserción Social en Chile, Estado Actual y Proyecciones, 2017. Santiago de Chile. División de Reinserción Social.

definición de las orientaciones en materia de clasificación y segmentación.

- Diseñar, proponer, ejecutar, coordinar y controlar las acciones de asistencia y atención de quienes, en virtud de un permiso de salida, se encuentren en el medio libre.
- Gestionar la obtención de recursos y celebración de convenios que contribuyan al proceso de Reinserción Social de las personas atendidas en los sistemas cerrado y semiabierto.

#### 2.2.4 Oferta Programática Para la Reinserción Social

La oferta programática se basa en la construcción de una política penitenciaria integral, la cual apunte a la disminución de la reincidencia delictiva en quienes han infringido la ley penal.

Durante los últimos años se ha venido desarrollando una oferta programática entregada por Gendarmería de Chile, de manera diferenciada al interior de la institución, traducido en los procesos de intervención y oferta varían en la modalidad del sistema y condena a la cual este realizando cumplimiento la persona, abarcando incluso el periodo post penitenciario.

Dentro del Sistema Cerrado se tiene por objeto el desarrollo y supervisión de actividades que conduzcan a la reinserción social de personas condenadas e imputadas de establecimientos cerrados, con administración directa. Pero se excluye a aquellas personas que se encuentren en libertad condicional, ya que ellos son supervisados mediante el sistema post penitenciario.

Al especificar la intervención en el Sistema Cerrado Tradicional se cuenta con cuatro ejes temáticos y su correspondiente oferta programática:

*Tabla N°3: Oferta Programática en el Sistema Cerrado Tradicional.*

Ejes	Oferta Programática
	<p><b>Programa de Reinserción Social para</b></p> <p><b>Personas Privadas de Libertad</b></p>

<b>Psicosocial</b>	<b>Programa de Reinserción Social en convenio con el Ministerio del Interior</b>
	<b>Centro de Tratamiento de Adicciones</b>
<b>Laboral</b>	<b>Programa CET Cerrado</b>
	<b>Programa CET Semi-Abierto</b>
<b>Educacional</b>	<b>Continuidad de estudios de Enseñanza básica y media.</b>
<b>Sociofamiliar</b>	<b>Programa de atención a mujeres embarazadas y con hijos lactantes</b>

*Fuente: Elaboración Propia, 2019. En base a las Orientaciones Técnicas de Gendarmería de Chile, 2017.*

### 2.3 Trabajo y Reinserción

Desde las investigaciones coinciden en señalar que el trabajo es un aspecto de importancia para una adecuada reinserción social, ya que el trabajo, *“ayuda al exrecluso a ser productivo, cuidar de sus familiares desarrollar valiosas habilidades para la vida, y fortalecer su autoestima y conexiones sociales”* (Petersilia, 2003)

La estabilidad que significa el trabajo para la reinserción recae en la reducción de la reincidencia, colaborando con la resistencia de la “carrera” criminal, donde al encontrar y mantener un trabajo es la barrera mas difícil que deben enfrentarse luego del egreso privativo de libertad.

Dentro de lo explicado por Martins y Robert (2004: vii), como resultado de la *“carencia de educación y habilidades laborales, el tiempo fuera de la fuerza de trabajo debido al encarcelamiento o a haber sido discriminado por tener antecedentes criminales.”*

Por lo anterior algunos de los internos durante el periodo de cárcel, encuentran las primeras instancias para desarrollar habilidades de trabajo y trabajar en ellas. Ya que esta estadía puede ser utilizada para entregar capacidades necesarias y mejorar así las opciones de trabajo.

Es de alta relevancia que las habilidades adquiridas sean de acuerdo con el ambiente laboral real, por lo que se hace de manera complicada cuando las conexiones con agencias de empleo dependen de la responsabilidad del interno y no encontrando apoyo externo. (Elliot Marshal et al., 2005 cit. Villagra, 2008).

### 2.3.1 El Microemprendimiento

Comprende a quienes ejercen una labor como artesanos informales y quienes ejercen un oficio de manera individual o grupal. Muchas de estas iniciativas son autogestionadas por los propios internos o surgen de haber recibido alguna capacitación o herramientas de trabajo a través de programas de FOSIS, SENCE o fundaciones privadas.

### 2.3.2 El Trabajo Independiente

Dentro del sistema cerrado, las modalidades se presentan a través de servicios de mantención, los CET, internos que trabajan dentro de las unidades penales e internos que salen a trabajar, durante el día, fuera de las unidades penales.

## 2.4 Desarrollo Laboral en Recintos Penitenciarios de Sistema Cerrado Tradicional

Es de importancia señalar que, para efectos y continuación de la contextualización del presente Seminario de Título, se ha detallado de manera específica el eje laboral dentro del Sistema Cerrado Tradicional, ya que es la representación del área en el que se ejecutara el proceso del documento.

### 2.4.1 Eje Laboral y Capacitación

El área laboral dentro del sistema penitenciario es un tema delicado de tratar, debido a la naturaleza del trabajo que la población privada de libertad pueda desarrollar.

En este ámbito los estándares que orientan el trabajo penitenciario se definen en las reglas de Mandela, específicamente desde la 96 a 103, las que en resumen señalan que, si bien las administraciones penitenciarias deben otorgar a penados y penadas la oportunidad de trabajar y participar activamente en su reeducación, el trabajo penitenciario nunca será de carácter aflictivo y no se someterá a los y las reclusos(as) a acciones de esclavitud y/o servidumbre. Además de la formación en algún oficio útil que aporte a la preparación de la futura vida laboral de los internos, es también considerada como trabajo penitenciario.

En Chile cualquier persona que se encuentre cumpliendo condena y realice algún trabajo a cargo de Gendarmería de Chile estará regulado por el Decreto 943 del Ministerio de Justicia quien aprueba el, “Reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario”, el cual se estructura a continuación:

- Título I: Principios que Informan la Actividad Laboral Penitenciaria y de Formación para el Trabajo
- Título II: Disposiciones Generales
- Título III: Actividad Laboral Penitenciaria
- Título IV: Prestación de Servicios de Internos
- Título V: De Actividades de Formación para el Trabajo
- Título VI: De los Centros de Educación y Trabajo
- Título VII: De la Relación con Empresarios y Particulares
- Título VIII: Disposiciones Finales

## 2.5 Condiciones de Trabajo

La naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *condici*. El trabajo, por su parte, “Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”. (Soc. Pablo Guerra). (Instituto de Capacitación y Formación "José Jorge 'Tito' Martínez", 2019)

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

En este sentido, asimismo hay que recalcar que existen otra serie de aspectos que también se convierten en fundamentales a la hora de conseguir que cualquier persona goce de las condiciones de trabajo más favorables. En concreto, entre aquellos estarían el estado de las maquinarias que se deben utilizar, la correcta ventilación de la empresa, el disponer de las herramientas de seguridad necesarias

En resumen, podemos integrar en el siguiente cuadro las condiciones y factores que influyen dentro del concepto de condición de trabajo:

**Tabla N°4: Clasificación de los Factores que condicionan el Trabajo**

<b>Condiciones de Trabajo</b>	
<b>Relacionados a:</b>	
<b>Institución</b>	Dimensión de la empresa Imagen social. Ubicación y emplazamiento. Diseño del centro de trabajo. Actividad.
<b>Puesto de Trabajo</b>	Autonomía. Motivación. Ritmos de trabajo. Cualificación y nivel de formación. Responsabilidad
<b>Organización</b>	Asignación de tareas y participación. Estilo de mando. Comunicación.
<b>Tiempo de Trabajo</b>	Jornadas de trabajo y descansos. Horarios de trabajos
<b>La Persona</b>	La personalidad. La edad. La formación

*Fuente: Elaboración Propia, 2019.*

### 2.5.1 Recursos Institucionales

Los recursos son aquellos elementos que ayudan al alcance de objetivos o metas dentro de una empresa o institución de diversos caracteres. En resumen, “Los recursos son los medios con los que cuentan las organizaciones para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, esto es los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales”. (Chiavenato, 2007)

Los recursos organizacionales son clasificados de manera general, en cinco grupos:

*Tabla N° 5: Clasificación de los Recursos Organizacionales.*

<b>Recursos</b>	<b>Contenido Principal</b>
<b>Materiales o Físicos</b>	Edificios y terrenos Máquinas Equipamientos Instalaciones Materias primas Materiales Tecnología de producción
<b>Financieros</b>	Capital Flujo de dinero Crédito Préstamos Financiamientos Inversiones
<b>Humanos</b>	Directores Gerentes Jefes Supervisores Empleados Obreros Técnicos
<b>Mercadológicos</b>	Mercado de clientes, consumidores o usuarios
<b>Administrativos</b>	Planeación Organización Dirección Control

*Fuente: (Chiavenato, 2007)*

En el contexto de esta investigación nos enfocaremos en los recursos mas tradicionales, Recursos Materiales, Recursos Financieros y Recursos Humanos, los cuales son definidos a continuación:

Para llegar a la concepción de recursos materiales hay que definir que se comprende como “Recurso”, dentro de esta concepción el recurso en si se liga a la visión empresarias de tu definición como por ejemplo Chiavenato señala, “Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.” (Chiavenato, 2007)

Entonces concretamente desde una visión contextual de cómo se aborda al interior de Gendarmería, en específico el implementado en el taller de madera, la investigación se enfoca a los recursos materiales denominados como recursos económicos de carácter tangible. Se oponen de esta manera a los recursos intelectuales o intangibles, aquellos que son imposibles de captar con los sentidos. Los recursos materiales son medios con los que se es posible llevar a la concreción distinto tipos de objetivos, por lo quedan ser de lo más variados. Un ejemplo claro de recursos materiales puede constituirlos materiales de utilización industrial, tales como el hierro, el cobre, el bronce, etc. En este caso, los Bienes materiales funcionarían como un insumo, esto es, un elemento con los que se pueden construir otros bienes para comercializar.

En cuanto a los Recursos Financieros son aquellos relacionados al dinero como capital o flujo de caja -en términos comerciales-, de estos son dispuestos para hacer frente a los gastos operacionales al interior de Gendarmería. Las inversiones hechas para la adquisición de recursos requeridos para el funcionamiento de este, representado en general la eficiencia que representa la institución, organización o empresa.

Finalmente, los Recursos Humanos son personas que, “ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea.” (Chiavenato, 2007). Dentro de Gendarmería de Chile podemos guiarnos por el orden jerárquico indicado al comienzo de este documento, siendo los usuarios o internos privados de libertad personas externas no incluidas en este orden, ya que no son un recurso tal como se define, si no mas bien, beneficiarios de estos recursos.

## 2.6 Percepción

La percepción y el creciente interés dentro del campo de las disciplinas a acarreado problemas en la concepción, ya que en algunos casos se utiliza dentro del ámbito de la visión del mundo de algunos grupos sociales, independiente que tales aspectos se encuentren fuera de los límites del concepto, ya que correctamente corresponden más bien al plano de las actitudes, los valores sociales o las creencias. Aun cuando las fronteras se traslapan, existen diferencias teóricas entre la percepción y otros aspectos analíticos que hacen referencia a distintos niveles de apropiación subjetiva de la realidad.

Dentro del concepto de percepción la psicología es una de las disciplinas que más se ha encargado de su estudio, la cual la define como, *“ el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.”*

En otros casos de igual manera al ser un proceso cognitivo se agrega el nivel de conocimiento, como apunta Allport, que la cognición está íntimamente relacionada con la percepción por lo que no es factible establecer una separación entre ellas.

Por lo tanto, la percepción debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen otros elementos a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones. Desde un punto de vista antropológico, la percepción es entendida como la forma de conducta que comprende el proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia sensible, que tienen como límites las capacidades biológicas humanas y el desarrollo de la cualidad innata del hombre para la producción de símbolos. A través de la vivencia la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos construidos

y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad (Vargas M., 1995).



---

Capítulo III

Marco  
Metodológico

---



### 3. Marco Metodológico

#### 3.1 Fundamentación

El presente Proyecto de Título se enmarca en un proceso de investigación sobre, “las condiciones laborales y de implementación del Taller de Madera”, desarrollado al interior del Pabellón N°1 del C.D.P. Quillota.

Dicho proceso investigativo se centrará en el análisis del discurso de los actores fundamentales, identificados como, los usuarios, los profesionales del área técnica y funcionarios uniformados de Gendarmería de Chile.

Este proceso investigativo nace en respuesta de la necesidad de generar un documento que sirva de respaldo documental, para la elaboración de orientaciones a la mejora, que faciliten instancias de análisis y mejora desde la institución en donde se insertara este Seminario.

Toda inquietud se fundamenta en que no ha sido sostenido desde la implementación del taller de madera algún documento que facilite la gestión y funciones administrativa en las tomas de decisiones y restructuración en vistas a una mejora de dicho taller.

Es así como el presente trabajo se propone generar un material contundente, veraz y fidedigno sobre las dimensiones laborales y de gestión del Taller de Madera al interior del C.D.P. Quillota, posicionándose como una base de conocimiento atingente y actualizada sobre dicha condición, que a su vez permita conocer las distintas problemáticas que en torno a estos ámbitos puedan haberse suscitado y que deriven en la implementación de mejoras en vista de un cambio positivo en el desarrollo del Taller de Madera.

Cabe señalar la importancia que adquiere este proceso de investigación, ya que, al desarrollarse desde la visión de actores involucrados en todo el transcurso del taller, se puedan orientar a la eficiencia en la ejecución de este.

## 3.2 Diseño, enfoque y Perspectiva Metodológica

### 3.2.1 Enfoque de Investigación

Lo que se busca en esta investigación es obtener datos de los usuarios, profesionales y funcionarios uniformados, desde sus situaciones y contextos en profundidad, dentro de las conformes expresiones de cada uno de ellos.

Teniendo en consideración el aspecto anteriormente señalado, se definirá la presente investigación como de carácter cualitativo, ya que a través del discurso de los actores se permite la indagación de acciones y comportamientos de estos, los que ofrecen información respecto a sus opiniones y experiencias.

### 3.2.2 Tipo de Estudio

Debido a que no existe información respecto a la condición del taller de madera del C.D.P Quillota, en sus dimensiones laborales, ni de gestión institucional, es que se establece una investigación Cualitativa de carácter descriptivo.

Los tipos de investigaciones señaladas por Dhanke (1989), los clasifica en cuatro: Exploratorio, Descriptivo, Correlacional y Explicativos. Dicha clasificación es muy importante, pues del tipo de estudio depende la estrategia de investigación. El diseño, los datos que se recolectan, forma del muestreo y otros componentes de la investigación. Además, se pueden integrar más de uno para los alcances en la investigación.

De acá surge la pregunta, ¿de qué depende que el estudio sea de carácter descriptivo?, si bien no es simple de responder, solo se dirá que depende de dos factores identificados: el estado del conocimiento y el tema de investigación, evidenciado en la observación previa y revisión documental y el enfoque que se quiere dar a la investigación. Se ha optado por un estudio descriptivo donde se seleccionan una serie de variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin de describirlas. En estos

estudios se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos o comunidades.

Desde este alcance se busca especificar propiedades, características y perfiles de los sujetos a investigar. Desde este punto de vista dentro de un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.<sup>5</sup>

### 3.2.3 Diseño Metodológico

En base a los criterios propuestos por Hernández y otros (Sampieri, 2014)<sup>6</sup> los alcances de esta investigación corresponden a un proceso de carácter descriptivo, el cual busca principalmente especificar las propiedades y características de los sujetos, procesos y objetos, que se someten a análisis. Esto quiere decir, que se pretende recoger información de manera de poder demostrar con fidelidad el fenómeno de interés.

Para efectos de este estudio se utilizará el Diseño Narrativo, mediante el cual se busca la recolección de información sobre experiencias, opiniones, valoraciones, y conceptualizaciones de su propia experiencia. Con el fin de ilustrar de forma sustancial algún aspecto de interés para el objeto de estudio.

En los diseños narrativos el investigador recolecta datos sobre las historias de vida y experiencias de determinadas personas para describirlas y analizarlas. Son de interés las personas en sí mismas y su entorno. Creswell (2005) señala que el diseño narrativo en diversas ocasiones es un esquema de investigación, pero también es una forma de intervención, ya que el contar una historia ayuda a procesar cuestiones que no estaban claras. Se usa frecuentemente cuando el objetivo es evaluar una sucesión de acontecimientos.

Posteriormente se narra bajo la propia óptica y describe e identifica categorías y temas emergentes en los datos narrativos (que provienen de las

---

<sup>5</sup> Metodología de la Investigación, Sampieri, (2014), sexta edición por McGRAW-HILL, México.

<sup>6</sup> Ibid. p. 37.

historias contadas por los participantes, los documentos, materiales y la propia narración del investigador).

### 3.3 Planteamiento del Problema

La delincuencia es uno de los problemas sociales de mayor preocupación en la agenda pública chilena actual, tanto a nivel autoritario como por instituciones que ejecutan las penas e intentan efectúan una reinserción al interior de sus establecimientos.

Para sustentar y respaldar en vistas a la mejoría de esta situación se plantean dentro del área de reinserción social, que los internos de las cárceles se empleen en actividades de capacitación laboral, la cual está establecida en las normas que administra Gendarmería de Chile. Si bien dicha reinserción social como tal, está ligada o más bien conocida por ser post penitenciaria, el enfoque otorgado dentro de las cárceles es de dotar a nivel laboral a internos con habilidades nuevas o reforzar las ya existentes, todo frente a la oferta programática establecida en cada centro penitenciario a nivel país.

Es por estos antecedentes que, contextualizando la situación del centro de detención preventiva de la ciudad de Quillota, el presente estudio busca establecer y conocer las percepciones de los usuarios principalmente, ya que son los sujetos de intervención de todo el proceso de reinserción a nivel laboral, pero además se integra la percepción de los profesionales y funcionarios uniformados de la unidad, ya que estos últimos son quienes ejecutan y fiscalizan el desarrollo de este proceso.

El taller de madera es un espacio de prestación dentro de esta unidad penal para que los usuarios realicen trabajos, en construcción de objetos con madera como materia prima. Mediante esta investigación se busca definir las formas en que se generan tanto las actividades productivas como de gestión, debido a que no existe una estructura formal de la dinámica y funcionamiento de dichas actividades, y así ejecutar modificaciones y/o reestructuración de este taller en vista a su mejora.

### 3.4 Sistema de Objetivos

#### 3.4.1 Objetivo General

*“Conocer La Situación Laboral E Implementación Del Taller De Madera A Través De Las Percepciones De Los Usuarios, Profesionales Del Área Técnica Y Funcionarios Uniformados De Gendarmería Del Centro De Detención Preventiva (C.D.P) Quillota.”*

#### 3.4.2 Objetivos Específicos

- *“Describir los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.”*
- *“Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.”*

#### 3.4.3 Pregunta de Investigación

- *“¿Cuál es la Percepción de los Usuarios, sobre los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera del C.D.P Quillota?”*
- *“¿Cuál es la Percepción de los Profesionales del Área Técnica, sobre los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera del C.D.P Quillota?”*
- *“¿Cuál es la Percepción de los Funcionarios Uniformados de Gendarmería, sobre los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera del C.D.P Quillota?”*
- *“¿Cuál es la Percepción de los Usuarios sobre las Condiciones Laborales del Taller de Madera del C.D.P Quillota?”*

- *“¿Cuál es la Percepción de los Profesionales del Área Técnica, sobre las Condiciones de Laborales que presenta el Taller de Madera C.D.P Quillota?”*
- *“¿Cuál es la Percepción de los Funcionarios Uniformados de Gendarmería, sobre las Condiciones de Laborales que presenta el Taller de Madera C.D.P Quillota?”*

### 3.5 Recolección de la Información

#### 3.5.1 Fuentes de Información

Para el presente diagnóstico sobre las condiciones Laborales y de Gestión del taller de madera, se considera como fuentes de información a tres actores importantes que se relacionan directamente con el área laboral y el taller de madera más específicamente, a los que corresponden:

- Profesionales Asistentes Sociales y Psicólogas del Área Técnica Local del Centro de Detención Preventiva Quillota, que desarrollen labores y/o se relacionen con el Taller de Madera.
- Usuarios del taller de Madera, que participen activamente en el desarrollo de este.
- Funcionarios uniformados de Gendarmería de Chile, que se encuentren trabajando en el Pabellón Laboral N°1, y/o se relacionen de manera administrativa a este.

#### 3.5.2 Técnicas de Recolección

La finalidad principal de lo que se pretende lograr, se encuentra relacionado con la producción discursiva de los usuarios, profesionales y funcionarios uniformados del taller de madera con relación a la situación laboral y de gestión, donde a partir de ella el conocimiento sea adquirido y ordenado para su descripción y análisis.

A razón del presente Seminario de Título se establece como técnica de recolección de Información, la siguiente:

Tabla N° 6: *Técnica de Recolección.*

Técnica	Carácter	Descripción
<p align="center"><b>Entrevista Semi-Estructurada</b></p>	<p align="center"><b>Cualitativo</b></p>	<p>Se define como una reunión para conversar e intercambiar información, entre una persona, denominada como el entrevistador y otra, el entrevistado u otras (entrevistados). En específico esta técnica se enfoca en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información.</p>

*Fuente: Elaboración Propia, 2019. En base a la Metodología de la Investigación, Sampieri, 2014, México.*

La entrevista como técnica de recolección de información sobre la situación del taller de madera, ofrece una variada cantidad de tipos, en esta investigación se plantea como más pertinente la utilización de la entrevista semi-estructurada, la cual permite la recolección de información a través de una pauta de preguntas abiertas, de las que se lograra develar categorías de interés para el investigador. De igual manera se podrán integrar otras preguntas para aumentar la información obtenida sobre los temas deseados.

### 3.5.3 Colectivo de Estudio

El colectivo de participantes corresponde usuarios, Profesionales del área técnica y funcionarios uniformado de Gendarmería de Chile, ya que ellos realizan funciones administrativas, de ejecución, intervención, entre otras. En cuanto al caso de los usuarios como se mencionó en los párrafos anteriores,

por la participación en el taller de madera, de los cuales se recolectará información mediante la técnica seleccionada exclusivamente cualitativa.

De este colectivo se selecciona una muestra no probabilística, ya que la selección de los sujetos no depende de una igual probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador. (Sampieri, 2014)<sup>7</sup>

#### 3.5.4 Tipo de Muestra

En cuanto al tipo de muestra que se selecciona, esta corresponde a uno *intencionado*, en donde el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos para la investigación, el cual exige un conocimiento previo de la población a investigar. Este tipo de muestreo selecciona a todos los casos que sean pertinentes en las especificaciones que son establecidas previamente por el investigador.

#### 3.5.5 Condiciones para la Recolección de Información

Para desarrollar el proceso de recolección de información, la alumna cursando Proyecto de Título considera como necesario el cumplimiento de ciertas condiciones:

- La responsable del proceso será la estudiante que cursa proyecto de titulación.
- Los días que se aplicaran los instrumentos está ligado a la designación de horas académicas por parte de la Universidad de Valparaíso. Además, desde la necesidad horaria se dejará libre los horarios comprendidos entre 8:30, hasta las 17:20, en las dependencias del C.D.P. Quillota.
- Se deberá y solicita el uso de un medio de grabación de audio, con el fin de registrar cada entrevista ejecutada.

---

<sup>7</sup> Metodología de la Investigación, Sampieri, (2014), sexta edición por McGRAW-HILL, México.

### 3.5.5.1 *Criterios de Inclusión*

Deberán cumplirse los siguientes criterios de inclusión<sup>8</sup>:

- Profesional del área técnica activo en su cargo.
- Usuario de participación activa del Taller de Madera Implementado en el Pabellón N°1.
- Funcionario uniformado de Gendarmería de Chile vinculado con el Taller de Madera Implementado en el Pabellón N°1.
- Que desee participar libremente del proceso.

### 3.5.5.2 *Criterios de Rigor*

Deberán cumplirse los siguientes Criterios de Rigor<sup>9</sup>:

- *Credibilidad*: Basado en que el trabajo se desarrollará en un mismo lugar por un tiempo prolongado y que se deberá procurar la presentación de los datos en su totalidad, aun cuando alguno(s) de ellos sean discrepantes.
- *Validez*: La validez da cuenta del grado de fidelidad con que se muestra el fenómeno investigado y puede obtenerse a través de diferentes métodos, entre los más usuales se encuentran: la triangulación, la saturación y el contraste con otros investigadores.

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* p. 41.

<sup>9</sup> *Ibíd.* p. 41.

### 3.5.6 Plan de Análisis de Información Recabada

El plan de análisis es la etapa de sistematización y reflexión de los datos obtenidos a través de los instrumentos ya señalados. Constituye uno de los momentos trascendentales en el proceso de investigación, ya que en esta etapa se recogen los datos obtenidos, logrando sintetizarlos para determinar el aporte a la investigación.

En concordancia con lo anterior cuando se hace referencia al análisis de datos cualitativos, hace alusión al tratamiento de estos datos preservando la naturaleza textual y poniendo en práctica la categorización sin intervención de técnicas estadísticas.

Por lo tanto, luego de la transcripción de las entrevistas realizadas, se iniciará el análisis de textos, trabajo que se enmarca en la metodología del análisis del Discurso. Se optó por este tipo de análisis de acuerdo con las dimensiones laborales y de gestión. Donde finalmente se procederá a la descripción de las interpretaciones. En relación con el tipo de sistema de categorías, se realiza en la siguiente matriz:

3.5.6.1 *Matriz de Análisis*

Tabla N° 7: Matriz de Análisis

Objetivo General	Objetivo Específico	Dimensión de Análisis	Categoría de Análisis	Subcategorías	Indicadores Discursivos
<p><b>“Determinar a través de las Percepciones de los Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería la Situación Laboral y de gestión del taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P) Quillota.”</b></p>	<p>Describir los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.</p>	<p><b>Mecanismos de Funcionamiento:</b> Hace referencia a los procesos ejecutados para la realización del Taller de Madera ligados a la administración de este y la selección de usuarios acordes a los términos planteados en las ofertas programáticas del área</p>	<p>Oferta Programática</p>	<p><b>Planificación:</b> Hace referencia a los procesos previos para la ejecución del Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propósito</li> <li>- Procedimiento</li> <li>- Eficiencia de medios y recursos</li> </ul>
				<p><b>Difusión:</b> Referente a las formas de información de las actividades intrapenitenciarias ligadas al Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masivo</li> <li>- Público</li> <li>- Accesible</li> <li>- Simple</li> </ul>
				<p><b>Proceso de selección:</b> Hace referencia a los procesos burocráticos que deben hacer los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requisitos</li> <li>- Mecanismos de Selección</li> </ul>

		laboral del CDP Quillota.		usuarios para acceder al Taller de Madera.	- Comunicación de Resultados
			Recursos institucionales	<b>Materiales:</b> Referentes a los elementos que se encuentran disponibles para la ejecución del Taller de Madera.	- Maquinaria - Infraestructura - Herramientas
				<b>Humanos:</b> Hace referencia a las personas relacionadas en la ejecución y administración del Taller de Madera.	- Encargado - Ejecutor - Evaluador
				<b>Financieros:</b> Se refiere a los gastos y/o presupuestos para el desarrollo y mantención del Taller de Madera.	- Presupuesto Institucional

			Capacitación Laboral	<p><b>Formal:</b> Hace referencia a los procesos certificados de aprendizaje al interior del Taller de Madera.</p> <p><b>Informal:</b> Hace referencia a los aprendizajes prácticos entregados al interior del Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación académica</li> <li>- Acumulación de conocimientos teóricos</li> <li>- Supervisado</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento Practico/ Boca a boca</li> <li>- No supervisado</li> </ul>
			Apoyo Institucional	<p><b>Concesiones Privadas:</b> Asociaciones o convenios con empresas privadas para la obtención de recursos para el Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licitaciones Económicas; Administrativas; y Técnicas</li> </ul>

				<p><b>Concesiones Públicas:</b> Asociaciones o convenios con organismos públicos para la obtención de recursos para el Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenios de Colaboración con Organizaciones Públicas</li> <li>- Licitaciones Económicas; Administrativas; y Técnicas</li> </ul>
	<p>Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y</p>	<p><b>Condiciones Laborales:</b> Se entenderá por las aportaciones que se presentan y/o contribuyan a la ejecución del trabajo realizado al interior del taller de madera.</p>	<p>Normativa legal</p>	<p><b>Decreto N°943” Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario”:</b> Se relaciona como referente para las características de procedimientos realizados al interior del Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración Social</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Remuneración</li> </ul>

	Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.	En esta dimensión se incluye todo factor que afecte y determine las labores ejecutoriadas por los actores previamente definidos.	Experiencia Laboral	<p><b>Conocimiento:</b> Hace referencia a la información teórica obtenida y enfocada para la realización de alguna actividad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencial</li> <li>- Profesional</li> </ul>
				<p><b>Habilidad:</b> Hace referencia a la capacidad innata para realizar algún trabajo y/o función dentro de alguna actividad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Destreza</li> <li>- Aptitud</li> <li>- Facilidad</li> </ul>
			Motivaciones Laborales	<p><b>Motivación Intrínseca:</b> Hace referencia a los intereses personales de los usuarios que ingresan al Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voluntad</li> <li>- Interés</li> </ul>

				<p><b>Motivación Extrínseca:</b> hace referencia a condiciones externas que pudiesen influir en los usuarios que ingresan en el Taller de Madera.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Necesidad</li><li>- Reconocimiento</li><li>- Beneficios</li></ul>
--	--	--	--	---	---

*Fuente: Elaboración Propia, 2019.*

### 3.5.6.2 Triangulación para el Análisis de la Información

“La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. (Okuda Benavides, 2005)”<sup>10</sup>

Por ello, la triangulación de la información es un acto que se realiza una vez que ha concluido el trabajo de recopilación de la información. El procedimiento práctico para efectuarla pasa por los siguientes pasos:

- seleccionar la información obtenida en el trabajo de campo
- triangular la información por cada estamento
- triangular la información entre todos los estamentos investigados
- triangular la información con los datos obtenidos mediante lo(s) otro(s) instrumentos
- triangular la información con el marco teórico.

### 3.5.6.3 Fuentes de Información Para la Triangulación de Datos

Figura N°4: Triangulación de Datos

Fuente



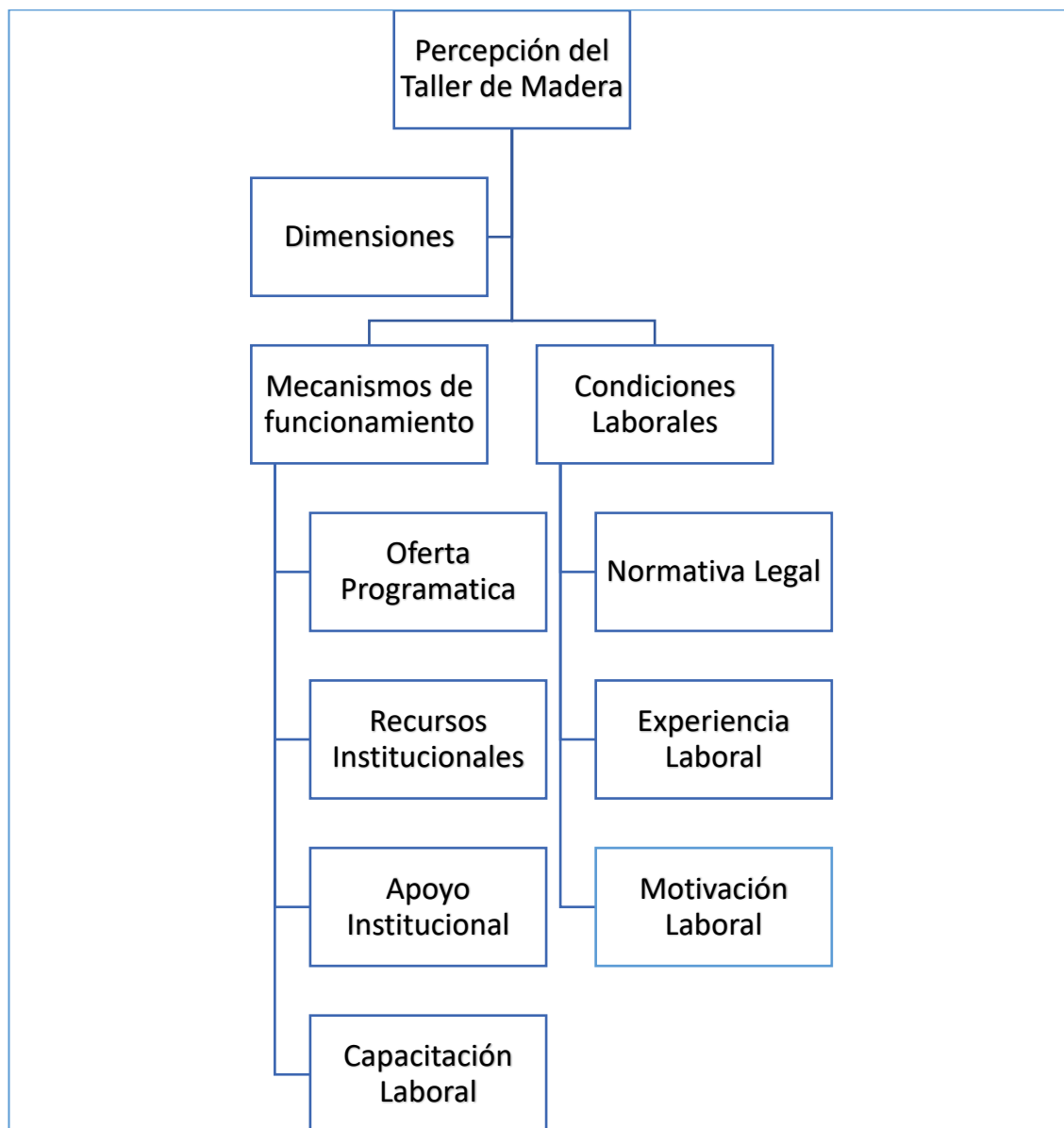
Fuente: *Elaboración Propia, 2019.*

<sup>10</sup> Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (1), 118-124.

- Colectivo de Estudio: Mediante la aplicación de las técnicas de Investigación Cualitativas, se obtendrán los datos narrativos, que se requieren por parte de los usuarios, profesionales y funcionarios uniformados de Gendarmería, que permitan conocer la percepción que presentan sobre las dimensiones laborales y de gestión dentro del Taller de Madera.
- Marco Referencial: Conformado por documentos y teorías que permitan respaldar y ahondar en la investigación descriptiva.
- Experiencia Unidad Técnica Local (UTL): se contemplará como información recabada de profesionales no integrados al colectivo, pero que se relacionan con la temática a investigar, pertenecientes al CDP Quillota.

#### 3.5.6.4 Estructura de Análisis Categorical

Figura N° 5: Estructura de Análisis Categorical de las entrevistas conforme a los objetivos específicos.



Fuente: Elaboración Propia, 2019.



---

# Capítulo IV

# Análisis

---



## 4. Análisis

### 4.1 Análisis de Contenido por Categorías de Análisis

#### 4.1.1 Objetivo Especifico N° 1

“Describir los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.”

##### 4.1.1.1 Categoría N° 1 Oferta programática

###### 4.1.1.1.1 Percepción de usuarios del Taller de Madera

<b>Oferta Programática</b>	
<p><b>La oferta programática hace alusión al conjunto de programas, que son administrados y ejecutados por una entidad, donde se incluyen además aquellos que son desarrollados por organismos colaboradores, donde en su conjunto abarcan diversas problemáticas que afectan a los sujetos de atención a los que van enfocados.</b></p>	
<b>Planificación</b>	<p><i>“hasta cuando yo estuve puedo decir hice una estructura, una semi estructura después que me vine ahí cada cual (.) donde cada cual tiene su banco cada cual hace las cosas por las de él, no se trabaja en conjunto, hay como 20 que trabajan activamente” (Entrevista Usuario)</i></p>
<b>Difusión</b>	<p><i>“No, si yo antes sabía porque esta unidad siempre ha tenido taller de madera” (Entrevista Usuario)</i></p>
<b>Proceso de Selección</b>	<p><i>“creo que los internos deben tener conducta buena y presentar un escrito al área laboral y después se va a evaluar en el consejo técnico deciden si, si están apto para trabajar en el taller de madera y para cambio de Pabellón” (Entrevista Usuario)</i></p>

Del relato obtenido por el usuario del taller de madera, y en cuanto a lo relacionado a lo que se abarca por la oferta programática, perciben la existencia de una buena difusión, ya que es personalizada y de trato directo para con ellos, siendo característico el contexto de privación de libertad en donde estos se desenvuelven.

En cuanto a los procesos de selección tienen conocimiento de cual es conducto regular para el acceso al taller de madera y para otras prestaciones, como lo es poder acceder a útiles de aseo personal como es el caso del entrevistado, el cual no tiene quien le suministre dichos artículos.

Se observa confianza en el proceso para ingresar al taller de madera, ya que en gran parte, la capacidad personal en mantener una buena conducta al interior del recinto penal va netamente ligado a su persona, y no, a la percepción personal de los evaluadores.

En cambio, todo lo referente a la existencia de una planificación, no se refiere explícitamente a planificación, sólo a una “estructura”, sobre lo ejecutado o que se pretende ejecutar, señala que no existe y no ha existido una estructura que organice el funcionamiento, el usuario puntúa, que de aquellas personas que se encuentran inscritas en el taller de madera, que son alrededor de 41 internos, sólo 20 se encuentran inscritos, sus razones serían; *“se supone que todo el piso que son 41, es que no hay espacio, no es porque los internos no quieran, espacio físico 1, maquinaria 2, más apoyo de la institución 3, financiamiento 4, y condescendencia 5, y bueno ponerse en el lugar del otro 6.”*(Entrevista Usuario) Exponiendo que las razones que no exista dicha estructura es un tema de voluntades y recursos, principalmente.

#### 4.1.1.1.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

##### **Oferta Programática**

**La oferta programática hace alusión al conjunto de programas, que son administrados y ejecutados por una entidad, donde se incluyen además aquellos que son desarrollados por organismos colaboradores, donde en su conjunto abarcan diversas problemáticas que afectan a los sujetos de atención a los que van enfocados.**

<b>Planificación</b>	<p><i>“mi impresión es que hay que rearmar un poco este taller y en eso estamos en eso estamos gestionando en eso estamos pidiendo reuniones estamos viendo si aparece algún banco de proyectos donde presentar la necesidad de insumos que requiere del taller” (Entrevista Profesional)</i></p> <p><i>“...ellos postulan a través de un escrito, pero también saben que para postular a este pabellón tienen que tener una conducta Buena muy buena a lo menos buena y ojalá muy buena, pero ellos tienen la opción de postular Independiente de que éste no estén en el programa” (Entrevista Profesional)</i></p> <p><i>“...lo que pasa es que con los programas como pasó con el PRS, el programa que se está trabajando con los condenados cada profesional como gestor de Caso va ir detectando las necesidades de cada uno cada usuario se hace un plan de intervención para cada uno y se ve la necesidad a criminológicas que tengan en términos de educación psicosocial familiar y también en el ámbito educacional y laboral tiene como ese factor de necesidad donde uno va a ir orientándolo” (Entrevista Profesional)</i></p>
<b>Difusión</b>	
<b>Proceso de Selección</b>	

En cuanto al discurso presentado por el profesional, se expone que no existe una estructura formal, y que principalmente es una necesidad de reformulación, en cuanto a la planificación del taller de madera.

Cuando el profesional señala lo referido a la difusión esta es personalizada, ya que cada gestor de caso evalúa las necesidades particulares referentes al área de trabajo los internos.

En cuanto a los procesos de selección, expresa que se postula de manera particular por iniciativa de los internos, mediante un escrito y como requisito principal la existencia de buena y/o muy buena conducta en sus evaluaciones bimestrales.

#### 4.1.1.1.3 Percepción de Funcionario Uniformado de Gendarmería de Chile.

<b>Oferta Programática</b>	
<p><b>La oferta programática hace alusión al conjunto de programas, que son administrados y ejecutados por una entidad, donde se incluyen además aquellos que son desarrollados por organismos colaboradores, donde en su conjunto abarcan diversas problemáticas que afectan a los sujetos de atención a los que van enfocados.</b></p>	
<b>Planificación</b>	<p><i>“no eso(.) ellos mismos solo hacen su trabajo(.) se le habilita el taller y ellos saben lo que hacen” (Entrevista Funcionario)</i></p>
<b>Difusión</b>	
<b>Proceso de Selección</b>	
	<p><i>“eh(.) que ah(.) medida que(.) van ingresando bueno um empezando van como imputados después pasan a condenado y ahí a través del área técnica empiezan las gestiones(.) o mandan escrito para trabajar en algún tipo detalles más que nada es por los escritos ellos solicitan trabajar... y por buena conducta se les cambia de pabellón y empiezan a trabajar” (Entrevista Funcionario Uniformado)</i></p>

En lo referido a la oferta programática el funcionario señala que los internos de manera autónoma regulan la planificación y manejo de sus tiempos de trabajo, todo esto en base a los tiempos estipulados de encierro y desencierro.

En cuanto a la difusión respecta que se les va informando a medida que van ingresando a la unidad, cabe señalar que soló los internos en cumplimiento de condena son los que tienen la posibilidad de acceder al taller de madera.

En lo que respecta a los procesos de selección, el funcionario no refiere mayores antecedentes, además de los escritos y requisito de buen comportamiento por parte de los internos interesados en ingresar al taller de madera.

#### 4.1.1.2 Categoría N° 2 Recursos institucionales

##### 4.1.1.2.1 Percepción de Usuario del Taller de Madera

<b>Recursos Institucionales</b>	
<b>Se entiende como recursos institucionales, al conjunto de elementos disponibles para resolver necesidades, que al mismo tiempo es utilizado para llevar a cabo programas al interior de una institucion o empresa.</b>	
<b>Humanos</b>	<p><i>“sólo maquinaria nada de madera Ni cola fría nada de eso Todo costado Personal...O sea la familia es costo personal o sea usted necesita cola fría usted hace un escrito se consigue la plata y de que alguien la haga llegar” (Entrevista Usuario)</i></p> <p><i>“porque la típica respuesta es no hay presupuesto entonces lo que pasa a mí en marzo me dijeron la señora Marcela me dijo hay dos millones para el taller para que la señora Marcela me diga qué vamos a hacer le hago una lista me dijo No, no, no porque se supone que yo iba a hacer la lista para ver lo que nosotros necesitamos, pero esos materiales llegaron de diciembre” (Entrevista Usuario)</i></p> <p><i>“...y han venido, han venido dos veces como uno de estos(.) cofradías de gente de plata que se junta tipo filántropo pa´ allá pa´ acá´ sacandose fotos, “No si les vamos arreglar las máquinas”, y nunca ma´ y nunca más aparecieron, la visita pa´ mostrar y chao.” (Entrevista Usuario)</i></p>
<b>Materiales</b>	
<b>Financieros</b>	

Con respecto a los recursos institucionales el usuario expone que, no existen recursos más allá de las maquinarias entregadas por Gendarmería, y que cualquier otro gasto referente a las herramientas que se utilizan para trabajar, estas son costeadas por las redes de apoyo de cada interno o de manera personal.

Explica, además, que, la inexistencia de presupuestos es la respuesta general que se les da para las solicitudes de acceso a recursos generales para poder ejecutar labores al interior del taller de madera.

#### 4.1.1.2.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

<b>Recursos Institucionales</b>	
<b>Se entiende como recursos institucionales, al conjunto de elementos disponibles para resolver necesidades, que al mismo tiempo es utilizado para llevar a cabo programas al interior de una institucion o empresa.</b>	
<b>Humanos</b>	<p><i>“...tener más opciones de conseguir maquinaria que no te duren un semestre, sino que, que van a costar mucho más cara pero que te van a durar mucho más tiempo que se echen a perder y que sean desechables no sirve, pero la mantención es constante.” (Entrevista Profesional)</i></p> <p><i>“se trata de que exista mínimo una capacitación al año como por ejemplo en mueblería plana por ejemplo este año se está trabajando se va a trabajar la restauración de muebles ya mínimo es un taller al año que nosotros estamos orientando a los usuarios que están ahí para que puedan irse especializando y adquiriendo nueva herramienta para que su trabajo se ha hecho lo mejor posible” (Entrevista Profesional)</i></p>
<b>Materiales</b>	
<b>Financieros</b>	

En lo recabado a los extractos de la entrevista a la profesional no indaga más allá de manera particular en cada tipo de recurso, sin embargo, se expresa de manera general, en lo con respecto a los recursos institucionales, se observa que el foco de atención principal es en el financiamiento y mantención de maquinarias, junto con la realización de capacitaciones laborales como lo relacionado a la oferta de recurso humano.

Cuando en el extracto se refiere a acceso a mayor cantidad de herramientas estas son aquellas entregadas durante dichas capacitaciones a aquellos que se encuentren seleccionados para participar de estas.

#### 4.1.1.2.3 Percepción Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile

<b>Recursos Institucionales</b>	
<p><b>Se entiende como recursos institucionales, al conjunto de elementos disponibles para resolver necesidades, que al mismo tiempo es utilizado para llevar a cabo programas al interior de una institucion o empresa.</b></p>	
<b>Humanos</b>	<p><i>“directamente(.)mmm no (...)por ser que ellos entregan maquinaria y eso no (.) pero um proyecto en gendarmería...</i></p> <p><i>son programa y yo desconozco porque como estoy hace un año no mas(.) todavía no (.)lo que veía ,se supone lo que veía, todo eso es marcela la que estaba antes.” (Entrevista Uniformado)</i></p> <p><i>“se necesita mucho recurso, porque no hay maquinaria, no hay herramienta...no existe y no hay capacitación(.) no ha habido durante el año que he estado(.) pal taller de madera...” (Entrevista Uniformado)</i></p> <p><i>“el tema es que nada es gratis que pa que venga un maestro de capacitar hay que pagar eso por eso mismo lo ve la regional por los recursos de gendarmería...acá ni jodiendo por ser CDP Quillota va a pagarle a alguien que venga no (.)por que la mayoría de las platas que llegan son pa mantenciones y arreglos de la unidad...” (Entrevista Uniformado)</i></p>
<b>Materiales</b>	
<b>Financieros</b>	

El uniformado en la entrevista refiere que no existe un acceso de manera directa a recursos por parte de la institución, si no que es mediante de proyectos a los cuales se postula.

Junto con lo anterior, expresa que, los recursos materiales tales como, herramientas, maquinarias, entre otros, no existen, ya sea por falta de mantención o presupuesto institucional para el desarrollo del taller de madera.

Esta escases o falta se debe a que, los recursos financieros entregados a la unidad, son derivados a otras áreas para financiar mantención o arreglos de la misma unidad penal.

#### 4.1.1.3 Categoría N° 3 Capacitación Laboral

##### 4.1.1.3.1 Percepción de Usuario del Taller de Madera

<b>Capacitación Laboral</b>	
<p><b>La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.</b></p>	
<b>Formal</b>	<p><i>“vino un profesor hace un año atrás un profesor que hizo un taller de madera el señor Rodrigo Valdivia excelente persona una muy humano todo bien...</i></p>
<b>Informal</b>	<p><i>es eso lo gestiona el área técnica y eso le tiene que pedir permiso a la unidad Cómo parar una persona afuera... (refiriéndose a que en el actual año no se ha realizado ninguna capacitación)” (Entrevista Usuario)</i></p> <p><i>“área técnica hizo el contacto, pero el hombre capacitó como 20 personas es que se hizo pa´ 20 nomás no estábamos todo incluido aparte que era pagado los cabros les pagaban (y ¿cómo se hacía el proceso de selección?) no, no quede seleccionado...solamente por selección, aunque fuese pagado... o sea no salí” (Entrevista Usuario)</i></p>

Con relación a las capacitaciones laborales que se imparten en la unidad, concernientes al taller de madera, el usuario explica que, hace alrededor de un año se realizó una y, que actualmente no se ha ejecutado ninguna relacionada con el taller antes mencionado.

Además explica que, las capacitaciones no son ejecutadas para toda la población participante del taller, debido a que, estas presentan un cupo máximo de 20 personas, que fueron seleccionadas de acuerdo a criterios proporcionados por el área técnica de la unidad.

#### 4.1.1.3.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

<b>Capacitación Laboral</b>	
<p><b>La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.</b></p>	
<b>Formal</b>	<p><i>“se trata de que exista mínimo una capacitación al año como por ejemplo en mueblería plana, por ejemplo este año se está trabajando(.) se va a trabajar la restauración de muebles ya mínimo es un taller al año que nosotros estamos orientando a los usuarios que están ahí para que puedan irse especializando y adquiriendo nueva herramienta para que su trabajo sea hecho lo mejor posible” (Entrevista Profesional)</i></p> <p><i>“la capacitación laboral que se entrega al usuario en el taller de madera es tanto para el oficio para la persona abarca todo o a veces cuesta seleccionarlo como por ejemplo en el tema de prevención de riesgos del uso de la herramienta entre otras” (Entrevista Profesional)</i></p>
<b>Informal</b>	

En cuanto a lo expuesto por el profesional, señala que como mínimo se espera realizar una capacitación laboral por año, para que los internos participantes del taller de madera mejoren y adquieran mayor especialización en esta área.

Es importante señalar que la selección de capacitaciones laborales no es realizada de manera espontánea, ya que los temas abordados en éstas deben ser atingentes con los trabajos realizados previamente por los internos, incluyendo las necesidades observadas por los profesionales del área técnica.

#### 4.1.1.3.3 Percepción de Funcionario Uniformado de Gendarmería de Chile

<b>Capacitación Laboral</b>	
<p><b>La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.</b></p>	

<b>Formal</b>	<i>“...no existe y no hay capacitación(.) no ha habido durante el año que he estado(.) pal taller de madera...”</i>
<b>Informal</b>	<p><i>“son programa y yo desconozco porque como estoy hace un año no más(.) todavía no (.)lo que veía se supone lo que veía todo eso es Marcela la que estaba antes, ella como que veía todas las capacitaciones y todo eso durante este tiempo se ha perdido cómo no está...” (Entrevista Uniformados)</i></p> <p><i>“...el tema es que nada es gratis que pa que venga un maestro de capacitar hay que pagar eso por eso mismo lo ve la regional por los recursos de gendarmería...acá ni jodiendo por ser CDP Quillota va a pagarle a alguien que venga no (.)por que la mayoría de las platas que llegan son pa mantenciones y arreglos de la unidad...” (Entrevista Uniformado)</i></p>

El uniformado señala que no existen capacitaciones laborales, y que, por desconocimiento sobre este tema, se excusa de dar más información, haciendo alusión que, la persona encargada de esta materia no se encuentra actualmente en función.

Asume además que, por recursos de la institución no existe acceso a estas capacitaciones, ya que refiere que todo esto es coordinado a través de la Dirección Regional de Gendarmería de Chile.

#### 4.1.1.4 Categoría N° 4 Apoyo Institucional

##### 4.1.1.4.1 Percepción de Usuario del Taller de Madera

<b>Apoyo Institucional</b>	
<p><b>De manera general podemos decir que esta categoría hace referencia al apoyo a través de actividades, convenios y proyectos incentivados por la institución a cargo de la población en cumplimiento de condenas privativas de libertad.</b></p>	
<b>Concesiones Privadas</b>	<p><i>“...las maderas, las donaciones que me hizo CHILEMAT, la única. (.) la única.</i></p> <p><i>... Claro, y han venido, han venido dos veces como uno de estos cofradías de gente de plata que se junta tipo filántropo pa´ allá pa acá´ sacándose fotos, “No si les vamos arreglar las máquinas”, y nunca ma´ y nunca más aparecieron, la visita pa´ mostrar y chao..”</i> <i>(Entrevista Usuario)</i></p>
<b>Concesiones Públicas</b>	

Según el relato del usuario, expresa que las intervenciones externas y convenios a las que pudo acceder fueron gestionadas de manera personal, para conseguir materia prima para los trabajos de los usuarios pertenecientes al taller de madera.

También señala que se han presentado organizaciones o grupos de personas que, han propuesto una ayuda monetaria o técnica para subvencionar el arreglo de las maquinarias, donde nunca se han concretado dichas iniciativas.

#### 4.1.1.4.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

<b>Apoyo Institucional</b>	
<p><b>De manera general podemos decir que esta categoría hace referencia al apoyo a través de actividades, convenios y proyectos incentivados por la institución a cargo de la población en cumplimiento de condenas privativas de libertad.</b></p>	
<b>Concesiones Privadas</b>	<p><i>“el taller de madera exactamente más que nada las capacitaciones a través de la OTEC, SENCE, a donde generalmente se establecen convenio(...)ahora tenemos otro que se llama “Más Que” un programa de reinserción que se está Estableciendo en gendarmería y que estamos dentro de la unidad es piloto y que tiene todo un sistema de capacitación al usuario qué va a atender Generalmente cuando termina esta capacitación también a la reinserción laboral” (Entrevista Profesional)</i></p> <p><i>“Este programa es bastante parecido //inaudible que tenemos un problema con la municipalidad de Quillota, que está desde el 2012 si no me equivoco, que la limitación que tiene Es que trabaja con solamente que es de acá de Quillota pero es un programa súper integral en el que se trabaja no solamente con el usuario sino también con la familia desde que están reclusos hasta que ellos egresan la municipalidad le ofrece un un puesto laboral y siempre con el acompañamiento de una dupla psicosocial en el caso de “Más R” se va a capacitar y también se va acompañar todos los procesos hasta la inserción laboral y Va a continuar Hasta que el interno Más estable” (Entrevista Profesional)</i></p>
<b>Concesiones Publicas</b>	

El profesional relata que los apoyos institucionales con los que se cuentan son principalmente gestionados por la Dirección Regional de Gendarmería, a través de convenios con organismos externos de carácter público.

Además, refiere que, se está implementando un programa piloto enfocado en la reinserción social del área laboral específicamente. Donde la unidad penal de Quillota es actualmente participe de este.

En este contexto el profesional señala una mejoría en cuanto al convenio establecido con la Municipalidad de Quillota, la cual solo puede abarcar a internos que sean de la comuna. En cambio, el programa piloto incluye a todo interno independiente de su ciudad de origen.

Es por lo anterior, que expresa la integralidad del programa y la expectativa que se tiene de este, para el seguimiento y asesoría de los internos que prontamente cumplan condena y deban reinsertarse al mundo laboral.

#### 4.1.1.4.3 Percepción de Funcionario Uniformado de Gendarmería de Chile

<b>Apoyo Institucional</b>	
<b>De manera general podemos decir que esta categoría hace referencia al apoyo a través de actividades, convenios y proyectos incentivados por la institución a cargo de la población en cumplimiento de condenas privativas de libertad.</b>	
<b>Concesiones Privadas</b>	<i>“Eh...donaciones de Madera... por gestión y por ser de la barraca donde venden madera...y quien querría venir a capacitar delincuentes (.) si con suerte trabajan pa´ Torre...” (Entrevista Uniformado)</i>
<b>Concesiones Publicas</b>	

En palabras del funcionario uniformado las concesiones con las que se cuentan son relacionadas a la gestión de materia prima en madera, y que principalmente no existe interés de relacionarse con la población penal desde instituciones tanto públicas como privadas.

#### 4.1.2 Objetivo Especifico N° 2

“Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.”

##### 4.1.2.1 Categoría N° 1 Normativa Legal

###### 4.1.2.1.1 Percepción de Usuario del Taller de Madera

<b>Normativa Legal</b>	
<p><b>Comprenderemos como normativa legal al conjunto de normas que guía, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización y/o actividad. En este caso se presente como suma importancia.</b></p>	
<p><b>Decreto N° 943 Estatuto Laboral y formación para el Trabajo Penitenciario</b></p>	<p><i>“...no hay ningún reglamento ni de trabajo ni de organización nada... no, pero yo me hice cargo del taller Lo hizo la pinta mía hice la pega de mantenerlo a flote y tampoco iba a poner el reglamento que no soy gendarme para reglamento, yo traté de hacer las cosas lo mejor posible.” (Entrevista Usuario)</i></p>

En relación con la normativa legal que se presenta en el taller de madera el usuario señala que, no existe una estructura reglamentaria que oriente la ejecución de este.

Expresa, además, que él por iniciativa propia reguló de alguna manera el desarrollo del taller, en pos de un buen funcionamiento, optimizando recursos y trabajo de los demás internos.

#### 4.1.2.1.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

<b>Normativa Legal</b>	
<p><b>Comprenderemos como normativa legal al conjunto de normas que guía, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización y/o actividad. En este caso se presente como suma importancia</b></p>	
<p><b>Decreto N° 943 Estatuto Laboral y formación para el Trabajo Penitenciario</b></p>	<p><i>“había una normativa en ese en esos talleres uno y dos que tenía que ver con porque ellos también tenían que seguir una normativa ya había un cómo te dijera un reglamento ya... bueno el 943 puede aplicarse a todos los sistemas a este sistema principalmente por ejemplo lo interno a través del 943 tiene la opción de salir Por ejemplo a un a desempeñar algún trabajo afuera cumpliendo con ciertos requisitos de tiempo y evaluando su caso a través de un consejo técnico...” (Entrevista Profesional)</i></p>

En cuanto a lo expuesto por el profesional, señala que existió una normativa o reglamento que orientaba la gestión y ejecución del taller de madera, pero que actualmente no es aplicable. Por lo que el decreto N°943 es actualmente pertinente para el manejo del taller, ya que es aplicable a todo el sistema, refiriéndose tanto a recintos de carácter cerrado como abierto.

Es importante señalar que es a través de Consejo Técnico, como se regulara y/o accederán los internos a los beneficios estipulados en dicho decreto.

#### 4.1.2.1.3 Percepción de Funcionario Uniformado de Gendarmería de Chile

<b>Normativa Legal</b>	
<p><b>Comprenderemos como normativa legal al conjunto de normas que guía, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización y/o actividad. En este caso se presente como suma importancia</b></p>	
<p><b>Decreto N° 943 Estatuto Laboral y formación para el Trabajo Penitenciario</b></p>	<p><i>“...o sea, si, la reinserción está dentro del reglamento... pero por mi como que trabajaran en otras cosas...” (Entrevista Uniformado)</i></p> <p><i>“Si el 518, tiene cantidad de reglas y normas (...) es que como que esta todo incluido ahí... si es que el 518 es más pa´ que salgan a trabajar pa´ fuera me parece...” (Entrevista Uniformado)</i></p>

El uniformado refiere que, la existencia de la normativa que regula a los establecimientos penitenciarios, que es el Decreto N°518, es el que reglamenta todo lo referente al taller de madera, y como se ejecuta este. Pero que solamente se enfoca, más bien, en aquellos internos que realizan labores fuera del recinto penal.

#### 4.1.2.2 Categoría N° 2 Experiencia Laboral

##### 4.1.2.2.1 Percepción de Usuario del Taller de Madera

<b>Experiencia Laboral</b>	
<p><b>Se entiende como experiencia laboral todo el conocimiento adquirido mediante la ejecución de algún trabajo indiferentemente del área de ejecución.</b></p>	
<b>Conocimiento</b>	<p><i>“sí, en las otras cárceles trabajo Siempre en madera... (¿y en medio libre?) ¡No!, no trabajo, no trabajo...” (Entrevista Usuario)</i></p>
<b>Habilidad</b>	

El usuario argumenta en su discurso que el conocimiento que tiene en el área laboral ha sido adquirido con anterioridad en unidades penales, en las cuales ha estado recluido.

Cuando se le pregunta de una experiencia previa que no sea relacionada al taller de madera, expresa que no ha trabajado nunca durante su periodo de libertad. De manera personal prefiere no referirse más a fondo.

#### 4.1.2.2.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

<b>Experiencia Laboral</b>	
<p><b>Se entiende como experiencia laboral todo el conocimiento adquirido mediante la ejecución de algún trabajo indiferentemente del área de ejecución.</b></p>	
<b>Conocimiento</b>	<p><i>“...tener alguna experiencia pero tampoco se le cierra las puertas a una persona que sin tener alguna experiencia muy sólida tenga la motivación para ingresar Pero obviamente que tienen la chance de ellos empezar a trabajar desde antes en otros pabellones en madera o en origami o en cualquier otra cosa... Obviamente que no tienen experiencia pero si tienen la conducta la intención la motivación de Ingresar a un pabellón que son internos que quizás estamos haciendo más daño teniéndolo en un pabellón donde son mucho más conflictivos como en caso de internos que son primerizos que sin saber a lo mejor de otro tipo de oficio va a estar mejor en un pabellón laboral y va a desempeñar alguna actividad en ese pabellón...”</i> (Entrevista Profesional)</p>
<b>Habilidad</b>	

El profesional del área técnica sostiene que, no tiene conocimiento en detalle de alguna experiencia previa que presenten los usuarios del taller de madera, ya que no puede generalizar dicha información.

Expresa que existen algunos con conocimiento previo en el área de madera, pero que no es un referente la experiencia anterior, ya que la prioridad es que, los internos accedan a las prestaciones laborales entregadas por Gendarmería, esto para evitar en algunos casos la contaminación

criminógena entre los mismos internos de otros pabellones que no sean de carácter laboral.

#### 4.1.2.2.3 Percepción de Funcionario Uniformado de Gendarmería de Chile

<b>Experiencia Laboral</b>	
<p><b>Se entiende como experiencia laboral todo el conocimiento adquirido mediante la ejecución de algún trabajo indiferentemente del área de ejecución.</b></p>	
<b>Conocimiento</b>	<p><i>“si!... mmm(.) Mueblería... no por conocimiento acá se ve cuando trabajan bien y cuando trabajan mal (...) no todo lo han aprendido acá(.) no si allá afuera hay algunos que van a robar y traficar(.) no vienen como que ya yo trabajo en un taller de madera afuera o haciendo (//INAUDIBLE) no acá pa matar el día no ma´ ” (Entrevista Uniformado)</i></p>
<b>Habilidad</b>	

El funcionario expresa que existe una experiencia dentro de los usuarios del taller de madera, pero que es más bien no expuesto verbalmente por los usuarios, sino más bien por observación propia, en relación con la calidad del trabajo que ellos ejecutan.

Además, sostiene que las habilidades que los usuarios presentan, en su mayoría ha sido adquirida en su periodo de reclusión, pero que no representa una motivación para el cambio, donde en un futuro no se presentará interés para realizar algún trabajo en el medio libre relacionado con el taller de madera.

#### 4.1.2.3 Categoría N° 3 Motivaciones Laborales

##### 4.1.2.3.1 Percepción de Usuario del Taller de Madera

<b>Motivaciones Laborales</b>	
<p><b>Las motivaciones laborales son aquellas influidas por factores que pueden dirigir, mantener y provocar la conducta hacia un objetivo, esto quiere decir que va enfocado a la satisfacción de necesidad. Existen complejos factores que influyen en el individuo al momento de trabajar, ya sea una motivación netamente económica, beneficios, respeto, entre otros los cuales pueden presentarse de manera interna como interna para provocar la acción del individuo.</b></p>	
<b>Motivación Intrínseca</b>	<p><i>“...para hacer algo para no perder el tiempo para sobrevivir en mi caso para poder hacer algo productivo porque yo soy proactivo no reactivo, pasivo, pero no tonto...” (Entrevista Usuario)</i></p>
<b>Motivación extrínseca</b>	

Con relación a lo expresado por usuario las motivaciones laborales que plantea, son principalmente económicas y recreativas, una forma de sustento para su proceso de reclusión, mantención de conducta para acceso a beneficios y, en último lugar la utilización del tiempo de manera productiva durante la jornada de desencierro.

#### 4.1.2.3.2 Percepción de Profesional del Área Técnica

##### Motivaciones Laborales

Las motivaciones laborales son aquellas influidas por factores que pueden dirigir, mantener y provocar la conducta hacia un objetivo, esto quiere decir que va enfocado a la satisfacción de necesidad. Existen complejos factores que influyen en el individuo al momento de trabajar, ya sea una motivación netamente económica, beneficios, respeto, entre otros los cuales pueden presentarse de manera interna como interna para provocar la acción del individuo.

<b>Motivación Intrínseca</b>	<i>“Bueno, yo no te podría generalizar hay internos</i>
<b>Motivación extrínseca</b>	<i>que instrumentaliza estar en el pabellón laboral que su objetivo principal es, es poder apoyar un poco a su familia obtener un beneficio intra penitenciario. Entonces cada caso es único y relacionado con sus motivaciones personales que tengan. Como hay otros que buscan tranquilidad, lo cual implica que van a desempeñar algún trabajo, que van a generar conducta, que se van a portar bien en comparación a otro interno que tiene la necesidad intrínseca de poder cambiar o de poder aprender hasta un oficio que les permita auto sustentarse cuando salgan porque va a ser a lo mejor mucho más fácil el tener un trabajo independiente que uno dependiente.” (Entrevista Profesional)</i>

En lo relacionado a las motivaciones laborales, el profesional expresa y diferencia las intenciones que pueden presentar los usuarios del taller de madera. Inicialmente se puede encontrar internos que priorizan las motivaciones personales como es el acceder a beneficios, mantener una conducta buena o muy buena, en cambio existen otros internos que pretenden ayudar a sus familias o redes de apoyo de forma económica, y que en algunos casos la motivación que presentan sea para el momento del término de condena puedan realizar alguna labor remunerada de manera particular, dejando entre ver las dificultades para acceder a un trabajo dependiente por los antecedentes penales que estos tengan.

#### 4.1.2.3.3 Percepción de Funcionario Uniformado de Gendarmería de Chile

<b>Motivaciones Laborales</b>	
<p><b>Las motivaciones laborales son aquellas influidas por factores que pueden dirigir, mantener y provocar la conducta hacia un objetivo, esto quiere decir que va enfocado a la satisfacción de necesidad. Existen complejos factores que influyen en el individuo al momento de trabajar, ya sea una motivación netamente económica, beneficios, respeto, entre otros los cuales pueden presentarse de manera interna como interna para provocar la acción del individuo.</b></p>	
<b>Motivación Intrínseca</b>	<p><i>“...para que pase el día más rápido y para generar recursos monetarios... como pa´ matar el día en vez de estar sentao´ o estar tomando mate...” (Entrevista Uniformado)</i></p>
<b>Motivación extrínseca</b>	<p><i>“...no pero es que son delincuentes po´ o sea hay muchos aquí en el taller que son reincidentes(.) la mayoría son reincidentes, estos no van a ir a seguir trabajando en madera afuera... van a seguir robando van a seguir traficando y ese es su pega, la mayoría(.) la gran mayoría”.</i></p>

En lo expresado por el funcionario uniformado, mantiene que los internos realizan las actividades laborales al interior del taller de madera, como una manera de no caer en el ocio o la procrastinación durante los tiempos de desencierro.

En relación con otras motivaciones señala que son más bien relacionadas a la generación de recursos económicos, y que la calidad de reincidentes de algunos participantes del taller de madera, no producirían alguna motivación que se extienda más allá del periodo de reclusión.

## 4.2 Análisis de Contenido

### 4.2.1 Objetivo Especifico N° 1

De acuerdo con los sujetos entrevistados, y la información recabada referente a la planificación que se ha realizado para el desarrollo del Taller de

Madera, se logra identificar que tanto usuarios, funcionarios y profesionales perciben y señalan que no existe una planificación previa para su ejecución, pero se señala la necesidad de elaborar dicho procedimiento para la renovación y mejoras de dicho taller.

---

***“no eso(.) ellos mismos solo hacen su trabajo(.) se le habilita el taller y ellos saben lo que hacen” (Entrevista Funcionario)***

***“mi impresión es que hay que rearmar un poco este taller y en eso estamos en eso estamos gestionando en eso estamos pidiendo reuniones estamos viendo si aparece algún banco de proyectos donde presentar la necesidad de insumos que requiere del taller” (Entrevista Profesional)***

---

Los sujetos de investigación señalan que al no existir una organización no se puede hablar de planificación como tal, por lo que las pretensiones y expectativas que tienen los funcionarios es la autonomía que deben tener para trabajar los participantes del taller de madera.

Desde la perspectiva de los usuarios no señalan explícitamente la planificación, lo que señalan es *“hasta cuando yo estuve puedo decir una estructura una estructura donde cada cual tiene su banco cada cual se las ve por las de él no se trabaja en conjunto hay como 20 que trabajan activamente”* (Entrevista Usuario)

Los usuarios relacionan más bien la planificación a la realización de actividades y capacitaciones, estas percepciones serán analizadas más adelante, pero es de importancia señalar que la falta de planificación generaría un vacío como lo señala Ander-Egg, *“...planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tiene el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados.”*

Tomando en cuenta los datos recabados a través de las entrevistas realizadas y en cuanto a los procedimientos relacionados con la oferta programática relacionado al taller de madera implementado al interior del

pabellón N°1 de la Unidad Penal de Quillota, se logra identificar que los entrevistados señalan tener conocimiento de la existencia de dicha oferta, se presenta como una prestación de libre actividad para los usuarios, donde no existe una planificación previa, esto último señalado tanto por usuarios, profesionales y funcionarios; además de que dicha difusión se presenta de manera particular, ya que al ingreso de los nuevos internos desde su proceso como imputados y luego condenados se informa directa por parte del encargado de caso.

Los procesos de selección identificados por parte de los sujetos de investigación se pueden señalar lo siguiente:

---

***“eh(.) que ah(.) medida que(.) van ingresando bueno um empezando van como imputados después pasan a condenado y ahí a través del área técnica empiezan las gestiones(.) o mandan escrito para trabajar en algún tipo detalles más que nada es por los escritos ellos solicitan trabajar... y por buena conducta se les cambia de pabellón y empiezan a trabajar”*** (Entrevista Funcionario Uniformado)

***“...ellos postulan a través de un escrito, pero también saben que para postular a este pabellón tienen que tener una conducta Buena muy buena a lo menos buena y ojalá muy buena, pero ellos tienen la opción de postular Independiente de que éste no estén en el programa”*** (Entrevista Profesional)

***“creo que los internos deben tener conducta buena y presentar un escrito al área laboral y después se va a evaluar en el consejo técnico deciden si, si están apto para trabajar en el taller de madera y para cambio de Pabellón”*** (Entrevista Usuario)

---

Se puede percibir que existe un claro conocimiento sobre estos procesos para acceder al taller de madera, siempre siguiendo los lineamientos burocráticos con los que se caracteriza el sistema penitenciario.

#### 4.2.1.1 *Categoría N° 2 Recursos institucionales*

En acuerdo a la información recabada en las entrevistas realizadas, existe una concordancia con el discurso sobre la información que se maneja sobre la situación de los recursos que se tienen y entregan u obtienen para la realización del Taller de Madera.

---

***“sólo maquinaria nada de madera Ni cola fría nada de eso Todo costado Personal...O sea la familia es costo personal o sea usted necesita cola fría usted hace un escrito se consigue la plata y de que alguien la haga llegar” (Entrevista Usuario)***

***“se trata de que exista mínimo una capacitación al año como por ejemplo en mueblería plana por ejemplo este año se está trabajando se va a trabajar la restauración de muebles ya mínimo es un taller al año que nosotros estamos orientando a los usuarios que están ahí para que puedan irse especializando y adquiriendo nueva herramienta para que su trabajo se ha hecho lo mejor posible” (Entrevista Profesional)***

***“se necesita mucho recurso, porque no hay maquinaria, no hay herramienta...no existe y no hay capacitación(.) no ha habido durante el año que he estado(.) pal taller de madera...” (Entrevista Uniformado)***

---

Se puede observar la presencia sobre la necesidad en el fortalecimiento para el acceso a los recursos, ya que puede generar una mejora en las producciones realizadas por parte de los usuarios, además que los funcionarios desarrollan un trabajo de gestión para la venta de estos también señalan y apuntan a la maquinaria específicamente como uno de los recursos primordiales al interior del taller.

Se observa cierta tendencia a la inconformidad en cuanto a los recursos entregados por parte de la institución de Gendarmería, ya que las razones entregadas son dispares entre un actor a otro.

---

***“porque la típica respuesta es no hay presupuesto entonces lo que pasa a mí en marzo me dijeron la señora Marcela me dijo hay dos millones para el taller para que la señora Marcela me diga qué vamos a hacer le hago una lista me dijo No, no, no porque se supone que yo***

---

---

***iba a hacer la lista para ver lo que nosotros necesitamos, pero esos materiales llegaron de diciembre” (Entrevista Usuario)***

***“son programa y yo desconozco porque como estoy hace un año no más(.) todavía no (.)lo que veía se supone lo que veía todo eso es marcela la que estaba antes, ella como que veía todas las capacitaciones y todo eso durante este tiempo se ha perdido cómo no está...” (Entrevista Uniformados)***

***“...tener más opciones de conseguir maquinaria que no te duren un semestre, sino que que van a costar mucho más cara pero que te van a durar mucho más tiempo que se echen a perder y que sean desechables no sirve, pero la mantención es constante.” (Entrevista Profesional)***

---

Esta situación se genera debido a que se alude a la desinformación como señala el usuario, ya que solo se les explica que por falta de recursos financieros no reciben materiales para realizar sus trabajos, relacionando esto con la predisposición que se tiene para dar respuesta a dichas necesidades.

Es de importancia señalar que el interés que se presenta por instancias de información sobre los procesos de gestión que son realizados para el taller de madera.

#### ***4.2.1.2 Categoría N° 3 Capacitación Laboral***

Tomando en cuenta los datos recabados a través de las entrevistas realizadas sobre la capacitación laboral al interior del Taller de Madera, se puede identificar que predomina la falta de estas.

---

***“...no existe y no hay capacitación(.) no ha habido durante el año que he estado(.) pal taller de madera...”***

***el tema es que nada es gratis que pa que venga un maestro de capacitar hay que pagar eso por eso mismo lo ve la regional por los recursos de gendarmería...acá ni jodiendo por ser CDP Quillota va a pagarle a alguien que venga no (.)por que la mayoría de las platas que***

---

---

***llegan son pa mantenciones y arreglos de la unidad...” (Entrevista Uniformado)***

***“se trata de que exista mínimo una capacitación al año como por ejemplo en mueblería plana por ejemplo este año se está trabajando se va a trabajar la restauración de muebles ya...” (Entrevista Profesional)***

***“vino un profesor hace un año atrás un profesor que hizo un taller de madera el señor Rodrigo Valdivia excelente persona una muy humano todo bien...”***

***es eso lo gestiona el área técnica y eso le tiene que pedir permiso a la unidad Cómo parar una persona afuera... (refiriéndose a que en el actual año no se ha realizado ninguna capacitación)” (Entrevista Usuario)***

---

A través del análisis de los discursos expuestos se generan principalmente por un proceso que se está a la espera para la realización de dichas capacitaciones además de que no existe una comunicación entre los actores tanto los que lo gestionan como los que se ven beneficiados.

Por parte se los usuarios se observa disconformidad ya que en relación a la cantidad de participantes del taller solo 20 internos como señala el entrevistado, los beneficiados de este. Aludiendo que desconoce cómo se realiza la selección de estos como podemos observar en el siguiente apartado.

---

***“área técnica hizo el contacto, pero el hombre capacitó como 20 personas es que se hizo pa 20 nomás no estábamos todo incluido aparte que era pagado los cabros les pagaban y ¿cómo se hacía el proceso de selección? no, no quede seleccionado...solamente por selección, aunque fuese pagado...osea no salí” (Entrevista Usuario)***

---

A partir de lo señalado de acuerdo con la normativa y planteado por el marco de referencia relacionado a la reinserción social es una parte importante que la capacitación que acceden los participantes del taller sea

enfocada a las necesidades particulares por lo que la desinformación genera un sentimiento de malestar por parte del usuario, ya que dan por sentado que no existe interés en realizar capacitaciones laborales.

#### 4.2.1.3 *Categoría N° 4 Apoyo Institucional*

A partir de las entrevistas realizadas en relación con el apoyo institucional se presenta de manera diversa, ya que, en resumen, los usuarios señalan desinterés o dejación para obtener algún apoyo independiente de su carácter público o privado. En concordancia con lo anterior por parte del funcionario uniformado señala que dicho desinterés se alude a la calidad de los internos. Donde por último la percepción profesional señala que se busca aumentar este apoyo y que se encuentran en espera de este.

---

***“el taller de madera exactamente más que nada las capacitaciones a través de la OTEC, SENCE, a donde generalmente se establecen convenio” (Entrevista Profesional)***

***“...la madera que me hicieron donaciones mando CHILEMAT la única...Claro han venido dos veces uno de estas cofradías de gente de plata que se junta tipo filántropo para allá para acá No si les vamos arreglar las máquinas y nunca y nunca más aparecieron la visita y chao.” (Entrevista Usuario)***

***“Eh...donaciones de Madera... por gestión y por ser de la barraca donde venden madera...y quien querría venir a capacitar delincuentes (.) si con suerte trabajan pa torre...” (Entrevista Uniformado)***

---

Se puede percibir lo señalado al comienzo de este apartado, se destaca además que si existen convenios, los cuales son desconocidos por los usuarios y la conformidad de parte de funcionarios, exponiendo la necesidad de comunicación y reestructurar la funcionalidad de la ayuda que se encuentra disponible para el desarrollo del taller de madera.

Tomando en cuenta el marco referencial, dentro de la normativa relacionada al Decreto N° 943, se establece y señala la forma de acceso para

dichos convenios posibles a realizar por parte de la institución de Gendarmería.

Lo anterior evidencia la necesidad que entre los actores de esta investigación realicen actividades de vinculación, ya que los usuarios no tienen capacidad de influir en estos, fomentar los canales de información. Modificando así la expectativa negativa que se tiene al apoyo institucional.

#### 4.2.2 Objetivo Especifico N° 2

“Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios, Profesionales del Área Técnica y Funcionarios Uniformados de Gendarmería de Chile.”

##### 4.2.2.1 Categoría N° 1 Normativa Legal

Referente a los discursos de los entrevistados señalan sobre la normativa legal, principalmente la percepción que se muestra es, la inexistente normativa exclusiva del taller de madera.

---

***“...osea si, la reinserción esta dentro del reglamento... por mi como que trabajaran en otras cosa...” (Entrevista Uniformado)***

***“había una normativa en ese en esos talleres uno y dos que tenía que ver con porque ellos también tenían que seguir una normativa ya había un cómo te dijera un reglamento ya... bueno el 943 puede aplicarse a todos los sistemas a este sistema principalmente por ejemplo lo interno a través del 943 tiene la opción de salir Por ejemplo a un a desempeñar algún trabajo afuera cumpliendo con ciertos requisitos de tiempo y evaluando su casa a través de un consejo técnico...” (Entrevista Profesional)***

***“...no hay ningún reglamento ni de trabajo ni de organización nada... no, pero yo me hice cargo del taller Lo hizo la pinta mía hice la pega de mantenerlo a flote y tampoco iba a poner el reglamento que no soy gendarme para reglamento, yo traté de hacer las cosas lo mejor posible.” (Entrevista Usuario)***

---

Como se observa anteriormente, los sujetos de investigación remarcan dicha inexistencia, y en el caso del profesional que, si existe pero que por la antigüedad no es contingente, aunque el nuevo estatuto laboral como se señaló en el marco de referencia a grandes rasgos organiza todos los procesos laborales que se puedan ver relacionados al trabajo realizado al taller de madera.

#### 4.2.2.2 *Categoría N° 2 Experiencia Laboral*

Podemos observar la percepción que se conoció a través de las entrevistas realizadas las siguientes afirmaciones que nos orienten como influye la existencia o inexistencia de una experiencia previa en el trabajo realizado internamente en el taller de madera.

---

***“...tener alguna experiencia pero tampoco se le cierra las puertas a una persona que sin tener alguna experiencia muy sólida tenga la motivación para ingresar Pero obviamente que tienen la chance de ellos empezar a trabajar desde antes en otros pabellones en madera o en origami o en cualquier otra cosa... Obviamente que no tienen experiencia pero si tienen la conducta la intención la motivación de Ingresar a un pabellón que son internos que quizás estamos haciendo más daño teniéndolo en un pabellón donde son mucho más conflictivos como en caso de internos que son primerizos que sin saber a lo mejor de otro tipo de oficio va a estar mejor en un pabellón laboral y va a desempeñar alguna actividad en ese pabellón...”***  
(Entrevista Profesional)

***“sí, en las otras cárceles trabajo Siempre en madera... (¿y en medio libre?) No, no trabajo, no trabajo...”*** (Entrevista Usuario)

***“sí!... mmm(.) Mueblería...”*** (Entrevista Uniformado)

---

Podemos observar que el conocimiento que se tiene de la experiencia que poseen los internos del taller de madera, no es generalizable ya que algunos presentan alguno en la misma área de madera, o en otros casos simplemente nunca han realizado algún trabajo remunerado en sus periodos previos a la reclusión.

Siendo un punto no excluyente, pero si influyente en la disposición por parte de estos internos a aprender algún oficio o capacitarse para realizar labores dentro del taller o en una futura libertad.

#### 4.2.2.3 *Categoría N° 3 Motivaciones Laborales*

Relacionado a las motivaciones planteadas a través de los discursos a exponer, se presenta una percepción clara sobre las motivaciones que presentan los participantes del taller de madera, como se expone a continuación:

---

***“...para que pase el día más rápido y para generar recursos monetarios... como pa matar el día en vez de estar sentao o estar tomando mate...”*** (Entrevista Uniformado)

***“...para hacer algo para no perder el tiempo para sobrevivir en mi caso para poder hacer algo productivo porque yo soy proactivo no reactivo, pasivo, pero no tonto...”*** (Entrevista Usuario)

***“Bueno, yo no te podría generalizar hay internet que instrumentaliza estar en el pabellón laboral que su objetivo principal es es poder apoyar un poco a su familia obtener un beneficio entra penitenciario entonces cada caso es único y relacionado con sus motivaciones personales que tengan como hay otros que buscan tranquilidad lo cual implica que van a desempeñar algún trabajo que van a generar conducta que se van a portar bien en comparación a otro interno que tiene la necesidad intrínseca de poder cambiar o de poder aprender hasta un oficio que les permita auto sustentarse cuando salgan porque va a ser a lo mejor mucho más fácil el tener un trabajo independiente que uno dependiente.”*** (Entrevista Profesional)

---

Se puede identificar desde las percepciones los sujetos de investigación, presentan una clara noción de las motivaciones que tienen los participantes del taller de madera, exponiendo que el principal es la necesidad de generar recursos económicos para sus familias, o bien para gastos personales del interno.

Dentro de esto se liga también las preferencias para la continuación de los internos en el taller de madera, exponiendo además que, los cambios de conducta para obtención de beneficios es la base con la que trabajan para internalizar las percepciones de una futura reinserción.



---

Capítulo V

# Interpretación

---



## 5. Interpretación

Gendarmería siendo una de las unidades principales para el control social penal, actualmente presenta diversos programas y prestaciones que pretenden sustentar y fortalecer los procesos de reinserción al interior de las unidades penitenciarias estimulando así el desarrollo de las condiciones individuales en el área laboral a las cuales se encuentran condenada y en proceso de reclusión y cumplimiento de condena.

Es por lo anterior que Gendarmería entrega diversas prestaciones y actividades dentro de sus centros de tratamiento e intervención, las cuales se realizan especialmente para los internos que tienen su permanencia dentro del sistema penitenciario, donde se pretende generar una modificación en las conductas y las motivaciones las cuales provocan los actos delictivos por los cuales se encuentran cumpliendo condena.

Y son estos centros donde la incorporación de dichas actividades pretenden generar de alguna manera la obtención del aprendizaje por medio de oficios especializados a cada unidad penal, las cuales focalizan su atención en una futura reinserción al medio libre, dicho proceso se ejecuta de manera directa o a través de terceros.

Cabe destacar que, las acciones que se desarrollan al interior del taller de madera buscan que los usuarios puedan mantener una actividad productiva, la cual pueda ser desarrollada a largo plazo entregándole herramientas de autogestión y disciplina personal. Donde, además, el oficio realizado al interior de dicho taller logra entregar sustento tanto personal como para las familias y redes de apoyo con las que cuentan los internos.

Entonces, podemos definir que el taller de madera del centro de detención preventiva de Quillota centra su atención en los usuarios que se encuentran privados de libertad, Donde su propósito tal como dice su nombre es entregar un aprendizaje que sea fructífero para los internos que se interesan generar ingresos durante su proceso de reclusión.

En este escenario surge la necesidad de conocer Cuáles son las percepciones que presentan los usuarios, Los profesionales del área técnica y uniformados de gendarmería, los cuales están relacionados directamente ya sea participando y/o fiscalizando durante el desarrollo de éste.

Estás percepciones se engloban dentro de dos dimensiones, primero nos encontramos con la dimensión de los mecanismos de funcionamiento, el cual engloba a aquellos procesos ligados a la administración y ejecución del taller de madera; Y en segundo lugar encontramos la dimensión las condiciones laborales, la cual es conformada por aquellos aportes y contribuciones que ayudan al desarrollo de dicho taller, incluyendo algunos factores que influyen o determinan las labores ejecutadas.

Es por lo anterior que se identifica a través del proceso investigativo realizado, el objetivo propuesto es logrado a través de una categorización y análisis de datos, donde se entrevista a usuarios privados de libertad participantes del taller de madera, profesionales del área técnica y por último aquellos uniformados de gendarmería que prestan servicios de apoyo y seguimiento a las actividades desarrolladas al interior de dicho taller.

## 5.1 Interpretación en Base a Objetivos Específicos

### 5.1.1 Describir los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios del taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P) Quillota.

En relación con los mecanismos de funcionamiento del taller de madera se identifica que, los usuarios perciben que no se está realizando de manera óptima lo pretendido o lo esperado de un taller. Estos logran Identificar y exponer de manera clara lo que se entiende por taller a rasgos generales.

Señalan además que, dicha instancia promueve el gasto de tiempo de manera productiva. Además, de ser un aporte en situaciones de necesidad de recursos financiero, los cuales enfatizan que son sustentos para su estancia y costos de productos de necesidad básicos, los cuales, en algunos casos, son sustentados por las redes de apoyo de estos usuarios.

No obstante, aunque se pretenda que se propicie la proactividad frente a oportunidades de aprendizajes laboral, la participación es alta, pero decae al momento de haber problemas relacionados a la falta de recursos materiales, financieros, humanos, y de infraestructura. Señalan, además, la necesidad de una reestructuración de forma integral, donde se fortalezca el carácter de reinserción que pretende tener el taller de madera como prestación intra penitenciaria.

Es de importancia puntualizar que, la inexistencia de una normativa que reglamente todos los procedimientos tanto de fiscalización, como de administración del taller genera disgusto e insatisfacción entre los internos participantes del taller donde no se toma en cuenta su opinión, siendo este un factor protector durante su proceso de reclusión.

Se apuntó además que, la falta de apoyo institucional que se presta hacia los usuarios de dicho taller genera inconformidad, siendo este uno de los factores motivacionales que más influyen en la proactividad al interior del taller, tomando en cuenta que este taller es de actividad libre, a menos que previamente se haya calendarizado alguna capacitación en el área.

A partir de lo anterior, los usuarios señalan que no existe mayor interés en capacitarse laboralmente, lo cual tienen como razón la falta exclusiva de financiamiento para el desarrollo de estas actividades.

En relación con las experiencias laborales previas que presentan los entrevistados en casos particulares dan información que no presentan diferencias, ya que en su período previo a su reclusión nunca ejercieron labores remuneradas lícitas.

En cuanto a la actitud motivacional laboral que presentan los usuarios señalan que principalmente el interés y el desarrollo de las actividades al interior el taller de madera son principalmente el Busca evitar el ocio durante el período de desencierro.

Se identifica que, las emociones que desarrollan los usuarios frente taller de madera son principalmente negativas ya que observan que no existe un apoyo verdadero una, donde se vean acciones concretas para una última ejecución de este.

A pesar de que el usuario no perciba algún beneficio personal a través de la participación de este taller estos manifiestan sentirse más tranquilos y

establecía que les proporciona ingresos para aquellos que no tengan redes de apoyo.

5.1.2 Describir los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera, desde la Percepción de Funcionarios de gendarmería sobre el taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P) Quillota.

Con relación a los mecanismos de funcionamiento con los que se cuenta el interior de un taller de manera se identifica a través de la entrevista funcionario uniformado de gendarmería que se presenta la necesidad De solucionar la falta de recursos, Inicialmente por parte de gendarmería, Pero de igual manera la gestión que se realiza con empresas y/o organizaciones externas.

Se presenta además un desinterés a nivel general por parte de los uniformados ya que es un trabajo con una alta carga laboral y de responsabilidad. Siendo importante que dicha predisposición por parte de los uniformados en algunos casos como se han señalado en la entrevista, El enfoque de reinserción que se tiene suficiente para desarrollar de manera óptima el taller junto a las necesidades apuntadas en el párrafo anterior.

En cuanto lo referente a las capacitaciones Que se realizan al interior del taller de madera en la actualidad se encuentran estancadas ya que hace alrededor de un año que no se realizó una pero quedito solicitudes se realizan mediante las decisiones a nivel de la dirección regional.

Siendo de cierta manera conformista la perspectiva de que un tercero tome las decisiones a nivel de unidad se presenta además una percepción de incredulidad a los procesos de reinserción que se pretenden dar con las actividades laborales que se desarrollan al interior del taller de madera.

Si bien no es una perspectiva aislada ya que se repite desde la entrevista de los usuarios no Debería ser determinante que dicha actitud provoque una animosidad negativa a los esfuerzos que se realizan para mantener el funcionamiento de dicho taller.

Además, a lo anterior se percibe que la percepción que se tiene en cuanto a la evolución o beneficios que se pueden obtener a través de una actividad laboral al interior de este taller no contribuye de manera positiva o logre generar algún resultado en los usuarios para una Futura reinserción.

En general, observando de manera transversal lo que abarca los mecanismos de funcionamiento desde el punto de vista de los funcionarios uniformados de gendarmería debe existir una modificación de manera organizacional que regule y genere una eficiencia en cuanto a medios y recursos que se manejen para su desarrollo.

5.1.3 Describir los Mecanismos de Funcionamiento del Taller de Madera, desde la Percepción de profesionales del área Técnica sobre el taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P) Quillota.

Desde el punto de vista de los mecanismos funcionamiento Los profesionales señalan principalmente que durante el proceso de reclusión lo que se busca a través de esta prestación que se presenta como un taller es que el usuario se sienta beneficiado al acceder a un taller Productivo para así aprender autogestionar sus propios recursos al interior de la cárcel pero que, además, puede haber alguna modificación en su conducta durante su cumplimiento de condena.

En cuanto a los procesos de selección que se realiza existe una opinión transversal sobre los procedimientos, pero y en los profesionales señalan que la necesidad de una evaluación más exhaustiva sobre los postulantes puede generar un mejor ambiente al interior del pabellón laboral, habilitando así a los usuarios de mayor motivación para el trabajo, mejoras en cuanto a la calidad de productos generados al interior del taller de madera. Además, mayor facilidad para la modificación de conductas delictivas de los internos participantes.

En relación con el apoyo institucional se tiene la percepción Qué es un momento de cambio por lo que al sumarse nuevas intervenciones y nuevos programas Cómo se señalan las entrevistas el “Más R” se presenta como una alternativa que logre ejecutar de manera más integral el seguimiento y el aporte que genera la práctica y obtención de Educación en oficios como lo puede desarrollar el taller de madera al interior de esta unidad penal.

Se pretende también que desde aquí la percepción de los internos cambia para su propia mejoría siendo Diversas Garantías obtenidas al ingresar al pabellón laboral el cual en paralelo se obtiene la práctica en algún oficio un detonante para la motivación laboral que presentan algunos internos.

En general a los mecanismos de funcionamiento del área profesional presenta una perspectiva en pos del cambio y las mejoras, las cuales se encuentran a la espera de respuesta para fomentar un control del taller de

madera con una mayor planificación y sustento tanto a nivel administrativo como lo percibido por los usuarios de dicho taller.

#### 5.1.4 Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Usuarios sobre el taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P)

En relación con las normativas legales que se presentan en esta unidad penal se puede identificar que la percepción que presentan los usuarios Es que la no existencia de una normativa que regule las actividades, los procesos de gestión y tiempo de respuesta en caso de solicitudes personales obviamente relacionadas al taller en cuestión.

En algunos casos de los entrevistados señalan que no tienen conocimiento ni experiencia previa en general para poder realizar labores de manera óptima sin una capacitación básica para la ejecución del oficio en madera.

Señaló además que la obtención de habilidades no se respalda en un aprendizaje constante a través de actualizaciones en cuanto a las habilidades que puedan adquirir durante su proceso de reclusión.

Es por lo anterior que los internos señalan que si bien se sienten cómodos trabajando o Más aún el aprender un oficio que le genere recursos no le genera una motivación a largo plazo es decir que en caso de que se pudiese ejercer dicha labor al finalizar su proceso de reclusión no existe un interés real de hacerlo su fuente de ingresos en el medio libre.

Cabe destacar que las motivaciones personales que ellos presentan frente al taller de madera es para disminuir el ocio generar ingresos personales para el coste de su de sus útiles de aseo, en algunos casos. además de lograr acceder a otros trabajos y beneficios intra penitenciarios a través de la mantención de una conducta buena o muy buena, la cual es determinada a través de procesos de evaluación bimensuales que determina la continuidad de estos usuarios en pabellón laboral y su trabajo en el taller de madera.

#### 5.1.5 Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Funcionarios uniformados de Gendarmería sobre el taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P)

Durante los párrafos anteriores realizados mediante el proceso del análisis discursivo la percepción que presentan los funcionarios sobre las condiciones laborales, en las cuales se desarrolla el taller de madera se observa un bajo conocimiento sobre lo que son las normativas, ya sean nuevas o antiguas desde el punto de vista laboral.

A esto se señala también que la no existencia de una estructura reglamentaria que ayude y regule las acciones de fiscalización y gestión que desarrollan estos funcionarios como apoyo y soporte para los usuarios participantes del taller.

De alguna manera señalan que presentan desinterés de la labor realizada por el usuario al interior de este taller, ya que como ellos mencionan en su entrevista los usuarios tienen la facilidad y la libertad de acción al interior del taller a pesar de que se preste en algunos casos capacitaciones, ellos sólo presentan actitudes proactivas para evitar caer en la sociedad durante el período de presenciarlo

#### 5.1.6 Describir las Condiciones Laborales del Taller de Madera, desde la Percepción de Profesionales del área técnica sobre el taller de madera implementado en el Pabellón N°1 del centro de Detención Preventiva (C.D.P)

Pero ya condiciones laborales la percepción que presenta nacionales del área técnica que desde la mirada de la normativa legal señalan que no existe una actualización de una ya existente la cual solamente haz una foto a la mantención en cuanto a conducta que deben presentar los usuarios al interior del taller, por lo que lo que se busca es modificar dicho reglamento actualizarlo para que no sólo abarque la conducta del interno sino que además algunos procesos normativos y de fiscalización que se deben desarrollar para mantención de este.

Si bien el punto anterior es importante también Cabe señalar en cuanto a la experiencia laboral que presentan algunos usuarios al interior del taller al

ser baja o nula, ya sea en el oficio que se trabaja en madera al interior de su taller como en otras áreas, se tiende a normalizar las capacidades por lo que la percepción que se tiene en algunas ocasiones es irrelevante si se tiene experiencia previa o no.

Esto debido a que, la predisposición de las necesidades particulares de cada caso, a través de las evaluaciones que se realizan, dan cuenta de la posibilidad para ingresar y adquirir algún aprendizaje laboral.

Desde este punto se empieza integrar la motivación como base para las actitudes proactivas que se pueden generar al interior de las cárceles en este caso en el pabellón laboral específicamente en el número 1, donde la percepción que se tiene desde los profesionales es que el usuario necesita un sustento económico por lo que esas horas son de base o su principal motivación para participar de este tipo de talleres .por lo que señalan que se debe realizar evaluaciones más especializadas para ver y evaluar las características personales de cada individuo apuntando específicamente a los procesos psicológicos que estos desarrollan durante el proceso de reclusión.

## 5.2 Interpretación de Hallazgos

A partir de lo anterior si bien no se busca resultados con las perspectivas presentadas por los actores entrevistados durante el proceso de esta investigación se puede extrapolar sin generalizar que existen puntos en común de una visión Clara sobre la situación particular del taller de madera.

Por ejemplo, en la necesidad de una reestructuración a nivel organizacional donde se incluye la oferta programática es decir la planificación las metas y los recursos con los que se cuentan para el desarrollo del taller, se transforma en un punto importante y de base para la mantención y mejoras pretendidas tanto por usuarios, profesionales del área técnica y funcionarios uniformados de Gendarmería.

Está sustentado en lo que engloba la dimensión de mecanismos de funcionamiento, ya que ellas de manera transversal señalan el vacío que existe a nivel administrativo no así lo referente a los procesos de selección que se desarrollan al interior de la unidad penal, incluyendo además que existe una muy buena difusión sobre las actividades que se les puede ofrecer a los usuarios nuevos y antiguos para alguna modificación ya sea de pabellón y la adquisición de nuevos conocimientos en pos de una reinserción efectiva.

En cuanto lo señalado y espera dentro de la dimensión del clima laboral la visión que se tiene de los sujetos entrevistados existe y se percibe gran heterogeneidad, ya que el único punto en el que se encuentran estos sujetos es sobre el tema de la motivación personal que presenta los usuarios sobre el trabajo realizado o que se pretende realizar al interior del taller de madera.

Es por lo anterior que se concluye en base a los lineamientos expuestos a través de los discursos de los sujetos de investigación nos identifican que, el taller de madera esté estructurado de manera óptima para una efectiva reinserción en el área laboral, puesto que durante los procesos de fiscalización y gestión, no fomenten el desarrollo de competencias relacionadas a las capacidades laborales que favorecen a los procesos de integración post penitenciaria; Además de la necesidad en cuanto a las mejoras para el acceso de recursos y mantención de las herramientas, infraestructura y recursos humanos ofrecidos durante este

taller, específicamente ligado a la ejecución de los trabajos prácticos, Son puntos a tomar en cuenta señalado de manera transversal por los sujetos entrevistados.

En cuestión a las proyecciones a largo plazo pretendida tanto usuarios como profesionales del área técnica es fortalecer estas falencias a través de las reuniones y consejos técnicos para la evaluación de las necesidades identificadas y observadas en esta unidad penal.

Resumiendo entonces podemos englobar las proyecciones: mayor desarrollo de competencias laborales en los usuarios participar del taller de madera; mejorar la infraestructura del espacio entregado para su desarrollo; mejorar el acceso de los usuarios a recursos materiales y adquisición de maquinaria nueva para aumentar así la calidad de los productos elaborados por los usuarios; el fortalecimiento de los procesos de reinserción, mediante evaluaciones más personalizadas; gestión de convenios para compra postulación de proyecto que sustenten la existencia del taller de madera.



---

# Referencias

---



## Referencias

- Centro de Derechos Humanos, F. d. (2018). *Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores S.A.
- Chile, G. d. (2017). *Orientaciones Técnicas, Programas de Acción y Reinserción*. Santiago de Chile.
- Chile., G. d. (2015). *Orientaciones técnicas para el personal penitenciario*. Elaboración, P. (2018).
- Errazuriz, F. y J. Barceló. (1874). *Código Penal de la República de Chile*. Santiago de Chile.
- García-Pablos de Molina, A. (2008). *Criminología: una introducción a sus fundamentos teóricos*. Santiago de Chile: Editorial Lexis Nexis, 6ª edición.
- Gendarmería de Chile. (2017). *Orientaciones Técnicas. Programas de Acción y Reinserción*.
- Giddens., A. (2002). *Sociología*. Madrid, España: Editorial Alianza, 4ª edición.
- Google Maps. (2018).
- Molina, G.-P. d. (2008). *Criminología: una introducción a sus fundamentos teóricos*. Santiago de Chile: Editorial Lexis Nexis, 6ª edición.
- Okuda Benavides, M. &.-R. (2005). Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (1), 118-124.
- Olguín, T. y. (2009). *Internos en sistema semiabierto: otras formas de reinserción. Seminario de Título para optar al Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social y el Título de Asistente Social. Valparaíso, Chile: Facultad de Derecho y Cien. Valparaíso, Chile.: Facultad de Derecho y Ciencias sociales. Universidad de Valparaíso.*
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : Mc. Graw Hill.
- Social, D. d. (2017). *Políticas de Resinserción Social en Chile*. Santiago de Chile.

Social, R. (20 de diciembre de 2018). <http://www.reinsercionsocial.cl>. Obtenido de <http://www.reinsercionsocial.cl/que-es-la-reinsercion/>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones*. Santa Fé, México D.F.: Octava Edición, McGraw Hill Interamericana.

Instituto de Capacitación y Formación "José Jorge 'Tito' Martínez". (14 de marzo de 2019). <http://www.capacitacion.edu.uy/>. Obtenido de [http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd\\_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo\\_1/](http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/)



---

# Anexos

---



## Anexos

### Anexo N° 1: Carta de Consentimiento Informado

Yo \_\_\_\_\_, Rut \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “Las percepciones de los usuarios, profesionales del Área técnica y uniformados de Gendarmería, sobre la Implementación y Situación Laboral del Taller de Madera del Centro de Detención Preventiva Quillota (CDP)”, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es valiosa.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales solo podrá tener acceso el equipo docente de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, que guía la investigación.

Declaro, que se me ha informado ampliamente sobre los beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue será protegida por el Anonimato y la Confidencialidad.

La investigadora responsable del estudio, Camila Valenzuela Pérez, se ha comprometido a responder cualquier duda o consulta que les plantee acerca de los procedimientos de que se llevarán a cabo relacionados con la investigación.

Asimismo, la entrevistadora me ha dado la seguridad de que no me identificara en ninguna oportunidad en el estudio, y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados de forma confidencial. en caso de que el producto de este trabajo se requiera presentar al público externo (publicaciones, entre otras presentaciones), se solicitará previo consentimiento de autorización. Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe, para ser presentado como parte del proyecto de título de la investigadora.

He leído la hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Quillota, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2019.

\_\_\_\_\_  
Firma Participante

\_\_\_\_\_  
Firma Investigadora

*Elaboración Propia, 2019.*

Anexo N° 2: Protocolo de Entrevistas Usuarios del Taller de Madera

<b>Protocolo de entrevista Semi Estructurada Usuarios del Taller de Madera</b>	
<b>Fases</b>	<b>Núcleos Temáticos</b>
<b>Preguntas Introductorias</b>	<p>¿Conoce usted que es un taller?</p> <p>¿Desde cuándo se encuentra participando en el Taller de Madera?</p> <p>¿Cuándo se enteró de la existencia del taller de Madera?</p> <p>¿Qué expectativas tenía usted sobre el Taller de Madera?</p> <p>Podría relatarme, ¿en qué consiste el Taller de Madera?</p> <p>Podría señalarme ¿Qué actividades realiza al interior del Taller de madera?</p>
<b>Preguntas de contenido o por objetivo</b>	<p>¿Tiene usted conocimiento de qué manera se puede acceder al Taller de Madera?</p> <p>¿Conoce usted los requisitos para este Taller?</p> <p>Podría relatarme ¿De qué manera postulo para participar del Taller de Madera?</p> <p>¿Tiene conocimiento usted de qué materiales se entregan para el Taller de Madera?</p> <p>Según su experiencia ¿De qué manera se ejecuta taller de Madera?</p>

	<p>¿Tiene usted conocimiento de alguna ayuda o intervención de personas externas a Gendarmería en el desarrollo del Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es SI, ¿podría explicarme de qué manera se relaciona con el Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es NO, ¿Conoce usted de alguna razón por la que no exista?</p> <p>¿Conoce usted lo que es una capacitación Laboral?</p> <p>Si la respuesta es SI; Según su experiencia, ¿Ha participado en alguna Capacitación en el Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es NO; Podría relatarme ¿Por qué razones no ha participado en alguna capacitación?</p>
<p><b>Preguntas de contenido o por objetivo</b></p>	<p>¿Tiene conocimiento de algún reglamento que intervenga en el desarrollo del Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es SI; ¿Podría contarme de que manera lo controla?</p> <p>Si la respuesta es NO; ¿Podría indicarme las razones por las que no conoce?</p> <p>¿Puede relatarme si tuvo alguna experiencia laboral previa relacionada al trabajo realizado en el Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es SI; ¿Podría decirme cual o cuales han sido?</p>

	<p>Si la respuesta es NO; ¿Tiene usted experiencia laboral en otras áreas laborales?</p> <p>Podría relatarme ¿Qué lo motivo a participar del Taller de Madera?</p> <p>Y actualmente ¿Qué lo motiva a seguir participando del Taller?</p> <p>¿Le ha generado algún beneficio el participar del Taller de Madera?</p> <p>¿De qué manera podría aportar el Taller de Madera en su proceso de reclusión?</p> <p>¿Ha visualizado cambios en su proceso de reclusión al participar del Taller de Madera?</p>
<p><b>Preguntas de cierre</b></p>	<p>Podría contarme ¿Cuál ha sido su experiencia en el Taller de Madera?</p> <p>¿Cree usted que el Taller de Madera ha cumplido sus expectativas?</p> <p>Si existiese la posibilidad ¿Qué mejoraría o cambiaría del Taller?</p> <p>Para finalizar ¿le gustaría señalar alguna observación o comentario con respecto al Taller de Madera?</p>

Anexos N° 3: Protocolo Entrevista Funcionarios Uniformados de Gendarmería

<b>Protocolo de entrevista Semi Estructurada uniformados de Gendarmería</b>	
<b>Fases</b>	<b>Núcleos Temáticos</b>
<b>Preguntas Introdutorias</b>	<p>¿Podría contarme de que manera interviene un funcionario de gendarmería en los talleres al interior de este recinto penal?</p> <p>Podría contarme ¿Qué función desempeña usted en el Taller de Madera?</p> <p>¿Hace cuánto realiza esa función?</p> <p>Podría relatarme, ¿en qué consiste el Taller de Madera?</p> <p>Podría señalarme ¿Qué actividades se realizan al interior del Taller de madera?</p> <p>¿Qué expectativas presentaba usted sobre el Taller de Madera?</p>
<b>Preguntas de contenido o por objetivo</b>	<p>Podría relatarme ¿de qué manera se informa a los usuarios de la existencia del Taller de Madera?</p> <p>¿Podría explicarme cual es el proceso de los usuarios para postular al Taller de Madera?</p> <p>¿Conoce usted qué tipo de requisitos deben cumplir los usuarios para realizar una postulación?</p>

En relación a la ejecución del Taller de Madera, ¿según su experiencia cual es la planificación previa para el desarrollo de este?

Podría contarme ¿Cuáles son los recursos entregados al Taller de Madera por parte de Gendarmería?

¿Tiene usted conocimiento de alguna ayuda o intervención de personas externas a Gendarmería en el desarrollo del Taller de Madera?

Si la respuesta es SI, ¿podría explicarme de qué manera se relaciona con el Taller de Madera?

Si la respuesta es NO, ¿Conoce usted de alguna razón por la que no exista?

¿Podría relatarme si ha tenido alguna capacitación para las labores realizadas al interior del Taller de Madera?

Y ¿Podría señalarme si los usuarios participantes del Taller han participado de alguna capacitación laboral?

Si la respuesta es SI; podría relatarme, ¿Qué capacitaciones se han realizado en el Taller de Madera?

Si la respuesta es NO; Podría relatarme ¿Por qué razones no se han realizado capacitaciones en el Taller de Madera?

<p><b>Preguntas de contenido o por objetivo</b></p>	<p>Desde su punto de vista ¿Cuál es la normativa legal a la que se acoge el taller de madera?</p> <p>¿De qué forma cree Ud. que se relaciona el Decreto N° 943 con el funcionamiento del taller de madera?</p> <p>¿Conoce usted si los usuarios tienen experiencia laboral previa al Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es SI; ¿Podría decirme cual o cuales han sido? y, ¿Se relacionan con el trabajo realizado en el Taller de Madera?</p> <p>Si la respuesta es NO; ¿Conoce las razones de que no tuvieron experiencia previa?</p> <p>Desde su apreciación ¿qué tipo de motivación presentan los usuarios del Taller de Madera?</p> <p>¿Podría relatarme si dicha motivación influencia de alguna manera el trabajo que realizan al interior del Taller de Madera?</p>
<p><b>Preguntas de cierre</b></p>	<p>¿Cuál sería su apreciación del taller de madera?</p> <p>¿Cuál ha sido su experiencia como funcionario de gendarmería en el desarrollo del Taller de Madera?</p>

	<p>Desde sus expectativas iniciales ¿de qué forma cree usted que se han cumplido?</p> <p>Si existiese la posibilidad ¿Qué mejoraría o cambiaría del Taller?</p> <p>Para finalizar ¿le gustaría señalar alguna observación o comentario con respecto al Taller de Madera?</p>
--	--

Anexos N° 4: Protocolo de Entrevista Profesionales del área Técnica

<b>Protocolo de entrevista Semi Estructurada área técnica</b>	
<b>Fases</b>	<b>Núcleos Temáticos</b>
<b><i>Preguntas Introductorias</i></b>	<p>¿Tiene conocimiento de que se realiza un taller de madera en esta unidad?</p> <p>Podría comentarme ¿Cuál es la función de este taller al interior de esta unidad penal?</p> <p>¿Cómo se vincula profesionalmente usted a este taller?</p> <p>Podría relatarme, ¿en qué consiste el Taller de Madera?</p> <p>Podría contarme ¿Qué expectativas tiene Ud. de este Taller?</p>
<b><i>Preguntas de contenido o por objetivo</i></b>	<p>Según su experiencia, ¿Qué tipo de planificación se elaboró para ejecución del Taller de madera?, y ¿desde qué fecha se encuentra en funcionamiento?</p>

	<p>Desde su experiencia, ¿Cuáles son los recursos para que este taller se lleve a cabo?</p> <p>Según su percepción ¿Qué Capacitación laboral se le entrega a los usuarios participes del taller de madera?</p> <p>En relación a lo señalado anteriormente ¿existe algún convenio con un ente público o privado para poder realizar este taller?</p> <p>Si la respuesta es NO: ¿Podría señalarme las razones de que no exista?</p> <p>Si la respuesta es SI ¿Podría decirme Ud. ¿De qué manera interviene este convenio dentro del taller de madera?</p> <p>Y ¿de qué manera se les informa los internos de la existencia de este taller?</p> <p>Podría relatarme ¿Cuál es el proceso para que los internos accedan a este taller?</p> <p>Y ¿Qué requisitos deben tener para participar en el taller?</p>
<p><b><i>Preguntas de contenido o por objetivo</i></b></p>	<p>Desde su punto de vista ¿Cuál es la normativa legal a la que se acoge el taller de madera?</p>

	<p>¿De qué forma cree Ud. que se relaciona el Decreto N° 943 con el funcionamiento del taller de madera?</p> <p>Según su conocimiento ¿existe algún tipo de experiencia laboral previa de los usuarios del Taller de madera?</p> <p>Y dicha experiencia ¿Se relaciona con lo ejercido en el taller de madera?</p> <p>¿Cree Ud. que existe algún tipo de motivación de los participantes del taller de madera?</p> <p>¿De qué manera cree Ud. que dicha motivación afecta a los usuarios del taller de madera?</p>
<p><b>Preguntas de cierre</b></p>	<p>¿Cuál sería su apreciación del taller de madera?</p> <p>¿Cuál ha sido su experiencia profesional en relación con el taller de madera?</p> <p>Si pudiera modificar o mejorar algún aspecto operativo del taller de madera ¿Cuál o cuáles serían?</p> <p>Para terminar, ¿Existe algún otro comentario y/o observación con respecto del taller que quisiera señalar?</p>



Facultad de Ciencias Sociales Escuela de Trabajo Social