



FACULTAD DE GOBIERNO, UNIVERSIDAD DE CHILE

Primera versión Magíster en Criminología y Gestión de la Seguridad Ciudadana

**Diez años de Reinserción Social laboral en el Centro de Educación y Trabajo de
Putando 2011-2021**

Actividad Formativa Equivalente para optar al grado de Magíster

Autora: Sara Luisa Delgado Venegas

Profesor Guía: Claudio Duarte Quapper

Putando, 22 de agosto de 2022

Sistema de citas utilizado: APA

INDICE

I. RESUMEN	3
II. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	4
III. OBJETIVOS	9
IV. MARCO DE REFERENCIA	10
V. MARCO METODOLOGICO	24
VI. ANÁLISIS DE HALLAZGOS	30
VI.1. Historia del CET de Putaendo	30
VI.2. Elementos normativos y circunstancias que han Influido en la Experiencia	51
VI.3. Estrategias de reinserción social laboral desarrolladas	63
VII. CONCLUSIONES	80
VIII. RECOMENDACIONES DE UTILIDAD PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	86
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	90

ANEXOS

Anexo 1: TABLA N°2 Galería Fotográfica Diez Años Haciendo Reinserción	96
Anexo 2: TABLAN°3 Rutina Diaria de un CET	96
Anexo 3: Síntesis de Programa Motivando la Reinserción	97

I. RESUMEN

El objetivo de esta sistematización de experiencias fue comprender las estrategias de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo durante los últimos 10 años, junto con actores que participaron del proceso: funcionarios y con usuarios. A través de un diseño cualitativo se rescatan conocimientos significativos del camino recorrido en reinserción social laboral en este Centro, con los que se producen aprendizajes que se difunden a la Academia y al Centro buscando generar transformaciones que potencien el quehacer de la Institución. Se desprende que si bien existieron estrategias de reinserción social laboral que se dividen en dos grandes grupos durante toda la experiencia: *Actividades de formación laboral* y *Actividades laborales* (formalizadas), entre ellas el logro de integrar progresivamente a la comunidad a usuarios en diversos puestos de trabajo, aún sería un desafío contar con una metodología que guíe los procesos de intervención en el ámbito laboral, quedando importantes decisiones al criterio de los encargados de áreas. Este Centro es un espacio privilegiado para realizar reinserción social laboral donde los usuarios han contribuido a su crecimiento, así como las experiencias previas en oficios de algunos funcionarios. Se recomienda crear un modelo de intervención en el ámbito laboral que estructure esta área y un subsistema o departamento que guíe a los diferentes CET del régimen semiabierto del país, que se base en la autodisciplina del usuario y la confianza en esta persona humana que llega a vivir al CET en un periodo de tiempo determinado.

Palabras Claves: Reinserción Social Laboral, Trabajo, CET, Régimen Semiabierto

II. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

II.1 Introducción

Esta sistematización de experiencias nace del interés por *comprender las estrategias de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo durante los últimos diez años, periodo comprendido entre el 2011 al 2021*. Para ello trabajé desde las reflexiones y subjetividades de los propios actores del proceso, para construir conocimiento significativo, transformador, a partir de la praxis y aprendizajes en base a la experiencia vivida. Utilicé un diseño cualitativo, empleando una estrategia de sistematización de experiencias, situada dentro de las metodologías participativas, donde la producción de conocimiento involucra necesariamente a las personas que dan vida a la experiencia, para generar acciones de cambio social que garanticen su apropiación liberadora (Díaz, Duarte & Monsálvez, 2021). Para lograr lo anterior me posiciono como investigadora y actora social de este proceso desde la disciplina de Terapia Ocupacional.

La técnica central de producción de información fue mediante Talleres Creativos Sociales junto a funcionarios con trayectoria haciendo reinserción social en el CET y a usuarios que han recibido la oferta de reinserción social laboral en dicho Centro. Se complementa con la revisión documental de estos diez años de reinserción y con una galería fotográfica de los principales hitos y acontecimientos que dieron vida a la experiencia. Toda la información producida durante esta sistematización se analizó mediante la técnica de análisis de contenido cualitativo.

Cabe señalar que hasta la fecha no se han realizado sistematizaciones de experiencias de los CET de Gendarmería de Chile, como la que se presenta, observándose un desconocimiento de los beneficios que esta metodología de producción de conocimiento pudiera brindar tanto a las personas que hacen reinserción cada día en la Institución, como a los usuarios que transitan por estos Centros.

La sistematización se estructura en cuatro momentos: 1) Reconstrucción histórica de la experiencia; 2) Análisis crítico de la experiencia de reinserción social laboral con funcionarios del Centro; 3) Construcción de criterios orientadores para una estrategia de reinserción social laboral; 4) Difusión y retroalimentación de lo reflexionado.

II.2. Justificación

Desde la experiencia, como actora social he observado estos diez años el potencial de este Centro, sus características físicas, sociales, culturales, económicas y políticas, para hacer reinserción social laboral, y el impacto que han tenido ciertas decisiones en los giros a la hora de implementar estrategias y formas de esta “reinserción social laboral”. Acciones en las cuales, por lo general, se ha considerado escasamente¹ la cotidianidad de los usuarios beneficiarios de estos servicios, sus intereses, motivaciones y experiencias, o las capacidades de los equipos para proporcionar el servicio esperado, como la cantidad de personal e infraestructura y las vivencias de estos promoviendo reinserción social. Las estrategias tienden a ser impuestas desde el nivel jerárquico superior, por decisiones políticas, ideas de expertos, y programas basados en la evidencia científica internacional de lo que sí funciona en reinserción. Si bien se esfuerzan y buscan la anhelada reinserción social general de las personas privadas de libertad y por ende una mayor seguridad pública en el país, es posible advertir desafíos en el ámbito laboral, siendo *el trabajo* uno de los ocho principales factores de riesgo/necesidad de reincidencia delictiva de acuerdo con el modelo de intervención criminógena *Riesgo Necesidad Responsividad* (Andrews & Bonta, 2010a) vigente en Gendarmería de Chile. Además, dicho modelo enfatiza en poner atención a la capacidad que tienen las prestaciones de reinserción social ofertadas a los usuarios (principio de responsividad) para lograr los objetivos de intervención y que estas prestaciones se adapten a las características de la persona.

De acuerdo con el estudio de La Fundación Paz Ciudadana (2015) en materia de reinserción social en Chile, existen iniciativas con variadas particularidades que buscan su promoción, siendo complejo encontrar documentación o evaluaciones de su funcionamiento y resultados, observando diferencias extensas entre los programas: en las características de las intervenciones, sus beneficiarios, vías de financiamiento y gestión de redes en reinserción social laboral. La evidencia presentada por la Fundación Paz Ciudadana y el Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la Universidad de

¹ En el marco del Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos y mediante consulta participativa, durante el periodo 2021, se reconoce el derecho a la participación de usuarios de un CET (CET Talita Kum) y de una unidad penal cerrada en el desarrollo de políticas públicas de mejora penitenciaria (Gendarmería, 2022).

Chile (2018:12) al analizar treinta de los últimos estudios nacionales en materia de reinserción social de infractores de ley, señala que algunas de las importantes carencias detectadas en ejecución penal serían:

“...(ii) la preponderancia de un enfoque dentro del sistema penitenciario que otorga relevancia a valores como la jerarquía, la obediencia y la autoridad, en términos similares a los que practican los organismos uniformados, lo que no necesariamente es compatible con las labores de reinserción social que debe apoyar Gendarmería de Chile;...(vi) desconocimiento de los distintos niveles del sistema que repercute en la ausencia de una oferta coherente e integral;...(viii) una gestión institucional centrada en el examen de procesos y no en la obtención de resultados”.

La investigación presentada por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica (Azocar et al., 2018) da cuenta de lo complejo que ha sido para los usuarios del sistema penal Chileno acceder a una oferta laboral durante el cumplimiento de condena. Se observan importantes desafíos en el ámbito de reinserción social laboral que requieren ser reflexionados: desde el cómo se ha hecho, los giros metodológicos y conceptuales en los procesos, los propósitos que se buscaban lograr con ello, el cómo lo han percibido los usuarios y los funcionarios. Por ello para guiar esta sistematización de experiencias se plantea la siguiente interrogante *¿Cuáles son las estrategias de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo los últimos 10 años?*.

A priori se observa una oferta de reinserción social laboral con falta de estructura y una metodología clara de intervención en este ámbito. Una forma de hacer reinserción social laboral dinámica que se adapte a los intereses, motivaciones, necesidades de las personas que transitan por las distintas áreas laborales y que permita retroalimentar al usuario en cuanto a su participación, lo que urge reflexionar con el colectivo para movilizar juntas acciones transformadoras.

Ser parte de la experiencia, para desarrollar esta sistematización ha sido recomendado por diferentes investigadores (Ghiso, 2011; Jara, 2018; Díaz, Duarte & Monsalves, 2021), lo que enriquece el proceso de sistematización. Considero la experiencia como una interpretación de los actores del proceso de reinserción social

laboral, de ciertas realidades para construir el mundo y el espacio que habitan (Díaz, Duarte & Monsalves, 2021). Tiene una dimensión individual y otra colectiva, esta última se construye al aproximarse con los demás individuos (Scott, 2001).

La relevancia de esta sistematización tiene que ver con reflexionar lo vivido para aprender de ello, promoviendo el protagonismo de los sujetos y sujetas que vivieron la experiencia: los usuarios privados de libertad. Estos son los beneficiarios de la oferta de reinserción social laboral, con ellos se problematizaron las metodologías implementadas en el ámbito laboral en el CET, sus intereses, motivaciones y necesidades en esta área. Parto de la situación que generalmente, por diversos factores, son poco escuchados a la hora de pensar en los procesos de reinserción social laboral de los Centros penitenciarios semiabiertos. También esta sistematización promueve el protagonismo de los funcionarios públicos de Gendarmería de Chile, que promueven reinserción social laboral en los CET y han desarrollado un rol significativo para buscar disminuir la reincidencia delictual de las personas que transitan por este. También es relevante debido a que los esfuerzos que se desarrollan para hacer reinserción social en el ámbito laboral en estos Centros son poco conocidos y difundidos tanto en la Academia, la ciudadanía, como en la misma Institución.

Este proceso no solo está pensado en un proyecto AFE para lograr el grado de Magíster, lo que más me moviliza como investigadora es despertar cogniciones y motivaciones en los actores de esta experiencia que, por uno u otro factor, sucumben progresivamente a las lógicas mecanicistas del hacer moderno, transformándose en actores cada vez más pasivos de las nuevas tendencias administrativas de gerencialismo penal². Este ha traído consigo más y más estandarización de los procesos de reinserción social, con nuevas formas de monitoreo del hacer diario de los funcionarios (as) del CET, y formas administrativas de reportar acciones dirigidas fundamentalmente a propósitos de eficiencia.

Todos estos procesos han estado influenciados por la cultura y la política, Institucional y nacional. Por consiguiente, se iría dejando de lado la eficacia de la

² Racionalidad administrativa gerencial con énfasis en la eficiencia (la manera de lograr objetivos), con indicadores de evaluación monitoreados periódicamente (Brandariz, 2015).

intervención social laboral que se ofrece, y desaprovechando la oportunidad de escuchar al usuario, a la persona humana que vive este proceso de privación de libertad y que estos saberes converjan con las visiones de los funcionarios (as) que ejecutan estos régimen semiabiertos. Así, aspiro a que estas experiencias lleguen a influir a las personas que tienen los recursos y poder para hacer cambios positivos que beneficien a toda la sociedad.

III. OBJETIVOS

III.1. General

Comprender las estrategias de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo durante los últimos 10 años (2011-2021)

III.2. Específicos

- a) Reconstruir la historia de las estrategias de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo los últimos 10 años
- b) Analizar las metodologías de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo los últimos 10 años y los principales propósitos que se buscaban lograr a través de ellas.
- c) Elaborar criterios orientadores para una estrategia de reinserción social laboral, a partir de los aprendizajes de la experiencia vivida, en el CET de Putaendo.
- d) Retroalimentar y difundir el resultado de la sistematización de la experiencia de reinserción social laboral en el CET de Putaendo que contribuyan a su apropiación social.

IV. MARCO DE REFERENCIA

Durante el siglo XXI ha aumentado el interés de la política criminal por estrategias de reinserción social efectiva dirigidas hacia el abordaje integral del fenómeno delictual, tanto a nivel mundial como nacional (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH], 2017; Gendarmería de Chile, 2016), en este último con iniciativas desde la Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2006-2010 (Ministerio del Interior, 2006), la Ley N°20.426/2010³ *Moderniza Gendarmería de Chile, incrementando su personal y readecuando las normas de su carrera funcionaria*, la Política Pública de Reinserción Social (MINJUSDH, 2017), el Proyecto Más R (MINJUSDH, 2019), con la ley N°20.209/2020⁴ *Moderniza la Carrera funcionaria en Gendarmería de Chile*, instancias que han tenido como fin superior lograr una mayor seguridad pública, a través de diferentes áreas, en las que la reinserción social de las personas privadas de libertad ha sido, en mayor medida, uno de los ejes centrales a trabajar.

IV.1. Gendarmería de Chile

Según el Decreto Ley N° 2.859 promulgado el 12 de septiembre de 1979 que fija la Ley orgánica de Gendarmería de Chile⁵ y definiciones estratégicas⁶ 2019-2022 corresponde al servicio público dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos cuya misión Institucional es

“contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual”,

Sus objetivos estratégicos para el periodo 2019 a 2022 son:

³ <https://bcn.cl/34h6k>

⁴ <https://bcn.cl/2gdoc>

⁵ Decreto Ley N°2.859 de 1979, Ley Orgánica de Gendarmería de Chile. <http://bcn.cl/2jyny>

⁶ DIPRES, Ficha de Definiciones estratégicas (Formulario A1), año 2019. http://www.dipres.gob.cl/597/articles-181808_doc_pdf.pdf

Vigilancia, ejercer observación activa y atenta de las personas puestas a su disposición, en cualquier condición, realizada por la administración penitenciaria.

Atención, proporcionar condiciones básicas que faciliten el ejercicio de derechos no privados por la reclusión y disminuyan el deterioro psicológico y físico de las personas reclusas: prestaciones de atención psicosocial, acceso a la información (bajo leyes de acceso a la información pública), educación, trabajo, deporte y recreación, cultura, espiritualidad, infraestructura e higiene ambiental, alimentación, ropa de cama y vestuario de trabajo, aseo personal, atenciones de salud, facilidades de comunicación.

Asistencia, estimular el desarrollo de condiciones individuales de las personas condenas o eliminando antecedentes penales, mientras permanezcan en el sistema penal, buscando lograr modificar conductas y motivaciones, reducir su riesgo de reincidencia delictual, haciendo participe del proceso a sus familiares y a la sociedad civil.

Este servicio público se divide en tres subsistemas: cerrado, abierto y postpenitenciario.

IV.2. Reinserción Social

Para Gendarmería de Chile (2018:17), la reinserción social “tiene por objeto que las personas que han cometido delito modifiquen su conducta y se integren a la vida en comunidad, sin transgredir los derechos de otros y haciendo pleno ejercicio de los propios”. Institución al servicio del bien común que aporta a la seguridad pública del país al ejecutar programas de reinserción social tendientes a disminuir la reincidencia delictiva, lo que implica

“la comisión de menos delitos y, con esto, la existencia de menos víctimas y daño físico y moral a la población, así como reducciones en el gasto público y privado en medidas de prevención y control del delito, e idealmente, menores niveles de temor ante la delincuencia” (Morales, Pantoja, Piñol & Sánchez, 2010:114).

IV.3. Breve descripción de la población adulta reclusa

En el subsistema cerrado (área a la que pertenecen los CET, independiente de su modalidad cerrada o semiabierta) se evidencia una población adulta que cumple

condenas privativas de libertad al 31/12/2020, de acuerdo con el Sistema de Internos (Gendarmería de Chile) que correspondía a 26.058 personas, de ellos, el 94% son hombres y el 6% restante mujeres. Siete de cada diez (70%) se encuentra recluido en cárceles tradicionales, y el resto en cárceles concesionadas. El 36% es menor de 30 años y el 3% es adulto(a) mayor. La gran mayoría (95%) son chilenos(as); de los extranjeros(as) (n=1.223), el 34% son colombianos(as), el 27% bolivianos(as), el 20% peruanos, y el 19% restante se distribuye entre otras 20 nacionalidades diferentes.

Del total de personas, el 58% cumple condena por robos, el 18% por delitos asociados al tráfico de drogas, el 10% por delitos asociados al control de armas, el 9% por homicidios, el 9% por delitos sexuales, el 6% por hurtos y el 4% por lesiones. La mayoría cumple condena por un solo delito.

Se destaca que esta población tiene un promedio de años de escolaridad formal de 8,6 años; el 65% tiene su educación escolar incompleta (1% nunca recibió instrucción), y sólo un 4% ha alcanzado la Educación Superior. Respecto de la calificación laboral, el 11% nunca ha trabajado, el 62% ha trabajado, pero carece de calificación laboral; el 24% posee alguna calificación laboral, y sólo el 3% posee un título técnico o profesional.

Por último, el 23% ha sido clasificado con bajo nivel de compromiso delictual, el 42% con mediano nivel de compromiso delictual, y el 35% con alto nivel de compromiso delictual. A pesar de ello, la gran mayoría (79%) ha sido calificado con buena o muy buena conducta en prisión; el 7% ha sido calificado con una conducta regular y el 8% ha sido calificado con mala o pésima conducta.

IV.4. Reincidencia delictual y efectos

Para conocer la eficacia de la oferta de reinserción social disponible en Gendarmería de Chile se ha evaluado el impacto de la reincidencia delictual, mediante la cuantificación de nuevos delitos cometidos al egreso de un interno del sistema penal (régimen cerrado, semiabierto y abierto).

De acuerdo con la evidencia nacional, los porcentajes de reincidencia legal⁷ de los egresados(as) del Subsistema Penitenciario Cerrado chileno se aprecian en la TABLA N°1, presentando una leve alza en los últimos años, de 39% entre quienes egresaron en el año 2010, a 43% entre quienes lo hicieron en el 2016 (Gendarmería de Chile, 2019).

TABLA 1: PORCENTAJES DE REINCIDENCIA DEL TOTAL DE EGRESADOS(AS) DEL SUBSISTEMA PENITENCIARIO CERRADO, OBTENIDOS EN 3 MEDICIONES DIFERENTES REALIZADAS POR GENDARMERÍA DE CHILE				
FUENTE Y N° PÁGINA DE LA QUE SE EXTRAJERON LOS DATOS	AÑO DE EGRESO	POBLACIÓN DEL ESTUDIO	AÑOS DE SEGUIMIENTO	PORCENTAJES DE REINCIDENCIA
GENDARMERÍA DE CHILE (2013): 76	2010	20.673	2 AÑOS	38,60%
GENDARMERÍA DE CHILE (2016): 55 *	2011	21.505	2 AÑOS	38,30%
GENDARMERÍA DE CHILE (2019): 74	2016	16.640	2 AÑOS	42,90%

(*) La reincidencia fue calculada a partir de las subpoblaciones del estudio para que sea comparable.

Fuente: Gendarmería de Chile, 2019:203.

En ninguno de los tres estudios citados se observaron diferencias relevantes entre la reincidencia de hombres y mujeres. En cuanto a los delitos por los que se ha cumplido la condena de referencia, los tres estudios evidenciaron que las personas condenadas por *delitos contra la propiedad* presentan los mayores porcentajes de reincidencia.

Según evidencia la reincidencia delictual tiene efectos negativos en cuatro ámbitos: en primer lugar, aumenta el gasto público en prevención, persecución y sanción del delito⁸; en segundo lugar, aumenta la punitividad, vía populismo penal, lo que redundará en hacinamiento carcelario, agotamiento de los funcionarios penitenciarios e incapacidad para mantener una oferta de bienes, servicios y programas que satisfaga la demanda y los compromisos adquiridos en materia de estándares de atención a las personas condenadas; en tercer lugar, deteriora la confianza ciudadana en su capacidad de controlar la delincuencia; y en cuarto lugar, afecta la imagen del país, aplazando las decisiones de inversión de las empresas o reorientándolas a otros países más seguros (Jaitman, 2015; Larrota, Gaviria, Mora & Arenas, 2018; Olavarría & Contreras, 2005; Soto, 2017; Verbal, González, Irrázabal & Ramírez, 2019). A lo que se suma la queja social generalizada respecto de los múltiples reingresos a prisión de las mismas personas (la llamada “puerta giratoria”), que no sería sino el reflejo del círculo vicioso que se

⁷ La *reincidencia legal*, ocurre cuando el delito por el que se ha condenado nuevamente a un sujeto ha sido cometido después de que fuera egresado del sistema penitenciario por cumplimiento de la condena de referencia (Aedo, 2009).

⁸ El costo económico que generan los robos, hurtos, delitos económicos, homicidios, lesiones, violaciones y violencia intrafamiliar, representa una pérdida para el país de 2,06% del Producto Interno Bruto (PIB) (Olavarría & Contreras, 2005).

produce entre la variable *múltiples condenas cortas y contagio criminógeno en prisión*; aunque, en estricto rigor, dicha queja es más el producto de la politización del problema delictivo y la publicidad que recibe (Sufan, 2016).

De acuerdo con el Plan Nacional de Seguridad Pública y Prevención de la Violencia y el Delito (2014), Chile “registra altos niveles de inseguridad y los ciudadanos tienden a evaluar mal la gestión de los gobiernos en materia de delincuencia” (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2014;19), aumentando cada vez la demanda por políticas públicas que atenúen el fenómeno de la delincuencia y nivel de temor de la población.

Se ha observado extensos factores de riesgo y variables que han demostrado vinculación con la conducta delictual en general y la reincidencia en particular. De las variables asociadas a conducta antisocial y mayores porcentajes de reincidencia en el ámbito sociolaboral se desprenden: el estar desempleado o tener una alta rotación de trabajos (Ellis, Beaver & Wright, 2009), tener un bajo nivel de ingresos, personal o de la familia de origen, en particular cuando va asociado a un debilitamiento de los vínculos sociales y los principales sistemas de control social informal, como la familia y el colegio (Ellis Beaver & Wright, 2009; Webster & Kingston, 2014). A su vez las investigaciones señalan que la participación en programas dirigidos a nivelar estudios y mejorar la empleabilidad reducen la reincidencia (Scott & Gillis, C. 2011; Nolan, 2012; Batricevic & Illijic, 2013; Bhuller et al., 2016; Fuentealba, 2016; Brunner et al., 2019), también conseguir un trabajo y mantenerlo post egreso de prisión se relaciona con menores porcentajes de reincidencia (Yang, 2006; Visher, Debus y Yahner, 2008; Skardhamary & Telle, 2012).

IV.5. Reinserción Social Laboral

En esta sistematización, concibo la reinserción social laboral como el “proceso en que —mediante la potenciación del área laboral en el individuo— se contribuye a un proceso de reinserción social general” (Fundación Paz Ciudadana, 2015:47), y se promueve el desarrollo de habilidades y capacidades para obtener un empleo remunerado (independiente o dependiente) que le permita sustentarse y logre mantenerlo en el tiempo.

El Estado Chileno se ha comprometido a garantizar el acceso a ofertas en el ámbito laboral que contribuyan a la seguridad pública del país y a la reinserción social de las personas privadas de libertad, mediante el Decreto N°943/2011⁹ *Aprueba el Reglamento que Establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario*, el cual viene a normar la actividad laboral desarrollada en Gendarmería de Chile tanto a nivel de capacitación, desarrollo de capacidades y habilidades de emprendimiento, empleabilidad, otros, de las personas reclusas.

IV.5.1. Trabajo Penitenciario

De acuerdo con el Decreto N°943 el trabajo penitenciario tiene como fin superior proporcionar herramientas que fomenten la reinserción social de las personas bajo el control del Gendarmería de Chile, siendo una actividad de garantía de derechos humanos, en que las relaciones laborales deben basarse en el pleno respeto de los derechos humanos fundamentales, de forma que la persona condenada, en el ejercicio del trabajo penitenciario, propenda a su desarrollo económico y al de su familia. Este Decreto integra y actualiza la normativa laboral en dos grandes categorías “*Actividad Laboral*” y en “*Actividades de formación para el trabajo*” a las que pueden acceder las personas privadas de libertad del subsistema cerrado.

Las *Actividades de formación para el trabajo* consideran aquellas cuyo objetivo es crear o fortalecer hábitos y conductas laborales transversales y/o sociales que permita al usuario desarrollar una actividad laboral en modalidad dependiente y/o independiente, las que se clasifican en: aseo, mantención y alimentación¹⁰ (maestro y ayudante de maestro), actividades de entrenamiento ocupacional o terapéutico¹¹ (por cuenta propia y autogestionadas, como la fabricación de productos artesanales), las propias de los CET Cerrado y Semiabierto¹² (proporcionan trabajo regular y remunerado, capacitación o formación laboral, psicosocial y educación).

Las *Actividades laborales* consideran aquellas cuyo objetivo es consolidar hábitos y conductas laborales transversales, la ejecución de un oficio y/o de una actividad

⁹ <http://bcn.cl/2mux8>

¹⁰ Párrafo 7. <http://bcn.cl/2mux8>

¹¹ Art.63. <http://bcn.cl/2mux8>

¹² Título V y VI. <http://bcn.cl/2mux8>

productiva bajo las normas del código del trabajo que protejan al usuario trabajador¹³, pudiendo ser estas de forma dependiente o independiente, clasificándose en: empresa privada instalada en el recinto penal¹⁴, empresario interno (usuario)¹⁵, prestación de servicios¹⁶, cooperativa de internos¹⁷, actividad laboral mediante uso de permiso de salida, Independiente formalizado intramuros.

Si bien la normativa que rige el trabajo penitenciario se encuentra mayormente integrada en el Decreto N°943/2011, esta debe ser siempre compatible con las medidas de seguridad penitenciaria, la oferta de reinserción social disponible en cada Centro de reclusión y las necesidades de reinserción social de la persona condena, según el *Reglamento de Establecimientos Penitenciarios*¹⁸.

Como se mencionó en el apartado anterior entre las *actividades de formación para el trabajo* se encuentra insertas las *actividades de capacitación laboral* cuyo objetivo descrito en la Orientaciones Técnicas Institucionales 2021 son “entregar conocimientos específicos sobre un oficio, reforzar hábitos, capacidades, destrezas y desarrollar competencias laborales/sociales necesarias para realizar una ocupación, fortalecer la empleabilidad del individuo o ejercer un trabajado dependiente y/o dependiente”, pudiendo ser proporcionadas mediante actividades de formación (apresto laboral) y/o especialización sistemática en técnicas laborales específicas u oficios certificados, desarrolladas en la unidad penal correspondiente o en el medio libre.

Los usuarios que ingresan a los sistemas CET y según las necesidades de reinserción social contenidas en sus respectivos planes de intervención individual, pueden complementar la oferta de capacitación mediante acciones de *apoyo a la formación educacional* accediendo a programas educativos orientados a desarrollar habilidades y destrezas para el trabajo, principalmente modalidad técnico profesional. También los sistemas CET pueden proporcionar un sistema de becas, a los usuarios que transitan por estos, para completar cualquier nivel educacional (Decreto N°943, 2011).

¹³ Art.6. Título I y III. <http://bcn.cl/2mux8>

¹⁴ Título III, párrafo 4. <http://bcn.cl/2mux8>

¹⁵ Título II, párrafo 7. <http://bcn.cl/2mux8>

¹⁶ Titulo V. <http://bcn.cl/2mux8>

¹⁷ Título II, párrafo 7. <http://bcn.cl/2mux8>

¹⁸ Decreto N°518, promulgado el 22 de mayo de 1998, del Ministerio de Justicia. [Http://bcn.cl/2fikq](http://bcn.cl/2fikq)

En relación con el servicio de capacitaciones en oficios ofertado, por la Institución en el subsistema cerrado, durante los últimos años, se evidencian bajas coberturas, las cuales no superan el 13,2% (2.967 internos) del total de población objetivo¹⁹ correspondiente a 22.451 internos, durante el periodo 2016, y un 10,5% durante el periodo comprendido entre los meses de enero y septiembre de 2017. Las cifras de las personas que acceden a trabajo, de la población objetivo, entre el año 2014 a 2017 son más alentadoras, fluctuando entre un 65% (15.523 personas de 23.891), durante el periodo 2015 a un 71,8 % (16.129 personas de 22.451) el año 2016. Del total de usuarios de los CET Semiabiertos durante el periodo 2016 (1673 personas) se desprende que la principal modalidad de participación en el servicio laboral son las actividades desarrolladas por cuenta propia²⁰, representando el 53%, por otra parte, el trabajo en el medio libre mediante permiso de salida corresponde al 1% (Gendarmería de Chile, 2018).

Es posible observar que los internos que accedieron a Capacitación, según el estudio de reincidencia de Gendarmería (2016) muestran niveles generales mayores de no reincidencia, un 68,2% de egresados que no cometieron nuevos delitos después de cumplida su condena, al igual que los internos que participaron de los programas de trabajo intrapenitenciario muestran un porcentaje de no reincidencia de un 72,4%, que no cometió un nuevo delito, por lo que poner atención a la oferta de reinserción social laboral de las personas recluidas y al cómo se desarrollan estos procesos favorecería el desistimiento delictivo y por ende en la seguridad pública del país.

IV.5.2. Centros de Educación y Trabajo

Corresponden a “establecimientos penitenciarios o parte de ellos, destinados a contribuir al proceso de reinserción social de las personas condenadas, proporcionando o facilitándoles, trabajo regular y remunerado, capacitación o formación laboral, psicosocial y educación, que sean necesarios para tal propósito”, artículo 64, Decreto N°943/2011.

¹⁹ Todas las personas con saldo de condena igual o superior a un año.

²⁰ Actividades laborales en que los usuarios adquieren sus propios materiales y herramientas para desarrollar un oficio con ayuda de redes de apoyo externas, quienes también son las que los ayudan a comercializar sus productos en el exterior, mediante el sistema de visitas.

Los CET vigentes se clasifican en: *régimen cerrado*, secciones dentro del establecimiento penal supeditados a la estructura de la misma, *régimen Semiabierto*, establecimientos penitenciarios, independientes y autónomos, donde los usuarios cumplen condena en un régimen basado en la autodisciplina y relaciones de confianza. A través de la oferta programática ofrecen reducir la reincidencia delictual de los(as) beneficiarios(as) como una manera de beneficiar tanto a la comunidad en general, como al infractor de ley y su entorno cercano, siendo el trabajo uno de los ejes fundamentales en reinserción social para los usuarios que transitan por estos, para lo cual consideran los siguientes objetivos: entregar capacitación, realizar programas de intervención y formación, apoyar a los usuarios, proporcionar un trabajo, regular y remunerado, vender productos y prestar servicios de acuerdo a su giro comercial, orientar y ayudar en los procesos de colocación laboral. El proceso de reinserción social laboral, ejecutado en cada Centro si bien tiene el mismo fin, la forma en que se desarrolla es variada, principalmente, de acuerdo con los recursos con los que cuenta el Centro (infraestructura, personal, administración, otros) y el mercado laboral (local, regional) en que se inserta cada uno de ellos. Estos Centros pueden convertirse en unidades económicas productivas y comercializar los bienes y servicios que elaboren con el objetivo de contribuir a los procesos de reinserción social general de las personas condenadas, pudiendo ser financiados por tres vías²¹: *presupuesto fiscal, autogenerado y con aportes externos (privados y/o públicos)*.

A lo largo del país existen 57 CET, 36 cerrados y 21 CET Semiabiertos²². Los usuarios pueden postular a los CET, cualquiera sea su modalidad cumpliendo los requisitos señalados en Decreto N°943/2011. Art. 79 y 80: al menos un bimestre de buena conducta, haber cumplido los 2/3 del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios, disposición al trabajo, necesidades de reinserción social, motivación al cambio, antecedentes psicológicos y sociales, y salud compatible con las áreas laborales del Centro al que postula. También deben ser seleccionados en las tres

²¹ El Presupuesto fiscal corresponde a los fondos que se les asignen anualmente en la ley de presupuesto. Los recursos económicos autogenerados son los ingresos generados por la comercialización de los productos y la prestación de sus servicios y los Aportes externos (privados y/o públicos) son los fondos previamente autorizados por la autoridad Institucional correspondiente (donaciones, otros), Decreto N°943 del mes de mayo de 2011.

²² Sistema interno de Gendarmería de Chile, junio 2021.

instancias revisoras para postular a un sistema Semiabierto: Consejo Técnico de origen y de destino, luego una reunión conjunta entre ambas unidades y el Director Regional correspondiente quien finalmente resuelve.

El CET de Putaendo, creado en el año 1996²³, y constituido como un régimen penal semiabierto, con capacidad para una población de 45 personas adultas, de sexo masculino²⁴, que cumplen condena por diferentes delitos, los que presentan evaluaciones iniciales de riesgo/necesidad de reincidencia delictual que van desde bajo, medio, alto y muy alto, según resultados de la valoración de riesgo correspondiente, y tienen en común haber sido seleccionadas para su traslado a este programa.

Desde la Institución se sugieren 24 perfiles de cargo de funcionarios/as, para el correcto funcionamiento de un sistema CET (Circular N°1601 del 10/07/2020) de dedicación por lo general exclusiva en la función encomendada, para lo cual se consideran ciertas competencias y habilidades deseables, entre estas: creer que la reinserción social es posible, alta tolerancia a la frustración, equilibrio entre las función penitenciaria y visión comercial, motivación, otros.

En este Centro se desempeñan 17 funcionarios²⁵, de los cuales doce corresponden a la planta de uniformados y cinco a la de civiles (tres profesionales, un técnico, un administrativo), la mayoría del sexo masculino, contando con dos funcionarias.

IV.6. Modelo de Riesgo Necesidad Responsividad

En términos de reinserción social, en los Centros penitenciarios de Chile, actualmente existe un modelo de intervención transversal que es el de *Riesgo, Necesidad, Responsividad* o *RNR* (Andrews & Bonta, 2010a), modelo de gestión de riesgo y prevención de la reincidencia. Está basado en la teoría general de la personalidad y en la teoría del aprendizaje cognitivo social de la conducta criminógena, el cual integra la evidencia empírica en tres principios fundamentales: *Riesgo* considera a “quien se va a intervenir”, identificando los factores de riesgo particulares de cada persona antes de acceder a intervención, según sus probabilidad de reincidencia y necesidades de

²³ Decreto Exento N°211 del 27 de junio de 1996 Creación de CET Putaendo, CET Yungay, CET Angol y CET Osorno, Ministerio de Justicia (Cambia su nombre a Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el año 2016).

²⁴ Oficio Circular N°11 del 11 de enero de 2021 de Subdirector de Reinserción Social (S).

²⁵ Sistema interno de Gendarmería de Chile, octubre 2021.

servicios, considerando que la conducta delictual se puede predecir. A mayor riesgo debe ser mayor la intervención y viceversa. El principio de *Necesidad* hace alusión a “que se va a intervenir”, en un plan de intervención individual negociado con la persona, focalizando los factores de riesgo identificados previamente, que permitan disminuir las probabilidades de reincidencia delictual del usuario. Andrews y Bonta (2010a) dan cuenta de ocho principales factores de riesgo en las personas infractoras de ley; historial delictual, patrón antisocial de personalidad, pensamiento actitud antisocial, asociación a pares antisociales, familia, trabajo escuela, tiempo libre recreación, abuso de sustancias.

La Responsividad considera el “cómo se va a intervenir” desde la capacidad de respuesta de la persona hacia el tratamiento ofrecido; sus estilos de aprendizaje, experiencia, motivaciones, habilidades, fortalezas, para que el proceso de intervención se adapte a sus características, como también la disponibilidad de oferta institucional, y la metodología implementada para que la intervención sea responsable y llegue a su objetivo (Andrews, Bonta & Hoge, 1990; Andrews & Dowden, 2006; Andrews & Bonta, 2010a y 2010b; Andrews, Bonta & Wormith, 2011; Fundación Paz Ciudadana; 2015). Este principio surge de manera urgente a la hora de intentar comprender como se han desarrollado las acciones de reinserción social laboral en los CET semiabiertos y las posibilidades de estas prestaciones para que la intervención sea responsable y llegue al objetivo como intervención de riesgo.

La Valoración de riesgo de los usuarios bajo el control de Gendarmería en el subsistema cerrado se lleva a cabo a través de un instrumento actuarial de 4ª Generación que considera el juicio profesional estructurado denominado Inventario para la Gestión de Caso e Intervención (IGI), formulado el año 2004 en Canadá por Andrews, Bonta & Wormith y traducido el año 2012 por la División de Reinserción Social del Ministerio de Justicia.

IV.7. Paradigma del Desistimiento

Si bien es aún un lente teórico recientemente incorporado a la práctica de los procesos de reinserción social laboral en el subsistema cerrado y CET semiabiertos de Gendarmería de Chile, al incorporarse en las Norma Técnica de Libertad Condicional

2021, se ha venido posicionando en materia de reinserción social a nivel mundial desde que investigadores comienzan a preguntarse ¿por qué las personas abandonan el delito? Entre los que buscan respuestas están Maruna (2001) y Laub y Sampson (2001) quienes definen este fenómeno como un proceso, luego Farral y Calverley (2006) lo describen como el término del involucramiento en conductas criminales. Si bien en sus inicio se plantean críticas al modelo de riesgo de Andrews y Bonta, que se centra en los factores de riesgo criminógeno, mientras que esta nueva mirada potenciaría las fortalezas de las personas (Ward, Yates y Willis, 2012) actualmente se considera complementario, en la normativa Institucional, para la búsqueda de respuestas a nuevas interrogantes del ¿cómo y por qué las personas dejan de cometer delitos?, entendido como el proceso de abandono de la carrera delictiva, junto a los factores que se movilizan en él.

En este ámbito, Alejandro Rubio (2021) realiza un estudio de caso para reflexionar mediante el diálogo con un grupo de investigación, durante 13 meses, sobre la reintegración de hombres después de la prisión en Glasgow. Evidencia agudos problemas, considerados compuestos y permanentes, a los que las personas se enfrentan una vez en libertad, enfatizando en los fenómenos de desigualdad social anteriores a la reclusión que son reforzados en las cárceles, y posteriormente al ser liberados, que señala serian procesos acumulativos de desintegración social.

Presenta un modelo de seis dimensiones a considerar a la hora de orientar las políticas e investigaciones en materia penitenciaria, realizando un llamado al carácter dinámico del proceso de reintegración y a no dejar ningún dominio/dimensión desatendida ya que ello impactaría/obstaculizaría probablemente alguna de las otras dimensiones; *Inclusión social, Recursos materiales* (entre ellos vivienda), *Cambio personal, Estatus legal judicial, Reparación moral, Derechos cívicos políticos y participación*. Siendo necesario fomentar todas las formas de reintegración de manera sincrónica; si se deja un dominio desatendido.

IV.8. Modelo de Ocupación Humana (MOHO)

Este modelo es recomendado para desarrollar acciones en el ámbito laboral según las Orientaciones Técnicas Institucionales. Gary Kielhofner y colaboradores publican en

1980 sus investigaciones sobre la ocupación humana y de cómo se motivan las personas por la ocupación, lo que cimienta el MOHO como un modelo que luego se transforma en conceptual de la práctica de Terapia Ocupacional (De Las Heras, 2015). Posee más de 36 años integrando la teoría y práctica en función de la ocupación, por lo que actualmente se entiende como ocupación humana a un “amplio rango del hacer que ocurre en el contexto del tiempo, del espacio, la sociedad y la cultura” (Kielhofner, 2011:5).

Modelo centrado en las personas, consideradas sistemas dinámicos, que presentan tres elementos personales: *Volición*, la motivación por participar en ocupaciones, compuesta de las dimensiones valores, intereses y causalidad personal (sentido de eficacia y capacidad), *la habituación* entendida como la organización de la participación y desempeño ocupacional de la persona en patrones y rutinas (hábitos y roles), la *capacidad de desempeño*, que considera las capacidades básicas del cuerpo, la mente y la percepción única de cada persona, por lo que presenta una dimensión objetiva y otra subjetiva para llevar a cabo las ocupaciones (este modelo solo aborda esta última). Estos tres elementos interactúan con el *ambiente* que actualmente es considerado el cuarto componente (con sus dimensiones globales y específicas), formando un todo que facilita o restringe el hacer de las personas (De Las Heras, 2015).

Es posible integrar el conocimiento del MOHO con otros modelos, buscando siempre una mayor comprensión de la persona y su vida en progreso, sin olvidar que una de las condiciones para aplicar el MOHO es entender la dinámica de los procesos de participación y cambio ocupacional: “para que un cambio ocupacional se mantenga a través del tiempo es fundamental la exploración, el aprendizaje y la repetición de nuevos patrones de pensar, sentir y actuar en ambientes adecuados” (Kielhofner, 2011 citado en De las Heras, 2015:38). Las tres etapas del cambio ocupacional corresponden a un continuo de cambio dinámico y flexible, durante la vida de las personas, influido por sus características personales y los factores ambientales que enfrente, las etapas son: Exploración, competencia y logro (De Las Heras, 2015).

IV.9. Privación Ocupacional

Participar en ocupaciones, entendidas estas, como las actividades con sentido y propósito que realizamos en nuestras rutinas diarias y que son influenciadas por la

cultura, se ha evidenciado que es fundamental para la identidad y competencia personal de los seres humanos (Kielhofner, 2009; De las Heras, 2015). De acuerdo con La Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (WFOT, 2012) corresponden a todas las actividades cotidianas de las personas tanto en lo individual, colectivos y comunidad que le otorgan sentido y propósito a sus vidas para mantener y lograr salud, en que las actividades de la vida diaria serían un subconjunto de ocupaciones humanas entre las que se destacan las actividades de autocuidado, cuidado de otros, estudio, trabajo, ocio y tiempo libre.

Las personas en situación de privación de libertad presentan limitaciones o restricciones extensas en su participación en ocupaciones significativas, por factores externos propios del sistema penitenciario, lo que ha sido descrito por Whiteford (1997) como “privación ocupacional”, implicando una situación de riesgo para la salud de las personas y sus comunidades. Según Wilcock (1998), corresponde a cualquier circunstancia en que las personas ven restringida su participación en ocupaciones significativas, como encontrarse en situaciones de vulnerabilidad social. Se ha señalado también que cada vez más personas experimentarían privaciones ocupacionales significativas debido a los cambios sociales mundiales (Molineux & Whiteford, 1999).

IV.10. Terapia Ocupacional

El CET de Putaendo cuenta con una profesional Terapeuta Ocupacional hace 11 años, disciplina escasa en la institución, privilegiándose las contrataciones de disciplinas del área psicología y trabajo social.

La Terapia Ocupacional es una disciplina profesional centrada en apoyar a las personas, grupos, comunidades a través de la ocupación. Siendo una disciplina que “va más allá”, como dice Carmen Gloria de las Heras de Pablo²⁶ “es para ayudar a todas las personas que tienen necesidades de salir adelante o de realizar un cambio en su vida para lograr satisfacción” en el hacer diario y “ayudar a los ambientes en que la persona se desenvuelve a comprender, a poder dar oportunidades para que esto suceda”. Siendo esto último primordial para el desempeño profesional en sistemas de privación de

²⁶ Terapeuta Ocupacional Chilena, titulada en la Universidad de Chile, Autoridad Educativa del Modelo de Ocupación Humana (MOHO) en Latinoamérica y España. Motiva la creación de la Corporación MOHO Chile y la red Iberoamericana de intercambio e investigación. Publica el año 2015 el libro “Modelo de Ocupación Humana”.

libertad, en donde indudablemente, por las características propias de la Institucionalidad, el ambiente penitenciario presenta contextos con ciertas restricciones a la participación ocupacional de las personas que transitan por los subsistemas penales (Emeric & Fernández, 2013). Un ambiente restringido, poco flexible y con pocas oportunidades podría inhibir el proceso de cambio en la(s) persona(as) (De Las Heras, 2015).

V. MARCO METODOLOGICO

V.1. Tipo de diseño

Este proyecto es Cualitativo ya que busca comprender lo social desde su propio contexto de enunciación y características, de acuerdo con lo señalado por Manuel Canales (2006:19) “posibilitar una reproducción de la comunidad o colectivo de hablantes de una lengua común para su análisis y comprensión”, profundizando en lo que ha movido a este colectivo durante su trayectoria haciendo y siendo parte del proceso de reinserción social laboral del Centro, sus motivaciones y los giros del proceso, lo que me permite conocer

“la sociedad como códigos que regulan la significación, que circulan o se comparten en redes intersubjetivas. Ni variables ni individuos: el objeto es complejo, pues articula un plano manifiesto y uno generador, mientras que el individuo está estructuralmente articulado con otros, e internamente articulado como ‘totalidad’” (Canales, 2006:19).

Para comprender estos sentidos y significados que se han dado en las interacciones de lo social, en el CET de Putaendo, es que decidí desarrollar una Sistematización de experiencias definida como “una estrategia que permite recuperar saberes y conocimientos, y también comprender nuevas alternativas de acción. En ese sentido, la sistematización tiene la potencialidad de producir aprendizajes desde una práctica con voluntad de transformación social” (Sousa Santos, 2009 citada en Diaz, Duarte & Monsalves, 2021:3), que también ha sido conceptualizada como

“La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas: los diversos factores que intervinieron, cómo se relacionaron

entre sí y por qué lo hicieron de ese modo. La Sistematización de Experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora.”(Jara, s/f:4)

Esta estrategia permite producir conocimiento desde las prácticas de reinserción social laboral ejecutadas en el Centro, que, si bien han sido marcadas por un proceso histórico, político y cultural, serían procesos que han ido construyendo significados, que se rescatan y analizan críticamente de lo vivenciado. También se buscó comprender los propósitos que se querían lograr con las decisiones que se fueron tomando, para en base a ello construir un relato de la experiencia, que sea el pilar para proponer criterios orientadores para una propuesta de reinserción social transformadora, que provoque mejoras en el hacer y la apropiación de lo vivido “restablezca el protagonismo de los sujetos en sus modos de emocionar, pensar, expresarse y actuar” (Ghiso,2011: 5), Y así proveer un mejor servicio a los usuarios privadas de libertad, buscando que estas personas no se conviertan en números que reportar u objetos de riesgo , tal cual señala el profesor Fergus McNeill;

“...la persona que se ve envuelta en un proceso rehabilitador debe ser tratada como un sujeto moral y como otro ciudadano más, en vez de ser considerado como un mero individuo portador de riesgo, el cual debe ser manipulado o ajustado según los intereses de los demás, es sumamente importante.”(McNeill,2017:8)

V.2. Técnicas de producción de información

Las técnicas de producción de información fueron seleccionadas de acuerdo con las expectativas de la investigadora, los objetivos de esta y para producir la información deseada, que permitiera elaborar un producto final transformador. Se registran las actividades mediante grabaciones audiovisuales en cada momento del proceso, según autorización formal de los sujetos y sujetas que participaron. Se detallan las técnicas a continuación:

V.2.1. Momento uno

A través de *Talleres Creativos Sociales (1 taller)* que corresponden a talleres grupales con sujetos que han participado de la experiencia, “de creatividad social cuando se

plantean cuestiones que los implicados pueden profundizar y construir autodiagnósticos, razones o propuestas de forma conjunta” (CIMAS,2010:77). Se buscó *reconstruir la historia de la experiencia* con los funcionarios vigentes (activos) en CET y que le dieron vida, sin perder de vista los contextos políticos, sociales y culturales en que estuvieron inmersos en esta práctica de reinserción social laboral, identificando en conjunto los principales hitos o los hechos, que, por una u otra razón, fueron los que marcaron el interés en los actores y sus decisiones. En la actividad estuvieron presente once funcionarios/as del Centro (incluida investigadora) y dos invitados externos, ambos profesores del programa de magíster.

No se trató solo de presentar la historia del del proceso, sino de comprender los sentidos manifiestos y latentes de lo realizado, la creatividad de estos actores sociales para ir pensando y haciendo reinserción social laboral centrados en la persona humana que llega a vivir a un CET, por un periodo de tiempo determinado, por ejemplo; desde las estrategias de acción implementadas, las soluciones que fueron desarrollando frente a desafíos, las iniciativas que surgieron en el equipo para intentar mejorar, las inacciones, entre otros.

Mediante la técnica de *construcción de una línea de tiempo* que consistió en trazar una línea continua de los diez años a sistematizar, en una pared del casino de funcionarios del Centro, visible a todos los participantes del taller, ubicada estratégicamente bajo la galería fotográfica (ver TABLA N°2). En dicha actividad se les solicita a los actores escribir hitos y/o acontecimientos de la siguiente forma: en la parte superior de la línea que planten los aspectos positivos de la experiencia y los objetivos (normativos, estratégicos, otros), y en la parte inferior bajo la línea los aspectos negativos de la experiencia y sus opiniones, sentir, (positivos o negativos) del proceso vivido.

Para desencadenar recuerdos, sentires, evocar emociones, se decide, previamente, construir una *galería fotográfica*, con fotografías que se les fue solicitando con anticipación a cada participante, rescatadas de los archivos de memoria del Centro y propias, de las diversas actividades relacionadas a los procesos de reinserción social laboral, separadas, por cada año de experiencia, desde 2011 a 2021. Esta galería

fotográfica fue una donación de la investigadora al CET de Putaendo en el marco de esta sistematización.

Se complementa este momento con una *revisión documental*, para lo que se precisan criterios de consulta de estas fuentes, principalmente que sean acorde a los principales hitos y acontecimientos identificados por los actores de la experiencia que permitan contractar relatos con evidencia documental significativa.

V.2.2. Momento dos

En esta instancia se ejecutó un *taller creativo social*, con la participación de nueve funcionarios/as del CET (incluida investigadora), en el sector casino de funcionarios. Taller que buscó el análisis crítico de la experiencia, de acuerdo con los principales hitos, y acontecimientos identificados en la reconstrucción histórica, para ello la investigadora plantea dos dimensiones que guían el proceso de reflexión conjunto, consideradas relevantes para la producción de información: *elementos normativos y circunstancias que han influido en la experiencia y la dimensión estrategias de reinserción social laboral desarrolladas*. Esto con el interés de provocar interrogaciones, relatos, ya sean similares o contradictorios frente a una misma vivencia, que fluyan sentimientos, sobre las formas de hacer y los propósitos que se querían lograr con esa metodología, con esa decisión, con esas estrategias de acción, y también los vacíos, *los ¿por qué? del hacer*, que permitieron posteriormente su análisis e interpretación.

Reunir nuevamente a todos los funcionarios que participan de la experiencia en el primer momento fue un desafío, principalmente por las exigencias y contingencias propias de sus múltiples roles laborales. Durante este taller la galería fotográfica evocó sentimientos y vivencias del proceso que favorecieron el desarrollo de la actividad. También en este momento se recurre a la revisión documental, según relatos de los participantes.

V.2.3. Momento tres

Se desarrolla un taller creativo social con trece usuarios que participaron de la experiencia de reinserción social laboral durante su estadía en el CET, buscando reflexionar la experiencia vivida como beneficiarios directos del Centro y comprender la mirada, el sentir, las emociones, motivaciones, intereses de estos: desde el cómo han

vivenciado este proceso de reinserción, sus expectativas del programa y su opinión sobre la oferta en trabajo penitenciario. Se buscó complementar las diversas visiones con el sentir de los beneficiarios para construir aprendizajes de esta sistematización y elaborar en base a ello criterios orientadores para una estrategia de reinserción social laboral. El taller parte con la exposición fotográfica para desencadenar aún más el relato, los sentimientos, los sentidos latentes y manifiestos que le han otorgado tanto a nivel individual y grupal a las vivencias pasadas. Cada Taller contó con un guion general de los principales objetivos a desarrollar, que permitieron que la investigadora distribuya eficientemente el tiempo de los participantes y recursos disponibles.

V.2.4. Momento cuatro

Esta etapa corresponde a la retroalimentación y difusión de la experiencia vivida a la Universidad mediante este Informe de AFE, posteriormente al Centro y a la Institución. A través de la difusión a los actores del proceso de sistematización de experiencias se espera promover una mirada reflexiva general que propicie la identificación de aprendizajes a través de la experiencia vivida, el interés por ajustes o cambios en la práctica, que potencien el quehacer del equipo de trabajo del CET de Putaendo e Institucional.

V.3. Muestra

La muestra fue construida en base a personas seleccionadas por sus experiencia e interés de proporcionar información a la sistematización. Por lo que fue una muestra intencionada seleccionada, según criterio de la investigadora, buscando un grupo diverso de actores que le han dado vida al proceso de reinserción social laboral (funcionarios, usuarios)

V.3.1. Criterios de inclusión de las muestras

Muestra Usuarios

- Contar con participación de a lo menos un año en el proceso de reinserción social laboral del Centro.
- Grupo variado de usuarios, con valoración inicial de muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto, nivel de riesgo de reincidencia en instrumento Inventario para la Gestión de Caso e Intervención (IGI).

- Manifestar voluntad en participar de la sistematización y de todo el proceso de esta.

Muestra profesionales penitenciarios

- Contar con participación de a lo menos dos años en los procesos de reinserción social laboral del CET de Putaendo.
- Manifestar voluntad en participar de la sistematización y de todo el proceso de esta.

V.3.2. Criterios de exclusión de las muestras

- Trastorno mental o patologías que interfieran con el estado de conciencia y pensamiento.

V.4. Estrategias de Análisis

V.4.1. Análisis de contenido cualitativo

Entendida como una técnica que pertenece al análisis de textos en sus diferentes formas, que permitió analizar los relatos y expresiones de los sujetos al participar de los talleres creativos sociales, la información documentada, los contenidos latentes y manifiestos tanto a nivel individual y colectivos de los actores del proceso de reinserción social laboral en el CET de Putaendo, sus significados, para construir con ello conocimiento a través de esta. Es definido por Jaime Andréu (s/f:3,4) como;

“todo conjunto de técnicas tendientes a explicar y sistematizar el contenido de los mensajes comunicativos de textos, sonidos e imágenes y la expresión de ser contenido con ayuda de indicios cuantificables o no. Todo ello con el objeto de efectuar deducciones lógicas justificadas concernientes a la fuente-e emisor y su contexto- o eventualmente a sus efectos”.

El instrumento para ejecutar esta técnica es la lectura (textual y visual) del texto y contexto, al ir observando, produciendo e interpretando los datos. De ahí su complejidad ya que el “contenido” como tal no estaría en el texto mismo, sino en un plano distinto en relación con el cual ese texto define y releva su sentido (Navarro & Diaz, 1994;179), para llevarlo a cabo Andréu (s/f: 11) señala cinco pasos que van desde

“Determinar el objeto de análisis, las reglas de codificación, el sistema de categorías, comprobar la fiabilidad de sistemas de codificación, categorización, Inferencias”.

VII. ANALISIS DE HALLAZGOS

VII.1. Historia del CET de Putaendo

VII.1.1. De lo que trata este relato.

Este Centro semiabierto fue creado en las dependencias del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Putaendo el año 1996. El punto de partida para contar esta historia es el hito que marca la publicación, en el mes de mayo del año 2011, del Decreto N°943 que *Aprueba el Reglamento que Establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario*, que viene a agrupar toda la normativa en esta materia, entregando directrices a las áreas laborales, especialmente a los CET.

“esta normativa es nuestro paragua y agrupa todo el sistema laboral en los sistemas penitenciarios”, “el decreto 943 nos habría las puertas para sacar la gente fuera a trabajar” (funcionarios, taller N°1).

Por ello, en esta sistematización fue escogido como el acontecimiento que marca un cambio relevante en la historia del CET y lo definimos como punto de partida en esta reflexión.

VII.1.2. De cómo se comienza a movilizar un equipo para generar ofertas de reinserción social laboral productivas

Durante el año **2011** el CET contaba con cinco funcionarios uniformados y un funcionario civil, para un promedio de veintitrés beneficiarios del programa, todos de género masculino, incorporándose al equipo de trabajo dos nuevos funcionarios(as), un Contador y una profesional Terapeuta Ocupacional.

La oferta en reinserción social laboral proporcionada era a partir de las áreas de alimentación del Centro (maestro de cocina y ayudante) y dos talleres laborales internos: Estructuras Metálicas (fabricación de literas²⁷) y Mueblería (fabricación y reparación de muebles varios), ejecutándose una capacitación en oficio en el área de

²⁷ Camarotes metálicos, según especificaciones técnicas Institucionales. Solicitadas por la Dirección de Logística de la Dirección Nacional de Gendarmería mediante resolución interna.

soldadura manual. Si bien existía un taller de costura, éste se encontraba inactivo. Cada puesto de trabajo al interior del Centro se clasifica en tres categorías *Aprendiz*, *Ayudante* y *Maestro*, de acuerdo con lo observado por el Jefe Interno (encargado de los talleres laborales) y cada categoría comprendía un incentivo económico mensual, según producción anual del Centro. Independiente del área laboral en la que participaba un usuario, desde su ingreso al CET debía ahorrar²⁸ un 15% de su incentivo económico mensual en una libreta de ahorro aperturada a su nombre y gestionada por la administración del CET, ahorros que eran entregados íntegramente al usuario una vez que accedía a permisos de salida. En casos excepcionales se le entregaba el ahorro anticipadamente para enfrentar emergencias justificadas.

También como parte de la oferta de formación laboral en este periodo se capacita a usuarios en Resolución Pacífica de conflictos, a través de un acuerdo con representante de un Centro de Mediación Familiar de la zona.

Se acuerda convenio de cooperación mutua con representante de un colegio de la comuna, lo que permitió que se celebre otro convenio con el Centro de Padres de la misma Escuela, con énfasis en la reactivación del taller de costura CET y la posterior fabricación de buzos y poleras del colegio. Paralelamente se lleva a cabo el primer convenio de prestación de servicios con una empresa externa, el que benefició la integración laboral de tres usuarios con interés en el rubro de *quincallería en aluminio*. Dicha empresa contaba con la experiencia previa de participar del desarrollo de un curso en oficio en dependencias CET lo que permitió que conociera el funcionamiento del Centro y el potencial de sus trabajadores. Los usuarios que participan en esta modalidad laboral son supervisados constantemente por funcionarios CET en terreno, sin previo aviso al empleador y usuario, instancia en que se analiza el cumplimiento de las condiciones laborales (horarios, medidas de seguridad, trato humano e igualitario a un trabajador del medio libre, otros) y la motivación del trabajador por la actividad productiva, mediante entrevistas breves al jefe directo y trabajador.

²⁸ El Decreto 943/2011 señala en el artículo 47 letra c) que debe existir un porcentaje de ahorro del 15 % a descontar del incentivo económico cancelado a los usuarios que participen en actividades laborales, cuyo objetivo consiste en "la formación de un fondo individual de reserva que será entregado cuando egresen del establecimiento penitenciario, ya sea por el cumplimiento de la pena, obtención de libertad condicional, o bien mediante el beneficio de salida controlada al medio libre".

A partir del año **2012** inicia un progresivo aumento de beneficiarios del CET, proyectándose llegar a treinta usuarios al término del periodo, consecuente con ello, aumenta gradualmente el personal uniformado y civil. Se contrata una monitora para reactivar el Taller de Costura. Durante este periodo se incorporan dos profesionales externos (asistente social y psicóloga) a apoyar el área técnica, que estaba compuesta por una sola profesional.

La principal oferta en reinserción social laboral era entregada a través de los talleres de formación laboral internos: Estructuras Metálicas, Mueblería, Costura y Zapatería, este último se abre con la llegada de un usuario con interés ocupacional en el área, debido a sus conocimientos previos en el oficio y la constante demanda de la comunidad de Putaendo por un zapatero, ya que tenían el hábito de enviar trabajos a esta unidad penal cuando era cárcel. Se desarrolló con éxito una capacitación en oficio de Soldadura MIG-TIG, implementándose gradualmente este estilo de soldadura más moderno en el taller de Estructuras Metálicas, oficio que se fue transmitiendo de usuario en usuario a medida que ingresaban nuevos trabajadores al taller. También en este periodo se capacitan beneficiarios en *Resolución Pacífica de conflictos*, capacitándose además a dos funcionarios, como futuros mediadores de conflictos internos.

A partir de invitación de la encargada del programa laboral del Centro de Reinserción Social (CRS) de Los Andes, se acuerda la derivación constante de usuarios CET a desarrollar programas de capacitación ofertados por dicho CRS y ejecutados en diferentes centros de formación de la zona (Soldadura, Cocina, Conducción Profesional, Operadores de Retroexcavadora, otros). Usuarios que además accedían, según evaluación, a maquinarias en modalidad de comodato, todo lo anterior era coordinado entre las partes, de acuerdo con las necesidades y proyecciones de reinserción social laboral de los usuarios del Centro. Este acuerdo finaliza cuando el programa laboral del CRS señala, entre sus criterios de inclusión, solo beneficiar a usuarios del subsistema abierto.

El equipo CET gestiona la derivación constante de usuarios a la Oficina de Intermediación Laboral (OMIL) de Putaendo, en donde se encontraba inserta la oficina BiblioRedes de la comuna, con el propósito de participar en programas de Alfabetización Digital y ser inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo. A raíz de este acuerdo se ejecuta

un único seminario organizado entre la Ilustre Municipalidad de Putaendo y el CET, titulado *“Reinserción socio-laboral de usuarios de Gendarmería de Chile CET Putaendo”*. El seminario cuenta entre sus relatores con un empresario con experiencia en reinserción social, quien invita a la comunidad a brindar oportunidades de participación laboral.

Se continúan integrando usuarios a puestos laborales en la zona, con la firma de tres nuevos convenios de prestación de servicios, en empresas del rubro: quincallería en aluminio, deshidratado de pasas y en montaje industrial (abarcando comunas de Santa María y San Esteban), beneficiando a usuarios CET, quienes eran supervisados con la misma modalidad de años anteriores.

El equipo de trabajo CET acuerda mediante Plan Anual 2012 iniciar la habilitación de un espacio físico, para la construcción del proyecto Panadería (futuro taller laboral), siendo elegida una ex bodega de herramientas. Primero se pensó en la construcción de una panadería desde cero, en un espacio nuevo, que llevo tiempo de diseño. Los costos de dicho proyecto se visualizaron como un imposible de gestionar a corto o mediano plazo, por lo que se decide reparar un lugar existente. Ningún funcionario CET conocía el rubro en ese momento, por lo que se realizan visitas a unidades penales con experiencia en este proyecto y también fábricas de maquinarias, en paralelo se realiza un estudio informal de mercado (posibles clientes) públicos e institucionales. El proyecto panadería tuvo muchos detractores inicialmente especialmente desde las diferentes Jefaturas.

“un jefe cuando tuvimos plata dijo que no, después cuando no teníamos plata si quería, fue así más menos”(funcionario, taller N°1).

Mediante el Banco de Proyectos Institucional²⁹ se postulan y adjudican maquinarias básicas para el taller de costura lo que permite su funcionamiento activo. Durante un segundo llamado del Banco de Proyectos se postulan y adjudican equipos para el futuro proyecto panadería, entre ellos un horno industrial trifásico.

²⁹ Concurso interno de proyectos laborales, centralizado en la Dirección Nacional de Gendarmería, consistía en el financiamiento de iniciativas laborales que fortalezcan la oferta laboral para los usuarios, en actividades productivas de acuerdo con el mercado laboral, que ojalá permitieran la ampliación de plazas (cupos) en los CET Semiabiertos(Orientaciones Técnicas Gendarmería de Chile, 2012).

“tuvimos problemas de plata, se acuerda que los proyectos del banco de proyectos no eran muy altos tampoco,... un año comprábamos una máquina, al año siguiente comprábamos otra, porque no había ingresos... entonces así fuimos de a poco postulando a varias máquinas en los proyectos” (funcionario, taller N°1).

Este año finaliza con el suicidio de un Jefe de Unidad , acontecimiento que, si bien no es abordado directamente con el equipo de trabajo desde la Institución, significó un momento de reflexión en el ámbito de salud mental del personal, por lo que se inician jornadas de reflexión anuales, del equipo, en el exterior del Centro y fuera del horario laboral.

VII.1.3. De cómo se expanden las oportunidades de participación ocupacional del Centro y aumentan sus beneficiarios

El periodo **2013** inicia con veintinueve beneficiarios del CET, número que continúa aumentado en el transcurso de los meses gracias a la instalación de una cabaña al interior del Centro, proyecto financiado directamente por el Ministerio de Justicia³⁰, llegando a cuarenta y cuatro usuarios, los que se desempeñan en las diversas áreas laborales: estructuras metálicas, mueblería, costura y servicios de alimentación y mantención. Durante este año, luego de ir perfeccionando y probando nuevas formas de hacer y comercializar un producto de mejor calidad en el Taller de Estructuras Metálicas, a través de la práctica constante, aumenta significativamente la producción de literas, permitiendo que se integre un número mayor de usuarios a este taller. También el Taller de Mueblería aumenta su productividad al recibir la solicitud de mano de obra de un empresario del rubro de fabricación de mediaguas de emergencia, quien aportaba todos los materiales para ello, permitiendo la participación activa de cuatro usuarios.

De acuerdo con la mayor oferta de reinserción social laboral disponible en CET en actividades de formación laboral en el Taller de Estructuras Metálicas, se prefiere capacitar a los usuarios del Centro en Montaje Industrial y también en Panadería, esto último considerando la proyección de contar con una panadería prontamente, a lo que

³⁰ Proyecto que permite albergar a 14 personas más en sistema CET, aprobado según Decreto N° 855, del 30 de diciembre de 2013 que beneficia a los CET de La Pólvora, Valparaíso, Putaendo, Talca, San Carlos, Yungay, Cañete, Angol y Vilcún (Gendarmería de Chile, 2018).

se suma la formación en alfabetización digital de los usuarios que presentan necesidades en el uso las Tecnologías de la información y comunicación (TIC). Además, se continua con la práctica de capacitar contantemente a los nuevos usuarios en Resolución Pacífica de Conflictos.

Se inauguran dos proyectos de mejora de la habitabilidad del Centro, construidos con mano de obra de usuarios, la *Reparación del sector de dormitorios del colectivo*³¹ y *baños*, con especial énfasis en que estos se asemejen a los de una vivienda, y el proyecto de *Construcción de una sala múltiple*, para que los usuarios acceden a un comedor que les permite compartir comidas diarias, ya que acostumbraban a almorzar o cenar en sus dormitorios en los que tenían mesas o veladores para ello. Dicha sala múltiple se proyecta también para desarrollar programas de capacitación en oficios y talleres de intervención psicosocial. El proyecto *Habilitación de la Panadería CET* continua en proceso de construcción.

La participación laboral activa de usuarios en empresas de la zona desencadena progresivamente que otros empresarios muestren interés en brindar oportunidades laborales. Por ello durante este periodo la oferta disponible en actividades laborales se expande: al rubro vinícola (poda y cosecha de vid), con un promedio de nueve trabajadores mensuales, los que son transportados diariamente en un vehículo contratado por la empresa, y se amplía al rubro de fabricación de mobiliario escolar, con un promedio mensual también de nueve trabajadores y un cupo para llegar a doce personas, logrando mantener cinco convenios laborales con empresas de la zona, integrando a más del 50% de usuarios CET en puestos de trabajo formales. En cada puesto laboral se realizan supervisiones constantes de las condiciones laborales y del desempeño del trabajador, por parte de personal CET, ejecutadas principalmente por Encargado Laboral, Terapeuta Ocupacional y Jefe del CET, quienes son la contraparte de la empresa en la Institución.

“Ilegaba a buscarlos un furgón acá y eso era bueno porque prácticamente teníamos poca población penal al interior de la unidad, casi todos trabajaban, llegaban en la tarde y ... era como una vida normal: salir a trabajar temprano llegar a su casa, y

³¹ Se conoce como “colectivo” a la estructura de la antigua cárcel destinada a dormitorios de los usuarios del CET.

todos los días así, el fin de semana se iban muchos con permisos” (funcionario, taller N°1).

Este año se apertura el Centro para la participación de estudiantes de Universidades e Institutos, según convenios vigentes con estas, mediante instancias de prácticas profesionales, técnicas y trabajos de investigación, como una forma de fortalecer también al equipo de trabajo CET, en las diferentes áreas.

Posteriormente como Terapeuta Ocupacional ejecuto un diagnóstico ocupacional con el Modelo de Ocupación Humana (MOHO) como trabajo final del Diplomado en el MOHO, desde asambleas participativas con usuarios del Centro, reuniones con el equipo, análisis FODA con estudiantes en práctica y observación contante del quehacer del Centro, deprendiéndose (entre otras) las siguientes necesidades ocupacionales a) Del grupo de usuarios: Bajo sentido de eficacia y satisfacción en el desempeño de actividades que podrían ser beneficiosas para sí mismo y sus grupos sociales, b) Ambientales: Categorías y puestos de trabajo impuestos y asignados al usuario sin sentido, desorden e inexistencia de una metodología interna en la asignación de roles, tareas y sus responsabilidades a los usuarios. Por lo que realizo una propuesta de intervención social laboral llamada “Motivando la Reinserción” para presentar al equipo CET, con el propósito de promover la participación ocupacional satisfactoria de los usuarios del Centro y ordenar la oferta de reinserción social laboral de acuerdo con el continuo de las etapas de cambio del MOHO.

En el año **2014** se logra la contratación, en modalidad honorarios, de un profesional psicólogo que se une al equipo. Durante este periodo la cantidad de usuarios CET autorizada se mantiene en cuarenta y cuatro. Se continúa ejecutando actividades de formación laboral en los tres talleres laborales vigentes (estructuras metálicas, mueblería y costura) y se desarrollan actividades laborales de prestación de servicios en empresas de la zona. Estas fueron permitiendo la integración formal de usuarios CET al mercado laboral local, ya que una vez que estos egresan positivamente del Centro, con permiso de salida Controlada al Medio libre o Libertad Condicional, algunos de ellos, principalmente los que residían en el Valle de Aconcagua, fueron contratados en oficios de soldador y quincallería en aluminio, permaneciendo en el puesto por más de tres meses. Otros trabajadores de la Región Metropolitana, que participaron en empresas

de la zona, accedieron a cartas de recomendación laboral. Este año se firma un nuevo convenio con empresa del rubro de construcción de mediaguas, la cual otorga un puesto laboral, para un trabajador CET, en una comuna aledaña.

De acuerdo con el desempeño laboral demostrado por uno de los trabajadores CET en empresa del rubro quincallería en aluminio, empresario solicita su contratación formal, aun cuando este no contaba con posibilidades de acceder a beneficio de salida controlada al medio libre o libertad condicional, siendo el primer usuario en pernoctar en CET con un contrato laboral formal³².

VII.1.4. La progresiva apertura del CET a la comunidad y los giros en las estrategias de reinserción social implementados

El periodo **2015** parte con la integración de cuatro funcionarios (as) uniformados al equipo de trabajo CET, de las diferentes plantas, y dos funcionarios civiles, entre estos últimos, un contador comercial y una Trabajadora Social contratada con fondos propios. A partir de este año es posible contar con funcionarios encargados de las diversas áreas CET, mejorando significativamente la distribución de funciones en relación con la cantidad de beneficiarios del programa, que alcanza a llegar a 47 personas.

A partir del convenio vigente entre Gendarmería de Chile y la Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos (DIBAM) se inaugura la primera Biblioteca Pública que incorpora seis equipos computacionales al Centro, para los usuarios. El lugar fue habilitado mediante fondos propios del CET y construido por los usuarios de este. Dicho espacio es utilizado para desarrollar capacitaciones en oficio y talleres de Alfabetización Digital. En adelante profesionales de OMIL concurren a desarrollar capacitaciones al interior del CET.

La oferta de capacitación se focaliza en Operaciones básicas de panificación, buscando prever que usuarios dominen el oficio, para su posterior participación en el proyecto panadería, el cual se construye progresivamente, con fondos propios, mediante utilidades producidas con la comercialización de los diversos talleres laborales y gracias a la mano de obra de usuarios. Si bien durante casi toda la ejecución la

³² Dicho usuario instala su propio negocio en Quincallería en aluminio en su lugar de residencia, además de insertarse laboralmente en el rubro en empresa de su comuna con éxito, a la fecha mantendría desistimiento delictivo (contacto telefónico con usuario, revisión de sistema interno Institucional con fecha 16-08-2022).

experiencia previa de estos trabajadores fue vital para avanzar en la construcción del proyecto, se cometieron errores de cálculo de materiales, o se compraban pocos, o por el contrario sobraban (estos últimos se redestinaban a otras instalaciones) y se incurrió en algunos errores estructurales que significaron retrocesos en la ejecución del proyecto.

“sí hasta tuvimos que desarmar una puerta para meter el horno, las máquinas eran muy grandes” (funcionario, taller N°1).

Las prestaciones de servicios a empresas disminuyen, debido a diversos factores, como el término de obra, entre otros, manteniendo durante el periodo algunos cupos laborales en empresa del rubro de fabricación de mobiliario escolar y doce cupos laborales en empresa del rubro vinícola. La cantidad de trabajadores que participan en empresa del rubro fabricación de mobiliario escolar comienza a disminuir progresivamente, iniciando el periodo con once trabajadores y concluyendo el año solo con cuatro, ya que algunos usuarios mostraron conductas que desencadenaron desconfianza desde los equipos de trabajo de la empresa, por ejemplo: incumplimiento de horarios, uso de lenguaje coa, otros. Durante este periodo el equipo a cargo de la selección de usuarios para acceder a permiso laboral se encontraba dividido³³ en sus fundamentos al respecto.

Durante este periodo se ordena a todas las áreas laborales institucionales dejar de descontar de forma obligatoria el 15% de incentivo mensual a los usuarios, por concepto de ahorro, de acuerdo con un pronunciamiento de la Contraloría General de la República³⁴, por lo que en adelante se promueve el ahorro voluntario.

El año 2015 culmina con la ejecución de una actividad navideña para los beneficiarios del programa, organizada por el equipo psicosocial del CET y desarrollada en el parque Municipal de la comuna, en que se invita a participar a los familiares de todos los usuarios y a funcionarios del Centro en la que se reúnen alrededor de 142 personas.

³³ Dividido en cuanto a sus percepciones y pronósticos de reinserción social de los usuarios que postulaban a permiso laboral en los Consejos Técnicos. Las decisiones para que un usuario acceda a permiso laboral se toman en Consejo Técnico (organismo asesor del Jefe de Unidad en el que participan encargados de cada área del Centro), instancia en la que se espera que se llegue a un consenso, predominando la decisión del Jefe de Unidad. Actualmente por normativa interna los Consejos Técnicos deben tomar decisiones por unanimidad o mayoría.

³⁴ Dictamen N°15080 del 24-02-2015 de la Contraloría General de la República.

La principal oferta de reinserción social laboral al interior del Centro, durante el periodo **2016**, continúa siendo los talleres de Estructuras Metálicas, Costura, Mueblería, servicios de mantención y alimentación. Buscando brindar nuevos puestos de trabajo internos, se postula a fondos concursables del Banco de Proyectos Institucional para la adquisición de una máquina de grabado laser, la que es adjudicada y adquirida durante este periodo, proyectando dos nuevos puestos laborales.

Se mantiene convenio con empresa del rubro vinícola, con un promedio de 10 trabajadores y con empresa del rubro fabricación de mobiliario escolar. En esta última los cupos laborales continúan disminuyendo, manteniendo un promedio de 2 trabajadores.

A partir de gestiones con OMIL de la Ilustre Municipalidad de Rinconada de Los Andes, se firma un nuevo convenio con empresa constructora del rubro inmobiliario que se encontraba inserta en la zona, logrando integrar a tres trabajadores, principalmente jornales. Además, esta nueva alianza de trabajo intersectorial permitió brindar, a los usuarios del CET, nuevos cupos de capacitación en diversos oficios como pastelería, manipulación de alimentos, otros, los que fueron desarrollados también en dicha comuna.

Un nuevo empresario se atreve a integrar usuarios CET en el rubro de mecanizado de cajas de cartón, para diferentes packing de la zona, manteniendo 3 trabajadores durante temporada de verano, quien se entera de esta posibilidad de alianza laboral por otros empresarios de la zona.

Este periodo concluye con la capacitación en oficio en *Manejo de Viñedos* en conjunto con Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), una Universidad de la comuna de San Felipe y la empresa del rubro vinícola en convenio, logrando certificar a 11 usuarios con éxito, además de capacitar a nuevos usuarios que ingresan a CET en Alfabetización Digital, Uso de Extintores y elementos contra incendios.

Si bien no era un taller productivo propiamente tal, se selecciona un grupo de usuarios con conocimientos previos en el ámbito de construcción, quienes también desarrollaban labores en el proyecto habilitación de panadería, para desarrollar la pavimentación de multicancha de tierra CET, proyecto finalizado durante este periodo,

lo que permitió mantener diversas actividades de formación laboral al interior del Centro.

Algunos usuarios manifiestan progresivamente interés en desarrollar habilidades técnicas en Institutos educativos de la zona, o emprender estudios profesionales, en modalidad vespertina, lo que motiva al equipo CET a ofertar una beca interna del 50% del arancel anual³⁵, con fondos propios, para un estudiante, según sus necesidades de reinserción social. Se inicia con la adjudicación de esta beca escolar a un estudiante en área Enfermería.

Se ofertan actividades de formación laboral al interior del CET y actividades laborales formales vía prestación de servicios a empresas de la zona. Todos los usuarios del Centro, según interés, pueden participar de proyectos ocupacionales solidarios en lo que son invitados a crear iniciativas, siempre supervisadas por funcionarios CET y compatibles con el régimen penitenciario.

A partir de este periodo se aperturan los diferentes talleres productivos CET para ser visitados por colegios de la zona en *Jornadas de Reflexión*, previa coordinación con encargados del Centro. En esta actividad los usuarios del CET voluntariamente previenen el involucramiento en actividades antisociales a los estudiantes, a través del relato de sus vivencias de reclusión, actividad que se desarrolla hasta la actualidad.

VII.1.5. De como el Modelo de Ocupación Humana comienza a hacer sentido en los procesos de reinserción social laboral, mientras se fortalece el trabajo intersectorial

Debido al desinterés progresivo de usuarios por participar del Taller de Costura, se decide su cierre durante periodo **2017**, mientras se potencia el Taller de Estructuras Metálicas con la postulación y adjudicación de un horno de pintura electroestática, el que permite mejorar la calidad del proceso de pintado de literas institucionales y disminuye el desgaste físico de los usuarios que se desempeñaban en dicha área (pintado manual con compresor), para ello se solicitó asesoría a empresa del rubro de fabricación de mobiliario escolar, en convenio. Cabe señalar que esta empresa finaliza

³⁵ Sistema de becas creado a partir del Decreto N°943, Artículo 66, letra c.

el convenio con CET en marzo de este periodo, luego del cambio de su administración, al fallecer uno de sus dueños e impulsor del convenio. La habilitación del horno de pintura electroestática contribuyó a desarrollar exitosamente la fabricación de 4.794 literas, uno de los pedidos más grandes que ha alcanzado el Taller de Estructuras Metálicas.

Se instruyen lineamientos para la ejecución y gestión en el subsistema cerrado del *Programa de formación y capacitación laboral para privados de libertad*³⁶, orientado con principios del Enfoque por Competencias Laborales, cuyo objetivo busca mejorar la oferta en el ámbito reinserción social laboral y se subdivide en dos áreas de intervención: Actividades de formación para el trabajo y Actividades de Capacitación Laboral, entregando “medios de verificación necesarios para el eficaz cumplimiento de las actividades planificadas respecto a esta oferta”. Este programa trae consigo procedimientos para informar todas las acciones “certificadas” por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) u otro a fin, por lo que la forma de hacer intervención social laboral continúa siendo similar para el equipo del CET de Putaendo, ya que las ofertas de este tipo generalmente era una capacitación al año.

El equipo de trabajo CET muestra interés en repensar lo que hasta el momento se había realizado en el área de reinserción social laboral del Centro, se observa el camino recorrido y se decide la implementación del programa piloto de intervención laboral denominado “Motivando la Reinserción” presentado por Terapeuta Ocupacional del Centro, previendo que esta propuesta sea compatible con la normativa Institucional y los modelos de intervención vigentes. Decisión que se consulta a la jefatura Técnica de Dirección Regional Institucional correspondiente, quien manifestó su visto bueno. Esta iniciativa viene a promover la participación ocupacional satisfactoria de los usuarios del Centro y a ordenar el proceso de reinserción social laboral en tres etapas de cambio: Etapa de Exploración “Autoconocimiento y aprendizaje del rol de trabajador”, Etapa de Competencia “Internalización del rol de trabajador”, por último, la Etapa de Logro “Integración al rol de trabajador independiente”, cada una asociada a las tres categorías vigentes (aprendiz, ayudante y maestro). Instancia que trae consigo la difusión grupal

³⁶ Oficio Circular N°76 del 14 de febrero de 2017 del Subdirector Técnico de Reinserción Social.

tanto a usuarios como a funcionarios del centro sobre Terapia Ocupacional y sobre el Modelo de Ocupación Humana, ya que desde este último se realizan *intervenciones ocupacionales* tales como: Evaluación como intervención, educación con grupos, manejo ambiental, participación en ocupaciones significativas (de acuerdo con la oferta CET y externa), facilitación de la exploración, asesoría individual y enseñanza de habilidades críticas. Actualmente el programa no se encuentra operativo³⁷.

Durante el año **2018** se mantiene la indicación de aumentar los cupos del programa a 48 usuarios, siendo difícil alcanzar este número durante el periodo. La oferta de reinserción social laboral aumenta gracias a la inauguración del taller de panadería el que inicia los tres primeros meses con un periodo de marcha blanca, produciendo pan solo para consumo interno, para luego partir en el mes de mayo con la comercialización a dos unidades penales de la zona. El taller parte con la voluntaria participación de un funcionario uniformado, quien se ofrece para trabajar turnos de noche y educar a los usuarios en el oficio de panadería y en uso de herramientas y maquinarias, quien contaba con experiencia laboral en el área (antes de ingresar a Gendarmería). Para concretar la entrega de pan a estas unidades la única opción del equipo CET fue licitar el servicio de reparto mediante mercado público, lo que limita en adelante las utilidades económicas de dicho taller (costos elevados a través del portal) y las posibles alianzas de negocio, ya que no es posible comprometer alguna entrega de pan lejos de la ruta comprometida u horario de este transporte, por lo que se decide el funcionamiento del taller solo en horario vespertino. La puesta en marcha del mencionado taller es exitosa y constante durante todo el periodo, aun así, continúa siendo el taller de estructuras metálicas, que es operativo solo algunos meses del año (según demanda de literas), el más productivo económicamente y el de mayor interés de los usuarios que se trasladan al Centro, quienes manifiestan que el oficio de soldador tendría mayor empleabilidad y remuneraciones más altas.

La puesta en marcha de dicho taller significó también la ampliación de los giros comerciales del Centro en el Servicio de Impuestos Internos, gestión de permisos

³⁷ Debido a diversos factores, entre estos: los lineamientos internos que ordenan solo dos categorías de trabajadores (ayudante y maestro) en los CET y área laborales penitenciarias, la rotación de funcionarios de las áreas laborales, la contingencia sanitaria y sobrecarga laboral del equipo debido a menor recurso humano, entre otros. Actualmente cualquier iniciativa de intervención debe ser autorizada por la dirección nacional Institucional.

municipales y resoluciones sanitarias correspondientes: para fabricación de pan (de diversos tipos) y para la fábrica de empanadas (platos preparados, por lo cual se pueden realizar pizzas).

Durante este periodo se inicia la prestación de servicios a unidades penales de la zona en el área principalmente de construcción. Si bien se finalizan contratos con empresas externas, gracias a gestiones del equipo con OMIL de Putaendo, se firma un nuevo convenio, derivando a usuarios a empresa constructora de planta de tratamiento de sistema de alcantarillado en la comuna, permitiendo la integración de tres trabajadores en modalidad de contrato directo con la empresa, quienes son supervisados contantemente por equipo de trabajo CET (vigilancia). A la vez se mantienen tres usuarios participando de labores de mecanizado de cajas de cartón en comuna aledaña, también con contrato formal y por temporada. La contratación directa de usuarios si bien fue solicitada inicialmente por los empresarios, el equipo CET acuerda solicitar esta modalidad en las futuras alianzas laborales.

A raíz de la puesta en marcha del proyecto panadería, se gestiona con autoridades de la Oficina Provincial Aconcagua perteneciente a la Secretaría Regional Ministerial (Seremi) de Salud de Valparaíso una capacitación gratuita en Manipulación Higiénica de Alimentos, para 20 usuarios CET, ejecutada por fiscalizadora de esta entidad, permitiendo con ello enseñar a los usuarios rutinas de higiene y cuidados en los procesos de fabricación de alimentos del taller de panadería y en labores de cocina. Se continua con la práctica de capacitar a usuarios en Alfabetización Digital en conjunto con representantes de OMIL Putaendo.

El equipo CET se apertura cada vez más a la difusión del Centro (gobiernos en terreno, ferias laborales, visitas guiadas de colegios al CET) y a la gestión de nuevas alianzas de trabajo intersectorial en beneficio de los procesos de reinserción social laboral que se llevan a cabo: con las oficinas de Intermediación laboral de dos comunas (Putaendo y Rinconada de Los Andes) lo que abre cupos de capacitación e integración laboral, con la Dirección de Desarrollo Comunitario de la comuna (postulación a beneficios sociales, aplicación de instrumento ficha de Protección Social, proyectos comunitarios conjuntos), con el Centro de Salud Familiar de la comuna (participación de usuarios como monitores de origami en programas comunitarios, derivación a programas de

prevención de consumo de drogas, otros), con Banco Estado sucursal Putaendo (apertura de libretas de ahorro, charlas de ahorro financiero en CET, etc.), entre otros.

De acuerdo con la postulación de un usuario con discapacidad física al Centro, el equipo de trabajo acuerda adaptar un puesto laboral según el interés ocupacional del usuario, el cual era factible de implementar en ese momento en CET. Basados en el MOHO, se brinda la posibilidad de que esta persona desarrolle un proyecto de lombricultura y compostaje en un sector habilitado para ello, proyecto que había iniciado en unidad penal cerrada donde cumplía condena con anterioridad a su traslado. Dicho proyecto fue donado al Vivero del Liceo Manuel Marín Fritis una vez que el usuario egresa positivamente del Centro, al no presentar interés ningún otro usuario en esta iniciativa.

A partir de contar con una dupla psicosocial y una Terapeuta Ocupacional, se implementa progresivamente, a medida que profesionales son capacitados, el programa para personas privadas de libertad (PPL), siendo la evaluación criminógena integral lo que guía los planes de intervención individual de cada usuario del Centro, en adelante, mediante el instrumento Inventario para la Gestión de Caso Intervención IGI y otros específicos según perfil de riesgo/necesidad de usuario.

“...cuando se implementó el IGI, nos dio un poquito de estructura, para generar un Plan de intervención, fuimos pudiendo sistematizar más el trabajo que estábamos haciendo, porque antes el trabajo era más autodidacta. Pero también tiene partes negativas el IGI, porque se nos implementó así, acá esta, fue un copy y page de un modelo Canadiense Porque nosotros acá también hacemos la continuidad del trabajado psicosocial del que se hace en la unidades penales, nosotros seguimos con los planes de intervención, seguimos con la intervención individual, intervención grupal, evaluamos varias áreas. Para mí en mi trabajo personal en el CET marca un punto de inflexión ese año, porque me da más estructura, me da más exigencias también, pero me ayuda a trabajar mejor para poder ordenarme, porque antes de verdad, los otros años, no sabía qué hacer en realidad con los usuarios muchas veces, qué hago, cómo los intervengo” (funcionario, taller N°1).

Para finalizar este periodo se decide solicitar a los clientes del taller de mueblería todos los materiales a la hora de mandar a realizar un trabajo al CET, ya que los procesos de compra a través de mercado público, de materias primas, eran cada vez más elevados y los materiales algunas veces no se encontraban en el portal, o los proveedores no venían a la comuna de Putaendo por compras menores, lo que impactó tanto en las utilidades que se esperaban percibir por un trabajo, como en los tiempos de fabricación, encareciendo el servicio prestado a la comunidad.

VII.1.6. La idea de una sala de ventas que va cimentado la expansión del Centro y la apertura a nuevas alianzas publico privadas

Ante la constante consulta de vecinos y vecinas de Putaendo, por la posibilidad de comprar pan al por menor en CET, desde la inauguración de la panadería, el año **2019**, nace la iniciativa de habilitar una sala de ventas en dependencias del CET. Esta no contaba con la aprobación de todo el equipo, siendo la minoría la que estaba de acuerdo, principalmente por temor a competir con las demás panaderías de la comunidad en la que se encuentra inserto el Centro y que esto generara conflictos con ella (opinión de algunos encargados de áreas), llegando a descartarse en un inicio, aun cuando se propuso como un espacio futuro de crecimiento económico del taller de panadería y de todo el Centro (futura expansión a pastelería, venta de empanadas y pizzas, entre otros) y de oportunidad para brindar nuevos puestos laborales a usuarios.

“no sé si se acuerda el tema de la sala de venta fue un tema bien, volviendo a lo mismo porque hubo un jefe que no quería, y justo se fue de vacaciones y el otro jefe si quería... al final como yo estaba encargado íbamos a presentar el proyecto y yo dije no presento nada, porque el jefe no quiere, y después el otro jefe dijo que sí, tuve que volver...” (funcionario, taller N°1).

Proyecto que fue presentado y adjudicado ese mismo año, permitiendo comenzar a habilitar una sala de ventas Institucional en el sector del ex taller de costura (utilizada en este entonces como bodega). También para ejecutar dicho proyecto se comprometió la remodelación del sector físico donde se emplazaría la sala de ventas mediante fondos propios del Centro, con el fin de que se cumplan los estándares de Seremi de Salud Valparaíso para la obtención de resoluciones sanitaria y permisos Municipales.

Se ejecutan capacitaciones en Manipulación de Alimentos (Seremi de Salud) y Soldadura (fondos propios) y una capacitación en *Carpintería en Terminaciones* a usuarios CET, cuyo modulo final correspondió a fabricación de pallet de madera, con el objetivo de contar con usuarios interesados en participar de este oficio, a futuro, en empresa interesada en instalar parte de su proceso productivo en dependencias CET. Esta empresa capacita a funcionarios CET en fabricación de pallet como futuros supervisores del oficios. Gestiones desarrolladas por mesa regional proyecto +R³⁸. A partir de esta fecha los cursos SENCE adjudicados a Gendarmería son direccionados a unidades penales tradicionales y el CET recibe la instrucción de comprar y/o gestionar sus propios programas de formación.

El trabajo colaborativo conjunto con la Ilustre Municipalidad de Putaendo permite desarrollar proyectos comunitarios en la que la gran mayoría de usuarios CET manifiesta su interés y voluntad de participar, apoyando la construcción de dos mediaguas en sectores rurales de Putaendo, participando de una jornada de forestación del borde río de la comuna, además de organizar el colectivo CET diversas campañas solidarias de alimentos no perecibles para familias en situación de vulnerabilidad.

VII.1.7. La búsqueda del equilibrio entre una pandemia COVID-19 y los procesos de reinserción social laboral

Para el periodo **2020** la indicación desde el nivel central Institucional era aumentar los cupos del Centro a 50 beneficiarios, lo que por diversos factores no se logra cumplir, principalmente el inicio de la pandemia por COVID-19, iniciándose un descenso significativo en la cantidad de personas postulantes al CET y finalmente trasladadas. A partir del mes de marzo se ordenan tomar medidas inéditas en Gendarmería de Chile como el teletrabajo, de funcionarios/as que presenten enfermedades crónicas, además se brinda la posibilidad de ejecutar un sistema de turnos para todo el personal penitenciario, que permitan a su vez desarrollar las principales funciones de custodia y reinserción social en cada Centro penitenciario, para lo que fue fundamental la disposición y compromiso de cada integrante del equipo CET. Si bien se brindan todas

³⁸ El proyecto +R es la política pública cuyo objetivo es la colaboración público-privada en reinserción social laboral, tanto en capacitación e inserción, con el fin de disminuir la reincidencia delictual, siendo su eslogan "Mayor Reinserción, Mayor Seguridad" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

las facilidades preventivas sanitaria al personal, no se contaba con recursos tecnológicos y de conectividad para implementar adecuadamente esta modalidad laboral.

“por ejemplo nosotros tuvimos dos brotes de COVID donde la efervescencia de los internos estaba como a full, el estrés laboral, el estrés de los internos de estar encerrados... eso generó también un estrés y una vez un interno llegó a mi casi llorando que tenía un problema con su hija que como lo podía hacer... el interno era uno de los que había sido conflictivo en ese entonces, pero uno tampoco puede dejarse llevar por eso, porque si fuera a no ándate de aquí, no lo pesca, no po es que nosotros no estamos pa eso, sino que de repente ver ¿Qué le pasará?... y uno orientándolo” (funcionario, taller N°1).

Durante los meses siguientes, de acuerdo con el aumentos de contagios de Covid-19 a nivel país, inicia una serie de medidas preventivas institucionales que traen consigo la suspensión de todos los permisos de salida de la población CET y de todas las actividades grupales, lo que incluyó capacitaciones en oficio e intervenciones psicosociales, dando prioridad a las prestaciones y atenciones de garantía de derechos, que sean compatibles con este nuevo régimen, como la educación de adultos y capacitaciones a través de plataformas digitales online, manteniendo la oferta en el área laboral solo a través de talleres y servicios internos. En cuanto a la intervención criminógena, se orienta su ejecución en forma individualizada.

Durante este periodo egresan del Centro tres funcionarios uniformados a cumplir funciones a unidades cerradas de la región con el compromiso Institucional de ser reemplazados progresivamente. Este año se contrata con fondos propios CET un monitor (civil) para el taller de panadería, con el fin de que pueda educar y acompañar a los usuarios de dicho taller en la elaboración de los diversos productos, durante turnos nocturnos, y esto permitiera disminuir la carga laboral al funcionario uniformado que cumplía funciones en dicho taller. Aun cuando se incorporan nuevos funcionarios al equipo, la publicación de la Ley 21.209/2019 que *Moderniza la Carrera Funcionaria en Gendarmería de Chile*, incentiva el egreso de las tres Jefaturas CET (Jefe de Unidad, Subrogante y Jefe Operativo) y la de un funcionario administrativo encargado del área estadística del Centro, a lo que se sumó la ausencia, por razones de salud y maternidad,

de tres funcionarios, quedando el equipo de trabajo con una sobrecarga laboral considerable que implicó el reasignarse las responsabilidades de todas estas personas.

De acuerdo con el trabajo colaborativo público-privado impulsado el periodo anterior por la mesa regional +R se firma un nuevo convenio de prestación de servicios a plazo fijo a ejecutarse al interior del CET, con una empresa del rubro fabricación de pallet de madera, el que abre seis nuevos puestos de trabajo en este ámbito. No obstante, los usuarios que participan de esta oferta muestran progresivamente desinterés en continuar desempeñándose en esta área principalmente por la inconstancia que percibían en la entrega de materias primas, por parte de empresa externa, lo que desencadenaba que debían quedar inactivos algunos días de la semana y consecuentemente con ello disminuían sus incentivos económicos mensuales, por lo que el equipo del CET decide no insistir en la continuidad del convenio considerando además la situación de pandemia.

“era un tema casi político echar a andar el +R, con esas condiciones, se acuerda que está ahí el SEREMI de Justicia, el Director del SENCE, estaban muy entusiasmados en eso...los internos no ganaron plata, pero sí tiene su lado positivo y su lado negativo: aprendieron una actividad laboral, cumplimos con el desafío +R, ...nosotros mismos como teníamos ingresos los subsidiábamos... si estaba la madera estaban las condiciones, los insumos para que los internos trabajen... pero al día siguiente se nos acababa la madera y pasaban dos días sin madera” (funcionario, taller N°1).

Durante los primeros meses también se informa desde el nivel central que ya no existirán los fondos económicos concursables anualmente (banco de proyecto), debido a que se priorizarían acciones preventivas sanitarias y otros, por lo que los proyectos acordados como equipo de habilitación de venustorio y reparación de piscina fueron definidos para ejecución con fondos propios. Durante el término del periodo, se inaugura la Sala de Ventas del Taller Panadería, proyecto adjudicado el periodo anterior, que por razones de infraestructura y de falta de mano de obra calificada en área de construcción, tarda aproximadamente un año en su puesta en marcha.

La oferta en capacitación si bien disminuye, se adapta a la contingencia sanitaria, se capacitan siete usuarios junto a un funcionario en fumigación, por personal del Centro de Educación y Trabajo La Pólvara, lo que permitió contar con un equipo CET que ejecute labores de sanitización en dependencias del Centro y en unidades penales de la zona (prestación de servicios remunerados por Dirección Regional de Gendarmería). También a contar de noviembre se ejecuta con éxito el primer curso grupal en modalidad online en oficio de Gestión de Bodega y Control de Inventario para usuarios.

Ante conflictos en el ámbito seguridad, abandonos³⁹ de beneficiarios del sistema de autodisciplina y confianza (un abandono no es considerado fuga) se activa antigua reja (puerta de ex cárcel) en pasillo de entrada y protecciones en panderetas perimetrales, decisión que divide al equipo, siendo los profesionales no uniformados los más disgustados junto con los usuarios.

Una de las medidas incentivadas por la pandemia fue la disminución de los cupos de usuarios CET para el periodo **2021** a 45 usuarios, buscando contar con un espacio suficiente para realizar cuarentenas sanitarias en caso de posibles contagios. Durante todo el año no fue posible contar con esta cantidad de personas, ya que progresivamente continúan disminuyendo las postulaciones y traslados, terminando el año con solo 21 usuarios.

La dotación de funcionarios CET disminuye desde el periodo anterior, lo que es informado constantemente por actual Encargado de Unidad, al observar una sobrecarga laboral en la mayoría de sus colegas. Además de generarse una rotación de los funcionarios uniformados destinados a cubrir algunos egresos de personal, quienes por diversos factores no se mantenían en el Centro aproximadamente más de 3 meses.

La oferta de reinserción social laboral interna se mantiene en las área de Panadería (incluyendo sala de ventas), Estructuras Metálicas, Mueblería, áreas de Alimentación y Mantención del Centro, ya que si bien se cuenta con un taller de Grabado Laser este se encuentra inactivo, por desperfecto en la maquinaria y por inexperiencia de usuarios del Centro en el manejo de programas informáticos en el área. La productividad del Taller

³⁹ Debido al régimen de autodisciplina y confianza un usuario puede tomar la decisión voluntaria de dejar el proceso de reinserción del CET y “abandonar”, siempre que no sea sorprendido en este acto por algún funcionario uniformado quien tiene el deber de impedirlo.

de Estructuras Metálicas disminuye significativamente, presentando una producción de literas mínima durante el periodo, desarrollada en un par de meses, lo que provoca que el resto del periodo los trabajadores de dicho taller se encuentren principalmente inactivos y tengan que participar en otras áreas laborales que generalmente no eran de su interés ocupacional. En cuanto al Taller de Panadería, si bien la sala de ventas potenció el taller y permitió ofertar un nuevo puesto laboral con trato directo con la comunidad de Putaendo, la producción continúa siendo en horario vespertino para así abastecer a las unidades penales de la zona y compatibilizar la fabricación de pan con el servicio licitado de reparto.

Durante los últimos años se ha gestionado la adquisición de un vehículo para el reparto y comercialización de pan y productos elaborados en el taller de panadería, con fondos propios, iniciativa que contó con apoyo desde nivel central y regional en su momento, pero fue descartada al encontrarse con una limitante mayor de no contar con más plazas vehiculares en la región, que permitan autorizar la compra de otro vehículo fiscal. Durante el proceso de habilitación de la panadería el CET recibe un vehículo fiscal, tipo camión, el cual se destina al taller estructuras metálicas, para compras de insumos de construcción, visitas domiciliarias y laborales, otras necesidades propias del CET, como durante gran parte del periodo 2020 y 2021 en que se utilizó en labores de sanitización en unidades penales. Esta última decisión si bien ha beneficiado los procesos de reinserción social, repercute en el déficit de vehículo en el taller panadería.

Durante este periodo finaliza la habilitación de piscina, sector camarines y baños, lo que beneficia directamente a los usuarios del CET al proporcionarles un área de deporte y recreación durante horarios determinados y compatibles con el área productiva, además de ser el centro de acopio de agua en caso de incendios.

A partir de la disminución de las restricciones sanitarias tomadas Institucionalmente, se retoman labores de prestación de servicios de aseo a unidad penal Centro de Reinserción Social (CRS) de Los Andes, incorporándose en el convenio labores de sanitización del CRS. Prestación en donde participan dos usuarios, quienes bajo modalidad de permiso de salida laboral viajan por cuenta propia, de lunes a viernes a desarrollar sus labores, siendo supervisados por equipo CET, en conjunto con encargada del convenio del subsistema abierto penitenciario.

La oferta de capacitación en oficio había disminuido significativamente durante el periodo anterior, principalmente por medidas de prevención de contagios frente a COVID-19, postergando la ejecución del curso *Manipulación de Alimentos* del programa +R, siendo ejecutado durante el último trimestre de este periodo, en modalidad presencial. Al mismo tiempo se ejecuta una capacitación online también en esta área, solicitada durante los primeros meses del periodo 2021, pero que por razones externas al Centro es adjudicada y ejecutada durante los últimos meses, significando que la mayoría de los usuarios del CET participen en esta área de formación laboral, al no presentárseles más opciones, aun cuando no todos se proyectaban en dicho oficio.

De acuerdo con la sobrecarga laboral del equipo y la situación de pandemia se limita la participación de usuarios CET en proyectos comunitarios, al buscar no exponerlos a contagios en la comunidad.

VII.2. Elementos normativos y circunstancias que han influido en la experiencia

La experiencia en reinserción social laboral en el CET es influida, a través de estos diez años, principalmente por dos Decretos de ley, el Decreto N°518/1998 y el Decreto N°943/2011, también por los funcionarios que han conformado el Centro y por las decisiones en cuanto a la oferta laboral, de lo cual se exponen los principales acontecimientos e hitos identificados durante esta sistematización de experiencias .

VII.2.1. Decreto N ° 943 y su aplicación en un régimen semiabierto

Esta normativa si bien es valorada por todo el equipo del Centro como una herramienta que permitió desarrollar nuevos procesos reinserción social laboral tanto en el interior de este, como en la comunidad desde el año 2011 hasta la fecha. En un inicio es percibida como una normativa que no tenía mayor vinculación con la práctica diaria de los CET semiabiertos y considerada como una ley desarrollada sin la experiencia de quienes trabajan en reinserción social laboral.

“el 943...creo que fue hecho en una oficina con ciertos personajes, no nos agregaron a ningún funcionario que trabajaba en las unidades penales...tuvimos muchos problemas ese año 2011” (funcionario, taller N°1)

Al ser entregada sin una norma técnica para su implementación, generando diversas formas de interpretación según la administración de cada CET.

“poner en práctica lo que decía el 943 era difícil, eran cosas que a veces eran casi imposibles colocarlas en la práctica desde lo que decía la letra, el papel, en el decreto ley” (funcionario, taller 1).

Durante estos diez años se han movilizado esfuerzos Institucionales para unificar criterios de aplicación de este reglamento y poder con ello desarrollar procesos de reinserción social laboral compatibles con esta y con los demás instrumentos legales que rigen el sistema penal Chileno.

VII.2.1.1. Implicancias del permiso de salida trimestral en la integración laboral externa e interna

Los usuarios que ingresan a los CET pueden postular a los permisos de salida señalados en el Decreto N°518/1998, y además a los señalados en el decreto N°943/2011. En este último se encuentran los permisos de *Salida Trimestral* que consiste en una salida de hasta siete días en cada trimestre calendario, es decir 28 salidas en un año, de hasta 15 horas consecutivas, o juntar estas horas en dos o más días, que se pueden o no complementar con los otros permisos de salida, si los tuviera (exceptuando la salida controlada al medio libre), sin custodia, para visitar a su red de apoyo familiar, pudiendo pernoctar con su familia. A este permiso pueden postular una vez cumplidos seis meses de observación y evaluación desde su ingreso, solo en los régimen semiabiertos y no puede acumularse de un trimestre a otro.

Existe un consenso de que este permiso favorecería los procesos de reinserción social, especialmente en la vinculación familiar, lo que ha incentivado también las postulaciones de usuarios desde el subsistema cerrado a estos CET. Desde la experiencia vivida, ha sido complejo para la administración penitenciaria llevarlo a la práctica al realizar procesos de integración laboral que sean similares al contexto laboral del medio libre.

Los encargados de los procesos de integración laboral del Centro han negociado, tanto con los usuarios, como con los empresarios externos, acuerdos que buscan equilibrar beneficios para todos los involucrados en estos procesos, siempre garantizando los

derechos de las personas privadas de libertad: por una parte se ha consensuado previamente con los usuarios que participan de actividades laborales formales que, en la medida de lo posible, no utilicen este permiso durante los días hábiles laborales y traten de combinarlos con sus otros permisos de salida (durante los fines de semana o días feriados) y por otra parte, se han realizado convenios de prestación de servicios acordando con empresarios, impartir un entrenamiento laboral previo a la prestación de servicios a la mayor cantidad de usuarios interesados en la ocupación, para luego comprometer como equipo CET el envío de un número determinado de trabajadores a diario, con tal de prever reemplazos laborales entre los usuarios cuando estos requieran solicitar permisos de salida trimestral u otro

“acá nosotros autorizamos quizás 20 usuarios a la empresa, pero iban 12 o 15 y teníamos 5 para reemplazar, entonces si es un trabajo específico es difícil” (funcionario, taller N°2).

Dicha estrategia demostró ser funcional frente a algunas actividades laborales de tipo mecánica y con menor complejidad.

“pasa muchas veces de que ellos se van con la salida trimestral, pero nosotros tampoco podemos descontar el hecho de que ellos no hayan trabajado, no como afuera, un trabajador común y corriente falta una semana y esa semana se le descuenta de su remuneración”, “Es ahí donde se genera conflicto a veces producto de lo mismo ¡pero si nosotros queremos incentivar el trabajo!... al estar afuera, yo creo que le descontarían el día, por ejemplo, si sacara 5 trimestrales el empleador yo creo que se los descontaría, lo más probable” (funcionarios, taller N°2)

Cuando los usuarios deciden postular a salidas trimestrales durante días laborales, de acuerdo con las instrucciones internas no es posible realizar descuentos al incentivo fijo, pero si al incentivo económico variable.

VII.2.1.2. Del ahorro obligatorio a la voluntariedad

Gendarmería de Chile, a través del área contable del CET, gestionaba cuentas de ahorro bancarias a las personas privadas de libertad que ingresaban a las áreas laborales para depositar el 15% del incentivo mensual de cada usuario.

“los usuarios que llegaban acá tenían que ahorrar para su egreso y es súper positivo y es bastante lógico, se incentivaba el ahorro.”(funcionario, taller N°1).

Se valora el período en que este sistema de ahorro era un deber de cada usuario que ingresaba al Centro, el cual, según la mirada del equipo, no era percibido como una obligación, por los usuarios que ingresaban al CET al estar habituados a este sistema de descuento, sino como un factor que favorecía su proceso de reinserción social general.

A contar del Dictamen N°15080 de contraloría la gran mayoría de los usuarios desiste de esta forma de ahorro. Desde la administración CET este cambio significó una menor sobrecarga laboral, por todo lo que implicaba administrar estos incentivos, más aún cuando se aplicaba el artículo N°49 del Decreto N°943 que permitía entregar antes este dinero al usuario. Esto se consideraba como un préstamo del mismo ahorro, que debía devolver durante su estadía en el Centro a su cuenta bancaria, lo que se dejaba estipulado en Consejo Técnico y era previamente consensuado con el usuario. Desde esta experiencia, se considera que este proceso de eliminación del ahorro obligatorio del 15% del incentivo económico en los CET ha sido, en cierto modo, más perjudicial para el usuario.

“me han dicho sabe jefe, yo no quiero volver donde vivía antes, porque si vuelvo voy a volver a lo mismo, entonces con un ahorro uno le daba la posibilidad de que él se fuera a lo mejor a arrendar y empezar ya una vida distinta, pero sin ahorro lo estamos obligando a que vuelva donde mismo, porque no tiene otra posibilidad... de hecho hay muchos que decían que tenían ahorros para la casa” (funcionario, taller N° 2).

Aun cuando este sistema de ahorro se promueve por parte del equipo CET, no es una práctica que tenga adherentes. Cada CET semiabierto puede determinar la forma de incentivar el ahorro como parte de su oferta programática, ya sea desde la gestión de caso o desde las diferentes áreas productivas. Actualmente otras formas de incentivar el ahorro como la apertura de cuentas bancarias de vivienda han tenido más éxito en el CET.

“administrar los recursos a todos nos cuesta, más a una persona que no está acostumbrada a manejar cantidades mínimas de los que estaban acostumbrados a

gastar...y aquí nos damos cuenta de que no tenemos como oferta de talleres de ahorro, de incentivar el ahorro”, “con el ilícito que hacían se gastaban 10 veces esa cifra en un día... piden trimestrales y no tienen ni una joye voy a ir a hablar con él... que me preste!” (funcionarios, taller N°2).

VII.2.2. Decreto N°518 y la experiencia de ser un régimen semiabierto perteneciente al subsistema cerrado

Desde la fundación de los CET semiabiertos hasta la fecha se identifica que estos Centros penitenciarios no cuentan con un Subsistema semiabierto que los regule y guíe. Al ser unidades penales que pertenecen al subsistema cerrado, funcionan desde su creación bajo el *Reglamento de Establecimientos Penitenciarios*, Decreto N°518/1998, lo que en la práctica cotidiana del CET de Putaendo ha generado complicaciones, especialmente en lo relativo al título cuarto *Del régimen Disciplinario*, artículo N°75: “Los derechos de que gocen los internos podrán ser restringidos excepcionalmente como consecuencia de alteraciones en el orden y la convivencia del establecimiento penitenciario o de actos de indisciplina o faltas, mediante las sanciones que establece el presente Reglamento”. Por ejemplo, según el Decreto N°518, artículo 78, letra i) la tenencia de celular corresponde a una falta grave, lo que conlleva una sanción que necesariamente baja la conducta de un usuario, según lo determine el tribunal correspondiente (parte del proceso) y limita su postulación a ciertos permisos de salida y a libertad condicional, a la vez en los CET semiabiertos los celulares están autorizados en algunos horarios, según disponga la administración de este. En el CET de Putaendo se autorizan durante tiempos de descanso laboral, principalmente para prevenir accidentes de trabajo, no obstante, si un usuario es sorprendido con un equipo celular en otro horario, se debe aplicar dicho reglamento. Factores como este han mostrado dificultar la gestión del equipo que administra el Centro, al aplicar una normativa creada para un régimen cerrado en un régimen semiabierto, lo que según la experiencia vivida impactaría en las dinámicas de reinserción social que se ofertan en esta unidad.

“Nos hacen llegar a todas las unidades penales instrucciones de seguridad y ese es una problemática que veo en toda la línea de tiempo y va a seguir mientras no haya una instrucción precisa para los CET... nos mandaban unas planillas para evitar fugas y acá no existe la fuga... existe la figura de abandono de la condena ¿por qué

tengo que mandar esto? están las instrucciones, tengo que cumplirlas, si somos jerarquizados u obedientes tenemos que mandarlas” (funcionario, taller N°1).

Al reflexionar sobre lo complejo que ha sido para los equipos adaptar, cuando es permitido, algunas de las instrucciones generales del subsistema cerrado a este régimen de autodisciplina y confianza que rige al CET de Putaendo, algunos lineamientos propios de un régimen cerrado vendrían a limitar la plena participación de los usuarios en algunos procesos de acercamiento progresivo al medio libre.

La visión desde el equipo también es compartida por los usuarios quienes son más críticos de las formas de funcionamiento del CET semiabierto, como por el ejemplo en el ámbito de salud. Mencionar que para que un usuario postule a un sistema CET debe presentar salud compatible con actividades laborales propias del CET al cual postula (D.N°943, art.80), propendiendo con ello a que su situación de salud no se vea agravada al participar de una instancia laboral que no sea recomendada por un profesional de salud, lo que no significa que un usuario pueda presentar complicaciones en esta área durante su estadía en CET, sean estas asociadas a la actividad laboral o no, por lo que se le brindan las garantías de derecho correspondientes, mediante el acceso a la red de salud pública más cercana al Centro.

“era autodisciplina y confianza lo que se habla en el CET y acá no existe eso, ya no se ve la autodisciplina, no se ve la autoconfianza...usted pide permiso, se siente mal enfermo, prácticamente se tiene que estar muriendo para que le den permiso para ir a atenderse a un CESFAM, ¿entonces a donde está aquí la reinserción?, si a una persona le duele una muela, le dice que se torció un brazo, puede ser grave” (usuarios, taller N°3).

Para las administraciones del CET de Putaendo ha sido un desafío buscar un equilibrio entre el Decreto N°518, el Decreto N°943 y las normas internas propias del subsistema cerrado al que pertenece, en beneficio de los procesos de reinserción social de cada usuario que transita por el CET.

“...somos sistema semiabierto, pero en realidad no tenemos normativa especial para nosotros como sistema semiabierto, si bien tenemos el 943 se nos contrapone el 518 muchas veces y claro, nominalmente pertenecemos al sistema cerrado y no

existimos como sistema semiabierto en sí, o sea los CET pertenecen al sistema cerrado...muchas veces nosotros nos vemos atrapados en decisiones y en cosas, en acciones producto de esto de ser un híbrido que no sabemos dónde vamos.... siempre nos ha pasado que estamos en el medio, estamos en una cosa muy híbrida que no sabemos en realidad lo que somos” (funcionario, taller N°1).

La misma normativa laboral señala que estos sistemas serán establecimientos penitenciarios independientes y autónomos, pero ¿hasta dónde puede llegar esta autonomía e independencia a la hora de tomar decisiones de reinserción social que beneficien al usuario y que sean compatibles con el régimen cerrado al cual pertenecen los CET semiabiertos? Tal vez es esta autonomía e independencia de cada Centro semiabierto del país la que gatilla cuestionamientos por parte de los usuarios de este sistema sobre:

“¿por qué es tan diferente un CET de otro CET si se rigen por la misma normativa?” (usuario, taller N°3).

A lo que ellos mismos responden en el transcurso del taller:

“es tanta la diferencia”, “puede que sea el mando u otro tipo de cosa que esté ocurriendo ahí, o quizás ellos quieren mantenernos aquí más que todo, aquí po’ en el globo, en la capsula como decimos nosotros.” (usuarios, taller N°3).

Es posible observar que tanto los usuarios como los funcionarios del Centro plantean inquietudes similares frente a la normativa que los guía y estarían entrando en conciencia sobre la búsqueda de su identidad como régimen semiabierto.

“Siento que de repente los CET son como un chiche que se quiere mostrar, en realidad no hay un interés de hacerlo bien, estructurado, de que cumpla la función que debe cumplir un CET, me da la impresión de que es más para la prensa cuando queremos mostrar lo lindo que se está haciendo en Gendarmería nomas” (funcionario CET, taller N°1).

Esta apertura de conciencia sobre el donde están insertos estos Centros en el sistema penitenciario ha generado un sentir en el equipo: en momentos serían valorados como elementos muy positivo de reinserción social, especialmente a la hora de exhibir estos

programas a la ciudadanía, sus logros y los procesos que se desarrollan para brindar reinserción social a las personas privadas de libertad, lo que se realizaría con mucho orgullo desde las diferentes autoridades tanto institucionales, como políticas. Pero, en la práctica, si bien se han realizado esfuerzos de mejora de estos sistemas desde cada administración nacional de turno, no se ha visualizado que exista una intención real de fomentarlos que sea constante en el tiempo.

VII.2.3. Desafíos de proporcionar oferta laboral constante y que permita el autosustento económico del CET

Previo al periodo 2018 se proporcionaban incentivos económicos de acuerdo con el tiempo trabajado de cada usuario durante el desarrollo de actividades de formación laboral al interior del CET, se consideraba una relación de “día trabajado, día con incentivo económico” y los valores eran determinados internamente por el equipo de trabajo del CET, según las categorías o talleres laborales. Estos incentivos varían, de acuerdo con diferentes factores, tales como, la gestión comercial del Centro durante el periodo anterior, los proyectos de reinversión planificados (mejoras en infraestructura, etc.) o los aportes recibidos desde el nivel central institucional, destacando que desde que el CET de Putaendo percibe utilidades, mediante la comercialización de sus productos y/o servicios, realiza un aumento progresivo de los incentivos económicos proporcionados a los usuarios año a año.

A partir del periodo 2018, todos los usuarios que participan en las áreas laborales de formación en los CET deben recibir un incentivo económico fijo (art.82, Decreto N°943), sin distinción de criterios discrecionales como el taller laboral donde participe, la actividad desarrollada o responsabilidad, etc. A este *incentivo fijo* también se le pueden sumar *incentivos variables*, dependiendo del nivel de ingresos del taller en que participa el usuario, y *bonos extraordinarios*, por concepto de logros académicos, festividades y otros. Este nuevo sistema garantiza un incentivo económico igualitario para cada usuario del Centro durante un año calendario, dado que puede variar (mantenerse, aumentar o disminuir), según la gestión comercial del CET durante cada periodo.

Esta nueva forma de entregar incentivos si bien es valorada por el equipo por proporcionar un “piso” de incentivo igualitario para todos los usuarios del Centro, con

criterios definidos para ello y ordenándose dicho proceso, ha generado reparos en el equipo de trabajo, al observar que se generaría un elemento contraproducente. Para efectos de reinserción social, no parece adecuado entregar incentivos económicos por días no trabajados, cuando Institucionalmente no se es capaz de ofertar/mantener puestos de trabajo constantes a los usuarios, y estos presenten días laborales inactivos: por falta de material, problemas en las licitaciones, termino de faena, otros tantos factores, o los usuarios decidan postular a permisos de salida durante días laborales.

“...si bien ellos reciben su incentivo, pero que ellos trabajen y se lo ganen, pero a veces el sistema nos hace jugar en contra, pagar por no hacer nada. Hoy en día afuera nadie gana plata por no hacer nada. Eso es lo que nosotros como equipo discutimos, pucha el sistema para qué lado quiere caminar, de repente vamos bien, de repente vamos por acá, y eso nos juega mucho en contra a veces” (funcionario, taller N°1).

En el contexto ideal un CET debería poder ofertar trabajo regular a sus usuarios, lo cual es uno de los objetivos que ha buscado el equipo de trabajo del CET de Putaendo. Por ello durante estos diez años han perseverado en habilitar talleres productivos que permitan el autosustento económico del Centro, como ha sido la habilitación del taller de panadería y su posterior sala de ventas y las mejoras del taller de estructuras metálicas mediante la adquisición de un horno de pintura electroestática.

“ la oferta laboral aquí es solamente hacer camas po, hacer pan, y no hay más oferta laboral ¿por qué po? porque quizás llegan aquí y rebotan la oferta, que no hay personal... Si nos hacen un hábito para ir a trabajar, levantarnos temprano, más que responsabilidad más que todo, pero para mí eso no es reinserción, podía hacer otro tipo de cosas, ya estamos 6 meses aquí, salir al medio libre, trabajar; ya, hay que hacer las camas, no devolvemos, y así ir rotativamente, y que no sea una rutina po, como antiguamente aquí se muestra en las fotos, hay varias fotos... por ejemplo trabajo comunitario, hay gente que tiene necesidades y nosotros estamos sentados, así de brazos cruzados, te ven todo el día sin hacer nada, igual es fome po, la gracia es para nosotros, esa es la reinserción salir al medio libre, dialogar con otro tipo de personas ...hay gente que aquí para estos lados, que son más rurales, que necesitan gente para parar su casita, un cuarto, si no importa que nos paguen,

si al final es como un aporte a la comunidad como centro penitenciario, si es un CET po” (usuario, taller N°3).

Se percibe que la visión desde las autoridades que lideran estos CETes que la oferta de trabajo en estos Centros es constante los 365 días del año, lo cual a todos los involucrados les gustaría que fuese así, y en todas las áreas laborales de un CET, pero desde la experiencia se observan que han existido factores que limitan el desarrollo de este ideal, como la falta de personal penitenciario en las diversas áreas, este y otros elementos que también son observado por los usuarios del CET.

VII.2.4. Funcionarios de un CET semiabierto

Otro elemento que ha influido en la experiencia de reinserción social laboral del Centro ha sido el personal que lo compone, se percibe que antiguamente los equipos, eran en parte, menos formados académicamente, por lo que también más temerosos

“funcionarios con mentalidad de vieja escuela, quedémonos aquí en mi zona de confort, tranquilitos, no pongamos desafíos” (funcionario, taller N°1).

Lo que estaría asociado no solo a la formación de cada uno, sino a la cultura Institucional de ese entonces.

“de parte de las jefaturas había un cierto miedo a avanzar ahí, de que podríamos fracasar, y que ´no para que más responsabilidad, si estamos bien así´. Entonces ellos tenían como esa mentalidad de mantenerse así que ´esto no sonara´ como decimos nosotros” (funcionario, taller N°1).

Esta desidia de algunas administraciones CET se aprecia no solamente en que se buscaba pasar el tiempo en su espacio de trabajo sin llamar la atención, manteniéndose en su zona de confort, al mismo tiempo no se atrevían a generar cambios mediante el desempeño activo de sus roles, lo que terminaba generando también un impacto negativo en el interés y compromiso laboral de los demás funcionarios del CET. Esto va cambiando a medida que se fue sumando más personal al equipo de trabajo, coincidiendo con que estos últimos también eran un equipo, por una parte, más joven, con nuevas ideas, pero también habían sido formados en otros espacios, además de Gendarmería, habían participado de procesos educativos: técnicos de nivel superior,

universitarios, cursos de oficios, etc. Se percibe que ese contacto con una realidad distinta los empodera para ser más proactivos, más decisivos en la toma de decisiones y buscar entre todos lograr satisfacer las demandas de reinserción social de los usuarios que transitan por esta unidad penal.

“...están los funcionarios más empoderados a partir de que se han ido capacitando, se han ido perfeccionando y con los conocimientos previos que traían también, desde el medio libre, antes de llegar a Gendarmería, como el caso de usted que tenía conocimientos en panadería, lo que le permitió empoderarse más en el rol cuando tuvo que hacerse cargo del taller y ponerlo a andar” (funcionario, taller N°2).

También desde la propia formación autodidacta de cada uno han surgido experticias que han demostrado facilitar la consolidación del trabajo del CET. Si bien existe una formación Institucional instaurada para las diferentes plantas de funcionarios uniformados esta no ha contemplado una preparación direccionada para el desempeño laboral de estos uniformados en un régimen semiabierto, o la selección rigurosa de perfiles profesionales para trabajar en estas áreas, en que la forma de implementar seguridad penitenciaria difiere de lo que es habitual y conocido en el régimen cerrado.

“...los funcionarios de cierta manera, los que ya estaban le transmiten a los que venían llegando, porque nosotros cuando veníamos llegando veníamos con otra mentalidad, o sea nos encontramos con un sistema totalmente distinto y los funcionarios que ya estaban también en ese entonces a uno le enseña como es el nuevo sistema, a que nos enfrentábamos y frente a eso uno también empieza a adquirir un liderazgo, empieza a adquirir ciertas responsabilidades, donde tiene que poner en práctica todo lo que uno sabe, lo que ha aprendido” (funcionario, taller N°2)

La forma de trato que presentan los funcionarios del CET durante las visitas familiares de los usuarios es altamente valorada y reconocida por el grupo que participó del taller, siendo para algunos uno de los elementos que los motivó a ingresar a este sistema.

“...nuestros familiares cuando van a una unidad penal los revisan de una manera indigna, que las mujeres sobre todo no lo soportan, los niños ver a su mamá que

otra persona la revise es fuerte, entonces eso para mí es el primer avance de venir a un CET y lo noté... se ha presentado una situación como yo lo pensaba y ellos han sido muy dignos en ese trato, no los revisan, los tratan como personas, entran con sus objetos personales, pueden entrar arregladas para ti mismo” (usuario, taller N°3)

En tanto la valoración difiere en algunas áreas como la experiencia vivida durante las charlas matutinas laborales, impartidas actualmente en el CET. Se desprende que estas no serían bien recibidas por los usuarios, principalmente al notar la falta de preparación previa de los funcionarios uniformados para abordar temas motivacionales, lo que generaría el efecto contrario al deseado.

“...que nuestras charlas motivacionales sean con personal capacitado, profesionales, área técnica, psicólogos y no funcionarios de gendarmería porque lo que no queremos nosotros es lo burocrático... aquí son contraproducentes las charlas motivacionales, porque te dicen ‘oye hace más aseo, oye mañana hace esto, oye los que andan en el grupito que andan puro durmiendo’... te limitan... nopo tenis que motivar a la persona decirle que todos tenemos un talento, que todos tenemos una posibilidad, que todos tenemos una capacidad (usuario, taller N°3)

Desde el periodo 2020 se difunde una circular interna en que se describen perfiles laborales de funcionarios de los diferentes estamentos (civiles y uniformados) que debieran conformar los equipos de trabajo en los CET. Esto ha significado un avance en esta materia, ya que por primera vez se define el equipo mínimo para que un CET funcione de forma adecuada. Aunque en la práctica aún queda trabajo para poder llegar a este ideal, principalmente por la falta de personal, que ha afectado tanto al CET de Putaendo como a la Institución en general, por lo que la mayoría de los funcionarios del Centro desempeñan más de un rol laboral, adaptándose a la contingencia del momento y reflexionando sobre esta lógica de priorizar las tareas urgente por sobre la calidad del servicio entregado.

“Por la falta de personal, aquí hay que hacer un montón de cosas y a veces dejamos de hacer trabajo de calidad por el hecho de cumplir con la pega... a veces lo hacemos rápido, cometemos algunos errores, o a veces creemos que estamos haciendo bien

las cosas, nos dedicamos a otras y dejamos de hacer otras...” (funcionario, taller N°1).

VII.3. Estrategias de Reinserción social laboral desarrolladas

Gendarmería de Chile en su misión señala que ejecuta programas de reinserción social tendientes a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual de los usuarios de este servicio, contribuyendo así a la seguridad pública del país, siendo el acceso al trabajo penitenciario una de las actividades de garantía de derechos ofertadas para lograr este fin. Una de las instancias creadas para ello es el CET de Putaendo, donde se han implementado diversas estrategias de reinserción social laboral que favorezcan la empleabilidad de los usuarios que transitan por estos sistemas y así potenciar el proceso de reinserción social general, lo que fue reflexionado tanto con los funcionarios del Centro como con sus usuarios.

Al mirar el camino recorrido en este ámbito con usuarios que participaron de esta oferta, se observa un grupo social más empoderado, que demanda ser escuchado a la hora de hablar de estrategias de reinserción social laboral de este régimen semiabierto, lo que acostumbra a ser poco habitual a la hora de diseñar políticas de reinserción social en nuestro país.

“siempre entrevistan a un profesional... somos nosotros los usuarios del sistema, entonces igual él tiene razón si, que se necesita distraer al interno, con madera como decía el, con trabajo, con cuero, tipo de cosas así po, y aparte desde que llegó la pandemia, pucha, se cortaron todos los beneficios, cosas que son esenciales como ir al medio libre” (usuario, taller N°3).

Estas demandas muestran coherencia con el proceso de privación ocupacional que han vivido estos dos últimos años en el Centro, un periodo de mayores restricciones y limitaciones para participar de ocupaciones significativas, de acuerdo con las medidas preventivas implementadas por motivos sanitarios en pandemia COVID-19. Se suspenden todos los permisos de salida y visitas presenciales, entre ellos el permiso laboral.

Desde la mirada de los funcionarios del CET este sistema siempre han generado instancias laborales para los usuarios, contando con las condiciones de infraestructura,

de habitabilidad y otros para el desarrollo de ciertas actividades de formación para el trabajo y/o actividades laborales, considerando complejo enfrentar durante estos últimos años los periodos de inconstancia laboral en algunos talleres laborales, lo que se percibe como un factor contraproducente para la reinserción social laboral de los usuarios, aun cuando desde los diferentes roles y funciones de los equipos se ha buscado entregar ofertas laborales constantes a los usuarios que transitan por este sistema: desde la apertura de nuevos talleres laborales y su ampliación, las alianzas público-privadas para procesos de integración laboral y de capacitación externa, entre otros.

“el proceso se ve interrumpido producto que los usuarios permanecen mucho tiempo desocupados, porque se presta muchas veces para que se vicié el sistema también y se instrumentalice, entonces nosotros pensamos que deberíamos estar ocupados todo el año, no tener estas lagunas, de que es súper negativo el proceso que la persona comienza a generar hábitos laborales, empieza a adquirir una rutina se interfiere por esto” (funcionario, taller N°2)

VII.3.1. De las actividades de formación para el trabajo y del cómo se transmiten los oficios

Corresponden a la principal oferta en reinserción social laboral del Centro, a través de sus talleres laborales, servicios de alimentación, mantención y aseo, cursos de capacitación o formación laboral, psicosocial y educativa. Todas estas actividades están mandatadas a seguir los principios de los Modelos RNR y MOHO y el Enfoque por Competencias Laborales.

En los diferentes talleres laborales la forma habitual para transmitir un oficio ha sido solicitándole, voluntariamente, a los mismos usuarios que le enseñen sus *conocimientos* (saber o conjunto de saberes para ejecutar una función laboral), *actitudes* (saber ser o postura frente a la ejecución de una función laboral), y *habilidades* (saber hacer o capacidad para ejecutar una función laboral) a sus compañeros, ya sean estos aprendidos antes de ingresar a este Centro, o desarrollado en este último, proceso que siempre ha sido apoyado y reforzado por personal uniformado a cargo de estos talleres. Desde las voces de los usuarios que participan en el taller N°3 se desprende la necesidad de contar con monitores externos de oficios, en cada taller laboral, ya que desde la cultura carcelaria en la que se encuentran inmersos, reconocen que no es lo mismo que

un par (en proceso de reclusión) les enseñe un oficio o parte de este, que un monitor con experiencia demostrable en el área, no se trataría de que su par este o no preparado, sino que en el ambiente penitenciario no sería bien visto o validado aprender de esta forma.

“nosotros como internos de repente no queremos hacer las cosas, porque estamos entre internos, como que no hace caso, pero un maestro que sea capacitado, universitario, que diga cabros, o que tenga la experiencia laboral afuera... como monitor claramente...tiene que enseñar y capacitar a la persona, si eso es la reinserción, no es dejarlo ahí ponerlo a soldar, soldar, soldar, no es así” (usuario, taller N°3).

Consecuente con la baja cantidad de usuarios que permanecen en el Centro durante el periodo 2021 se presenta un fenómeno que preocupa al equipo y limita futuras alianzas de trabajo, afectando directamente las área de construcción interna o externa y mantención, ya que el perfil general de usuarios que compone el CET se caracteriza por presentar escasos conocimientos en oficios, por lo que el sistema CET debe gestionar otras estrategias para transmitir saberes.

“...lo que nos está pasando ahora que no tenemos mano de obra calificada o personas que sepan un poquito de laboral y que lleguen a trabajar a los talleres, porque tenemos que partir de cero con todos ¿quién va transmitiendo los conocimientos?, si nosotros tampoco tenemos monitores en ciertas áreas o con quien vamos trabajando construcción” (funcionario, taller N°2)

VII.3.2. El camino para ampliar y/o cerrar talleres laborales y los porqué de ello

Un taller que se reactivó después de publicado el Decreto N°943 fue el de *Costura*, mediante la contratación de una monitora y convenios de colaboración con redes comunales, siendo un área de interés ocupacional de los usuarios que ingresaban al CET, quienes con el transcurso de los años fueron dejando de interesarse en participar en este rubro, por lo que el equipo del CET decide su cierre, en conjunto con autoridades regionales, distribuyendo sus máquinas y herramientas a las diversas unidades cerradas de la región.

Históricamente el taller de *Estructuras Metálicas* ha sido la instancia de participación laboral más solicitada por los usuarios que ingresan al Centro y a la vez la más productiva. Mediante la fabricación y comercialización de literas Institucionales, se han obtenido las utilidades económicas para ir aumentando los incentivos de los usuarios, e ir avanzando gradualmente en mejoras integrales del Centro, junto a fondos económicos asignados en la ley de presupuesto. Se desprenden esfuerzos graduales de mejora del taller: pavimentación de los espacios, distribución de los puestos de trabajo en un circuito de producción, compra de horno industrial de pintura, otros.

“... casi el ochenta, noventa por ciento de la actividad laboral del CET es por concepto de literas y estos últimos tres años...ha llegado casi la oferta laboral, o la posibilidad de hacer literas, en agosto, entonces nosotros que hacemos de enero a agosto, en que los ocupamos, que pega le damos... entonces es complicado el tema” (funcionario, taller N°2).

La experiencia ha demostrado que los periodos de ocupación laboral ofertados en este taller, los últimos años, han sido cada vez más cortos, lo que ha obligado a los usuarios que postularon al CET, para aprender y practicar el oficio de soldador, a participar de otras áreas laborales, que no siempre son de su interés ocupacional y/o proyección.

“ y esa intermitencia yo creo que también es parte institucional, porque al final nosotros siempre nos hemos enfocado solamente en lo que es literas, nosotros no hemos mirado más allá, por lo mismo, falta de personal no cierto, expertiz a lo mejor de los funcionarios, de repente si nosotros comenzáramos a abarcar otras áreas, que a lo mejor nos puedan dar ingresos para los usuarios, el periodo que van a estar sin fabricación de literas... entonces sino hay camas prácticamente a lo buen chileno ´no comemos´...no hemos mirado que tenemos que tener otras opciones, no podemos valernos siempre de lo mismo que nos ha traído ganancias durante años” (funcionario, taller N°2)

La tarea de crear otras actividades distintas a las ya conocidas en el taller, como ha sido la fabricación de literas, se percibe como un desafío para el equipo y la Institución. Las mismas inquietudes son observadas por el grupo de usuarios quienes se posicionan

como los principales afectados por la problemática de inconstancia de este taller y de otros.

“salir de la rutina de hacer camas...hacer camas, es lo único que se puede hacer...y uno sale pa fuera quiere hacer puras camas”, “ y afuera no hace camas”, “que sea constante el ingreso y trabajo aquí, yo creo que ahí está la reinserción, de hacer un hábito de trabajo a una persona”, “ y que nos crean a nosotros de que si somos capaces de hacer el trabajo que nos van a mandar y si no sabemos lo aprendemos” (usuarios, taller N°3)

Se percibe que lo que moviliza a los diferentes equipos de funcionarios del CET para la creación del taller de *Panadería*, durante seis años, fue prever la necesidad de mantener una oferta de formación laboral constante y atractiva para los usuarios que ingresan a este Centro. Este proyecto ha logrado ser el único taller que desde su inauguración ha cumplido con este propósito, convirtiéndose en uno de los procesos que enorgullece al colectivo CET.

Con este mismo espíritu de crear nuevas instancias de participación laboral al interior del Centro nació también el taller de *Grabado Laser* que actualmente se encuentra inactivo debido a: egreso de los usuarios que participaron del área, nuevas responsabilidades y rotación de funcionarios encargados del taller, dificultades presentadas en la mantención de la maquinaria. En esto último también se ha visto afectado el taller de *Mueblería*, presentado inconstancias laborales a través del tiempo.

“fui destinado donde yo quería llegar que era la mueblería, porque me gustan los trabajos en madera, encontré que ahí estaba algo que tenía escondido, y el CET me dio la oportunidad de seguir trabajando, incluso con máquinas muy avanzadas que tienen. Lo que si como sugerencia, nosotros pedimos que se vayan actualizando y vayan manteniendo las maquinas porque eso también nos da seguridad a nosotros con cualquier accidente, terminar un trabajo de calidad buena, competir con el mercado” (usuario, taller N°3)

En la planificación anual del Centro se presupuestan los fondos económicos destinados a mantención preventiva de maquinarias de los diferentes talleres laborales, siendo complejo gestionar los cambios en sus piezas, siendo un desafío encontrarlas en

mercado público o que los proveedores oferten concurrir a la comuna de Putaendo. Se percibe que la inexperiencia laboral de los usuarios que utilizan algunas maquinarias, sin un debido entrenamiento previo o sostenido en el tiempo, generaría desgastes y deterioros que reducen su vida útil, lo que impactaría en los procesos de reinserción social laboral.

“el viejo lleva soldando un mes, dos meses o terminó 500 literas con 3 o 4 máquinas” (funcionario, taller N°2)

VII.3.3. Una rutina prosocial

Tal como he venido señalando, los usuarios pueden participar en actividades laborales y/o de formación tanto diurnas como vespertinas en la rutina diaria del CET de Putaendo o régimen interno (ver TABLA N°3). Quienes desean aprender una profesión técnica o profesional acceden a estudios superiores en horario vespertino y ocasionalmente los fines de semana. La rutina ocupacional del Centro mayormente se enfoca en actividades de tipo productivas (roles de trabajador y estudiante), en las que los usuarios identifican lo significativo que es para ellos participar en rutinas similares a un estilo de vida prosocial en libertad y lo que esto ha significado para sus vidas, al habituarse progresivamente a ellas.

“aquí llegamos muchos no sabiendo nada, ni siquiera saber responder a un horario, ni siquiera tener coordinación de tiempo, porque en las cárceles dentro te levantai a las ocho y media de la mañana a la cuenta y de ahí tu tiempo es lo que el día te trae no más, aquí hoy día tenemos una coordinación de tiempo, que quiere decir eso, que está dividida la vida, ordenadamente, tenemos 8 horas de descanso, tenemos 8 horas de trabajo, y dormimos 8 horas, nos informamos, compartimos, estamos un poquito más conectados con el medio libre, hemos podido nosotros visitar a nuestros familiares” (usuario, taller N°3)

VII.3.4. Giros en las categorías laborales

Como se expuso en el marco de referencia existen formas de clasificación laboral o categorías expresadas en el Decreto N°943/2011 (Art.61): *Ayudante de Maestro y Maestro*. Se observa que las diferentes administraciones del CET habían considerado necesario agregar una categoría laboral más, llamada *Aprendiz*, que consistía en el

periodo de adaptación del usuario en el Centro, a partir del primer puesto laboral que se le designaba, tiempo variable, según determinación del Jefe Interno, en ocasiones junto a Encargado Laboral, sin existir criterios claros o definidos en relación al tiempo que debían permanecer los usuarios en esta categoría o en las otras, y que permitieran informar al usuario cuando avanza, se mantiene o retrocede en un puesto de trabajo. Un usuario podía iniciar su participación laboral en la etapa de Aprendiz y a la semana siguiente era promovido a la etapa de Maestro o ingresaba al Centro en esta última etapa, sin poseer habilidades o habitualidad laboral en las instancias ocupacionales que ofertaba el CET (talleres productivos, servicios, otros).

“muchas veces llegaban usuarios y no los hacían pasar por todas las etapas, llegaban de soldador altiro, entonces es como decir a una persona llega y ponete altiro arriba cierto, no tenis forma de mostrarle lo que está pasando abajo, porque él se crio prácticamente arriba... por muy bueno que sea tienen que pasar por la etapa de limpiar un fierro, de cortar un fierro, hasta llegar a soldarlo, porque él va a saber todo el proceso” (funcionario, taller N°2).

Estas diferencias de trato laboral en la designación de categorías de trabajo, y por ende el incentivo económico que recibía cada usuario generaban conflictos tanto entre los usuarios, como en el equipo, acordándose durante el año 2017 ordenar el proceso laboral mediante el programa piloto *“Motivando la Reinserción”* (ver ANEXO 3), forma de trabajo basada en una lógica progresiva.

“hay viejos que saben soldar y llegan y los dejan de soldador altiro, por un tema de productividad y ahí nos pasamos esta etapa... tenemos que cumplir ciertos plazos con nuestro cliente y de repente decimos ponlo a soldar nomas... ponlo de maestro y el tipo claro, después vemos lo que pasa, el tipo dice yo soy maestro, pero el viejo lleva soldando un mes.” (funcionario, taller N°2).

Los lineamientos Institucionales llaman al tránsito gradual de los usuarios por el componente laboral, lo que es reflexionado por los funcionarios del CET manifestando enfrentarse a la toma de decisiones que contradicen este principio, cuando los plazos de entrega de los productos y/o servicios son acotados, especialmente para la misma Institución, apresurando el avance de categoría laboral de algunos usuarios y rotando a

funcionarios a cargo de los procesos de producción. Estos último por razones de contingencia de personal y funciones del Centro, quienes instalarían diferentes estilos de trabajo en los talleres laborales, lo que se percibe generaría visiones contraproducentes en los usuarios.

**“a veces juega mucho el criterio del funcionario, porque que pasa, podemos tener un funcionario allá arriba que tiene una forma de trabajo y cuando empezamos con la pega cambian a otro funcionario y ese funcionario tenía otro criterio y movió todo el plan que traía el anterior y revolvió todo y ahí se sienten muchos discriminados, pasados a llevar... yo entiendo la escasez de personal, a veces hay un jefe interno, pero hay que dejarlo trabajar el periodo, que termine su proceso”
(funcionario, taller N°2)**

Actualmente los usuarios pueden estar clasificados solo en dos categorías (ayudante y maestro) según mandato desde el nivel central Institucional y basando en la normativa vigente (Decreto 943).

VII.3.5. Capacitar en un CET Semiabierto

Según las necesidades de reinserción de los usuarios que ingresan al Centro, se han brindado gradualmente nuevas oportunidades de formación en oficios de interés e instancias educativas externas, vía plataformas online, semipresencial o presencial mediante: recursos económicos percibidos a través de sus incentivos laborales, con el apoyo socioeconómico de su familia, a través de la postulación a becas en los respectivos centros educacionales o postulando al sistema de becas interna que ha ofertado este CET.

“me dieron la factibilidad de estudiar sipo, igual pusieron su tiempo, hay que esperar su tiempo aquí para poder estudiar po igual aquí han llegado muchachos que quizás han querido estudiar otro tipo de cosas y no se les ha dado la oportunidad o no tienen los medios...aquí el CET te da una pequeña remuneración que quizás la puedes ocupar para otro tipo de cosas, uno ve en que ocupa lo que te brinda el CET po... eso es personal más que todo, unos quieren estudiar, otros compran otras cositas, lo necesario” (usuario, taller N°3)

Se percibe que los usuarios valoran las instancias de formación laboral formal entregadas, ya sea a través del aprendizaje de oficios, como la posibilidad de optar a procesos formativos profesionales, para una futura integración laboral, con ciertos reparos en la inflexibilidad observada en la práctica, cuando deciden adherir a procesos formativos extensos. Dinámicas que asocian a formalidades propias del sistema penal cerrado y alejadas del sistema de autodisciplina que ofertan estos Centros. Hechos que interfieren en sus intereses por participar en estos nuevos roles más desafiantes.

“...dan la posibilidad de matricularnos en la universidad, la universidad les da la oportunidad de darle los cupos...pero después llega un momento que te ponen obstáculos hasta para entrar un computador, que no que el escrito, que la boleta, que tu familia venga a dejarlo, llego a chileexpress, a no, no podis salir, entonces ser más flexibles”, “...no tenis internet, no tenis na, todo es de nosotros po, no es la idea...es lo mismo que nosotros mandemos a buscar una soldadora pa la calle pa soldar las camas” (usuarios, taller N°3)

Se han impartido capacitaciones adquiridas bajo los convenios colaborativos entre Gendarmería de Chile y SENCE, otras gestionadas con privados y/o con otros organismos públicos (Municipios, OTEC, OTIC, Universidades) con el objetivo de contar con una oferta más variada y acorde al mercado laboral vigente.

Al reflexionar sobre la experiencia, se observa la tendencia de tomar las decisiones desde los equipos tanto centrales, regionales, como del Centro, en cuanto a la oferta de capacitación Institucional a impartir en el sistema semiabierto, contando con escasas experiencias en que se han tomado estas decisiones con la participación activa de los usuarios que integran el CET. Exceptuando casos de derivaciones individuales.

“bueno yo hice un curso personal más que todo, porque la capacitación que estaba aquí a mí no me servía...” (usuario, taller N°3)

Los usuarios y los funcionarios del Centro dan cuenta de la necesidad de capacitaciones constantes en oficios de interés y la necesidad de un abordaje contante también en ciertas áreas de competencias transversales que se considerarían básicas para el proceso de reinserción social laboral progresivo. Sean estas parte del programa de capacitación o no, como la resolución de problemas durante el desempeño del

trabajo cotidiano, la planificación y gestión de presupuestos, ya que, si bien algunos funcionarios uniformados intentan transmitir estos saberes durante el desarrollo de una actividad laboral, esta no sería su función, quedando la enseñanza de estas competencias transversales sujeta a la proactividad y compromiso del personal que tenga el rol de supervisión o encargado del área laboral.

“que el aprenda a que él es capaz de desenvolverse en muchas cosas, pero cuando uno también no les genera esa confianza siempre está dependiendo de uno po, al menos yo lo digo por experiencia, cuando me toco a mi trabajar con los usuarios por ejemplo en un taller...les trataba de decir que ellos eran capaces, que no tenían que asustarse ... y de esta forma crearles esa mente a los usuarios de que ellos son capaces, no tan solo de hacer pan sino que de desenvolverse si es que se les cortaba la luz, si es que se les apagaba un horno...de solucionar problemas que les iba a tocar venir...nosotros le tomamos cariño a la camiseta...y transmitirle eso a ellos, mira viejo estay aprendiendo algo nuevo” (funcionario, taller N°2)

Que el usuario que ingresa al sistema CET desaprenda actitudes pasivas de desempeño laboral, es uno de los objetivos del equipo de trabajo del Centro, que ha sido constantemente reforzado desde los diferentes equipos, como mediante la oferta de capacitación en oficios y que tomen un rol más activo en su propio proceso de cambio. Hábitos y formas de desempeño de estos roles que estarían asociados a un modelo de intervención asistencialista, propio del antiguo sistema penal.

En cuanto a la necesidad de formar a estos usuarios en planificación y gestión de presupuestos, iría asociado también a capacitar a los usuarios para un posible desempeño laboral independiente en libertad, y a la entrega de mayores herramientas para su integración dependiente al conocer los costos unitarios y al por mayor de los materiales de fabricación de sus trabajos, etc.

“...lo ponemos a soldar una litera y la solda perfecto, pero si le dices que haga un portón no sabe, porque aprendió eso, aprendió a que las piezas fueran cortadas, a unirlas, a ponerlas en una machina que usamos nosotros, la pone ahí y solda, él sabe tirar cordones, le quedan bien, pero le dices haceme un portón no sabe cubicar el material, no sabe cuadrar, nivelar”, “ que sepa cuando valen los materiales,

porque ellos se pueden proyectar y decir voy a hacer portones... otra figura no la va a saber hacer, no sabe cuánto cuesta el fierro, no sabe cuánto cuesta la soldadura...entonces al final las lucas que el proyecte le alcancen para comprar una máquina, entonces falta toda esa parte” (funcionarios, taller N°2).

VII.3.6. Programa +R

La primera experiencia vivida en CET con este proyecto, cuyo propósito es ser un apoyo a los procesos de reinserción social que realiza el Estado, fue mediante gestiones lideradas por la mesa regional del programa y formalizadas con la firma de un convenio de prestación de servicios entre el CET de Putaendo y una empresa del rubro de fabricación de pallet. Esto generó una interesante oferta de trabajo inicial para los usuarios del CET al ejecutarse las labores al interior de este Centro penitenciario, siendo lo más valorado por el equipo. Dicha vinculación presentó complicaciones prácticas de inconstancia laboral, finalizándose por mutuo acuerdo.

En cuanto a la oferta de capacitación, la experiencia observada en el desarrollo del único curso implementado en CET en área Manipulación de Alimentos, cuyo desarrollo comprendió aproximadamente tres meses de clases presenciales (310 horas), el que fue designado a este Centro desde el nivel central, generó ciertas aprensiones en el equipo al contar en ese entonces con vinculación intersectorial para la ejecución de cursos gratuitos de capacitación certificados en la misma área y demandas de los usuarios por programas de formación en otros oficios.

“en general vemos esta limitación, vemos la inconsecuencia entre lo que nosotros tratamos de hacer y lo que nos imponen y yo lo veo como una despreocupación, no sé si es desinterés o desconocimiento de lo que somos nosotros, de lo que es esta instancia de Gendarmería y que se nos ocupa para eso, para imponernos cosas” (funcionario, taller N°2).

El momento en que se desarrolla este curso en el sistema CET corresponde a un contexto poco usual, donde existía una alta demanda de cursos en oficio presenciales, por parte de los usuarios que venían retomando permisos de salida, al disminuir las medidas restrictivas asociadas a pandemia en el Centro, teniendo que rechazar otras ofertas de cursos en oficios certificados al coincidir con la ejecución de este programa: primero con la baja cantidad de usuarios del centro (21 usuarios el mes de diciembre de

2021) y segundo con la llegada de otro curso online de Manipulación de Alimentos Institucional. Todo este contexto poco común genera ciertas tensiones y visiones similares referentes a esta política en los usuarios y funcionarios.

“...estamos viendo capacitaciones muy extensas, que como decíamos dilatan la motivación del usuario, nosotros creemos que las capacitaciones no debiesen ser tan largas...porque el usuario que está ahí lamentablemente muchas veces va no por voluntad propia, va más que nada obligado, sí, porque puede acceder a beneficios”, “...debiera estar enfocado en el sistema cerrado, porque allí los viejos los tienes disponibles...lo sacas de la rutina diaria del patio...aquí es diferente, aquí los curso no debieran durar más de un mes”, “mira por lo que uno conoce a los usuarios...de las personas que están realizando este curso, hay uno que tiene proyección en el área” (funcionarios, Taller N°2)

Se percibe una oferta de capacitación que sería más compatible con el régimen cerrado, principalmente por lo extenso de los programas y las necesidades que han demostrado interesar a los usuarios de esta unidad, quienes en su gran mayoría postulan a este Centro con la intención de adquirir formación en los oficios de Soldadura, Panadería o Madera, según los informes psicosociales y laborales de postulación al Centro.

“... no me sirve lo que es gastronomía, ni cocina, porque yo no voy a ir a la calle a cocinar, preferiría hacer un curso de capacitación como te digiera de maquinaria pesada, de capacitación en minería, que es el fuerte que está pegando ahora... de tipo cosas así, pa hombre, trabajo para hombre”, “pa lo macho macho” (usuarios, taller N°3).

Un elemento que ha causado cuidado en los equipos y que ha sido complejo de gestionar en la práctica ha sido la figura de los apoyos técnicos del curso, se tiene interés en un trabajo colaborativo que al parecer no estaría considerado u orientado en el diseño y puesta en marcha del proyecto +R.

“...debieran decirnos que pega hace ella, para que nosotros a lo mejor también le colaboremos desde este otro lado...porque si yo tengo un caso, estoy trabajando con un caso y ella viene y trabaja otra cosa con él a mí me puede servir lo que ella

hace y a ella le puede servir lo que yo hago y para ello tenemos que comunicarnos en alguna forma, entonces es raro” (funcionario, taller N°2).

Se desprende una percepción inicial del proyecto +R con un matiz político, que propiamente estratégico institucional, siendo una forma de trabajo que en la práctica no llevaría contemplado los ajustes necesarios para el desarrollo en el régimen semiabierto. Aun cuando se reconoce y valora el avance en políticas públicas con la creación de este programa.

“ ... hay una política pública por primera vez en capacitación para las personas privadas de libertad, un programa que sale desde el gobierno y el ministerio para fortalecer a Gendarmería...”(funcionario, taller N°2).

VII.3.7. Actividades laborales y los cambios en la prestación de servicios vía CET a contratación directa

El CET de Putaendo ha ofrecido a los usuarios la posibilidad de participar en actividades laborales formales en empresas de la zona, incentivando la contratación directa por parte del empleador. A partir de la vinculación Institucional con el Subsistema Abierto (CRS), se oferta actualmente la posibilidad de participar vía prestación de servicios en este subsistema penal. Todas estas instancias son valoradas por el equipo CET, quienes muestran interés en continuar manteniéndolas en el tiempo y favorecer el proceso de desistimiento delictual de los usuarios.

“...es cierto aquí se trabaja y todo, igual es un ambiente artificial, porque no están de forma voluntaria, ellos saben que pueden tener una sanción más allá de lo laboral si no cumplen, pueden tener un parte, que hay un tema disciplinario entre medio... entonces es muy distinto a que vallan a un ambiente natural, un ambiente donde tengan compañeros de trabajo, donde las funciones las cumplen, la orden se da en la mañana y él trabaja libremente y no va a estar el jefe todo el rato ahí” , “donde sabe que la sanción va a ser que lo corten a fin de mes, en cambio acá sabe que la sanción va a ser un parte” (funcionarios, taller N°2)

Autorizar a usuarios para participar activamente en puestos de trabajo en empresas de la zona fue un desafío que inició durante el periodo 2011 con la primera empresa con Responsabilidad Social Empresarial que se atrevió a integrar a su equipo laboral a

usuarios de este Centro. Esta empresa ha brindado la posibilidad de integrar usuarios hasta el día de hoy, lo que no ha sido del todo posible, principalmente por desinterés de los usuarios a los que se les ha ofertado esta posibilidad, al considerar su lejanía con el CET (debiendo tomar 2 locomociones públicas de ida y dos de regreso) y la remuneración económica ofertada, que siempre se ha mantenido en el sueldo mínimo legal.

Este primer empresario en depositar su confianza en los procesos de reinserción social laboral de las personas privadas de libertad de este Centro ha sido uno de los críticos de este sistema de integración al trabajo, si bien lo ha apoyado y lo demuestra abriendo las puertas al proceso hasta la fecha. Siempre ha manifestado que es una tarea no solo de Gendarmería de Chile, sugiriendo contantemente ideas de brindar subsidios o bonos a las empresas privadas para incentivar la contratación e integración de usuarios de los CET y del subsistema cerrado, que deseen reinsertarse a la sociedad, opinión que es compartido también por parte del equipo CET.

A partir de esta experiencia de contratación directa, algunos usuarios, han accedido a otros beneficios como cartas de recomendación laboral y bonos gubernamentales como el Ingreso Familiar de Emergencia Laboral.

“es super bueno que ellos tengan esa exploración antes de acceder al medio libre...que conozcan una realidad laboral”, “ y además le servía como experiencia laboral demostrable, verificable”, “derechos y obligaciones, entonces es distinto el ambiente el que se desarrolla” (funcionarios, taller N°2)

VII.3.8. La apertura a comercializar y prestar servicios en la Institución

Como ya señalé, durante el periodo 2019 se abre una nueva posibilidad de vinculación Institucional, bajo modalidad de prestación de servicios en aseo, al Centro de Reinserción Social (CRS) de la Comuna de Los Andes, Subsistema Abierto Institucional. Dicha iniciativa nace desde la motivación y necesidad del equipo de trabajo del CRS de contar con personas a cargo de la limpieza de las oficinas, quienes deciden atreverse a solicitar apoyo al CET de Putaendo, siendo autorizado desde la administración regional correspondiente al observar los beneficios que prometía esta alianza entre subsistemas, para la reinserción social laboral de los usuarios, lo que a su

vez simplifica los procesos de compra al traspasar los recursos económicos dentro de la misma Institución mediante una resolución exenta interna.

Durante el inicio de la pandemia COVID-19 se observan momentos complejos para cumplir con el acuerdo formal previo, al restringirse el permiso laboral a nivel nacional, lo que fue comprendido por la administración del CRS quien ha brindado todas las facilidades para que los usuarios participen de esta oferta y no pierdan su trabajo por esta medida. Actualmente el CET entrega tanto el servicio de aseo como el de sanitización al CRS con éxito. La experiencia de trabajo colaborativo con la misma Institución ha permitido también que los usuarios tengan mayor flexibilidad horaria para participar en instancias de intervención grupal criminógena en CET, cuando es requerido.

“los usuarios quieren todos ir a trabajar al CRS...porque paga mucho más que nosotros es constantes, el mismo incentivo todos los meses” (funcionario, taller N°2)

Otra experiencia positiva de vinculación Institucional que ha contribuido al proceso de reinserción de los usuarios ha sido la comercialización de pan y productos elaborados en el taller de panadería, a las dos unidades cerradas del Valle de Aconcagua: CCP San Felipe y CCP Los Andes, además del autoconsumo del propio Centro.

VII.3.9. La búsqueda de proporcionar una oferta de reinserción social laboral cada vez más humana y con sentido para el usuario.

Los funcionarios y funcionarias que han conformado este CET han buscado diferentes estrategias de reinserción social laboral que favorezcan los procesos de reinserción social general que se ofertan, durante el periodo 2017 se vivió un giro en esta experiencia a través del acuerdo de implementar una iniciativa llamada “Motivando la Reinserción”, propuesta por una funcionaria del equipo.

VII.3.9.1. Programa Piloto basado en el Modelo de Ocupación Humana “Motivando la Reinserción”

En Agosto 2017 se aprueba en reunión de equipo la propuesta de programa piloto llamada “Motivando la Reinserción”, adaptación del Programa de Integración Laboral

de Reencuentros⁴⁰, iniciativa de intervención social laboral ejecutada por la Terapeuta Ocupacional, basada en el Modelo de Ocupación Humana, en los tres niveles de cambio que fueron asociados a cada categoría laboral del CET (Aprendiz, Ayudante y Maestro): Etapa de Exploración “Autoconocimiento y aprendizaje del rol de trabajador”, Etapa de Competencia “Internalización del rol de trabajador”, por último, la Etapa de Logro “Integración al rol de trabajador independiente”. Se acordó que cada usuario que ingrese al sistema participaría de la oferta programática gradualmente, según intereses y motivaciones, siendo observado por el equipo CET, cada etapa sería evaluada con instrumentos propios del modelo de ocupación humana (Cuestionario Volitivo, Listado de Roles y Listado de Intereses) e Instrumento del enfoque de Rehabilitación Vocacional (Perfil de la Personalidad Laboral).

El trabajo desarrollado con el MOHO en el CET de Putaendo es valorado por actores de la comunidad de Terapia Ocupacional, que utiliza este modelo en la práctica, a través del continuo contacto de profesional CET con la Corporación MOHO Chile, siendo el equipo de trabajo invitado a participar en las Terceras Jornadas Nacionales del Modelo de Ocupación Humana 2018, donde se expuso la experiencia vivida con el MOHO en un régimen semiabierto de privación de libertad. Participa de esta instancia el Encargado Laboral y Terapeuta Ocupacional.

“...nos tocó ir a exponer a la universidad... había chiquillos de distintas carreras, trabajado social, de todas las carreras... Cuando nos tocó yo me puse uniforme para presentar el caso de la intervención que hacíamos acá, la verdad es que todos nos hacían preguntas... la idea era tratar de explicar que si se puede trabajar el profesional y el uniformado, porque siempre ha sido que el uniformado es más estructurado, pero nosotros si podemos trabajar con un profesional, si podemos adherir a lo que ellos dicen, si podemos cooperarle en algunas cosas desde la experiencia no sé, o de repente cuando hay que colocarle un poquito las reglas ahí

⁴⁰ Reencuentros (1994-2006), “Programa de Integración Comunitaria basado en el MOHO y lineamientos del Programa Comunitario Casa Club (USA) el cual se gesta y desarrolla con la participación activa de sus miembros, generando una dinámica social y ocupacional natural e integrada con la comunidad (Investigación Acción), se utiliza Procesos de Re- motivación y otras intervenciones del MOHO que se integran en este proceso con todas las personas” (de las Heras de Pablo, 2018. Editado en 2020:7).

está el funcionario y desde el punto de vista profesional que si podíamos trabajar” (funcionario, taller N°1).

Se percibe una interacción visible de mutuo aprendizaje entre profesionales del CET y funcionarios uniformados, observándose reconocimiento y legitimidad de los roles del otro, como pares legítimos y relevantes en la labor Institucional, lo que favorece el trabajo en equipo del Centro.

Del desarrollo del programa se desprenden resultados observados por el equipo en cuanto a la *Consideración de los intereses y objetivos de los usuarios*, lo que favorece el incremento de su causalidad personal, su participación en ocupaciones y búsqueda de nuevos desafíos de explorar nuevos roles ocupacionales (educación universitaria, proyectos comunitarios individuales y grupales, entre otros). Respecto de la *flexibilidad de la dinámica laboral*, se otorgan oportunidades de transitar entre un puesto de trabajo y otro según el proceso individual del usuario, incluyendo la postulación a desarrollar una actividad formal en el medio libre de acuerdo con necesidades de integración social.

“Estuvimos súper de acuerdo con la implementación y de que es un aporte de que la persona llegue y sepa que producto de sus propios méritos el valla avanzando, como subir una escalera desde acá de los puestos laborales, claro que no llegue e inmediatamente ocupe un puesto de maestro, porque eso limita el proceso de esta adquisición de hábitos, de rutinas laborales, de ponerle de tu esfuerzo para llegar a un objetivo de ver que yo voy mejorando...es muy distinto a que llegue y pá llegue altiro a ganar un sueldo de maestro a que se gane ese sueldo de maestro, entonces eso puede contribuir en el proceso de él, además de valorarse y reconocer sus capacidades al saber que él puede obtener cosas, lo que pasa que al usuario le cuesta mucho saber identificar que es capaz de obtener cosas...las herramientas las tienen, lo que pasa es que ellos todavía no identifican que las tienen...a pesar de que digan ´jamás he trabajado, yo no sé trabajar, trabajar es de gil´ ...aplicando este modelo yo creo que va, es un aporte a este proceso ir paulatinamente adquiriendo hábitos, rutina, es súper positivo, debiese mantenerse esa aplicación”(funcionario, taller N°2).

Luego de exponer la experiencia en la Academia, desde la Dirección Regional de Coquimbo de Gendarmería de Chile, se invita al equipo CET Putaendo a contar sobre el funcionamiento del sistema semiabierto y su forma de trabajo, ya que estaban considerando abrir un CET Semiabierto en la región. En esta actividad se expone este programa a los equipos de trabajo de las diferentes unidades de la región.

VIII. CONCLUSIONES

En esta sistematización de experiencias se buscó *comprender las estrategias de reinserción social laboral implementadas en el Centro de Educación y Trabajo de Putaendo durante los últimos diez años, periodo comprendido entre los años 2011 a 2021.*

En un primer momento se reconstruyó la historia del proceso de implementación de las estrategias de reinserción social laboral del Centro, en donde se observó de forma global el camino recorrido, junto a parte del equipo de funcionarios que se desempeñaban en el CET, con estos se realizó en un segundo momento la reflexión crítica de la experiencia, desde los giros y formas que fueron pensando y haciendo en reinserción social laboral, focalizándose en dos dimensiones previamente seleccionadas del análisis de la primera etapa: 1) elementos normativos y circunstancias que han influido en la experiencia y 2) la dimensión estrategias de reinserción social laboral desarrolladas. En un tercer momento se invitó a participar de la reflexión a los usuarios que han vivido la experiencia recibiendo la oferta de reinserción social laboral en el Centro. Por último, en un cuarto momento se difunde esta sistematización de experiencias a la Academia y posteriormente al Centro e Institución, buscando una reflexión final de la experiencia y apropiación que inspiren posibilidades de continuar generando ajustes en la práctica, beneficiando a todos los actores del proceso. Desde las diferentes miradas y saberes de los participantes de este proceso se desprenden aprendizajes de la experiencia vivida :

VIII.1. Lo que refiere a la política Institucional y Estatal

Un elemento complejo en el desarrollo de procesos de reinserción social laboral sería el hecho de no contar con un subsistema penal semiabierto que guíe a estos Centros como tal, encontrándose insertos hasta la fecha en el Subsistema Cerrado de

Gendarmería de Chile. Se percibe un colectivo que ha entrado en conciencia sobre la búsqueda de su identidad, cuestionando el ser y sentirse como un “híbrido”, quienes estarían en constante conflicto al enfrentar normas, lineamientos técnicos y operativos, creados, para el régimen penitenciario cerrado.

Progresivamente se han observado esfuerzos desde el Gobierno, la Institución y los diferentes equipos para unificar criterios de reinserción social laboral, siendo un acontecimiento la publicación del Decreto N°943/2011, aunque fue considerado en un inicio por el equipo, una norma creada en oficina y difícil de llevar a la práctica, al no ser acompañada de un instructivo de interpretación técnico, vendría a integrar los lineamientos para hacer reinserción social laboral, siendo valorada por ello y convirtiéndose progresivamente en la normativa protagonista de estos procesos.

Desde esta experiencia se percibe que la implementación del modelo Riesgo Necesidad Responsividad e Inventario de Gestión de Caso/ Intervención IGI, ha sido positiva al generar estructura y orientaciones claras, para que el funcionario se posicione criminológicamente, sin embargo también se percibe que tendría elementos negativos al establecerse en base a un modelo de usuario que no necesariamente responde a las necesidades que se abordan en los CET o que transitan por estos, pareciera que estuvieran ajustados a la práctica propia de los recintos carcelarios cerrados.

En cuanto al proyecto +R se percibe valoración por una política pública en esta área. La experiencia demostró requerir de ajustes prácticos que consideren los intereses de los usuarios de un régimen semiabierto, siendo históricamente el oficio de soldador el de mayor preferencia, y converjan los intereses Institucionales y del programa para favorecer la reinserción social laboral. Un área a potenciar sería el rol de los apoyos técnicos y la retroalimentación entre estos y la Institución.

El cambio observado con la difusión del Dictamen de Contraloría en cuanto al ahorro obligatorio del 15% de los incentivos económicos mensuales recibidos por los usuarios en CET, provocaría un retroceso en los hábitos de ahorro de estos. Se percibe que esta normativa era considerada como “un deber” por parte de los usuarios quienes estarían habituados a ello. Actualmente se promueven el ahorro voluntario desde la gestión de caso logrando pocos adherentes.

Se valora la reciente creación de perfiles laborales y descripción de funciones del personal mínimo que debiera componer un CET, lo que significó un avance en la planificación del recurso humano. Se percibe que continúa siendo una buena intención de la Institución en esta materia, que en la práctica ha sido difícil de materializar. La publicación de la ley 12.209/2019 que *Moderniza la Carrera funcionaria en Gendarmería de Chile*, sería uno de los momentos más críticos en cuanto a la necesidad de recurso humano en el CET.

VIII.2. Las estrategias metodológicas que el CET ha utilizado

Un aprendizaje que emerge es la activa participación de los usuarios en el crecimiento del Centro, quienes con sus saberes y conocimientos en oficios asociados al área construcción, generalmente previos al encarcelamiento, fueron clave para las mejoras del CET y creación de áreas laborales y otros proyectos que fueron transformando la habitabilidad del lugar a un espacio de mayor confort y oportunidades de formación laboral. Al ser los usuarios colaboradores del ambiente físico CET se refuerza su sentido de eficacia personal, al habilitarlos como ciudadanos activos e importantes en la generación de cambios en su comunidad.

Por otro lado, algunos funcionarios que tienen vocación de enseñar a otros o expertiz en alguna de las áreas laborales del CET. Desarrolladas previamente a su ingreso a Gendarmería o mediante el contacto con la Academia, coincidentemente con funcionarios/as más jóvenes. Muestran roles laborales más proactivos y decisivos, adquiriendo algunos voluntariamente roles de “monitores de oficios”, quienes transmiten estos saberes a los usuarios, más allá de su función de custodios, favoreciendo la reinserción. Cuando no se produce la anterior situación, preocupa la costumbre de que usuarios “deban” transmitir los oficios a sus pares, siendo complejo reflexionar sobre ¿es un deber, una obligación, un mutuo acuerdo de interés para el beneficio de todos los actores?, práctica que se ha perpetuado en el tiempo. Los usuarios que participan de esta sistematización manifiestan que sería mal visto recibir instrucción laboral desde un par, por lo que su motivación se vería afectada cuando esto ocurre.

El ideal del este régimen es mantener una oferta laboral constante que permita el autosustento económico del CET lo cual por factores internos y externos se ha visto

limitado: recurso humano escaso, costos elevados al comprar por mercado público, desafíos en la mantención de máquinas, necesidad de vehículo para transporte de pan, etc. Al reflexionar sobre las decisiones tomadas se generan en el equipo procesos autocríticos: se cuestiona centrar los esfuerzos solo en algunas iniciativas de formación laboral, que históricamente demostraron mayor rentabilidad económica (literas), sin visualizar otras posibles alternativas de negocio que permitan brindar ocupaciones constantes y remuneradas a los usuarios.

Los tiempos de inactividad de los talleres laborales generaría efectos contraproducentes para el proceso de reinserción social general al entregar incentivos económicos por tan solo asistir a un área laboral, sin la necesidad de trabajar y considerar esta asistencia como participación efectiva para importantes decisiones de reinserción. Esta situación inquieta a los usuarios quienes se atreven a plantear otras estrategias para estos momentos desocupados como el interés por ayudar gratuitamente en proyectos sociales comunitarios: construcción de viviendas, otros.

Históricamente la educación en competencias transversales a los usuarios ha quedado en menor medida desatendida, así también el entrenamiento en cubicación de material, costos de producción y otros necesarios para una adecuada integración laboral dependiente y mayor aún para un adecuado emprendimiento laboral una vez en libertad. Este último ha sido escasamente considerado a lo largo de la experiencia, desaprovechándose los beneficios que esta estrategia podría significar para el desistimiento delictivo de los usuarios.

Sin embargo, se han ofertado cursos de capacitación en oficio a los usuarios que han transitado por el Centro durante toda la experiencia, siendo el auge los momentos en que se desarrollan alianzas con redes público privadas, intersectoriales y con otros subsistemas de la misma Institución, acordándose convenios de prestación de servicios que permitieron la integración laboral de usuario en empresas y/o organismos de la zona. Aun cuando algunos empresarios demandan crear o gestionar incentivos gubernamentales a la contratación de personas privadas de libertad, destaca el giro que tuvieron estas prestaciones cuando cambian a la contratación directa del usuario, brindándole experiencia laboral demostrable para su futura empleabilidad y por ende favoreciéndose el desistimiento delictivo. Las formas de vigilancia laboral adoptadas

mostraron ser efectivas, entre ellas, las supervisiones a terreno de improviso, sin símbolos que denoten la situación de reclusión del usuario. Estos procesos reafirman que la reinserción social requiere de la interacción de diversos actores tanto públicos como privados y procesos dinámicos como da cuenta Alejandro Rubio (2021) con su modelo de seis dimensiones a considerar a la hora de orientar políticas en el área penitenciaria.

La implementación del programa piloto “Motivando la Reinserción”, iniciativa local única, si bien fue en un corto periodo, dicha estrategia de intervención viene a favorecer algunos procesos de reinserción social laboral, que anterior a esta iniciativa, quedaban a la libre decisión del funcionario encargado de supervisar el área laboral: la movilidad de un usuario de una categoría laboral a otra con su correspondiente incentivo económico y la determinación de puestos de trabajo se imponían al usuario. Este piloto brindó a los funcionarios una estrategia de trabajo estructurada, pero dinámica y flexible a la vez, de acuerdo con el sentido único de cambio de cada usuario, basado en el MOHO, el que se complementa adecuadamente con los otros modelos vigentes en el sistema penitenciario, especialmente con el enfoque de desistimiento delictual. Así se puso en el centro del proceso al usuario y sus potencialidades de cambio y motivó a través de su ejecución a los usuarios en las diversas formas de participación del CET para llegar a lograr un estilo de vida satisfactorio mediante la integración continua del rol de trabajador a la rutina personal.

De acuerdo con las medidas preventivas sanitarias por pandemia, el último periodo de la experiencia se encuentra marcado por los mayores momentos de privación ocupacional que ha experimentados los usuarios de este CET, suspendiéndose los permisos de salida, entre ellos, el permiso de salida laboral, visitas presenciales y otros.

El colectivo demanda que sus experiencias penitenciarias o las de sus pares, sean tomadas en consideración a la hora de formular políticas de reinserción social laboral. Aun cuando el contexto de formación laboral del Centro es percibido por los actores como un contexto “artificial”, este CET semiabierto es un ambiente privilegiado para hacer reinserción social laboral.

VIII.3. Asuntos emergentes

Ciertos hallazgos aun cuando no son objeto de esta sistematización requieren ser comunicados, buscando con ello promover acciones transformadoras, con enfoque de derechos humanos, que favorezcan el proceso de desistimiento delictivo.

VIII.3.1. Masculinidades

Llama la atención las expresiones e imaginarios de género que se perciben en los usuarios al clasificar ciertos oficios como propios de preconcepciones biológicas femeninas y masculinas durante el taller, quienes exponen verbal y gestualmente la necesidad de que el sistema penitenciario desarrolle programas “para hombres”, tendiendo a mostrar ideologías machistas. Actividades laborales como cocinar son asociadas, desde este prisma, como propias del género femenino, mientras que actividades que requieren más fuerza “bruta” como maquinaria pesada, trabajo con tierra, se asociarían como propias del género masculino.

En relación con lo anterior los funcionarios del Centro cuestionan ciertos roles de género identificados por los usuarios en la cotidianidad de sus rutinas de formación social laboral. Si bien se observan reflexiones de estas expresiones, es posible percibir cierta tensión ante este tema, atisbos de masculinidades hegemónicas, lo que sería un área para profundizar en futuras investigaciones y/o sistematizaciones.

VIII.3.2. Uso de apodos y escalafón penitenciario como barreras en la comunicación

Situaciones en las que los usuarios son identificados por superiores por sus apodos, sean estos funcionarios uniformados y/o civiles, se perciben como un obstáculo que limita las relaciones interpersonales satisfactorias, ya que estos apodos estarían asociados a un contexto de amistad entre pares, vínculo que no tendrían los usuarios con los funcionarios del Centro. También el hecho de que usuarios tengan que identificar y referirse a los funcionarios/as uniformados por sus grados Institucionales a la hora de plantear sus inquietudes, generaría barreras en la comunicación, entre usuarios y personal del CET, repercutiendo en los procesos de reinserción social general, principalmente por dos motivos: no se reconocen como parte del escalafón uniformado, por lo que sería poco razonable su utilización y el sentir la obligación de iniciar

conversaciones identificando correctamente estos grados y jerarquías les generaría inseguridades y estrés.

VIII. RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

A partir de los aprendizajes de la experiencia vivida y reflexiones de los distintos actores se elaboraron *criterios orientadores para una estrategia de reinserción social* en los sistemas semiabiertos de Gendarmería de Chile, que se dividieron en tres apartados, que se expone a continuación:

VIII.1. Criterios orientadores en relación con asuntos generales

- Integrar la participación y la experiencia vivida tanto de los usuarios del sistema penal como de los funcionarios que hacen reinserción social cotidianamente al imaginario de políticas, planes o programas de reinserción social laboral.
- Crear un Subsistema Semiabierto que guíe la administración de estos Centros tanto desde las normas técnicas y operativas, como que propicie su fortalecimiento y desarrollo sostenido a través del tiempo.
- Incentivar a las entidades públicas y privadas a contratar a usuarios del subsistema cerrado, inserto en este los usuarios de los CET, que desean un cambio, por ejemplo, con iniciativas similares al bono al empleo joven, o mediante la formulación de leyes que garanticen una cuota mínima de trabajadores en conflicto con la ley insertos en entidades públicas y privadas.
- Realizar ajustes prácticos en el proyecto +R para que converjan los esfuerzos de este proyecto y Gendarmería de Chile a la realidad de los régimen semiabiertos, propendiendo a que los recursos económicos y humanos sean mejor aprovechados, especialmente en lo relativo a considerar los intereses de capacitación de los usuarios y los roles de los apoyos técnicos.
- Desarrollar un programa de reinserción social laboral para los CET semiabiertos y/o áreas laborales de Gendarmería de Chile, estructurado, pero a la vez dinámico y flexible de acuerdo con el sentido único de cambio conductual de cada usuario, que favorezca positivamente los procesos de reinserción social general. A partir de los aprendizajes de la experiencia se recomienda fortalecer el programa piloto

desarrollado en el CET de Putaendo, basado en el Modelo de Ocupación Humana, modelo que se centra en las necesidades ocupacionales de las personas y colectivos, siendo compatible con los modelos de reinserción social general vigentes en Gendarmería de Chile, ver ANEXO 3, donde se presenta una síntesis del programa y sus etapas de cambio, o diseñar desde estos aprendizajes y considerando la evidencia a nivel nacional en programas de reinserción social laboral, además de la internacional, una nueva iniciativa que potencie las áreas laborales del sistema penal, considerando siempre el respeto de los derechos humanos.

➤ Fortalecer el recurso humano de los CET Semiabiertos, ya sea mediante la contratación de monitores o expertos que transmitan saberes a los usuarios que participan de áreas laborales en conjunto con funcionarios penitenciarios. A través de otras iniciativas, entre ellas, que el personal penitenciario que se desempeñe en los CET sea entrenado y capacitado en los oficios que oferta el CET semiabierto en el que cumple funciones, frecuentemente. Para ello los programas de capacitación certificados y/o calificados pudieran incluir uno o dos cupos para que participen los funcionarios interesados en aprender y luego transmitir saberes a los usuarios, ya que actualmente no se puede, por normativa interna, incluir a funcionarios en la oferta formal de capacitación de oficios brindada a usuarios CET.

➤ Fortalecer la vinculación constante con la Academia para con ello potenciar estos Centros en áreas de formación académica, capacitación en oficios tanto para usuarios como funcionarios, y otras alianzas que puedan beneficiar los procesos de reinserción social general.

VII.2. Criterios orientadores en relación con asuntos específicos

➤ Mantener una oferta laboral constante en los diferentes CET semiabiertos de país que disminuyan situaciones contradictorias en los procesos de reinserción social y armonicen con la misión institucional.

➤ Integrar como oferta esencial de reinserción social laboral en los CET (independiente de su clasificación) programas de entrenamiento y fomento al emprendimiento laboral, considerando la importancia de esta alternativa de

empleabilidad y autosustento económico y familiar de los usuarios, frente al empleo dependiente una vez en libertad.

➤ Desarrollar capacitaciones en oficios de interés de los usuarios, consultando previamente a estos mediante herramientas o instrumentos verificables que garanticen su efectiva participación en las decisiones. En cuanto a la duración de estos programas se recomienda que sean de mediana duración (menores a 300 horas) con el fin de que el usuario logre equilibrar una rutina satisfactoria de participación en los diferentes roles, actividades y tareas en que se comprometen, considerando además los permisos de salida en los que participe. En cuanto a los conocimientos y saberes entregado poner atención a la enseñanza de: ubicación de material, ejecución de presupuestos, conocimiento de los costos del producto o servicio, habilidades para la resolución de conflictos laborales durante el uso de maquinarias y equipos, proactividad laboral, que propicien la posibilidad de emprendimiento laboral en libertad y refuercen la empleabilidad dependiente.

➤ Integrar y considerar criterios cualitativos en la evaluación de la participación laboral de los usuarios que integran las áreas laborales del régimen semiabierto, que complementen los actuales indicadores en que prima la asistencia laboral como participación laboral efectiva y esta es la guía para importantes decisiones de reinserción social general, entre ellas, la otorgación de incentivos económicos, otros.

➤ Incentivar el ahorro voluntario y educar al respecto a los usuarios constantemente, como estrategia de la oferta de reinserción social laboral, que motive el deber de ahorrar un porcentaje del incentivo económico que reciben los usuarios que participan de las áreas laborales.

➤ Realizar procesos de preparación integral de los funcionarios/as uniformados que se desempeñaran en los CET en la Escuela Institucional. Deseable la profesionalización de estos en coherencia con las fichas de perfiles laborales creados para los CET en periodo 2020 u otro similar.

➤ Implementar procesos de selección rigurosos del personal penitenciario en general, que es integrado a estos Centros, cautelando la presencia de los valores Institucionales y desempeño efectivo de roles que potencien las áreas laborales.

VIII.3. Criterios orientadores en relación con los asuntos emergentes

➤ Resignificar las construcciones de masculinidades hegemónicas desde las distintas formas y expectativas de ser hombre en el sistema penal chileno a través de un abordaje integral tanto para usuarios como a funcionarios del sistema, podría contribuir al proceso de reinserción social general.

➤ Una estrategia que debiera formar parte del sistema de reinserción social sería referirse siempre a los usuarios por sus nombres y/o apellidos y que esto no quede sujeto al criterio de cada funcionario/a (civil y uniformado), lo que validaría aún más a los usuarios como actores de su propio proceso de cambio conductual, reforzando su identidad y aumentando su bienestar dentro del sistema semiabierto, y por consiguiente, se favorecería un clima de confianza laboral. Siendo la confianza uno de los pilares del régimen semiabierto CET.

➤ Educar a los grupos sociales del sistema penitenciario (usuarios y funcionarios) sobre el sentido de obligación que perciben los usuarios de nombrar y reconocer a los funcionarios (as) por sus grados (cabo, sargento, suboficial, etc.), para propender a que esta práctica deje de ser una barrera para la comunicación efectiva y por consiguiente en los procesos de reinserción social efectivos que se quieren lograr.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aedo, A. (2009). Reincidencia/s: Crítica Metodológica y Propuesta de Medición e Interpretación desde el Sistema Penal Chileno. *Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios* (14):115-129.

Andréu, J. (s.f.). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. s/e

Andrews, D. & Bonta, J. (2010a). *The Psychology of Criminal Conduct*. 5th Edition. New York: Routledge

[https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5MsRI66hAdAC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Andrews,+D.+%26+Bonta,+J.+\(2010\).+The+Psychology+of+Criminal+Conduct.+5th+Edition.+New+York:+Routledge&ots=uTB3fjL1U&sig=zgsJnT4WJTREZMDKWfXp8ijLCNw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5MsRI66hAdAC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Andrews,+D.+%26+Bonta,+J.+(2010).+The+Psychology+of+Criminal+Conduct.+5th+Edition.+New+York:+Routledge&ots=uTB3fjL1U&sig=zgsJnT4WJTREZMDKWfXp8ijLCNw#v=onepage&q&f=false)

Andrews, D. & Bonta, J. (2010b). Rehabilitating criminal justice policy and practice. *Psychology, Public Policy, and Law* 16(1):39-55
http://www.antonioacasella.eu/nume/Andrews_Bonta_Criminal_Justice_Policy_2010.pdf

Andrews, D.; Bonta, J. & Wormith, J. (2011). The Risk-Need-Responsivity (RNR) Model. Does Adding the Good Lives Model Contribute to Effective Crime Prevention? *Criminal Justice and Behavior* 38(7):735-755 http://ce-classes.com/exam_format/51f641ae31ed3940b59a81e84d600c61.pdf

Andrews, D.; Bonta, J. & Hoge, R. (1990). Classification for Effective Rehabilitation: Rediscovering Psychology. *Criminal Justice and Behavior* 17(1):19-52.
<https://doi.org/10.1177/0093854890017001004>

Andrews, D. & Dowden, C. (2006). Risk principle of case classification in correctional treatment: A metaanalytic investigation. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 50(1):88-100.
https://www.researchgate.net/publication/7374818_Risk_Principle_of_Case_Classification_in_Correctional_Treatment_A_Meta-Analytic_Investigation

Azocar, R., Leyton, J., Santibáñez M., & Sanhueza, G.(2018). *El trabajo de las personas privadas de libertad en Chile: hacia la [re] integración social y laboral*. Santiago de Chile. Centro de Políticas Públicas UC.
<https://politicaspublicas.uc.cl/content/uploads/2018/04/El-trabajo-de-las-personas-privadas-de-libertad-en-Chile-3.pdf>

Batricevic, A. & Illijic, L. (2013). Imprisonment in Sweden - Normative Frameworks, Characteristics and Impact on Recidivism. *Journal of Criminalistics and Law* (2):135-154.
http://www.kpa.edu.rs/cms/data/akademija/nbp/NBP_2013_2.pdf

Bhuller, M.; Dahl, G.; Løken, K. & Mogstad, M. (2016). *Incarceration, recidivism and employment*. National Bureau of Economic Research Working Paper 22648. <https://www.nber.org/papers/w22648>

Brandariz, J. (2015). Gerencialismo y políticas penales. *UnilaSalle: Vol 3: 110-138*

Brunner, F.; Neumann, I.; Yoon, D. & Rettenberger, M. (2019). Determinants of dropout from correctional offender treatment. *Frontiers in Psychiatry* (10):142. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6440434/pdf/fpsy-10-00142.pdf>

Canales, Manuel (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios.

CIMAS (2010). Manual de Metodologías Participativas. CIMAS. Madrid:

De las Heras, CG.(2015). Modelo de Ocupación Humana. Editorial Síntesis-Madrid.

De las Heras,CG. (2018). Manual guía del Curso “Proceso de Remotivación: Facilitación progresiva de la motivación con personas que presentan desafíos volitivos que restringen o inhiben su participación en ocupaciones”. Santiago de Chile

Diaz, N., Duarte, K. & Monsalves, S. (2021). Sistematización de experiencia como estrategia para la producción de conocimiento y la acción política.

Ellis, L.; Beaver, K. & Wright, J. (2009). *Handbook of Crime Correlates*. California: Elsevier.

Emeric D. & Fernández C. (2013). *El valor de las ocupaciones en prisión; planteamientos éticos y críticos para una intervención transformadora*. TOG (A Coruña). 10(17):3-25 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4273540>

Farrall, S. y Calverley, A. (2006) *Understanding desistance from crime: Theoretical directions in resettlement and rehabilitation*. McGraw-Hill

Fuentealba, T. (2016). Factores que inciden en la reincidencia de los/as adolescentes infractores/as de ley penal. Memoria para optar al Título Profesional de Socióloga, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139844>

Fundación Paz Ciudadana (2015). *Reinserción social y laboral de infractores de ley Estudio comparado de la evidencia*. Santiago de Chile. <https://pazciudadana.cl/biblioteca/documentos/reinsercion-social-y-laboral-de-infractores-de-ley-estudio-comparado-de-la-evidencia-abril-2015/>

Gendarmería de Chile (2012). Orientaciones Técnicas 2012. Subdirección Técnica. Documento interno.

Gendarmería de Chile (2013). *La Reincidencia: Un desafío para la gestión del Sistema Penitenciario chileno y las políticas públicas*. Santiago de Chile: Unidad de Comunicaciones de Gendarmería de Chile.

http://html.gendarmeria.gob.cl/doc/estudio_reincidencia/ESTUDIO_REINCIDENCIA_GENCHI_2013.pdf

Gendarmería de Chile (2016). *Reincidencia delictual en egresados del Sistema Penitenciario chileno, año 2011*. Santiago de Chile: Unidad de Estudios. https://html.gendarmeria.gob.cl/doc/estadisticas/REINCIDENCIA_2011.pdf

Gendarmería de Chile (2018). *Avances en Reinserción Social. Informe de Gestión 2014-2017*. Santiago de Chile: Dirección Nacional Gendarmería de Chile.

Gendarmería de Chile (2019). *Reincidencia delictual en egresados(as) del Subsistema Penitenciario Cerrado chileno, año 2016*. Documento interno.

Gendarmería de Chile (2021). *Orientaciones Técnicas 2021*. Subdirección de Reinserción Social. Santiago de Chile. Documento interno.

Gendarmería de Chile (2022). *Cuenta Pública Participativa 2022*. Resumen ejecutivo. <http://genchitv.gendarmeria.gob.cl/cuentapublica.gendarmeria.gob.cl/#two2>

Ghiso, A (2011). Sistematización. Un pensar el hacer, que se resiste a perder su autonomía. *Decisión* nº 28, pp. 3 – 8

Jaitman, L. (Ed.) (2015). *Los costos del crimen y la violencia en el bienestar en América Latina y el Caribe*. New York: BID.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Los-costos-del-crimen-y-la-violencia-en-el-bienestar-en-América-Latina-y-el-Caribe.pdf>

Jara, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos políticos*. Colombia: Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano – CINDE. <https://cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2019/09/La-Sistematizaci%C3%B3n-de-Experiencias-pr%C3%A1ctica-y-teor%C3%ADa-para-otros-mundos-posibles.pdf>

Jara, O. (s/f). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf

Kielhofner, G. (2009). *Conceptual foundations of occupational therapy practice* (4° ed.) F.a.Davis. Philadelphia.

Kielhofner, G. (2011). *Modelo de Ocupación Humana: Teoría y aplicación*. Cuarta Edición. Editorial Médica Panamericana: Madrid.

Larrota, R.; Gaviria, AM.; Mora, C. & Arenas, A. (2018). Aspectos criminogénicos de la reincidencia y su problema. *Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud* 50 (2): 158-165. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3438/343855889007/html/index.html>

Laub, J. y Sampson, R. (2001). Understanding Desistance from Crime. *Crime and Justice*, 28, 1-69.

Maruna, S. (2001). *Making Good. How ex-Convicts Reform and Rebuild their Lives*. Washington: American Psychological Association.

McNeill, F.(2017). *Las Consecuencias Colaterales del Riesgo*. file:///C:/Curso%20Desistimiento%202020%20UC/McNeill%20F.%20(2017).pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). Política Pública de Reinserción Social. https://www.reinsercionsocial.gob.cl/media/2018/02/Pol%C3%ADticas_P%C3%BAblicas_Reinserci%C3%B3n_Social_2ed2017.pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Programa + R. <https://www.minjusticia.gob.cl/proyecto-r/>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021). Normas Técnicas de Libertad Condicional 2021.División de Reinserción Social. Primera Versión. Santiago de Chile. Documento Interno.

Ministerio del Interior (2006). Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2006-2010. <https://www.interior.gob.cl/transparencia/doc/VinculosInstitucionales/600/3133.pdf>

Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2014). Plan Nacional de Seguridad Pública y Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad para Todos. <http://www.seguridadpublica.gov.cl/media/2014/10/Plan-Nacional.pdf>

Molineux, M. y Whiteford, G. (1999) Prisons: From occupational deprivation to occupational enrichment. *Journal of occupational science* 6(3). http://ot.creighton.edu/community/Occupational_Justice/Molineux%20and%20Whiteford%201999%20Prisons%20-%20from%20occupational%20deprivation%20to%20occupational%20enrichment.pdf

Morales, AM.; Pantoja, R.; Piñol, D. & Sánchez, M. (2018). *Una propuesta de modelo integral de reinserción social para infractores de ley*. Santiago de Chile: Fundación Paz Ciudadana [FPC] y Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana [CESC] de la Universidad de Chile. https://www.cesc.uchile.cl/Modelo_ReinsercionSocial_CESC_FPC.pdf

Navarro, P.& Diaz, C.(1994). Análisis de Contenido. En J.M.(editores), *Métodos y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Síntesis.

Nolan, A. (2012). *Outcomes for offender employment programs: The impact of CORCAN participation*. Research report NoR-283, Correctional Service Canada. <https://www.csc-scc.gc.ca/005/008/092/005008-0283-eng.pdf>

Olavarria-Gambi, M. & Contreras, E. (2005). *Costos económicos del delito en Chile*. Ministerio del Interior, División de Seguridad Ciudadana. <https://www.dii.uchile.cl/wp-content/uploads/2011/06/libro-Costo-Econ-Delito-diagramado.pdf>

Rubio Arnal, A. (2021) Post-prison re/integration? A Glasgow case study. PhD thesis.

Scott, T. & Gillis, C. (2011). *Offender perceptions on the value of employment*. Research report NoR-243, Correctional Service Canada. <https://www.csc-scc.gc.ca/005/008/092/005008-0243-eng.pdf>

Scott, J.(2001). "Experiencia". *La Ventana*, N°13, pp.42-74.
<http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/551/574>

Skardhamary, T. & Telle, K. (2012). Post-release Employment and Recidivism in Norway. *Journal of Quantitative Criminology* 28 (4): 629-649.
https://www.researchgate.net/publication/257594471_Post-release_Employment_and_Recidivism_in_Norway

Soto, P. (2017). *Diagnóstico de la delincuencia y factores que influyen en la percepción de inseguridad en Chile*. Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152737/Diagnóstico-de-la-delincuencia-y-factores-que-influyen-en-la-percepción-de-inseguridad-en-Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sufan, J. (2016). *La percepción popular de la puerta giratoria de la delincuencia en Chile*. Memoria para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad Miguel de Cervantes. <https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/01/9-Seminario-de-Tesis.pdf>

Verbal, X.; González, T.; Irarrázabal, T. & Ramírez, M. (2019). Condiciones laborales y problemas de salud en funcionarios del nivel operativo local que trabajan con población penal en Chile. *Revista Psiquiatría y Salud Mental* 36 (3-4): 85-94.
<http://www.schilesaludmental.cl/wp-content/uploads/2020/05/03.-Condiciones-laborales-salud-funcionarios-penal-Verbal-González-Ram%C3%ADrez.pdf>

Yang, C (2016). Local labor markets and criminal recidivism. *Journal of Public Economics* (147):16-29.
http://scholar.harvard.edu/files/cyang/files/labor_recidivism_may2016.pdf

Visher, C. Debus, S. y Yahner, J. (2008) Employment after Prison: A Longitudinal Study of Releasees in Three States. Urban institute, Centro de Políticas en Justicia (Justice Policy Center). http://www.urban.org/UploadedPDF/411778_employment_after_prison.pdf

Ward, T., Yates, P. y Willis, G. (2012) The Good Lives Model and the Risk Need Responsivity Model: A critical Response to Andrews. En Bonta, J. y Wormith, J. (2011). *Criminal Justice and Behavior* 39 (94)

Webster, C. & Kingston, S. (2014). *Poverty and crime review*. Centre for Applied Social Research (CeASR) Leeds Metropolitan University. https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/71188/1/JRF_Final_Poverty_and_Crime_Review_May_2014.pdf

Whiteford, G. (1997). Occupational Deprivation and Incarceration. *J Occup Sci*, 4(3)

Wilcock, A. (1998). *An Occupational Perspective of Health*. Thorofare, Nj: Slack

World Federation of Occupational Therapists (2012). *Position Statement-Activities of Daily Living*

ANEXOS

Anexo 1: TABLA N°2 *Galería Fotográfica Diez Años Haciendo Reinserción.*

Se presentan dos Selección fotográfica de la experiencia de reinserción social laboral desarrollada en el marco de esta sistematización de experiencias la cual fue donada al CET de Putaendo en el mes de octubre de 2021, por investigadora.

Detalle	Momento
	Talleres creativos Sociales
	Reconstrucción Histórica de la experiencia

Anexo 2: TABLA N°3 *Rutina de los CET Semiabiertos o Régimen Interno*

La Rutina de los CET o régimen interno sigue un orden estandarizado para todas las unidades semiabiertas del país instruido desde el nivel central institucional, pudiendo cada administración CET determinar los horarios en que se desarrollan sus actividades, lo que debe ser previamente autorizado por la autoridad regional correspondiente y siempre compatible con la seguridad penitenciaria.

Actividades	Detalle
Desencierro y cuenta de los usuarios	Se abren las habitaciones y se contabilizan los usuarios, actividades a cargo del personal uniformado.
Entrega de desayuno, almuerzo y cena	Según minuta nutricional regional se entregan alimentos a todos los usuarios en un espacio físico definido para ello, actividades a cargo del personal uniformado en conjunto con usuarios encargados del servicio de alimentación (tarea que forma parte del rol laboral de ayudante y/o maestro de cocina, según turno).
Revisión preventiva al inicio de la jornada	Tanto en los talleres laborales y sectores comunes se verifican las herramientas, máquinas y materiales de trabajo con fines preventivos, actividad desarrollada por encargados de talleres, generalmente jefe interno o monitores.
Inicio de jornada	Variar según la oferta programática de cada Centro, se debe considerar entregar información atingente a los usuarios para la jornada, referente a talleres o actividades extraprogramáticas voluntarias, actividades deportivas o de esparcimiento autorizadas, visitas, horarios de uso de celulares, actividades de aseo y cuidado de las dependencias de uso común, otras.
Cuenta y encierro	Se contabilizan todos los usuarios en una formación para su posterior encierro en sus dormitorios correspondientes, actividades a cargo del personal uniformado.
Reposo	Horario de descanso de los usuarios en sus dependencias hasta la próxima hornada.

Elaboración propia. Fuente Circular N°363 del Director Nacional (S) de Gendarmería de Chile del 14 de octubre de 2021.

Anexo 3: Síntesis de Programa Motivando la Reinserción

Desarrollado en CET de Putaendo durante el segundo semestre del periodo 2017 y parte del 2018.

Diagnóstico de necesidades ocupacionales (periodo 2013)

- a) Del grupo de usuarios: Bajo sentido de eficacia y satisfacción en el desempeño de actividades que podrían ser beneficiosas para sí mismo y sus grupos sociales.
- b) Ambientales: Categorías y puestos de trabajo impuestos y asignados al usuario “sin sentido”, desorden e inexistencia de una metodología interna en la asignación de roles, tareas y sus responsabilidades a los usuarios

Objetivos generales

- Promover la participación ocupacional satisfactoria de los usuarios del Centro en el ámbito laboral
- Ordenar gradualmente la oferta de reinserción social laboral del CET de acuerdo con el continuo de las etapas de cambio del Modelo de Ocupación Humana.

Etapas del programa

Etapa de Exploración

Autoconocimiento y aprendizaje del rol de trabajador

Lugar: CET

Tiempo de permanencia en etapa	<ul style="list-style-type: none">• Mínimo 3 meses desde ingreso a programa.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Exploración vocacional laboral mientras se cumple una condena en sistema CET
Oportunidades ocupacionales para la exploración y aprendizaje del rol de trabajador vigentes	<ul style="list-style-type: none">• Taller de Estructuras Metálicas y pintura electroestática semi industrial.• Taller de Mueblería (línea plana y maderas nativas).• Taller de grabado laser• Proyecto ecológico social en Lombricultura y reciclaje.• Servicios de Alimentación y bodega de víveres.
Categoría/Rol desempeñado Miembro de Talleres	Aprendiz. Incentivo económico proporcional.

Etapa de Competencia

Internalización del rol de trabajador

Lugar: CET y Comunidad

Permanencia en etapa	Desde los 3 meses a un año (flexible).
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Internalización de expectativas personales y ambientales del rol de trabajador. • Aprendizaje de habilidades y hábitos relativos a elección laboral. • Desarrollo del sentido de eficacia en rol de trabajador. • Adquisición de categoría/Rol de Maestro (aspiración).
Oportunidades ocupacionales del CET y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades ocupacionales de trabajo (CET). • Empresas de la zona (solo V Región). • OMIL, Municipalidades, Hogares de adulto mayor. • OTEC-OTIC
Categoría /Rol desempeñado <i>Empleo apoyado o transicional</i>	<p>Ayudante.</p> <p>Incentivo económico proporcional.</p>

Etapa de Logro

Integración al rol de trabajador independiente

Lugar: CET y Comunidad

Permanencia en etapa	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad laboral en los talleres productivos o comunidad (flexible).
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr un estilo de vida satisfactorio mediante la integración continua del rol de trabajador a la rutina personal.

Oportunidades ocupacionales laborales del CET y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades ocupacionales de trabajo (CET). • Empresas de la zona (solo V Región). • OMIL, Municipalidades, Hogares de adulto mayor. • OTEC-OTIC.
Categoría/Rol desempeñado <i>Empleo Independiente</i>	Maestro. Incentivo económico proporcional o Contrato de trabajo formal.

Instrumentos de evaluación del programa

Métodos estructurados de evaluación del MOHO ; *Listado de intereses*, método de autoevaluación que tiene como propósito evaluar la identificación, atracción y patrón de intereses en el pasado presente y proyección futura, *Listado de Roles*, método de autoevaluación que tiene como propósito proveer información de la participación en roles en el pasado, presente y futuro y de la precepción de la importancia de estos roles, *Cuestionario Volitivo (VQ)*, método de observación, cuyo propósito es la evaluación de la volición del usuario y el impacto ambiental de diferentes contextos sobre esta (De las Heras, 2015,p.68-69). Buscando complementar las evaluaciones con el MOHO antes detalladas se integra también un instrumento del enfoque de Rehabilitación Vocacional; *Perfil de la Personalidad Laboral (PPL)*, método de observación, cuyo propósito es evaluar el comportamiento laboral, las habilidades fundamentales que satisfacen los requerimientos del rol de trabajador, es decir, actitudes laborales, hábitos laborales y comportamientos que son esenciales para la ejecución y mantención de un empleo.

Métodos de evaluación del programa Motivando la Reinserción según cada etapa y su integración con los propios de la Institución

ETAPAS DE CAMBIO OCUPACIONAL	EXPLORACION	COMPETENCIA	LOGRO
MOHO	-Cuestionario Volitivo (VQ) -Listado de Roles -Listado de Intereses	-Cuestionario Volitivo (VQ)	-Cuestionario Volitivo (VQ)
Rehabilitación Vocacional	-Perfil de la Personalidad Laboral (PPL)	-Perfil de la Personalidad Laboral (RV)	-Perfil de la personalidad laboral
Propios de la Institución	Inventario para la Gestión de caso Intervención (IGI) Formulación de Plan de Intervención Individual (PII)	Inventario para la Gestión de caso Intervención (IGI) (Según corresponda)	Inventario para la Gestión de caso Intervención (IGI) (Según corresponda)

Técnicas de intervención con el MOHO durante el programa

Es importante contextualizar que desde el MOHO el proceso de cambio de una persona se comienza a facilitar desde el primer encuentro con esta (primera etapa de evaluación integral inicial) iniciándose el conocimiento mutuo y la relación terapéutica, proceso que es considerado por lo tanto también intervención. Desde la incorporación de la disciplina de Terapia ocupacional a esta unidad penal semiabierta se llevan a cabo procesos de intervención con el MOHO que buscan facilitar el cambio único de cada usuario del CET y sus grupos sociales relevantes, procesos de intervención que se potencian a través del programa piloto: Evaluación como intervención, Educación con grupos sociales, Manejo ambiental, Participación en ocupaciones significativas, Facilitación de la exploración, Asesoría individual, Enseñanza de habilidades críticas.