

REVISTA DE ESTUDIOS CRIMINOLÓGICOS Y PENITENCIARIOS



GENDARMERÍA DE CHILE

ESTUDIO CUALITATIVO DEL PROGRAMA LABORAL EN EL CENTRO DE REINserCIÓN ABIERTO



MANUEL RODRÍGUEZ

Ana Luisa Millán Contreras

*Trabajadora Social de la Universidad de Chile y Magíster en Políticas Sociales de Universidad Academia de Humanismo Cristiano
Profesional de la Unidad de Investigaciones Criminológicas, dependiente de Gendarmería de Chile.*

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito contribuir al logro de mayor conocimiento respecto de las condiciones materiales y contractuales en que desarrollan las actividades laborales los penados, a través de las cuales se encuentran haciendo el proceso de reinserción social. También trata sobre sus experticias laborales, algunos aspectos de carácter subjetivo que presentan con relación al trabajo y la opinión de los jefes o supervisores directos de los participantes del estudio, respecto de la calidad de la tarea específica realizada y comportamiento laboral de los mismos.

Respecto de la información más relevante obtenida, ésta dice relación con diversos procesos vividos por los participantes del estudio, los cuales se constituyeron en hitos significativos en su trayectoria de vida. Emerge nítidamente cómo las personas participantes de esta investigación lograron hacer un incipiente proceso de rehabilitación, que les ha permitido reinsertarse laboralmente con holgura y, en algunos casos, con éxito. Se evidencia la alta valoración que los penados le otorgan al trabajo y a factores como la calidad de las relaciones interpersonales, entre quienes realizan el citado proceso de reinserción y personas que los habrían influido positivamente. Además se advierte, como un factor de primera importancia, la influencia de la familia en los procesos de cambio de comportamiento. Finalmente, son los profesionales de las áreas técnicas, tanto de las unidades penales, como del Centro de Reinserción Abierto Manuel Rodríguez (CRAMR), quienes mayor influencia positiva han generado en los penados, especialmente por un tipo de relación profesional que establecen, basada en la empatía, respeto y aceptación, a través de talleres para el desarrollo personal, y actividades de acompañamiento en el proceso de reinserción laboral y socio familiar.

INTRODUCCIÓN

A través de la historia del hombre, el trabajo ha sido el factor fundamental para su desarrollo y para el mantenimiento de las sociedades en las que se desenvuelve, evolucionando a través del tiempo de igual modo que lo ha hecho su significado. De esta forma ha transitado desde sociedades primigenias, donde se le asoció -más allá de lo productivo- a cuestiones de carácter identitario y trascendentes, pasando más tarde por la influencia de la ética Luterana y Calvinista que implicaba superar la concepción medieval cristiana del trabajo. Posteriormente en los siglos 18 y 19 el trabajo se constituyó como centro y fundamento del vínculo social, para continuar en el siglo 20 enfrentado a la dinámica del desarrollo capitalista. Actualmente enfrenta el proceso de cambio denominado *globalización de los mercados*, re-estructuración que ha generado profundos cambios en la forma como se organiza el trabajo y en las relaciones laborales. Importantes avances tecnológicos (entre otros factores) han impactado al ámbito laboral, disminuyendo la necesidad de fuerza de trabajo y mano de obra en los procesos productivos. Esto ha disminuido los puestos de trabajo, aumentado las exigencias para optar a los diferentes desempeños laborales, constituyéndose, esto último, en uno de los factores de selección o discriminación más eficaces del nuevo orden mundial. En la práctica, pareciera ser que la inserción y mantenimiento del individuo en puestos de trabajo, le está implicando cada vez más desgastantes esfuerzos, situación que se torna aún más difícil para poblaciones que presentan características socio-económicas y culturales de marginalización, como lo es la población penal. En efecto, ésta presenta menor capacitación laboral específica, menor formación para comportamientos e interacciones laborales adecuadas y menor capital cultural y social, convirtiéndose el trabajo para este grupo humano específico, en un recurso cada vez más escaso.

En el caso de las personas privadas o restringidas de libertad por cumplimiento de condenas (población de este estudio), superar los escollos que esta situación plantea una vez recuperada la libertad, constituye un desafío aún mayor, en la medida que uno de los pilares imprescindibles para su reinserción social es que puedan lograr los medios económicos necesarios para la manutención, a través del ejercicio de una actividad lícita remunerada.

Se termina de completar este complejo escenario y con manifiesta evidencia, con la escasa apertura de la sociedad a otorgar una oportunidad de trabajo a personas que han cometido delitos. Esto se constata tanto a nivel de entes privados, como también por la inexistencia de una política pública respecto de inserción laboral de reos. Es claro que esto último constituye un tema de gran complejidad. En la medida que el trabajo se torna en sí cada vez más escaso para la población con menos calificación que no ha cometido delito, más aún lo es para quienes deben hacer un proceso de reinserción social, en una sociedad donde el delito se analiza fundamentalmente desde una óptica ético-moral, mostrándose los

oferentes de trabajo renuentes a la contratación de penados, y la sociedad en general indiferente -sino contraria- a la inversión de parte del Estado en su rehabilitación y reinserción.

Por lo hasta aquí planteado, y a la luz de los actuales escenarios que se perfilan en los mercados laborales, es necesario mirar con atención el rumbo que lleva el esfuerzo orientado a la capacitación de los penados en el ámbito penitenciario y su posterior colocación laboral. Desde las propias debilidades que se advierten en esta área del quehacer penitenciario, se deduce que la capacitación laboral penitenciaria debe, cuanto antes, volverse pertinente a las exigencias de los mercados de trabajo, competitiva en cuanto su calidad, con disponibilidad de parte del Sistema Penal de los recursos necesarios, de infraestructura, insumos y monitores laborales. Sin embargo, más allá de todo ello, y por la necesidad de un actuar institucional con mirada sistémica, se requiere de un diseño del Sistema Penitenciario y la correspondiente planificación de la trayectoria de los penados en el sistema carcelario, a objeto de ampliar el logro de objetivos de rehabilitación y potenciar al máximo los recursos.

Finalmente con relación al tema laboral, el desarrollo de las sociedades impone cada vez más la aspiración que no se trata ya sólo de la obtención de trabajo, sino que éste debe asegurar a las personas, ingresos que le permitan al menos un piso de bienestar material y la mantención de un nivel de identidad laboral básico, aspectos sobre los cuales existe ya un consenso en las sociedades más civilizadas, que claramente son factores determinantes en la armónica mantención del tejido y paz social.

Es por todo lo expuesto, que el presente estudio centra su atención respecto de una preocupación fundamental en los Sistemas Penitenciarios modernos, y desde las dos últimas décadas también en el Sistema Penitenciario Chileno, como uno de los ejes centrales de los procesos orientados a la rehabilitación de los mismos, que una vez cumplida la pena, debería constituirse en una herramienta eficaz de reinserción social.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Gendarmería de Chile tiene por mandato (en síntesis) la vigilancia de la población penal y la contribución a su rehabilitación y reinserción social. Esto último implica la habilitación y rehabilitación de los penados en muchos aspectos, siendo no obstante una condición *sine qua non* para ello la capacitación laboral y una posterior inserción laboral. Sin embargo, esta tarea enfrenta serios obstáculos de los que derivan algunos requerimientos, como son -entre otros- una sólida política penitenciaria, una propuesta técnica creativa y pertinente de rehabilitación y recursos suficientes para cumplir dicha tarea, cuestión esta última que se perfila ya del todo insoslayable.

Es ya de consenso -en los distintos ámbitos involucrados-, que la rehabilitación y posterior reinserción social de la mayor parte de la población penal requiere, imprescindiblemente, del sólido desarrollo e implementación de al menos dos ejes: la escolarización de los penados y una capacitación laboral pertinente y de calidad. Estos procesos, por su complejidad y extensión en el tiempo, pareciera que no pueden llevarse a efecto sino en reclusión, con el penado bajo control y supervisión permanente, para posteriormente en un medio libre controlado, realizar un segundo proceso, tan o más difícil que el anterior, como es el de reinserción familiar, laboral y comunitaria. Sin embargo, el logro pleno de esto requiere de profundos cambios en el Sistema Penitenciario y expresaría un nivel de evolución del mismo, ya que hasta aquí éste ha debido transitar una precaria trayectoria, devenida tanto del magro producto alcanzado en la acción rehabilitadora, como del débil prestigio Institucional.

Para científicos jurídico-sociales, expertos en el tema criminológico penitenciario, de persistirse en la actual orientación respecto del enfrentamiento de la “cuestión delictiva”, se continuará dando respuesta a la problemática de la comisión de delito con la estrategia del encarcelamiento. Con esto solo se aplazará la reincidencia delictual, sumándose ésta a los nuevos delitos que cometen quienes delinquen por primera vez, consolidándose un viejo círculo vicioso: delito igual cárcel, igual más delito, igual más cárcel. Todo esto con el consiguiente daño a las víctimas de delito, a los victimarios (quienes profundizaran un proceso de deterioro de todo orden en prisión) y también al erario público, lo que es decir a toda la ciudadanía. Ello sin adentrarse en el análisis más fundamental, que es el eje constituido por el daño o costo humano, tanto de las víctimas como de los victimarios.

Existe además profusa evidencia que, en materia de problemáticas sociales, los mayores réditos son generados a partir del abordaje de las causas que las originan y/o consolidan, y no desde la represión de sus expresiones o síntomas -como sería frente al delito, el encierro no complementado con acción para la rehabilitación-. Directamente relacionado con lo anterior, cabe destacar que hasta ahora los acentos de la acción Institucional han estado puestos principalmente en el cumplimiento de la función de encierro y vigilancia para

impedir la fuga. Esta opción, vigente aún en algunos países con menor desarrollo que Chile, está en estrecha relación con una concepción del cumplimiento de penas, que se identifica más con la protección de la ciudadanía de quienes han cometido delito, que con la rehabilitación de estos últimos. Contrario a esto, existen muchos indicadores que nos orientan a que en un Estado de Derecho y con cierto nivel de desarrollo humano -como pretendemos es el nuestro-, la rehabilitación y reinserción social de quienes han cometido delito, pareciera ser la única forma posible de “rescatar” a quienes delinquen y proteger definitivamente a la población no delictiva.

Por otra parte, asistimos hoy a una compleja dinámica a nivel mundial (que también afecta a nuestro país), que está generando profundas transformaciones, especialmente en el ámbito laboral. En síntesis, han disminuido los puestos de trabajo, especialmente mano de obra en los procesos productivos, aumentado junto con ello las exigencias para optar a los diferentes desempeños laborales (Castel, 2008). Esta situación se agrava para la población penal, con menor habilitación educacional y capacitación laboral específica, sumándose a lo anterior la escasa apertura de la sociedad a otorgar una oportunidad de trabajo quienes han cometido delito. Junto a esto, el trabajo asume fundamental importancia en el denominado *Proceso de Constitución de Sujeto* (Millán, 2006), cuestión de centralísima importancia en la contención de conductas antisociales, construcción de identidad y fortalecimiento de autoestima, cuestiones todas básicas para un desempeño social responsable. Si además se considera que uno de los medios por excelencia para el logro de la reinserción social es la obtención de recursos económicos lícitos para la manutención, se evidencia la envergadura de las barreras y escollos que los penados deben enfrentar para su reinserción social.

No obstante todo lo expuesto, en una perspectiva acorde al nivel de desarrollo alcanzado por el país y de acuerdo a exigencias de organismos a los que se ha incorporado recientemente, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Sistema Penitenciario Chileno ha hecho considerables esfuerzos por mejorar cada vez más la gestión vinculada a la rehabilitación de los penados, como también de lograr mayores recursos de todo orden destinados a educar y capacitar laboralmente a la población penal. Sin embargo, pareciera que los recursos y la gestión Institucional son aún insuficientes. Por lo mismo, es de meridiana importancia evaluar sin autocomplacencia y con objetivos medibles la acción realizada, con miras a trabajar en la elaboración de una política penitenciaria de rehabilitación que arroje resultados positivos y concretos, poniéndose el acento -de manera conjunta- en la cobertura de atención y el impacto derivado de la citada intervención.

Esta tarea requiere generar nuevos conocimientos sobre el fenómeno criminológico y el ámbito penitenciario, que complementen lo cuantitativo y estadístico - orientación metodológica hasta ahora preponderante y que fundamentalmente ha permitido “administrar” el Servicio Penitenciario - especialmente en una de sus funciones más importantes, como es la contribución a la rehabilitación. Es sobre la base de todo lo

anteriormente planteado, se ha concluido la pertinencia de llevar a efecto el presente estudio.

Es preciso conocer más sobre el rumbo que lleva la capacitación y colocación laboral penitenciaria, ya que de ella dependerá en importante medida, la reinserción social de los penados. Junto a ello, también es necesario profundizar en los procesos y motivaciones subyacentes, que experimentan los internos enfrentados a la primera vinculación laboral después de un encierro prolongado, su autopercepción de dominio de un oficio específico, el efecto de las intervenciones profesionales sobre ellos, las expectativas que los internos tienen de sus trabajos y una serie de aspectos que permitirán mejorar nuestras intervenciones, haciendo de la reinserción una realidad y contribuyendo significativamente al logro de mayor seguridad ciudadana y paz social.

ANTECEDENTES

III.1. TRABAJO EN CHILE

Por su nivel de integración, Chile difícilmente puede escapar a los efectos generados por múltiples factores dados desde el contexto económico internacional. En efecto, la introducción de avanzada tecnología en los procesos productivos, la consolidación de una estructura económica de carácter fundamentalmente financiero, la internacionalización y movilidad del capital, entre otras, han generado gran impacto en la estructura laboral tanto en lo que se refiere a disponibilidad de trabajo, como sobre los modos en que se organiza. Se suma a ello una creciente precarización del trabajo en un importante sector de población, que más bien subsiste desde el trabajo informal y desprotegido del efecto del derecho laboral (Castel, 2005). Si bien esta situación afecta a la sociedad de manera general, existen segmentos que estarían siendo mayormente afectados, como los adultos de más de 50 años de edad, las mujeres y los jóvenes. En este último grupo estarían los jóvenes sobre-educados sin experiencia laboral y los jóvenes con baja escolaridad, con y sin experiencia laboral. Respecto de este último segmento, la marginalización laboral juvenil, especialmente de los sectores más pobres, no solo implica una pérdida de ingresos sino la imposibilidad de aumentar capital humano, experiencia y entrenamiento en el trabajo. Esto incidirá a través de toda la vida, expresándose en la obtención de menores ingresos, o en la dificultad de ascenso en la escala de mejoría laboral. La insignificante baja del desempleo en el segmento juvenil de los dos quintiles más pobres, se explicaría además por la importancia de factores como el llamado capital social, es decir red de relaciones de influencia, colegio de procedencia, localización de la vivienda personal, cuestiones todas que asumen una gran importancia a la hora de acceder al empleo.

Por otra parte, una de las consecuencias del aumento de población con estudios universitarios sin una estructura ocupacional acorde capaz de absorberlos, sería una tendencia a la baja en los salarios para los más educados, operando sin más las leyes de mercado; más oferta del producto, más bajo el precio de compra en el mercado. En la práctica, esto operaría en la medida que población joven con educación de tercer ciclo, estaría desplazando a jóvenes con educación secundaria, que hasta hace algunas décadas realizaban funciones que desarrollan hoy los primeros. Esto se habría producido como efecto de la educación superior expuesta a los vaivenes del mercado, la cual en veinte años se ha duplicado. De esta forma, las proyecciones que se hicieron en torno al desempleo juvenil no se han materializado. El principal supuesto, era que una mayor calificación laboral sería apetecida por los mercados de trabajo, con su correspondiente correlato de mejores ingresos, cuestión que en la práctica ha implicado desplazamientos hacia abajo en la escala de desempeños laborales y menores ingresos para los jóvenes con educación terciaria.

Para efectos de este estudio, es razonable suponer que los penados, especialmente los más jóvenes, por sus características de vulnerabilidad social (sino de marginalidad), podrían estar en riesgo de sufrir estos negativos efectos con relación al proceso de reinserción laboral. Este es uno de los motivos, que apoya más fuertemente la necesidad de una mejoría sustantiva en lo referido a la entrega de una capacitación laboral pertinente y de calidad.

III.2. DEL TRATAMIENTO A LA INTERVENCIÓN PENITENCIARIA Y EL ACTUAL MODELO PROSOCIAL

Hasta hace unas décadas, en Chile se consideraba el tratamiento penitenciario desde una concepción clínica y marcadamente asistencialista. Posteriormente, se ha modificado hacia un modelo de trabajo denominado *Pro-social*, orientado a la educación y el desarrollo de competencias sociales. Este modelo adscribe a los preceptos teóricos Conductistas, propendiendo a “instalar” en el sujeto algunas competencias de orden psicosocial, que le permitirán un mejor desenvolvimiento en el medio libre y lo harán “optar” por conductas no delictivas. El citado modelo comprende básicamente las áreas; laboral, educativa, socio-cultural, personal y social. Con la aplicación de este modelo no se pretende lograr una elevada competencia psicosocial del sujeto, considerándose un éxito total si tan solo no reincide criminalmente. Sin mencionar el hecho que en Chile aún no existen evaluaciones de impacto de éste modelo de intervención, se le considera poco apropiado para trabajar con población encarcelada, porque niega al ser humano su autonomía, de generar sus propias conductas y especialmente la posibilidad de darle un sentido a su acción. Complementario a lo anterior, un modelo de rehabilitación penitenciaria debería contener y/o lograr al menos los siguientes objetivos:

1. Lograr en el penado - por muy paradójico que suene - *una concepción positiva de sí mismo*, es decir el desarrollo de un autoconcepto y auto estima positiva y sólida.

Sabido es el impacto que tiene sobre el comportamiento delictivo, la auto-representación delictiva y, estrechamente vinculada a ello, el efecto potente de la profecía auto-cumplida.

2. Lograr en el penado *una comprensión esencial de su situación social y del devenir de su propia biografía, y las implicancias que esto conlleva en su relación con el macro sistema social*. Este proceso denominado *Constitución de Sujeto* adquiere la más alta relevancia en el cuestionamiento y superación del comportamiento delictivo. Puede decirse que en este proceso se encuentra, más que en ningún otro, el meollo para activar cambios de comportamiento, es decir el logro de desarrollo ético y de sentido de ciudadanía del sujeto.

Lo anterior constituye el paso previo a cualquier actividad de rehabilitación penitenciaria, que han de dar los sujetos *para darse cuenta de lo que les ha sucedido y consecuentemente de su actuar antisocial*. En tanto este proceso no sea vivenciado por los penados, cualquier actividad para la rehabilitación no constituirá más que activismo social, la que por cierto conlleva el grave riesgo de que cuando el “activista” deja de estar, mágicamente el “activado” vuelve a fojas cero.

El citado proceso de constitución de sujeto requiere sin embargo de métodos reflexivos, dirigidamente críticos, especialmente dialógicos, y de contacto emocional del sujeto con sí mismo y su entorno familiar dañado, situación que es un denominador común a casi todos los penados, imponiéndose por lejos la metodología de trabajo grupal como una necesidad (por la potencia que conlleva la retroalimentación grupal) por lo menos para esta fase. Desgraciadamente, hasta ahora la intervención penitenciaria ha desestimado este tipo de metodologías, un poco por desconocimiento, un poco por prejuicios.

CAPACITACION LABORAL Y SISTEMA PENITENCIARIO

Pensar en capacitación laboral en el sistema penitenciario es situarse de lleno en el ámbito de la rehabilitación y la reinserción social de los penados, tema este último muy extenso y complejo que obliga a algunas reflexiones y distinciones preliminares. Gendarmería de Chile tiene por misión dos mandatos; por una parte la vigilancia y custodia de los penados, y por otra la contribución a la rehabilitación y reinserción social de estos. La primera de ellas, es la misión que tradicionalmente se perfila como central en el que hacer del sistema penitenciario y también es aquella con la cual la ciudadanía, mayoritariamente identifica la actividad institucional de línea. No obstante ello, el segundo mandato institucional, la contribución a la reinserción social en base a un adecuado proceso de rehabilitación, no es menos importante, especialmente para sociedades como la chilena, que se precien de haber

alcanzado un cierto nivel de desarrollo. Por lo demás frente a las personas que han cometido delitos, pareciera ser dado el nivel de civilización alcanzado por las sociedades, que no existiría otra alternativa posible que un trabajo serio por la rehabilitación y la reinserción social de ellas. Sin ir más allá y desde una perspectiva solamente pragmática, la mantención de un reo en reclusión es altamente onerosa a los Estados, para mantener a estos solo en un encierro sin otro objetivo que proteger a la ciudadanía. Más tarde o más temprano la persona que cometió delito saldrá en libertad, muy probablemente -sin un proceso efectivo de rehabilitación mediante-, volverá a reincidir, con el consiguiente nuevo encarcelamiento y el mayor deterioro que ello implica para los sujetos, encarcelamiento que cada vez será más largo, con el consiguiente nuevo gasto para el Estado y así sucesivamente en un espiral sin fin. Es cierto, que periódicamente escuchamos insólitas “soluciones a la cuestión delictiva”, tales como trabajo forzado, reclusión en aislamiento absoluto, aislamiento geográfico, fusilamiento tras juicios breves y otras de similar tenor. Estas propuestas, por la ignorancia que expresan y la brutalidad que implican, no resisten análisis alguno, ya que -evolución social mediante- la legislación no lo permite, dado que obviamente son atentatorias de los fundamentos filosóficos y culturales más preciados de las sociedades occidentales actuales. No se trata de justificar ni mucho menos defender el delito, se trata solo de plantearse humanista y racionalmente frente al fenómeno criminológico, de suyo extremadamente complejo tanto de comprender como de manejar. Por ello cualquier explicación y por ende solución simple frente a la comisión de delito, nos sitúa solo frente a una simplificación de la problemática.

Los sistemas penitenciarios se encargan cotidianamente, de contener en sus organizaciones a un numeroso contingente de seres humanos, que junto con haber hecho daño se encuentran ellos mismos profundamente dañados, condición que en muchos casos se profundiza en su estadía en reclusión. Algunos autores señalan, que esto último se debería a la naturaleza de la cárcel en sí, mientras que otros lo asumen como efecto de las precarias condiciones en que se da el encierro.

El Sistema Penitenciario Chileno cuenta con un Sistema Cerrado (constituido por cárceles, donde se cumplen penas largas y por delitos de mediana a alta gravedad, en muchos casos cometidos por reincidentes), un Sistema de libertad controlada en el Medio Libre (en el que se cumplen penas por delitos menos graves, o completan penas personas que ya hicieron previamente un periodo de reclusión) y un Sistema de Atención Post Penitenciaria (de participación opcional, que apoya la reinserción al medio libre estando ya la persona en libertad plena). Estos sistemas tienen objetivos y necesidades diferentes, y sin embargo son complementarios, debiéndose establecer una lógica secuencial en el paso de uno a otro.

Por otra parte, aún cuando desde diferentes ámbitos no logra establecerse un consenso, respecto de la utilidad o fracaso de la modalidad de la pena privativa de libertad, en tanto la legalidad actual vigente la continúe legitimando con su plena existencia, deberemos seguir conviviendo con ella. Al respecto podemos decir, que es en esta modalidad de cumplimiento de penas, en que se deberían llevar a efecto (y en muchos casos así es) dos

procesos rehabilitadores fundamentales, a saber; la escolarización y capacitación laboral de los reos cuando estos carecen de ella.

La escolarización de los penados es uno de los dos ejes rehabilitadores fundamentales y, por lo extenso del proceso educativo, debiera ser realizada a lo largo de sus condenas; mientras que la capacitación laboral debería entregarse uno o dos años antes del egreso. Es importante señalar además, que difícilmente podría mantenerse a los reos en una condición de solo encierro y sin actividades orientadas a la rehabilitación, para luego *abruptamente* iniciar un proceso de rehabilitación en el medio libre. Una vez en libertad reciben apoyo profesional para enfrentar nuevos procesos adaptativos como son la inserción social familiar y comunitaria, la no reincidencia delictual y la colocación e integración al medio laboral. Finalmente, si bien es cierto que las cifras respecto de la población cubierta por actividades de capacitación son poco relevantes, se debe atender al hecho que, hasta aquí, no se ha definido cual es el porcentaje real que el Sistema debe capacitar anualmente, ya que no todos los que ingresan a presidio requerirían de ella o la aceptarían.

Con relación a la oferta de capacitación, se puede decir que aunque es muy variada, parte importante de ella es poco pertinente a las exigencias y características del mercado laboral, al que deberían insertarse los penados una vez egresados del sistema. La información disponible para los años 2005 a 2008 en el sistema cerrado, se expone en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 1
TOTALES GENERALES CAPACITADOS LABORALMENTE EN LA REGION METROPOLITANA

AÑO	POBLACION PENAL REG. METROP.	POBLACION CAPACITADA	PORCENTAJE
2005	13.944	180	1,3 %
2006	13.779	299	2,2 %
2007	14.812	1.041	7 %
2008	17.311	348	2 %

Fuente: Departamento de Readaptación, Unidad Laboral.
Elaboración Propia UNICRIM. 2009

Proporción de la población capacitada, versus el universo de la población penal de la Región Metropolitana, del cual se desprende el porcentaje de capacitados laboralmente, representando el año 2007 el periodo donde ocurrió un mayor volumen de sujetos capacitados con un 7% y el año 2005 el año de menor volumen de capacitados, con un 1,3 %.

**CUADRO N 2.
DESGLOSE DE CAPACITADOS LABORALMENTE POR UNIDAD CAPACITADORA**

AÑO	POBLACION PENAL CAPACITADA	UNIDADES DE CAPACITACION
2005	30	CDP SAN MIGUEL
2005	150	C.C.P COLINA I
2006	48	CDP SAN MIGUEL
2006	251	C.C.P COLINA I
2007	125	C.C.P BUIN
2007	49	C.C.P TALAGANTE
2007	104	C.D.P STGO SUR
2007	404	C.C.P COLINA I
2007	110	C.C.P COLINA II
2007	60	CDP TALAGANTE
2007	199	CPF STGO
2008	26	C.C.P TALAGANTE
2008	40	CDP SAN MIGUEL
2008	90	C.C.P COLINA II
2008	30	CPF STGO
2008	138	C.D.P STGO SUR
2008	117	CDP PUENTE ALTO
2008	30	C.C.P COLINA I
2008	15	C.C.P BUIN

Fuente: Departamento de Readaptación, Unidad Laboral.
Elaboración Propia UNICRIM. 2009

Las actividades capacitadoras incluyen cursos de tipo artístico manual, aprendizaje de artesanías diversas, formación en computación e informática, y variados oficios, algunos de ellos orientados al área servicios.

El sistema utilizado por el sistema penitenciario para la capacitación de la población penal, consiste básicamente en la oferta de cursos y talleres diversos, que se realizan en las unidades penales en que los reos cumplen sus penas. Estos cursos o talleres son efectuados por monitores que contrata Gendarmería a través de diversos programas, o bien forman parte de programas gubernamentales externos. La oferta de capacitación tanto en cantidad como especificidad, necesariamente debe ajustarse a muy precarias condiciones de espacio e infraestructura, que presentan las unidades penales en la región metropolitana y también a la insuficiencia de instalaciones para capacitación laboral. La falta de maquinarias, herramientas, recursos fungibles suficientes y espacios, ha gravitado hasta aquí negativamente en el impacto de una actividad que es crucial para un efectivo proceso de rehabilitación social. De otra parte también la actividad capacitadora de los reos, se visto dificultada por diversos aspectos tanto de la organización, como de la cultura carcelaria

institucional, que centra básicamente su interés en la función de vigilancia en desmedro de la de rehabilitación.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El presente es un estudio de carácter cualitativo, exploratorio y descriptivo, con uso de la metodología de estudio de casos y muestreo no probabilístico. Se realizó en base a la técnica de entrevista en profundidad y análisis de discurso. Se aplicó un instrumento de recolección de información, consistente en una pauta de entrevista semiestructurada de respuestas abiertas, que fue aplicada sobre una muestra intencionada de 12 casos, (de 38 casos que constituyen el Universo).

INFORMACION OBTENIDA RESPECTO DE PENADOS

VI.1. INICIO LABORAL

Los penados participantes del estudio que actualmente se desempeñan como trabajadores independientes, se contactaron por primera vez con mundo laboral siendo estudiantes de enseñanza básica, sin conocimientos laborales específicos, iniciándose en el denominado trabajo precario y abandonando el sistema escolar una vez iniciada la actividad laboral. Posteriormente en etapa adulta, los entrevistados muestran una tendencia a “ganarse la vida” a través de una actividad remunerada y a permanecer de manera estable en los trabajos, una considerable ductilidad y habilidad cognitiva en el aprendizaje de tareas diversas y una disposición positiva al esfuerzo, ejerciendo una actividad laboral central dentro de un horario de ocho horas y otra adicional después de dicha jornada. Son enfáticos respecto del mal trato de que fueron objetos de parte de sus supervisores o empleadores, refiriéndose con gran pesar haber sido humillados, insultados o ignorados. Concordantemente con lo anterior, algunos entrevistados (los menos) citan el buen trato de jefes o empleadores como un importante elemento motivador al logro y modulación comportamental. Se establecen condiciones laborales materiales y contractuales objetivas, de gran desmedro con que los penados fueron tratados en el ámbito laboral, habiendo ejercido sus actividades laborales sin una legislación que los amparara, o sin el control para su cumplimiento, sin conocimientos sobre derechos laborales básicos, y lo que es más grave, con un trato degradante. También se detecta una crisis de sentido y pérdida de identidad laboral. Finalmente, los entrevistados expresan una preferencia clara por el trabajo regulado, estable y dependiente, señalando dos aspectos que les son fundamentales

y que identifican con buenas condiciones laborales; tales son buen trato verbal y espacio y tiempo adecuados para desayunar y almorzar. Algunos expresan, que en realidad las condiciones materiales del trabajo no eran buenas, surgiendo el juicio que la positiva disposición era de ellos a trabajar. Otros internos califican sin embargos, como malas las condiciones laborales.

“No teníamos ni donde almorzar, lo hacíamos por ahí... parados, o sentados en la tierra, a pleno sol”

“En la municipalidad...fue muy bueno, porque ahí conocí por primera vez los beneficios que como trabajador se pueden tener... servicio médico, vivienda, atención dental, servicio médico de urgencia para un hijo enfermo, vales para calzado, eso lo valoraba... porque ahora eso ya no existe”

A diferencia de los anteriores, los trabajadores dependientes no fueron trabajadores infantiles, no necesitando sus familias apoyo económico para la subsistencia, comenzando a trabajar siendo mayores de edad. Se inician laboralmente como trabajadores apatronados y en tareas muy específicas y definidas, por largos periodos de tiempo y en forma estable en empresas consolidadas. Solo uno de los participantes perseveró en el auto emprendimiento, pero en este caso, se trata de algo muy bien estructurado, formalizado y planificado, cuestión que al parecer tiene más relación con la formación profesional del entrevistado (ingeniero industrial), que con un inicio en trabajo independiente.

Al igual que los entrevistados independientes, mayoritariamente presentan una clara y rotunda preferencia por el trabajo dependiente, afirmando que la condición de independiente sería altamente lesiva para el trabajador. Relevan como conveniencias del trabajo dependiente, la seguridad de estar amparado por la legalidad laboral vigente a través de un contrato de trabajo, de tener previsión social, un ingreso estable, pago de horas extraordinarias, beneficios varios, otorgados a través de departamentos de bienestar y negociación colectiva. Muchos de los entrevistados hacen referencia, a la importancia que le otorgan al acceso a un mundo social, que les permite el desempeño de un trabajo y a situaciones agradables de socialización con sus compañeros de labores, cuestión que no experimentan los independientes y que tiene sobre ellos un negativo efecto sobre el estado anímico, el sentido del humor y un sentimiento de insatisfacción interna. Especial referencia, hacen, -al igual que trabajadores independientes- a la importancia que le dan dentro de lo que consideran buenas o malas condiciones de trabajo, al tema del buen trato de parte de los empleadores o jefes, de ser tratados con respeto, cuestión que pareciera asumir hasta mayor importancia que el monto del ingreso. Cabe destacar que sólo uno de los entrevistados, manifiesta ácidas críticas respecto de sus condiciones de trabajo asociadas a bajo ingreso, falta de contrato y exceso de exigencia, que no guarda relación con las condiciones salariales. En este caso, sí, el bajo ingreso recibido, asume preponderancia por sobre el trato o calidad de las interacciones. Concordantemente con esta opinión, este trabajador considera mejor el trabajo independiente, y aunque no tiene la

experiencia en esa modalidad cree que es mejor porque no se depende de la disposición emocional de terceros, porque la tarea se puede hacer de acuerdo a sus propias preferencias y especialmente porque no se experimentaría discriminación, una vez que el empleador supiera que se trata de un trabajador ex penado. Los mecanismos de acceso a los trabajos iniciales fueron, al igual que en caso de los independientes, por medio de redes cercanas; padres, otros parientes, vecinos que presentan o recomiendan en los distintos ámbitos laborales.

“Prefiero tener un empleador a ser independiente, tengo un sueldo y no tengo que luchar por el dinero que voy a ganar, feriados, licencias médicas y otros derechos, como independiente... muchas veces no se gana nada”

“Teníamos un grupo de amigos y salíamos todos juntos, conversábamos, nos conocíamos, éramos muy unidos, lo que más me gusta es tener compañeros de trabajo, además en el trabajo nos trataban muy bien, nunca nos garabateaban ni humillaban, nos trataban con respeto, uno se sentía como obligado, pero en buena, a tener una buena actitud, a contribuir”

VI.2. CAPACITACION LABORAL PENITENCIARIA

La primera constatación es que la percepción de los internos (trabajadores independientes), es que la capacitación penitenciaria es altamente insuficiente en número y de mala calidad. Se hace referencia a la deficiente organización e insuficientes recursos materiales. De esto, deriva en los penados sentimientos de desmotivación y desvalor personal. No obstante lo que más profundamente resienten los entrevistados, serían cuestiones derivadas de parámetros de carácter ético- moral y reglamentarias, respecto de la actividad laboral en el sistema penitenciario y que los habría afectado moral y económicamente. También se advierte un sentimiento de haber sido -a través de la capacitación- explotado institucionalmente, habiendo sido ésta usada como pretexto para obtención de mano de obra barata. Por el contrario los entrevistados le asignan una gran importancia a los “Talleres de capacitación para el desarrollo personal”, señalando enfáticamente el beneficio obtenido para ellos y sus grupos familiares.

“... además se hacía un ahorro voluntario que después nunca apareció, trabajé cinco años, tenía contrato, pero finalmente no tuve ni finiquito ni imposiciones, durante largo tiempo me hicieron descuentos pero finalmente no llegó nada la A.F.P, además la capacitación no es buena, por ejemplo un curso de guitarra; la promesa era que el instrumento que se fabricaba era para uno y además venía un bono para colación, pero don (lo nombra) un empresario de Colina nos quitó todo”

“Yo comencé a capacitarme en la penitenciaría, con dos profesionales, ellos me ayudaron mucho, a tomar la decisión de cambiar y ver otras cosas, otros puntos de vista. Participé en un curso de desarrollo personal para aprender a comunicarme con otras personas, aprendí tanto con estas profesionales, cosas que no tenía idea que existían, como el valor del trabajo, la empatía, el valor del conocimiento. Me di cuenta que eso que me enseñaban a mí, era efectivamente para mí, que no me estaban haciendo un favor, sino que yo me lo estaba haciendo a mí mismo”

En cambio en la muestra trabajadores dependientes se visualizan juicios y opiniones diversas. Con relación a la calidad de la capacitación, la opinión se presenta dividida en proporciones similares, entre los que consideran que les fue de provecho y quienes consideran que fue una pérdida de tiempo. Dentro de los primeros aparecen en el discurso el C.D.P. Santiago Sur, Colina I y II y CET Metropolitano, como las unidades vinculadas a las mejores experiencias de capacitación laboral. Los oficios que se relevan son en el área mueblería, armado de ventanas y marroquinería. Describen haber hecho artesanías ornamentales menores, que fácilmente parecen poco viables de comercializar. No obstante los entrevistados valoran el haber podido realizar actividades mientras cumplieron reclusión, fuera ésta orientada a capacitación laboral específica o para mejor uso del tiempo libre. Un significativo número de internos expresa no haber recibido capacitación, sino que su participación fue desde el rol de monitor en base a los conocimientos con que contaban, desempeñándose en electricidad y orfebrería. En otros casos se generó una capacitación autodidacta, cuya motivación fue fundamentalmente el querer hacerlo. En este caso se trata de aprendizajes de artesanías utilitarias como joyas y artículos de cuero de uso personal. Posteriormente, los dedicados a la manufacturación de este tipo de bienes, establecen auto-emprendimientos con bastante éxito de venta.

También aparece como los internos se refieren indistintamente a haber sido capacitados para un oficio específico, al haber desarrollado una actividad laboral específica sin remuneración, haber trabajado en la manufacturación de alguna artesanía ornamental o utilitaria con el objeto de obtener algún ingreso, haciendo en el discurso de todas ellas algo similar. Aparece con mucha fuerza la alta valoración que hacen los internos respecto del tipo de capacitación para el desarrollo humano, valorando significativamente el aporte que estas actividades les entregaron a ellos, enseñanzas que posteriormente traspasaron o pusieron en práctica con sus hijos. Llama la atención las reflexiones y juicios críticos que hacen, mostrando sentido de realidad, conocimiento y conciencia sobre el medio social sobre el que deberán desenvolverse una vez egresados del sistema penal. En una perspectiva distinta, pero no menos importante de tener en cuenta, es la reflexión de un entrevistado quien llega a la convicción de que le habría sido provechoso haber aprendido un oficio estando en prisión, considerando el tiempo libre disponible. Finalmente, se establecen diversas expectativas que los internos presentan respecto de la capacitación laboral, como también los factores que más fuertemente genera en estos un alto grado de desmotivación. Con relación a las expectativas, estas se centran en adquirir destrezas

laborales, para insertarse en un puesto de trabajo al cumplir la condena bajo ciertas condiciones de conveniencia.

Se detectan obstaculizadores institucionales que los entrevistados experimentaron en el proceso de capacitación laboral, y que en gran medida serían expresión de una débil política institucional de rehabilitación y reinserción social.

“Para mí la capacitación fue buena, me otorgó bastante experiencia en diferentes cosas, estuve dos años capacitándome en Empresa Wintec, aprendí armado de ventanas de aluminio”

“Considero que lo que aprendí no me sirvió de nada, no me sirvió para trabajar fuera ni para ganarme la vida, la gente no compra cositas de madera, cofres, palomitas... puras tonteras, además en la cárcel hay muy poca oferta para los cursos, siempre faltan, es decir no alcanzan para todos los que quieren participar”

“Hice cursos de comunicaciones humanas, de cómo organizarse la vida, son muchas cosas que enseñan los profesionales que uno antes nunca aprendió y que lo ayudan mucho a vivir mejor, ojala yo mucho antes hubiera tenido esos cursos”

VI.3. MOTIVOS PARA ABANDONAR EL TRABAJO.

Respecto de este tema, en el grupo de trabajadores independientes mayoritariamente emergen cuatro razones fundamentales:

- Rebeldía de estos frente a mal trato verbal y condiciones contractuales,

“Me aburrí de tanto abuso y decidí no ir más”

“Luego venían los insultos y las humillaciones, el jefe era lo que se dice un bruto, nos subía y bajaba a chuchadas, me aburrí de tanto mal trato”

- Dificultades laborales al ser requeridos por el sistema judicial.

“En la municipalidad eran muy buenas condiciones, pero me tuve que retirar cuando me vi envuelto en esto” (se refiere al delito cometido)

“El problema son los antecedentes, como que existe una marca sobre uno, si se pierde algo al tiro lo culpan a uno, eso me paso a mi y me tuve que ir”

- Por opción del trabajo independiente como una forma de asegurar la fuente de trabajo.

“Los subcontratistas no pagan, son mala paga, yo para evitarme eso me dediqué al comercio”.

- Por cambiar de trabajo apatronado a uno independiente

“Creo que el trabajo independiente es mejor para uno, solo uno no le mira la cara a nadie”

En otros casos, se produce una racional evaluación de las posibilidades de mejorar a través del auto emprendimiento. La modalidad de trabajo independiente los libera de la angustia de depender de la valoración de terceros para mantener sus trabajos, alejando así el fantasma de la cesantía. Los aspectos negativos de la actividad laboral independiente referidos por los entrevistados, son: Incertidumbre respecto de los ingresos de que se dispondrá, Restricción en la elaboración de planes y proyectos personales a más largo plazo, Menor posibilidad de ampliar la red de relaciones sociales y socializar cotidianamente. Esto último -en este nivel socioeconómico- asume un significativo nivel de importancia, ya que las personas que ejercen trabajo independiente, configuran situaciones de marcado aislamiento social, con el negativo impacto que ello genera en el plano de la salud mental.

En caso de los trabajadores dependientes la mayoría de ellos aduce mejorías económicas, lo que indica que para estos entrevistados, el buen trato es razón necesaria para desempeñarse establemente en un trabajo, más no razón suficiente para permanecer en él. También por el inicio de un emprendimiento propio, pero que en este caso el tránsito es de trabajador dependiente a independiente, presentando mejores condiciones al iniciar la actividad, con más recursos, con un proyecto de trabajo más madurado y mayores expectativas de desarrollo. Otra razón que aducen es el término de la empresa, situación que los habría dejado sin posibilidad de elección. También se detecta como motivo de abandono del trabajo, las citaciones de orden legal que habrían tenido los entrevistados. Finalmente, también se detecta el abandono laboral por rebeldía y amargura, frente a excesos de parte de algunos empleadores, respecto a no cumplimiento de contrato, salarios, beneficios, horarios etc.

“De cada trabajo me fui por ganar más, por lograr mejorías económicas, no porque haya tenido problemas, estar esclavizado un mes y lo que me pagaban no alcanzaba para nada...si en el fondo uno trabaja por el sueldo, por tener un buen pasar”

“Si pagan poco desmotiva, y no es que no me guste trabajar, considero que no soy flojo, pero se aprovechan que uno tiene que comer, y si tienes hijos... ahí si que te quieren pagar chauchas”

“Fueron condiciones de regulares a malas en cuanto a sueldo, abandonaba porque me daban rabia los sueldos que me pagaban, me venía una impotencia...lo peor es

que nadie para el abuso, no se hacen leyes que controlen el mal trato laboral a los que están tratando de rehabilitarse”

VI.4. TRABAJO DESEMPEÑADO ACTUALMENTE

En relación a trabajadores independientes, se constata que se desempeñan de tres maneras, como artesano, trabajador del arte o en algún trabajo de tipo creativo, como pequeño comerciante asemejándose la gestión a lo que se consideraría una PYME y finalmente, en una tercera forma que sería como trabajador en el desempeño de un oficio, que se ejerce de manera independiente y auto gestionado. De estos desempeños laborales, el que más satisfacción reporta a los entrevistados es el trabajo creativo, estando dispuestos a ganar menos dinero del que podrían obtener en el desempeño de otra actividad, a experimentar un importante nivel de inestabilidad en el nivel de ingresos y a posponer un mayor nivel de consumo en función de realizar mayor inversión en herramientas destinadas a mejorar la calidad final del producto. En este caso, no se estaría frente a trabajo precario, sino a un tipo bastante específico de auto emprendimiento. En cambio, el trabajo que menos gratificación genera en los participantes del estudio, es el de comerciante en la modalidad de PYME, percibiéndose como un trabajo muy sacrificado y de muy bajo rédito, tanto económico como de gratificación personal interna. En el caso de las personas que desempeñan un oficio de manera independiente, les perjudica el no poder acceder a créditos para, -por ejemplo- adquirir algo que se visualiza como de primera necesidad, como es un vehículo utilitario. No obstante las diferencias existentes, todos los entrevistados se perciben a si mismos, capaces de desarrollar sus trabajos de buena forma, manifestando seguridad básica en si mismos y un adecuado nivel de autoestima personal. Con relación a la modalidad de trabajo independiente, plantean que lo eligieron como una forma de rebeldía al mal trato, contenido que aparece en forma reiterada en este estudio. También como una forma de defenderse de la posibilidad de quedar sin trabajo. En esta modalidad de trabajo independiente, los participantes del estudio manifiestan como una forma de integrarse a la sociedad, el cumplir con los requerimientos de inicio de actividades, pago de impuestos y otras formalidades, reconociendo que les ha sido de gran utilidad lo aprendido en su estada en reclusión. Otra manera de sentirse integrados socialmente, es manteniendo relaciones muy cordiales y de respeto con quienes contratan sus servicios.

“Hago todo lo que sea de construcción, tengo hartoo trabajo, lo hago bien, pero me juega en contra no tener vehículo y herramientas, el vehículo no me lo he podido comprar porque necesito crédito y por tener antecedentes no me lo dan”

“Me hice independiente como una forma de rebeldía al mal trato, los clientes -sólo si un trabajo queda demasiado malo- se ponen groseros, en cambio los patrones...por nada a uno lo garabatean”

“Ahora tengo inicio de actividades, y boleta electrónica... porque tengo conocimientos de computación básica que aprendí en Colina I”

Los trabajadores dependientes también presentan un auto imagen laboral positiva, expresando encontrarse muy bien capacitados para el trabajo. Por otra parte todos realizan tareas muy específicas y definidas, permaneciendo todos, menos uno, más de un año en el trabajo.

Por otra parte, todos los internos -excepto uno de ellos-, expresan que el trabajo que realiza lo aprendieron fuera del sistema penitenciario. En cuanto al trato recibido, varios de los entrevistados exponen haber sido tratados con prepotencia e incluso con desprecio, en otros casos el mal trato habría sido más sutil, en forma de no ser considerados, de ser invisibilizados. Con relación al mal trato, es importante señalar que los entrevistados expresan intensos sentimientos negativos con sus empleadores, especialmente en lo relacionado a la discriminación, que suponen de la que fueron objeto por tener antecedentes penales. Por otra parte, también hacen referencia negativa a las cláusulas contractuales, como son sueldos y condiciones laborales en general, expresando gran descontento, porque los ingresos percibidos escasamente les habrían permitido subsistir.

“Trabajo como técnico en mantención de aire acondicionado y climatización o calderas, pero este trabajo no se relaciona para nada con lo que me enseñaron en Gendarmería”

“Yo me considero bien capacitado para hacer este trabajo, pero no tiene nada que ver con la capacitación recibida en el sistema penitenciario”

VI.5. EXPECTATIVAS RESPECTO DE SU ACTUAL TRABAJO.

Los trabajadores independientes centran sus expectativas en primer lugar, en consolidar el emprendimiento actual a través de estrategias tales como; la compra de nuevas herramientas, vehículo de trabajo, logro de red de relaciones empresariales o institucionales ligadas al rubro en el que se desempeña. Otra forma de consolidar el emprendimiento, se plantea a través de la formalización de este, lo que se traduce en el cumplimiento de la normativa de impuestos, permisos y patentes exigidas, ya sea por el SII, (Servicio de Impuestos Internos) o por las municipalidades. Un segundo tipo de expectativas que los internos estudiados plantean como deseables de cumplir, dicen relación con aspectos psico-sociológicos, como es lograr independencia y disipar el temor que provoca el futuro laboral que perciben como incierto, utilizando como estrategia el lograr estabilidad en el desarrollo de una actividad y permanecer en ella por largo tiempo. Otra expectativa en este ámbito, está referida al logro de identidad laboral o arraigo. Finalmente se establece un tercer tipo de expectativas, que dice relación a logros materiales como la obtención de una vivienda y

un vehículo para uso familiar. Sin embargo, esta expectativa aparece sólo en uno de los participantes del estudio.

“Mi meta es consolidarme en lo que hago y tener un vehículo para trabajar mejor y herramientas,...además tengo una buena relación con FOSIS, ellos me hicieron buenos contactos con empresas constructoras”

“...y también sentirme que yo soy de ese trabajo, de ese lugar, que tengo esos compañeros y ese lugar, no sé como explicarlo... me gustaría poder decir, soy de tal empresa y de tal trabajo”

En caso de los entrevistados que actualmente trabajan de manera dependiente, desean comenzar auto-emprendimientos y dejar de ser apatronados. Una expectativa generalizada es el deseo de lograr una vivienda propia, lo que está asociado -más que a la adquisición de un bien material en sí- a la tranquilidad para la familia. La expectativa de logro de estabilidad en los trabajos aparece como algo generalizado, siendo más fuerte aún que el aumento de salario. Finalmente, los entrevistados también expresan el deseo de mejoras sobre el nivel educacional, a través de obtención de títulos universitarios.

“Quiero tener mi propia amasandería, para el negocio tengo dos hornos y una sobadora, me los vendió gendarmería a muy bajo precio, la pondré en casa de mi suegra que es donde vivo ahora, creo que puedo lograrlo”

“Quiero juntar para una casa, tener una familia, para eso requiero tener estabilidad y mejoría económica”

VI.6. CONDICIONES ACTUALES DE TRABAJO.

En el grupo de trabajadores independientes, todos los participantes concuerdan en que sus condiciones de trabajo son de aceptables a buenas. Sin embargo consideran que se las deben a ellos mismos, ya que de diferentes maneras todos hacen esfuerzos porque así sea. Es importante destacar, que los entrevistados hacen referencia no solo a condiciones materiales de trabajo, sino también a climas laborales, donde el buen trato nuevamente emerge como algo muy importante. Resaltan la posibilidad de autonomía y libertad que le posibilita el trabajo de manera independiente. En cambio en una apreciación global respecto de la conveniencia (o no) del trabajo independiente, se establecen diferencias.

“Son buenas, en realidad yo me proporciono todo, alimentación y seguridad, mi señora me da la comida para llevar todos los días, porque en las casas ya no dan nada, pero el trato es bueno”

“Trabajar independiente no tiene beneficios, si uno se enferma no gana nada, la atención de salud la obtenemos por la tarjeta PRAIS que la tiene toda la familia, tampoco en la casa donde uno hace trabajos le dan almuerzo”

En cambio en el grupo de trabajadores dependientes las opiniones están divididas, entre los que (mayoritariamente) consideran que son pésimas y consecuentemente presentan expectativas catastróficas, uno de ellos que piensa que son regulares condiciones, y uno considera que sus condiciones son aceptables.

“Da rabia porque para uno nada mejora, al menos yo he podido demostrar que no le hago asco al trabajo, pero pienso en mi inestabilidad, en que prácticamente no tengo futuro, trabajo y trabajo y siempre estoy donde mismo”

“No se mejora, se empeora, porque si usted pierde el trabajo queda en la calle, hay que irse al hogar de Cristo... claro que habría que ser anciano... en esperar me muero de hambre y frío, así de simple”

VI.6. SIGNIFICADO DEL TRABAJO

En caso de los trabajadores independientes, este fue tal vez uno de los aspectos en que hubo mayor consenso en las respuestas de los participantes, en el sentido que todos le atribuyen un componente marcadamente positivo, constatándose lo siguiente: En el trabajo los entrevistados encuentran una fuente de realización personal, concordando con todas las teorías que vinculan al trabajo con la construcción de identidad. Se visualiza el trabajo como un elemento de orden terapéutico asociado a la salud mental. Se le considera como una forma de honrar ciertas tradiciones o valores familiares. Se le identifica como un mecanismo de dignificación, una forma de recobrar el auto respeto tanto de si para si mismo, como de la familia, y de lograr tranquilidad espiritual. Finalmente los participantes identifican el trabajo con tranquilidad material para sus familias, aspecto al que le asignan un alto valor.

“Es gratificante cuando cierro el negocio, me siento a comer y estoy tranquilo, descanso tranquilo, el trabajo significa dignificarse, es decir, recibir un dinero que es bien recibido por la familia, porque ha sido ganado, no robado”

“Trabajar es hacer algo por otros, que a su vez hacen también algo por uno, eso es algo que yo antes no comprendía bien, mejor dicho nunca me di cuenta, pero me hicieron cursos y talleres donde hablábamos de esas cosas y fui comprendiendo”

Los trabajadores dependientes por su parte ponen el mayor énfasis en el componente de dignificación que implica el trabajo, relevando un sentimiento de satisfacción interna difícil

de definir por ellos. Aparece como de gran importancia un sentimiento de pertenencia a la sociedad en la que se encuentran, que los hace sentirse muy bien y los hace desarrollar un sentimiento de empatía y respeto hacia “los otros”. Un segundo elemento que emerge, es la importancia que le confieren a la familia y al bienestar, tanto material como psicológico, que creen podrían proporcionar a ésta a través del ejercicio de un trabajo.

Junto a lo anterior, está la gran valoración que les produce que las familias acepten de muy buen agrado el dinero que obtienen trabajando y que no sea producto del robo. Este hecho más que ningún otro, incentiva a los entrevistados a mantenerse en los trabajos. También aparece el componente gratitud hacia las familias, por haberlos acompañado durante largos años de presidio y poder retribuirles a través del trabajo, el esfuerzo realizado. Citan el trabajo como un importante mecanismo de refuerzo social, generándoles sentimientos de gratificación el reconocimiento de parientes y amigos, respecto de que obtengan un ingreso por vía lícita. En este aspecto, los entrevistados reafirman valores que vieron reflejados en sus padres, con un ejemplo de vida de trabajo y responsabilidad. Por otra parte, los entrevistados hacen referencia explícita a la institución de gendarmería de Chile en dos sentidos, en uno positivo expresan reconocimiento, al haber sido beneficiados con la estadía en el sector laboral institucional. En un sentido negativo consideran que en gendarmería no se capacita laboralmente, realizándose en cambio actividades improductivas. Otro sentido que los entrevistados le otorgan al trabajo, es de tipo psicológico, reforzamiento de la autoestima, como medio de distracción y aprendizaje y como medio para planificar la vida. También aparecen sentimientos del todo negativos como desesperanza y tristeza, que surge de un análisis que hacen de la realidad, en donde no tendrían cabida por el bajo nivel educacional y falta de una experticia laboral específica, que los facultara para desempeñarse con mediano éxito en una tarea. Otro aspecto que les genera sentimientos de desánimo es lo bajo de los salarios. Finalmente, mencionan el trabajo como una alternativa a estar recluido, por lo que lo consideran un medio para poder salir del encierro.

“Encuentro que me he dignificado, que he mejorado mucho como persona a través del trabajo, me siento como parte de algo, integrado, no solo de a la empresa sino de algo mayor, de la gente que vive en Santiago, del mundo, de la sociedad, antes me sentía muy mal, separado, impotente”

“Además cuando uno trabaja la familia está más contenta, es diferente llegar con el dinero robado que de haber trabajado, uno siente como un orgullo, como una satisfacción, se pueden hacer proyectos, planes, yo antes no comprendía eso señorita, hay tantas cosas que uno no sabe... que no imagina siquiera...”

VI.7. PERSONAS QUE LOS INFLUYERON POSITIVAMENTE PARA DEJAR DE DELINQUIR

Se establece en el grupo de trabajadores independientes que son los padres, las relaciones entre pares y amigos del barrio, y las relaciones con cónyuge, conviviente y/o hijos, especialmente las hijas. Lo más relevante que emerge, es un tipo muy particular de relación de influencia hacia los penados, dada con amigos de nivel socio económico y cultural superior al de los penados, que estos habrían logrado construir y habría sido especialmente en espacios de actividad deportiva. Esta influencia habría operado a través del llamado “efecto demostración”, es decir a través de la inter-acción cotidiana, estos amigos de nivel socio-económico mejor, les habrían mostrado a los penados maneras distintas de vivir y de relacionarse, y que los participantes quisieron imitar. Se manifiestan de manera muy clara, sentimientos de gratificación que genera en los penados, el hecho que la familia reciba con alegría el dinero que estos aportan obtenido del ejercicio de un trabajo lícito. Esta situación se observa en familias sin componentes culturales de tipo criminógenos. Finalmente, emerge claramente la influencia institucional de Gendarmería de Chile, perfilándose a través del reconocimiento que hacen los entrevistados, del efecto sobre ellos y sus relaciones sociales más cercanas, aprendizajes, experiencias y procesos vividos a través de talleres formativos y de desarrollo personal, realizados por los profesionales de trato directo de la institución.

“Sí amigos con quienes hago deportes, con ellos recorrí Chile, son todos profesionales, yo siempre los veía trabajando, esforzándose, ellos me influyeron positivamente, yo quise ser como ellos”

“Participé en cursos de desarrollo personal para aprender a comunicarme con otras personas, aprendí tanto con estas profesionales, cosas que no tenía idea que existían, como el valor del trabajo, la empatía, el valor del conocimiento. Me di cuenta que eso que me enseñaban a mi, era efectivamente para mi, que no me estaban haciendo un favor, sino que yo me lo estaba haciendo a mi mismo”

“En Gendarmería debería haber gente más capacitada, que entienda mejor las relaciones humanas, yo ahí conocí a algunas personas que entendían mejor...eran funcionarios...algunos eran respetuosos”

Los trabajadores dependientes entrevistados citan a sus padres de quienes habrían recibido un ejemplo de trabajo. A las parejas e hijas (os) como incentivo a la superación y al auto cuidado, mientras se estuvo en prisión y para no volver a delinquir actualmente. Los solteros citan en términos generales a la familia en su totalidad, padre, madre hermanos y el apoyo incondicional que estos brindaron, valorizándola mucho más. Los entrevistados también citan a instituciones, como instancias o recursos motivadores a trabajar, como entidades religiosas y al igual que los independientes a Gendarmería. Esta a través de sus profesionales de trato directo habría ejercido una significativa influencia positiva. Esta influencia estaría dada fundamentalmente, a través del apoyo recibido y la calidad de la

interacción personal con estos. Finalmente, los entrevistados citan a los jefes de sus actuales trabajos. En estos últimos casos, los entrevistados expresan una fuerte necesidad de identificación con modelos positivos en el tipo de relaciones interpersonales, estilos de comportamientos, modos de actuar ante determinadas circunstancias etc. No está de más citar, que dentro del grupo de entrevistados, uno de ellos respondió que no habría recibido influencia de terceros para hacer cambios comportamentales y que solo se lo debía a sí mismo y su propia reflexión, cuestión perfectamente coherente con las características del entrevistado quien cuenta con educación superior, no presenta cultura criminógena y sí cuenta con cierto nivel de habituación reflexiva.

“La hija menor y mi nieto, ellos me motivaron para cuidarme en la cárcel, en siete años no tuve castigos, riñas, nada, es que pensaba en ellos”

“Lo que más me ha ayudado es el apoyo de mi familia, que es toda gente de trabajo, y también el apoyo del ingeniero jefe y del jefe de obras”

“Considero que los profesionales con los que uno se relaciona diariamente son muy importantes, porque apoyan mucho, se preocupan de uno, no discriminan y lo tratan a uno con respeto, de esa forma uno comienza a respetarse a uno mismo”

“Cada vez que me llama la atención algo de alguien, yo digo: yo quiero ser así, y pienso cómo puedo llegar a ser así. Unos me llaman la atención en lo laboral, otros en lo intelectual o en lo emocional, cada vez voy encontrando un ejemplo a seguir, son como metas”

VI.8. RESPECTO QUE UN PENADO EN PROCESO DE REINserción QUE SE ENCUENTRE TRABAJANDO Y PARALELAMENTE PUEDA COMETER DELITO.

Los entrevistados trabajadores independientes asumen el tema como haciéndolo ajeno a ellos, expresan no saber nada al respecto, en cambio dicen *haber conversado con amigos*. El primer planteamiento, está relacionado con que nadie quiere involucrarse en delitos por el sufrimiento que implicaría a la familia, o porque desean para ellos una vida mejor, que no roce el mundo del delito. Una segunda razón de por qué no se involucrarían en ilícitos, tiene relación con razones de tipo pragmáticas. Los internos entrevistados, al igual como actúan estando en presidio, mantienen una actitud instrumental y de cálculo frente al tema de la comisión de delito. Otra forma de enfrentarlo es desde el sacrificio, desde la resistencia de parte de los penados de cometer ilícitos. Los penados expresan la insatisfacción que les genera los menores ingresos obtenidos por la vía lícita, sin embargo logran resistir al

impulso de delinquir, pudiéndose en estos casos hablar de un indicador de cambio comportamental. Sin embargo este trae aparejado un gran nivel de stress en los penados, fragilizándolos excesivamente en el aspecto emocional y por tanto su posición en la sociedad. Esto deriva en alto riesgo permanente de reincidencia (convertirse en victimarios), y por ende el riesgo de los otros de convertirse en víctimas.

“Mi hijo es sano, no dice garabatos, ayuda, yo lo incentivo porque no puedo dejar que haga lo que yo hice, yo no tengo por qué contaminarlo”

“Llevo tres años trabajando, estoy pobre, pero no he cometido delito, me postergo, me canso y ando de mal genio, pero tengo que luchar, el verano pasado mi señora se enfermó, pero no cometí delito”

Mayoritariamente los entrevistados trabajadores dependientes piensan que se puede volver a delinquir, sin embargo, solo algunos expresan este juicio de manera clara. En cambio, se refieren ampliamente a las razones que justifican la acción delictiva, más bien como justificando el por qué la persona comete delito.

Por otra parte y de manera minoritaria, algunos pocos responden que no volverían a delinquir por ningún motivo. Estos ponen como razón fundamental, no herir más aún a la familia a quienes han revalorado mucho más la vuelta de los años de prisión, por el afecto y apoyo incondicional que esta les prestó. Uno de los motivos más importantes, es detestar que las familias lleguen nuevamente a tener que contactarse con el sistema penal, que en este caso actúa como un estímulo aversivo, ya que consideran que el sistema penitenciario daría muy mal trato a sus seres queridos, especialmente a sus mujeres, madres, parejas e hijas. Los restantes parecieran estar poco seguros, respecto de que si es o no posible que una persona por el hecho de estar trabajando volviera a delinquir. Respecto de ello, expresan ciertas condiciones que deberían darse para no volver a cometer delito. Uno de los entrevistados reconoce abiertamente, no haber trabajado nunca entre condena y condena mientras estuvo fuera del sistema penal. Muchos de los entrevistados hacen reflexiones y juicios sobre el sistema carcelario, que parecen reforzar el escepticismo respecto de no volver a delinquir una vez salido del presidio.

“Sí, por supuesto, el delito se puede dar en cualquier lugar y situación, creo que nadie está libre, ya sea por gustar de la adrenalina, o por algo más contundente y creo que los mecanismos que influyen ahí son muy variados y complejos”

“Es posible, ya que muchos con cuarto medio no logran hacer nada afuera, y como tienen familia vuelven a robar, es que la persona se desespera...”

“Es que es muy duro querer trabajar, querer llevar lo necesario para la casa y que nadie lo contrate, no servir para nada, sí, porque a veces uno tiene la sensación de que uno no existiera, que todos tienen un lugar, pero que uno no”

“En la cárcel no es posible saber si uno se ha rehabilitado, porque allí nada es como en la vida real. En la cárcel, la verdad, lo que uno mejor aprende es a delinquir, mejora lo que antes hizo mal”

INFORMACION OBTENIDA DE EMPLEADORES O SUPERVISORES

Se planificó realizar seis entrevistas, no siendo posible sin embargo concretar tres de ellas, ya que tres de los empleadores que habían comprometido su participación adujeron serios problemas de falta de tiempo. Los tópicos investigados fueron:

1. Evaluación del desempeño laboral sobre la tarea específica.
2. Opinión sobre el comportamiento laboral del trabajador.
3. Opinión respecto de proyección de mejoría laboral
4. Evaluación sobre aspectos que deberían modificar para un mejor desempeño laboral

VII.1. RESPECTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Los entrevistados indican y coinciden que es óptimo. Estos además citan características de los trabajadores tales como; muy buena disposición al trabajo, prudencia, inteligencia, muy buen trato con público y compañeros de trabajo, criterioso para enfrentar situaciones difíciles, sentido de superación personal, gran adaptabilidad, cumplimiento de cuestiones formales como puntualidad y presentación personal y adecuados hábitos para la convivencia.

“Se desenvuelve muy bien demostrando mucho interés por su trabajo”

“Su desempeño es más que bueno, como trabajador es un siete, es inteligente, hace todo tipo de trabajos, se ha ido superando solo”

“El desempeño logrado es óptimo, tiene muy buena disposición al trabajo, es prudente, tiene muy buena relación con los clientes, logró adaptarse muy rápido.”

VII.2. CON RELACIÓN AL COMPORTAMIENTO LABORAL

Los supervisores de los participantes del estudio hacen las siguientes aseveraciones respecto del comportamiento laboral de los primeros.

“Excelente, tiene buena relación con compañeros, cuida el lenguaje, es capaz de recepcionar bien la jerarquía y la autoridad, es capaz de modificar algún comportamiento si se le indica, es flexible se adapta a las necesidades que se presentan”

“Tiene muy buenas relaciones con todos, tampoco consume alcohol o drogas” creo que ayudó el que yo le informara a los otros trabajadores de su situación y de que yo (dueño) quería darle una oportunidad. Creo que también ayuda mucho la labor que hacen los profesionales que los acompañan en este proceso”

“Es puntual, presenta buenos modales, no es nada agresivo, tampoco tiene mal humor y anda siempre bien presentado y limpio. Por otra parte recibe bien el hecho, que yo que soy su hermano, soy su jefe y lo pueda mandar”

VII.3. SOBRE POSIBILIDADES DE MEJORAR LABORALMENTE.

Dos entrevistados son enfáticos al manifestar que sí es posible, mientras que un tercer entrevistado expresa rotundamente que no. Sin embargo es necesario aclarar que en la primera situación los casos son de alguna manera excepcionales, ya que uno es un hermano del penado y además es dueño del negocio y el otro también es dueño del negocio y el penado a su cargo es altamente reflexivo y comprometido con la superación de su situación.

“Sí por supuesto, la gente acá es considerada igual, nadie es discriminado, en cuanto a progresar yo sí le tendría la confianza de ponerlo en reemplazos de mayor responsabilidad”

“Yo creo que pocas posibilidades, la gracia de este trabajo es que sirve para estudiar, pero hacer carrera en la empresa es difícil”

VII.4. ASPECTOS QUE LOS PENADOS TRABAJADORES DEBÍAN MEJORAR PARA UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL.

Fundamentalmente los empleadores hicieron mención a factores que ellos consideraban importantes, para el buen desempeño laboral de personas que se encuentran en procesos de reinserción, destacando los siguientes elementos: Motivación y fortalecimiento de la autoestima personal, cuestión en la que consideran, la relación profesional de los penados

con los profesionales sería fundamental. Relación de respeto y confianza que establecerían algunos supervisores con los trabajadores penados, ya que lejos los hace comprometerse mucho más con el trabajo y las personas.

“pienso que todo es motivación y creo que esta especie de tutela que ellos tiene con los profesionales de Gendarmería fortalece su motivación y autoestima, he observado que existe ahí una relación de mucho respeto que al parecer a estos muchachos les hace muy bien, pareciera que los compromete a actuar de buena forma y superarse día a día. Yo te diría que también uso la estrategia de operar a través de una relación profesional de confianza y apoyo y sobre todo de respeto, y me ha dado hasta aquí estupendos resultados. Soy la supervisora que tiene mejores resultados y estoy convencida que tiene que ver con el trato que me esmero en dar al equipo”

Una especie de capacitación, de fortalecimiento, de parte de los empleadores y de Gendarmería, para lo que van a encontrar en los medios laborales una vez que abandonen el medio de reinserción laboral primera, que en alguna medida se considera un escenario protegido.

“creo que hay que capacitarlos para lo que se van a encontrar fuera, fortalecerlos por un lado, pero también que no pierdan la confianza que hay gente buena, que quiere ayudarlos, fortalecerlos y clarificarlos para funcionar en el medio externo. En ese sentido yo considero que los profesionales son básicos...llegan y los saludan de manera fraterna...hola... y...como vamos...”

Modificación de la forma de hablar; que no lo hicieran adoptando los modos de la cárcel. Que la institución gendarmería adaptara mucho más sus horarios a las necesidades de las personas que se encuentran intentando reinsertarse laboralmente.

El tipo de trabajo inicial de reinserción, ya que consideran habrían ambientes de mayor riesgo para comenzara a trabajar. Fomentar un mayor trabajo con las familias por haber observado que estas ejercen un significativo grado de influencia en los penados trabajadores.

“se ha ido adaptando bien, aunque al principio hablaba como preso, lo más importante sería que los horarios de Gendarmería se adaptaran más a la necesidad de la persona que se ha integrado a un trabajo. Yo creo que la rehabilitación es posible, pero depende mucho del tipo de trabajo que tenga la persona y del apoyo que le brinde la familia. Hay ambientes de trabajo que pueden ser mucho más complicados para una persona que está rehabilitándose, y por otra parte, en algunos trabajos no le dan nada al trabajador, no le dan ni alimentación, entonces lo presionan las circunstancias, obligándolos a hacer cosas que tal vez en otras circunstancias no cometerían”

CONCLUSIONES

En la sub muestra trabajadores independientes, se identifica una condición socio-económica y cultural de alto desmedro, con importantes carencias materiales para la subsistencia y un proceso de socialización defectuoso y/o débilmente realizado; de este último, los tres componentes más importantes - como son el ejercicio adecuado de autoridad materna paterna, la entrega de afecto y las figuras de identificación - aparecen como negativos. En la sub muestra trabajadores dependientes en cambio, la situación presenta algunas diferencias, expresando menor intensidad en las carencias materiales y en el proceso de socialización. Especialmente se establece un nivel de expectativas mayores tanto en los entrevistados como en sus padres, y presentan mayores logros educacionales y materiales.

En los entrevistados de la sub muestra trabajadores independientes se detectó la incorporación al trabajo en la infancia, en deplorables condiciones materiales y sin protección legal de ningún tipo. Lo más relevante fue el abandono escolar temprano, hito relacionado a la reproducción intergeneracional de pobreza y marginalidad, y para algunos participantes del estudio, imbricado con el inicio en la vida delictual. Los padres de los entrevistados presentan igual abandono escolar a edad temprana y baja expectativas de educación para sus hijos. Respecto de este punto aparece una significativa diferencia con el grupo de trabajadores dependientes, quienes no ingresaron al mundo laboral siendo menores, ni tampoco hicieron abandono escolar a temprana edad. Sus padres presentan mayor escolaridad, mejores status laborales y expectativas para sus hijos, y el proceso de socialización temprana más adecuada en muchos aspectos. Esta observación apoya la tesis de la gran complejidad y multi-causalidad del fenómeno delictivo, entendiéndose que no necesariamente todas las personas que cometen delito, presentan en sus familias de origen experiencias de precariedad económica, disfunciones en la socialización, ni graves carencias afectivas en la infancia.

No obstante estos mismos sujetos inicialmente carenciados, expuestos posteriormente a mecanismos correctores o de apoyo, se muestran altamente resilientes, logrando superar la precaria situación inicial de ingreso al sistema penitenciario. Esto se expresa, entre muchos otros factores, en el logro de la enseñanza media y en la alta capacidad de reinserción laboral que actualmente presentan. Podría decirse que en estos sujetos existió efectivamente un proceso intrapenitenciario de rehabilitación, en el que destaca la intervención de los profesionales a cargo de la selección de la población beneficiaria a diversos programas, y el acompañamiento en el proceso de rehabilitación y reinserción laboral.

Con relación al ámbito laboral, los integrantes de ambas muestras presentan un alto grado de adhesión y valoración al trabajo, aún en condiciones adversas como bajos salarios y precarias condiciones materiales de desarrollo de la tarea. Asimismo, muestran una clara tendencia a mantenerse de manera estable en sus ocupaciones, una significativa ductilidad

cognitiva en el aprendizaje de tareas diversas y una positiva disposición al esfuerzo, desarrollando una actividad laboral central de ocho horas y otra adicional después de dicha jornada. La mayor valoración positiva del trabajo de parte de los entrevistados, estaría puesta en aspectos psicológicos e identitarios, ético moral, cognitivos, económicos, existenciales, de protección y bienestar de la familia, y como acción gratificante y contrapuesta al delito. Sin embargo se detecta que esta tendencia de positiva disposición al trabajo, se “quiebra” en ambas sub muestras con relativa facilidad, frente a la “falta de sentido” que pueden llegar a encontrar en el ejercicio laboral, lo que identifican con realizar tareas que no sirvan, que no presten utilidad alguna.

En ambas sub muestras surge la importancia de los procesos interaccionales, (lejos por sobre los estructurales), del papel de las emociones, de los factores subjetivos y el significativo impacto que estos provocan en el comportamiento de los entrevistados: de igual forma como reaccionan violentamente al mal trato, sienten gratitud y adquieren compromisos sobre mantener un adecuado comportamiento frente al buen trato, especialmente frente al respeto. El mal trato constituye el primer factor asociado a la deserción laboral de los entrevistados. En el aspecto material se le traduce como la falta de tiempo y espacio adecuados para desayunar o almorzar, pero es especialmente el de tipo verbal (por parte de patrones, jefes, capataces o supervisores) lo que genera la mayor violencia y resentimiento en los entrevistados.

Como figuras o entidades significativas para los entrevistados influyentes en la opción del trabajo por sobre la comisión de delito, se perfilan pareja hijos y padres cuya influencia operaría a través del compromiso afectivo. Los amigos (no los pares) y algunos jefes, serían también muy significativos en la influencia para el cambio comportamental, presentando la particularidad de provenir de estratos sociales más favorecidos que el de los entrevistados, operando como figuras de identificación positiva. De esta constatación, deriva la importancia de exponer deliberadamente a personas que requieran hacer cambios de comportamientos, a la influencia cotidiana de un grupo mayor en número y que presente los comportamientos esperados.

Aparecen fuertemente valorados los profesionales de la institución, con quienes los entrevistados tuvieron un trato cotidiano y quienes habrían ejercido sobre estos una marcada y positiva influencia sobre sus valoraciones, autoestima y el fortalecimiento de autonomía y respeto personal.

Se establecen desde los entrevistados, tres razones para optar por el trabajo por sobre la comisión de delito; estas serían: No generar a sus familias y seres amados más dolor del ya vivido a causa del presidio. En segundo lugar existirían motivos de orden pragmáticos, en términos de una evaluación que harían los penados sobre el rédito del delito versus el costo de la pena. Y en tercer lugar aparece un fenómeno complejo, que sería hacer un “gran sacrificio”, para demostrar que se ha cambiado y consistiría en resistir el impulso de delinquir. Cabe destacar que esto último fragilizaría psicológicamente a los entrevistados,

siendo de primordial importancia la asistencia psicológica especializada para ellos durante el proceso de reinserción laboral.

Al inicio de la reinserción post penitenciaria el trabajo regulado y dependiente es considerado muy superior tanto por aspectos de beneficios concretos, como por aspectos subjetivos relacionados con la construcción de identidad, sentido de pertenencia y dignidad personal. Un factor que destacan es la posibilidad de contacto social, construcción de redes solidarias y de amistad, que el trabajo independiente no posibilitaría de igual forma.

Con relación al trabajo independiente se establecen dos diferentes valoraciones; por una parte se le considera trabajo precario y de segunda categoría, y por otra se le considera como una muy buena opción para el logro de mayor independencia, frente a la posibilidad siempre presente de cesantía, y también como mecanismo para “surgir” económicamente. El trabajo independiente asume estas dos valoraciones y resultará más productivo para el trabajador, dependiendo de sus características personales.

Quienes lograron traspasar del trabajo independiente precario, a un auto emprendimiento organizado y con reales proyecciones de desarrollo, son los que presentan característicos de mayor disciplina personal, mayores habilidades para la comunicación interpersonal, perseverancia y mayor auto confianza en las capacidades propias que les ha posibilitado el nivel de éxito y desarrollo alcanzado. En este plano, la formalización de la actividad independiente, genera en el penado un importante sentido de integración y valía social.

En la sub muestra independientes, mayoritariamente la capacitación recibida en el sistema penitenciario es considerada como negativa, destacando como lo peor de ella la deficiente organización en las actividades, la falta de pertinencias de las mismas, como también la insuficiencia para cubrir la necesidad y demanda de parte de la población penal. Además, consideran que habrían sido abusados, tanto por el sistema penitenciario, como por empresarios que operan al interior del sistema, ya que habrían trabajado sin pago con el pretexto de estar siendo capacitados. Este tipo de situaciones genera en la población penal, desmotivación, desconfianza, resentimiento y rechazo por las actividades institucionales. En la sub muestra dependientes, las opiniones están divididas entre quienes la consideran buena regular o mala. En este grupo, quienes mejor opinión presentan de la capacitación en Gendarmería, son personas que emprendieron capacitación de manera autodidacta, con considerable éxito en la gestión laboral posterior.

De manera totalmente contrapuesta a lo anterior, se constata una alta valoración de parte de los entrevistados de ambas sub muestras, por los llamados talleres de capacitación para el desarrollo personal, realizados por los profesionales institucionales tratantes en su mayoría con formación en las ciencias sociales. Estas actividades son altamente valoradas desde, por los beneficios que los entrevistados habrían experimentado derivados de los procesos grupales, hasta por las enseñanzas que habrían traspasado a la vida cotidiana y especialmente puesto en práctica con sus familiares más cercanos.

Las relaciones familiares de ambas sub muestras representan los vínculos más importantes. Estas pueden constituirse en recurso potente para la rehabilitación, ya que ejercen importante influencia en los internos.

En la sub muestra independientes, se detectan tres motivos fundamentales por los que se abandonó el trabajo estable y regulado: el maltrato verbal, los requerimientos del sistema judicial (que los hace optar por un trabajo independiente) y finalmente por optar por un trabajo apatronado por considerarlo más ventajoso. En caso de la sub muestra dependientes, las razones fueron: por mejoría económica, por iniciar un emprendimiento propio, por requerimientos judiciales, rebeldía por malos tratos contractuales y por término de la empresa.

Los aspectos negativos de la actividad independiente, son la menor estabilidad respecto de los ingresos, lo que hace muy difícil proyectar mejorías de vida en lo material. El segundo aspecto más importante, es la dificultad para ampliar redes sociales al no poder mantener relaciones estables en el tiempo. En este estrato, las redes sociales están constituidas básicamente, por las generadas en torno al desempeño de una actividad laboral.

Las expectativas con relación al ámbito laboral, en las sub muestra independiente, son en el siguiente orden: consolidar el auto-emprendimiento actual vía inversiones en herramientas, vehículo y otros; lograr la formalización del citado emprendimiento vía relación con SII; lograr independencia y disipar el temor por el futuro laboral que perciben como incierto; y obtener vivienda y vehículo. En cambio, en la sub muestra dependientes las expectativas son: iniciar un auto-emprendimiento bien organizado, obtener vivienda propia, lograr estabilidad en el empleo y mejorías educacionales.

El trabajo asume un alto valor para los entrevistados de ambas sub muestras y en variados planos, como de pertenencia e identitarios, de bienestar material y confort psicológico para las familias, de satisfacción personal, en el plano cognitivo y de reconocimiento social, entre otros.

Son los padres las personas que más positivamente influyeron en los entrevistados para insertarse laboralmente, le siguen los amigos (no los pares) que presentan características de mayor nivel social y económico y a quienes los entrevistados desean emular y finalmente los hijos. En la sub muestra dependientes en cambio, si bien los padres son los mas importantes, le siguen la pareja e hijos y luego otros familiares. Finalmente en ambas sub muestras emerge la influencia de Gendarmería de Chile, especialmente a través de relaciones con profesionales tratantes y talleres de desarrollo personal.

En la sub muestra independientes, los entrevistados expresan rotundamente que no se involucrarían en delitos por el sufrimiento que implicaría a la familia, por razones pragmáticas (relación costo- beneficio) y en tercer lugar por resistencia al impulso de

delinquir. Esto último expresaría, tal vez, algún grado de cambio frente a la comisión de delito, pero también fragilizaría emocionalmente al penado, lo que hace imperiosa la atención profesional especializada en esta etapa.

En la percepción y opinión de los patrones, jefes o supervisores, los penados participantes en este estudio presentarían un óptimo desempeño laboral, tanto en lo que se refiere a la ejecución de la tarea específica, como con relación al comportamiento laboral. En esta perspectiva, consideran que efectivamente pueden mejorar laboralmente, dependiendo como sea su evolución. Estos consideran que lo más importante para la reinserción de un penado, es que estos fortalezcan su autoestima y sentido del valor personal, ya que con esto acrecientan su motivación de logros. Expresan que trabajan con los penados en base a una relación de respeto, estrategia que les ha dado excelentes resultados.

Piensan que el tipo de relación profesional que los penados tienen con quienes actúan como tutores o guías en el proceso de reinserción es clave para los logros de estos. Estos hacen las siguientes recomendaciones para facilitar el proceso de reinserción laboral de la población penitenciaria:

- Que la institución Gendarmería de Chile adecue mejor sus horarios en función de la delicada tarea de inserción laboral que los penados emprenden, por ejemplo que los descansos se hagan de tal forma que permita al penado cumplir bien los horarios de llegada al trabajo.
- Que se fomente mucho más el trabajo con las familias de los reos ya que por lo que han observado los vínculos afectivos de los penados con sus grupos familiares son muy importantes.
- Que los escenarios laborales iniciales para los penados, -que van a servir para iniciar la reinserción laboral- sean controlados, ya que con la labilidad en el comportamiento que presentan los penados trabajadores, pueden fácilmente convertirse en contextos de riesgos de reincidencia delictual.
- Que los internos modifiquen su manera de hablar e indumentaria, estilo típicamente de cárcel que genera rechazo entre los compañeros de trabajo y público en general.

PROPUESTAS

- (1) Complementar la actual formación de los funcionarios que se encargarán de la vigilancia, con conocimientos y prácticas que los habiliten para relaciones interpersonales de mejor calidad. En efecto, la potencia que contiene la calidad de los procesos interaccionales, sitúa al personal de vigilancia como recurso instalado que *podría llegar a ser altamente eficaz en el proceso de rehabilitación de los penados*. Esto podría ser ejercido a través de una acción educativa permanente (modelo de comportamiento, uso de lenguaje, hábitos, etc.,) dándole un mayor “sentido” a su acción funcionaria, más allá de la mera vigilancia de los penados, profesionalizando aún más su accionar.
- (2) De esta constatación deriva la importancia de exponer deliberadamente, a personas que requieran hacer cambios de comportamientos, a la influencia cotidiana de un grupo mayor en número y que presentara los comportamientos esperados.
- (3) Mejorar sustancialmente el área de capacitación y formación para el trabajo de los penados, con programas pertinentes, de calidad y con la disponibilidad de recursos de todo orden que así lo posibilite.
- (4) Generar mayor integración de las figuras familiares significativas para los penados que influyen en el cambio de comportamiento de estos como, madres, padres, hijos, y parejas, a distintos programas y proyectos orientados a la rehabilitación.
- (5) Fortalecer la participación de los profesionales de las ciencias sociales de trato directo con los internos, en la medida que estos son valorados como “el factor rehabilitador” por excelencia, ejercida fundamentalmente a través de un tipo específico de relación profesional.
- (6) Favorecer el empleo regulado como mecanismo inicial de inserción laboral de los internos, propiciando que estos ingresen a equipos de trabajos y no lo hagan en solitario, por la importancia que implica para estos la creación de redes de afecto y camaradería.
- (7) Considerar la opción de trabajo independiente, para aquellos penados que presenten características de personalidad acordes a las exigencias de un auto emprendimiento, como son mayor disciplina, perseverancia y otras habilidades sociales para la negociación, *a objeto de evitar que la inserción laboral como trabajador independiente devenga en trabajo precario*.

- (8) Favorecer la formación que oriente a la formalización del trabajo, cuestión que para los penados que auto emprenden, tiene un significativo impacto en la integración social.
- (9) Separar de manera clara y exhaustiva, las actividades de capacitación para el trabajo de las actividades de trabajo remunerado propiamente tal.
- (10) Fortalecer la selección rigurosa de los empleadores, propendiendo a que estos presenten características acorde a las necesidades que implica la inserción laboral de los penados.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) Andrade, O. (2006) “Trabajo Decente y protección social: Nuestras metas de desarrollo”. Publicación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile.
- (2) Beyer, H. (1988) “Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar”. En *Revista Estudios Públicos* N° 71, CEP. Santiago de Chile.
- (3) Castel, R. (1997) “La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del salariado”. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- (4) Castel, R. (2005) “Estado e Inseguridad Social”. Conferencia dictada en la Subsecretaría de la Gestión Pública, Buenos Aires, Argentina.
- (5) Castel, R. (2006) “El Estatuto del individuo y de lo colectivo frente a las transformaciones del capital y el trabajo”. Conferencia dictada en *Ecole des Hautin Etud en Sciencis Socials*. Paris, Francia.
- (6) Gatica, J. y Romanguera, P. (2005) “El Mercado Laboral En Chile: Nuevos Temas y Desafíos”. OIT. Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina. Santiago, Chile.
- (7) Cogliati, C.; Kossoy, A. y Kremenchutzky, S. (2000) “El trabajo de los jóvenes y la construcción de identidad social”. En *Revista Jóvenes* N° 12. Instituto Mexicano de la Juventud. México.
- (8) COMFAMA “Programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano”. *Informe Semestral*. Santiago Chile Mayo 2007.
- (9) Leganés, S. (1997) “La Crisis del Tratamiento Penitenciario”. En *Revista Electrónica Criminológica y Jurídica*, Julio-Agosto de 1997. Madrid, España.
- (10) Lazzaretta, F. (2002) “Trabajo e identidad”. En *Revista Rebelión*, Octubre de 2002. Buenos Aires, Argentina.
- (11) Millán, A. (2006) “Deserción escolar y embarazo temprano en adolescentes vulnerables; dos factores de reproducción de pobreza” Tesis para optar al grado de Magíster en Políticas Sociales, Universidad ARCIS. Santiago de Chile.
- (12) Moffat, A. (1998) “El trabajo debe brindar una identidad”. En *Revista Cultural el Túnel* N° 10, Septiembre 1998. Buenos Aires, Argentina.
- (13) Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OIE). (2008) “Formación para el trabajo y el desarrollo humano, hacia una oferta con calidad”. Colombia, Marzo 2008.
- (14) OIT, Oficina Subregional para el cono sur de América Latina (2008). “Gobierno, trabajadores y empleadores, suscriben acuerdo sobre trabajo decente impulsado por OIT”. Santiago, Chile Noviembre 2008.
- (15) OIT. (2008) “Trabajo decente para todos”. Informativo OIT. Diciembre 2008.
- (16) Somavía, J. (2008). “Mensaje del Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en el día de los Derechos Humanos”, Ginebra, Diciembre 2008.
- (17) OIT. Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América. (2007) “Trabajo Decente y Juventud –Chile” Informe OIT. Santiago de Chile, Noviembre 2007

- (18) Sanz, E. (2008). "La reinserción social entre rejas: alternativas laborales. Dos ejemplos de pre-adaptación". Ponencia en la Escuela de Ciencias del Derecho, Julio de 2008. Cádiz, España.
- (19) Tarlow, M. (2008). "El rol del empleo en el proceso de reinserción: La experiencia del Centro de Oportunidades para el Empleo (CEO) de Nueva York". En *Revista Debates Penitenciarios* del CESC N° 8, pp. 3-6. Santiago, Chile.
- (20) Vásquez, A. (1970) "El trabajo Humano". Editorial Universitaria. Buenos Aires, Argentina.
- (21) Zipcioglu, P. (2004) "La Fragilidad de la Cuestión Social". En *Revista de Estudios Sobre Cambio Social* N° 14, Año IV. Buenos Aires, Argentina.
- (22) Villanueva, E. (1998) "Empleo y Globalización: la nueva cuestión social". Bernal Editores. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Argentina.