



GENDARMERIA DE CHILE

FUNDACION
PAZ CIUDADANA



Telefonica

SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE TRABAJO 2012 MESA TÉCNICA INTERSECTORIAL POR LA REINSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LA POBLACIÓN INFRACTORA DE LEY EN CHILE

Santiago de Chile, marzo de 2013

■ **Autora**

Maria Eugenia Sosa Hernández
Fundación Paz Ciudadana

■ **Edición**

Ana María Morales
Fundación Paz Ciudadana

■ **Colaboradores/as:**

- **Ministerio de Justicia**
María Paz González
Viviana Rebolledo
Oriana Zorrilla

- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**
Pedro Sepúlveda
Rodrigo Sobarzo

- **Gendarmería de Chile**
Valeska Cid
Carolina Pereira
Diego Quijada
Claudia Rodríguez
Constanza Soto

- **Servicio Nacional de Menores**
Ilsia Flores

- **Sociedad de Fomento Fabril**
Damián Campos
Paulina Raffo

- **Telefónica Móvil**
Mauro Rivas

CONTENIDOS

I.	Introducción	5
II.	Objetivos de la mesa	6
1.	Objetivo General	6
2.	Objetivos específicos	7
III.	Instituciones participantes en la mesa	7
3.	Ministerio de Justicia [MINJU], Servicio Nacional de Menores [SENAME] y Gendarmería de Chile [GENCHI].	7
4.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social [MINTRAB]	8
5.	Fundación Paz Ciudadana	9
6.	Sociedad de Fomento Fabril [SOFOFA].....	9
7.	Telefónica Móviles Chile S.A.	10
IV.	Metodología de Trabajo	100
V.	Trabajo desarrollado	122
1.	Aprendiendo sobre reinserción	12
2.	Mejorando la ventanilla única	144
3.	Formando redes y alianzas	166
4.	Diseñando un programa para la reinserción	17
VI.	Conclusiones	200
1.	Algunos de los aprendizajes obtenidos.....	20
2.	Necesidad de mejores registros	20
3.	El fracaso es una posibilidad	21
4.	El acompañamiento es clave	21
5.	La capacitación es indispensable y debe ser acorde a demanda del mercado.....	22
6.	No todo es trabajo dependiente	22
7.	Los tiempos del mundo privado y público son distintos	23
VII.	Proyecciones para el 2013	24

VIII. Anexos

Anexo 1: Asistencia Mesa Intersectorial de Trabajo para la Reinserción Laboral de Infractores de Ley, año 2012.	26
Anexo 2: Plan de trabajo 2012, Mesa Intersectorial de Trabajo para la Reinserción Laboral de Infractores de Ley.....	28
Anexo 3: Decálogo para el/la empresario/a que quiere aportar a la reinserción social de personas con antecedentes penales	35
1. Comprometerse	35
2. Transmitir confianza	35
3. Actuar con respeto	35
4. Entregar oportunidades.....	35
5. Reconocer y premiar los logros.....	35
6. Estar al tanto del perfil del infractor de ley	36
7. No discriminar	36
8. Informar y respetar las condiciones del contrato	36
9. Acompañar el proceso de inserción laboral	36
10. Compartir la experiencia	36
Anexo 4: Decálogo de recomendaciones para personas con antecedentes penales que buscan la reinserción laboral.....	37
1. Infórmate y busca ayuda:	37
2. Mantén una actitud positiva	37
3. Conoce tus derechos y deberes	37
4. Construye un historial de trabajo.....	37
5. La honestidad es el mejor consejo	38
6. Practica para las entrevistas	38
7. Conéctate con otras personas en vías a la reinserción	38
8. Enfócate en tus fortalezas, trabaja para superar tus dificultades	38
9. Esfuérate el doble	39
10. No te rindas!.....	39

I. Introducción

Actualmente la población penal adulta supera las 90.000 personas condenadas, saliendo al medio libre más de 20.000 cada año¹, a esta cifra se suman más de 12.000 jóvenes que cumplen sanción en el sistema de justicia juvenil².

Un grupo importante de adultos egresados del sistema penal vuelven a cometer delitos, fenómeno llamado reincidencia, con cifras que ascienden a 61,4 por ciento³. Respecto de los jóvenes aproximadamente un 55 % reincide, al año de egreso.

Una de las respuestas necesarias ante el fenómeno de una población penal en aumento, -con índices delictuales que generan preocupación en los ciudadanos- consiste en promover que quienes han cometido un delito desistan de esta conducta a través de la reinserción social.

La reinserción social ha sido definida como “Un proceso sistemático de acciones que se inician desde el ingreso de una persona a la cárcel y continúan con posterioridad a su retorno a la vida libre. Este proceso busca incidir en la mayor cantidad de factores individuales y sociales que puedan haber colaborado con el involucramiento de una persona en actividades delictuales. La reinserción cumple con los objetivos de favorecer la integración del ex recluso a la sociedad y de mejorar la seguridad pública”⁴.

En torno a la consecución de este objetivo se enfoca el trabajo de la Mesa Intersectorial por la Reinserción Social y Laboral, que nace bajo la firma de un Convenio, bajo decreto Exento N°3351 del 04 de julio de 2012 del Ministerio de Justicia y que agrupa a distintas instituciones comprometidas con la reinserción laboral; en tanto, se ha observado que la reinserción social basada en el desarrollo del área laboral podría contribuir a disminuir la reincidencia⁵.

¹ Fuente: Estadísticas Sitio Web Gendarmería de Chile a enero, 2013. Disponible en: www.gendarmeria.gob.cl

² Fuente: Boletín estadístico cuarto trimestre año 2012, Sitio Web Servicio Nacional de Menores. Disponible en: www.sename.cl.

³ Fuente: Fundación Paz Ciudadana (2010) Informe final estudio Fundación Paz Ciudadana (2010) “Reincidencia en el sistema penitenciario Chileno”.

⁴ Fuente: Villagra, C. (2008) *Hacia una Política Postpenitenciaria en Chile*. Editorial Ril.

⁵ Kazemian, L. y Maruna, S. (2009) *Desistance from Crime* en Khron, M., Lizotte, A. y Penly, G. Ed. (2009) *Handbook on Crime and Deviance*. Estados Unidos: Springer. Y Laub, J. y Sampson, R. (2001) *Understanding desistance from crime*. *Crime and Justice* 28. [En línea] Consultado el 1 de junio, 2012 en: <http://troublesofyouth.pbworks.com/f/laub%20and%20sampson%20-%20understanding%20desistance.pdf>

La oferta programática pública en reinserción social con enfoque laboral, no alcanza a cubrir el 10% de la demanda⁶ y las representaciones sociales en torno al delito tienden a dificultar la colocación laboral de quienes infringen la ley penal o la instalación de empresas dentro de centros penitenciarios⁷. De esta manera resulta clave articular iniciativas de reinserción entre el sistema público y privado que sienten un precedente y que promuevan en otros/as empresarios/as la contratación de personas con antecedentes penales, así como la implementación de nuevas políticas públicas en la materia.

La compleja tarea de crear y producir propuestas para la reinserción de quienes han infringido la ley, más la creciente demanda de contratar trabajadores desde el sector privado, hoy en día construye un contexto ideal, pues no sólo existe un progresivo interés público en el desarrollo del área, sino que conjuntamente se da en el mercado una significativa escasez de mano de obra, en distintos rubros empresariales.

Esta realidad impulsó a diversas instituciones públicas y privadas para generar una instancia de trabajo conjunto, esfuerzo consolidado en el Convenio bajo Decreto Exento, mencionado previamente y firmado en mayo del año 2012, donde representantes del Ministerio de Justicia, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Servicio Nacional de Menores, Gendarmería de Chile, la Fundación Paz Ciudadana, la Sociedad de Fomento Fabril y la empresa Telefónica⁸ establecen los siguientes objetivos:

II. Objetivos de la Mesa Intersectorial

1. Objetivo General

Contribuir a la reinserción social y laboral de quienes se encuentran condenados por infracciones a la ley penal o por haber cometido crímenes o simples delitos, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida actuales y futuras, a través de una empleabilidad digna y estable, obteniendo también un incremento de la capacidad productiva del país a través de su integración en el campo laboral.

⁶ Fuente: Gendarmería De Chile (2012) Informe Final De Evaluación Programas De Rehabilitación Y Reinserción Social.

⁷ Fuente: Petersilia, J. (2005) Hard Time: Ex-Offenders returning Home after Prison. *Corrections Today* 64(2).

⁸ Firmado mediante Res. Ex del MINJUN°3754 con fecha 04 de julio de 2012

2. Objetivos específicos

1. Desarrollar un trabajo conjunto para promover la reinserción social y laboral de jóvenes y adultos que cumplen condena o que tienen antecedentes penales, en el ámbito que a dichas instituciones compete, desarrollando una agenda que permita fortalecer, en el ámbito territorial, una serie de beneficios, planes y programas, que faciliten el acceso de esta población al mundo del trabajo.
2. Garantizar el acceso a los beneficios, planes y programas implementados por cada una de las instituciones involucradas, a fin de lograr los objetivos propuestos.
3. Propiciar la generación de una adecuación normativa, en las instituciones ejecutoras de sanciones, que permita el desarrollo de acciones de formación laboral y actividades productivas, tanto en el contexto de cumplimiento de sanciones, como en la etapa de egreso, para favorecer la inserción social.
4. Otras actividades que pudieren generarse en conjunto, en materia de capacitación y difusión, y que vayan en directa relación de la población beneficiaria.

III. Instituciones participantes en la Mesa

Para dar cumplimiento a estos objetivos, cada institución participante realizó un compromiso particular, tanto a nivel general de política institucional como a nivel específico del trabajo dentro de la mesa.

1. Ministerio de Justicia [MINJU], Servicio Nacional de Menores [SENAME] y Gendarmería de Chile [GENCHI].

Firman el Convenio: Teodoro Ribera Neumann, ministro de Justicia; Luis Masferrer, Director Nacional de Gendarmería de Chile y Rolando Melo Latorre, Director Nacional del Servicio Nacional de Menores.

Se nominan representantes ante la Mesa Intersectorial: Viviana Rebolledo y María Paz González del Ministerio de Justicia; Carolina Pereira, Constanza Soto y Valeska Cid (Sistema cerrado); Claudia Rodríguez y Diego Quijada (Sistema post-penitenciario) de Gendarmería de Chile e Isia Flores, del Servicio Nacional de Menores.

Estas instituciones se comprometen a:

- **Proponer los posibles beneficiarios** de planes y programas de capacitación y/o empleo, conforme a los criterios definidos con la mesa de trabajo.
- **Promover y difundir las actividades desarrolladas por los restantes actores**, con la finalidad de incentivar la participación de su población beneficiaria, en aquellos planes y programas diseñados para incentivar la capacitación y contratación de la población juvenil y adulta.

2. Ministerio del Trabajo y Previsión Social [MINTRAB]

Firman el convenio: Evelyn Matthei Fornet, ministra del Trabajo.

Se nominan como representantes ante la Mesa, Pedro Sepúlveda y Rodrigo Sobarzo.

La institución se compromete a:

- **Promover normativa laboral** que perfeccione la equidad y cooperación en las relaciones laborales de los beneficiarios del presente convenio.
- **Promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales** que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, de los beneficiarios del presente Convenio.
- Focalizar los recursos del Estado con criterios de equidad, eficiencia y justicia social, para cuyo efecto fomenta, difunde, estudia y desarrolla políticas gubernamentales dirigidas al mejoramiento y permanente modernización del sistema asistencial.

3. Fundación Paz Ciudadana

Firma el Convenio: Agustín Edwards, presidente del directorio de Fundación Paz Ciudadana.

Se nominan como representantes ante la mesa Javiera Blanco, Ana María Morales y Maria Eugenia Sosa.

La fundación se compromete a:

- **Realizar investigaciones** tendientes a demostrar la importancia de la reinserción social y laboral de los internos, en base a la evidencia empírica nacional e internacional.
- **Difundir las actividades** que se realicen con ocasión del presente Convenio.
- **Participar activamente de la promoción de las iniciativas** que se generen en virtud del presente Convenio, ya sea mediante seminarios, conferencias, u otros.

4. Sociedad de Fomento Fabril [SOFOFA]

Firman el Convenio Andrés Concha, presidente de la SOFOFA (QEPD).

Se nominan como representantes ante la mesa Paulina Raffo y Damián Campos. A través de su Área de Responsabilidad Social se comprometen a:

- **Promover y difundir entre sus asociados** el desarrollo de buenas prácticas empresariales e iniciativas voluntarias, que incorporen, dentro de sus procesos productivos, a la población condenada o con antecedentes penales, que haya sido seleccionada como beneficiaria de los programas, beneficios y/o proyectos generados al amparo del presente Convenio.

- **Contribuir con información** relativa a las necesidades detectadas en los sectores productivos, a fin de orientar la formación y capacitación de la población penal en áreas que faciliten el empleo y el emprendimiento.

5. Telefónica Móvil Chile S.A.

Firman Juan Parra, Director de Finanzas y Control de Gestión de Telefónica Móviles Chile S.A.

Se nomina representante ante la Mesa a Mauro Rivas.

La empresa se compromete a:

- **Difundir las actividades** que se realicen con ocasión del presente Convenio.
- **Participar activamente de la promoción de las iniciativas** que se generen en virtud del presente Convenio, ya sea mediante seminarios, conferencias, u otros.

IV. Metodología de Trabajo

El Convenio se concretó mediante el funcionamiento de una mesa intersectorial, compuesta por dos representantes, de cada institución, facilitando la continuidad de sus sesiones. La Mesa sesionó cada 15 días de manera estable, además de realizarse reuniones extraordinarias. En total se realizaron 11 reuniones oficiales⁹ y 4 reuniones extraoficiales.

Las reuniones ordinarias estuvieron orientadas principalmente hacia el trabajo de coordinación y gestión de un programa de capacitación a infractores de ley de Gendarmería de Chile y el SENAME, así como al conocimiento de experiencias existentes actualmente en el área de intervención.

Las reuniones extraordinarias estuvieron orientadas a fortalecer la gestión de la Mesa y corresponden a los siguientes temas:

⁹ Fechas: 19 de junio, 4 y 25 de julio, 8 y 22 de agosto, 12 de septiembre, 3 y 17 de octubre, 7 y 27 de noviembre, y 26 de diciembre.

1. Taller de transferencia donde los ejecutores de programas de inserción laboral implementados por la Fundación Paternitas, Fundación Proyecto B, VTR y Komatsu Cummins Chile, presentaron su experiencia a miembros de la mesa y profesionales del equipo de selección de Telefónica, con miras a apoyar la labor de selección para el programa piloto de capacitación diseñado por la Mesa.
2. Reunión con Fundación Simón de Cirene donde se analizó la posibilidad de implementar un programa de apoyo al micro emprendimiento al interior de Gendarmería de Chile y de apoyo a la Gestión de los Centros de Educación y Trabajo (CET), como unidades de negocio.
3. Reunión de Coordinación y Planificación del Programa piloto de capacitación a implementar junto a GENCHI.
4. Reunión con representantes del SENCE para revisar detalles de las licitaciones del Programa piloto a ser implementado por la Mesa.

Además de los/las representantes de cada institución, participaron otros y otras profesionales, de diferentes disciplinas, que aportaron con su experiencia, conocimiento y gestión al trabajo de la mesa¹⁰. Para cada reunión se registró un acta con los principales temas y acuerdos establecidos, acta que posteriormente les fue enviada a los miembros participantes de la Mesa, dejando además registro de la asistencia.

Los objetivos específicos planteados inicialmente fueron traducidos en un Plan de Trabajo para el año 2012 con líneas de acción específicas correspondientes, tanto a usuarios de GENCHI, como a usuarios del SENAME, y con una tercera línea que contemplaba acciones para ambas instituciones en conjunto¹¹.

¹⁰ Detalle de participantes y asistencia 2012 en Anexo 1.

¹¹ Detalle del plan de trabajo año 2012 en Anexo 2.

V. Trabajo desarrollado

Durante el período 2012 se trabajó especialmente sobre cuatro aspectos:

1. Interiorización de los/las participantes de la mesa en torno a la reinserción social, específicamente, se profundizó acerca del funcionamiento de los programas dentro del sistema público y privado.
2. Mejora de la ventanilla única de GENCHI.
3. Articulación entre distintas instituciones para potenciar sus diferentes actividades.
4. Aplicación práctica de los conocimientos adquiridos a través del diseño de un Programa piloto de capacitación para jóvenes y adultos que han cometido infracciones a la ley penal.

1. Aprendiendo sobre reinserción

Como ente articulador, la Mesa intersectorial de trabajo por la reinserción social y laboral convocó a representantes de distintos sectores que, pese a su compromiso con la reinserción, no están del todo familiarizados con sus distintas aristas.

A lo largo de todas las sesiones de trabajo y en el taller de transferencia realizado, todos los participantes compartieron sus experiencias y conocimientos no sólo respecto a la reinserción, sino que especialmente respecto al funcionamiento de organismos públicos en temas tales como la implementación de programas, financiamiento, entre otros y respecto al funcionamiento de programas específicos de reinserción social relativos a la selección de participantes, programas de acompañamiento, capacitación, etc.

Algunas de las sesiones se destinaron a los siguientes temas específicos:

- Tipo y características de la población atendida, además de los programas de intervención de Gendarmería y del SENAME. Fueron invitados los jefes o encargados de los programas: Hoy es mi tiempo y Laboral del Sistema Post-Penitenciario y Sistema

Abierto, respectivamente de Gendarmería de Chile; Libertad Asistida (PLA) y Libertad Especial (PLE) del Departamento de Justicia Juvenil del Servicio Nacional de Menores.

- Programas de financiamiento de la capacitación y el empleo con representantes y encargados de los programas del Servicio de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Experiencias y modelos de capacitación, intervención y trabajo con internos o ex internos de las instituciones privadas dedicadas al tema tales como INFOCAP, PATERNITAS, CANALISTAS DEL MAIPO, CORPORACION SIMON DE CIRENE, INFOCAP-PATERNITAS-CCHC, KOMATSU, PLAN B, VTR, FEDES.
- Experiencia sobre la selección de personal desde la óptica de empresas especializadas en el tema, tal es el caso de Trabajando.com

Parte de la labor de la Mesa también consistió en dar a conocer el aprendizaje obtenido, para lo cual no sólo se desarrolló la presente sistematización, sino que además se confeccionaron dos decálogos; uno para el/la empresario/a comprometido/a con la reinserción y otro para la persona que desea reinsertarse.

Estos decálogos contienen principalmente consejos y recomendaciones que se espera contribuyan a facilitar el proceso de reinserción y que, junto a noticias y testimonios en torno al tema, serán parte del *sitio web* “Reinserción Social: Una Tarea de Todos” generado por la mesa, específicamente a través de la coordinación entre Gendarmería de Chile, el SENAME y el Ministerio de Justicia, y que tiene fecha de lanzamiento estimada para el primer semestre del año 2013.

2. Mejorando la ventanilla única

La ventanilla única de Gendarmería de Chile comenzó como un formulario en línea donde los empresarios/as podían acercarse a ofrecer puestos laborales a personas privadas de libertad; sin embargo, al poco tiempo de su funcionamiento se hizo evidente que requería de perfeccionamiento.

Imagen N° 1 Ventanilla Única de la Web de Gendarmería de Chile



Se observaron las siguientes complicaciones:

- El enlace al portal se encontraba en un lugar poco visible dentro del *sitio web* de Gendarmería de Chile por lo que se dificultaba acceder al formulario; en el portal -en particular- era además poco llamativo.
- El enlace provisto en el *sitio web* donde se alojaba el portal no tenía una denominación clara o llamativa.
- El formulario de contacto en sí resultaba confuso y permitía el ingreso de consultas sin datos que facilitasen realizar un seguimiento de los requerimientos. En un principio, la mayoría de los requerimientos fueron peticiones de información por parte de familiares respecto, por ejemplo, a horarios de visita de los distintos penales.

Para dar solución a estos temas se modificó el enlace dentro del *sitio web* de Gendarmería de Chile por uno más llamativo ¹² y el formulario de contacto, remplazándolo por un formulario de contratación, dos acciones que mejoraron el número de requerimientos además de una mejor focalización en la demanda laboral.

Si bien estas acciones parecieron tener resultados positivos, pues al finalizar el período de los 32 contactos recibidos 19 (59%) de las peticiones eran relacionadas al área laboral, igualmente se llegó a la conclusión que el número total de contactos continúa siendo muy bajo.

Se considera que este problema responde al primer punto mencionado anteriormente, es decir, la poca visibilidad del enlace de la ventanilla, como a la baja difusión que ha tenido y al aparente desconocimiento del empresariado respecto de estos canales de ofrecimiento de recurso humano.

Es por ello que, en un trabajo coordinado entre Gendarmería de Chile, el Servicio Nacional de Menores y el Ministerio de Justicia se creó el sitio Web “Reinserción social: Una tarea de todos”, portal que incluirá contenidos referidos al trabajo de la Mesa intersectorial, noticias sobre reinserción social, información de instituciones públicas y privadas relacionadas con el tema, el envío de una newsletter, encuestas de opinión pública, columnas, promoción en redes sociales, logos de socios estratégicos y finalmente el link del formulario mejorado de la ventanilla única.

Imagen N°2 Propuesta Nueva WEB sobre Reinserción Social



¹² “Para contratar personas en proceso de reinserción, has click aquí.”

El lanzamiento del sitio Web, a través de un evento público, es parte de la difusión a realizarse durante el 2013 pues si bien se acordó durante el 2012 difundir la ventanilla única en distintos medios, así como las labores de la Mesa, debido a que se resaltó la necesidad de diseñar e implementar un Programa piloto de capacitación junto a Telefónica, el objetivo de difusión pasó a un segundo plano, ante otras prioridades que fueron surgiendo.

3. Formando redes y alianzas

A partir del trabajo realizado por la Mesa, y con el correr de las sesiones, quedó clara la necesidad de mejorar la coordinación entre las distintas instituciones, (GENCHI y SENAME), e incluso entre subsistemas de una misma institución (cerrado y postpenitenciario de GENCHI, por ejemplo), a la hora de actuar para la intermediación laboral entre empresarios/as y usuarios/as. De esto último, emerge uno de los resultados más importantes del trabajo de la Mesa durante el año 2012; la articulación del trabajo conjunto entre instituciones que previamente no habían realizado una labor plenamente coordinada.

Así, por ejemplo, aquellos requerimientos idóneos para usuarios del sistema cerrado, que podían esperar el tiempo de demora de la respuesta de la institución, fueron derivados directamente a dicho sistema; mientras que aquellos contactos que requerían de personas en el medio libre fueron atendidos por el sistema post-penitenciario, cuyos usuarios se encuentran en período de limpiar antecedentes.

Las alianzas de trabajo como ésta, formadas al alero de la Mesa, no se dieron sólo entre organismos públicos. Un claro ejemplo es la participación de la Fundación Simón de Cirene, organización con la cual se ha planteado realizar durante el año 2013 capacitaciones con usuarios en reclusión.

Esta organización posee amplia experiencia en Santiago, Antofagasta, Valparaíso y Puerto Montt, tanto en la capacitación de microempresarios como en temas relacionados con la autogestión de sus emprendimientos y en la capacitación de Fundaciones que apoyan el emprendimiento para mejorar su gestión. En esta línea, Simón de Cirene ha apoyado a la organización Abriendo Puertas, quienes han trabajan con mujeres del Centro Penitenciario Femenino.

Esto resulta relevante si se considera que Gendarmería de Chile posee un gran número de usuarios que desarrollan distintas labores de producción artesanal, pero que no les generan mayores ingresos debido a que no tienen cómo comercializarlas si no es a través de sus familias,

además de no haber recibido capacitaciones para el micro emprendimiento. El plan de trabajo en conjunto se detalla en la sección de Proyecciones para el año 2013.

A través del trabajo desarrollado en este período surgieron distintas instancias de trabajo conjunto, tanto en coordinación de actividades como en la gestión de recursos. En esta perspectiva, las distintas entidades participantes, mencionadas previamente, aportaron desde su experiencia previa al enriquecimiento de la labor de las distintas instituciones participantes y viceversa.

4. Diseñando un programa para la reinserción

A medida que la Mesa intersectorial se familiarizaba con las necesidades de la población penal y sus características particulares resultó evidente diseñar e implementar un programa que permitiera capacitar a los usuarios para acceder y posteriormente emplearse en los cupos laborales que pudiesen surgir.

Surgió así la iniciativa de capacitar a 60 usuarios de las distintas instituciones y servicios en telecomunicaciones con cursos de calidad y alta empleabilidad para posteriormente ofrecerlos como mano de obra para las empresas asociadas a Telefónica S.A.

A medida que se fue profundizando en las particularidades del perfil de los usuarios y los requerimientos que debiese cumplir un programa de reinserción social de enfoque laboral, el número de usuarios beneficiados por la capacitación se redujo para entregarles un servicio adecuado, tomando la experiencia como programa piloto.

En cuanto al perfil seleccionado, se optó por excluir sólo a perfiles de intervención compleja, tales como usuarios con trastornos psiquiátricos severos y personas condenadas por la comisión de delitos que atentan hacia la vida o integridad sexual de las personas, atendiendo a que requerirían de una intervención más especializada, además de que su nivel de empleabilidad se ve limitado debido a las representaciones sociales asociadas a su perfil.

Una vez determinado el perfil, y a través de un taller de transferencias, se establecieron ciertos elementos que podrían influir en el éxito del programa, y a los cuales había que atender:

- El entregar capacitaciones que no significaran obtener un empleo, una vez finalizado el curso, verían dificultado su éxito en términos de reinserción, en tanto la motivación para participar de los usuarios se vería seriamente comprometida.
- Esto se traslada a las capacitaciones no pagadas dado que la mayoría de las veces lo/las usuarios/as son el sustento económico de su hogar y requieren por lo tanto de un incentivo económico para terminarlas.
- Finalmente resulta clave, que una vez colocada la persona dentro de una empresa, se incluya la figura de un tutor o un padrino para el acompañamiento en el caso de los adolescentes y un profesional permanente y con experiencia, para apoyar el proceso que enfrentarán los adultos. Es muy importante, a la vez realizar un seguimiento y acompañamiento al proceso individual de cada usuario. Existen experiencias exitosas al respecto en instituciones sociales y área privada tales como Proyecto B, Paternitas, Cámara Chilena de la Construcción, VTR y Komatsu Cummins.

Si bien la planificación de los cursos, realizados con Fundación FEDES, no resultó ser tema de conflicto, pues la experticia de Telefónica fue sin duda un gran aporte, incluyendo a sus propios relatores en los cursos.

A la hora de ejecutar los cursos se presentaron diversas dificultades, tanto a partir de los requerimientos de colocación que establecen los fondos adjudicados por Fundación FEDES¹³ como a la hora de conseguir financiamiento. Al encontrarse tan cerca del fin del año, fue sumamente complejo compatibilizar las necesidades de los distintos organismos y de los usuarios.

Tras unos meses de trabajo, y de algunos intentos fallidos, se adjudicó la capacitación, a través de dos cursos, para 40 personas de Gendarmería de Chile. La selección se realizó desde un grupo de candidatos provenientes del sistema cerrado de reclusión, quienes tenían beneficios intrapenitenciarios de permiso de salida dominical o con permiso de fin de semana.

¹³ Y cuyo cumplimiento no está asegurado debido a que Telefónica presentará candidatos a empresas subcontratistas.

Para que pudieran cumplir con los requisitos de asistencia diaria se les otorgó el permiso de salida establecido en el Decreto Laboral Número 943. También obtuvieron acceso a la capacitación quienes son usuarios del Departamento Post-penitenciario de Gendarmería de Chile.

En relación a los adolescentes, se consiguió un curso para 10 jóvenes que se encontraban cumpliendo la pena en el medio libre y que participaban en los Programas de Libertad Vigilada Simple o Libertad Vigilada Intensiva.

Algunos detalles de las capacitaciones que comenzarán en marzo y abril, 2013:

- Nombre de la Capacitación: Localizadores y empalmadores de planta externa.
- Impartido por las Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC: Sociedad de desarrollo y capacitación Aurora limitada y Centro Nacional de Estudios de Santiago Limitada (CENAES).
- Duración: 300 horas lectivas y 100 horas prácticas, las que se realizan en laboratorios habilitados en OTEC CENAES y en Sindicato de TELEFÓNICA.
- Horario: Dos cursos con jornada de mañana (8:30 a 13:30) y uno en jornada de tarde (14:30-19:30).
- Contenido: Apresto laboral y desarrollo de habilidades blandas además de formación en habilidades técnicas específicas a la capacitación (detalles en el Anexo N°5).
- Bonos de Colación y Movilización: \$3.000 diarios, cancelados en forma semanal según asistencia semana vencida.
- Aprobación del curso: 75% de asistencia.
- Certificación: la realiza el SENCE una vez aprobada la evaluación final.
- Usuarios: 40 usuarios de Gendarmería de Chile, casi en su totalidad del sistema cerrado, y 10 usuarios de SENAME, a quienes Fundación Proyecto B ingresará a su programa de empleabilidad una vez terminada la capacitación.

- Contempla un bono mensual de \$60.000 durante la práctica laboral.
- Incluye seguro de cobertura contra accidentes durante fase teórica, equipo de seguridad, materiales de estudio, herramientas, manuales, etc.

VI. Conclusiones

1. Algunos de los aprendizajes obtenidos

A través de la ejecución del programa diseñado por la Mesa Intersectorial se pone de manifiesto una serie de necesidades presentes en la población atendida así como en las instituciones que trabajan para su reinserción. A continuación se detalla la reflexión realizada en torno a los aprendizajes obtenidos por la mesa.

2. Necesidad de mejores registros

El primer aprendizaje obtenido en este sentido, es la necesidad de que exista una base de datos de Gendarmería de Chile y del Servicio Nacional de Menores con la información necesaria para promover laboralmente y en forma exitosa a los usuarios. Dicha información deberá estar a disposición de los ejecutores de programas, tanto del sistema público como del sistema privado.

Una parte del trabajo de la Mesa Intersectorial consistió en avanzar hacia la sistematización de las informaciones que transmitieron las diversas instituciones externas en las reuniones de la Mesa, respecto a características generales, capacitaciones recibidas y experiencia laboral previa de los posibles usuarios del Programa piloto a diseñar.

Esto último, permite dar una respuesta más eficiente y oportuna cada vez que alguna empresa solicita contratar trabajadores de características específicas y permite aclarar y difundir el número de personas capacitadas en cada materia como oferta de mano de obra a empresarios/as posiblemente interesados/as.

Ante esto, los participantes de la Mesa de instituciones públicas confeccionaron bases de datos reducidas a la Región Metropolitana y, específicamente, a la población meta del programa a implementarse desde la Mesa para fines de selección de los usuarios lo que aportó una mirada respecto a cómo podrían complementarse bases de datos existentes con antecedentes del área laboral que actualmente no son de fácil y rápido acceso.

3. El fracaso es una posibilidad

La población que cumple condena en GENCHI, o sanción en los centros del SENAME, presenta factores de riesgo que, si bien no difieren de otros grupos excluidos de la sociedad, muchas veces se ven acrecentados por el sólo hecho de estar sujeto al cumplimiento de una pena y que dificultan una intervención para la reinserción social.

Esto no significa que las iniciativas en el área no puedan ser exitosas, pero sí implica que los programas deben estar diseñados de manera cuidadosa, atendiendo a las características de la población usuaria, y supone aceptar que, no obstante todas las precauciones de diseño y selección de participantes que se tomen, seguirá existiendo la posibilidad de que el programa falle. En este sentido, es indispensable tener claridad acerca de este problema para tomar las medidas que eviten la sensación de fracaso.

4. El acompañamiento es clave

La participación de los ejecutores de programas de intervención resultó relevante pues se mostró con claridad que en cada colocación laboral debe existir algún tipo de acompañamiento del delegado de libertad vigilada, del equipo psicosocial en el centro penitenciario, del delegado de sanción de SENAME, de los equipos psicosociales de los programas pertenecientes a ONG's o incluso de trabajadores dentro de las empresas contratantes que puedan colaborar en esta tarea.

La validación de esta realidad, proviene no sólo a partir de lo que puedan reportar quienes de primera mano implementan los programas, como Fundación Proyecto B o Fundación Paternitas, sino que también desde lo que estudios internacionales que han observado esta necesidad y de los resultados obtenidos por programas exitosos como el Center for the Employment of Offenders [CEO]¹⁴ (Centro para el Empleo de Infractores de Ley).

¹⁴ Sitio Web: www.ceoworks.org

5. La capacitación es indispensable y debe ser acorde a demanda del mercado

A través de la revisión de la información, respecto a las capacitaciones impartidas por los organismos públicos a cargo de la reinserción social y de la experiencia de quienes en la Mesa Intersectorial han trabajado con esta población, quedó manifiesta la necesidad de aparejar las capacitaciones entregadas a los usuarios con las necesidades de mano de obra del mercado laboral.

De este modo no sólo facilitaría la colocación laboral para los programas, sino que además aumentaría la empleabilidad de la persona a futuro. Para ello es necesario que desde las instituciones encargadas de estudiar el desarrollo económico del país se publique información referente a cuáles capacitaciones serían más adecuadas para el mercado laboral de cada región del país.

Resulta fundamental además generar mecanismos de financiamiento de capacitaciones para la población penal, donde pueda entregarse, además de una capacitación, un bono por cumplimiento del programa que promueva e incentive la mantención de los usuarios en los programas y la compleción de los cursos.

6. No todo es trabajo dependiente

Desde la participación de la Fundación Simón de Cirene se pudo conocer otro perfil de la reinserción social con enfoque laboral que es el desarrollo de emprendimientos. Si bien existen internos en Gendarmería de Chile que trabajan en artesanía dentro de los centros de reclusión, existen numerosas dificultades para que puedan poner a la venta sus productos y que sea una actividad sustentable a mediano plazo.

En general no sólo les faltaría acompañamiento y guía en el proceso de diseño, confección y comercialización, sino que además requieren de lugares de venta apropiados pues la mayoría vende sus producciones a través de su familia, cuestión que limita la cantidad de artículos a vender en tanto depende de la disposición de los familiares.

En el Servicio Nacional de Menores sucede algo similar pues si bien cuenta con talleres de muy buena calidad en el centro cerrado de San Bernardo, por ejemplo, (crochet, cuero, entre otros), éstos fueron diseñados con un fin socio/educativo más que comercial y por esa razón no se ha profesionalizado su venta.

Sobre este punto se propusieron varias ideas de manera de facilitar la venta de los productos, ya sea en salas de venta en los penales y en los centros de educación y trabajo, la difusión del catálogo on-line de productos disponible en el *sitio web* de Gendarmería de Chile u otras vías que existen actualmente, pero que todavía no muestran resultados satisfactorios.

Ante esta disyuntiva el Ministerio de Economía (MINECOM) ha propuesto la implementación en regiones de “emporios” como puntos de venta de proveedores locales que no pueden llegar a un *mall*, en estos puntos de venta sería factible incorporar productos realizados por usuarios de GENCHI.

7. Los tiempos del mundo privado y público son distintos

Una de las mayores dificultades a las que se vio enfrentada la Mesa, a la hora de diseñar y financiar el programa piloto de capacitación junto a Telefónica, consistió no sólo en comprender los mecanismos de postulación y acceso a fondos públicos para costear la iniciativa, sino que además debió adaptarse a los plazos del sector público que proveyó el financiamiento, que ciertamente excedían aquellos esperados en el sector privado.

De lo anterior se concluye, que existieron una serie de complicaciones relacionadas con la población atendida, pues en un lapso de meses la disponibilidad de los usuarios del medio libre, por ejemplo, ya había cambiado por lo que fue necesario realizar una nueva revisión de sus antecedentes y motivación a participar, entre otros problemas.

La obtención de los recursos financieros para la calificación de la mano de obra, la selección de las personas por parte de los servicios penitenciarios, las licitaciones de los OTIC programa de becas sociales y, en general, todo aquello para lograr la implementación de un sólo programa, más los desfases de tiempo en cada una de las instituciones y etapas, dificultan la concreción de una oportunidad concreta de capacitación e inserción laboral.

VII. Proyecciones para el 2013

La primera proyección para el año 2013 se refiere a la metodología de trabajo, pues de acuerdo a la experiencia de este período, se conformarán comisiones específicas para cada objetivo y así se podrá avanzar paralelamente en diversas líneas de acción, convergiendo por supuesto en las reuniones ampliadas de la Mesa.

En las sesiones ampliadas se abordará además una línea de acción en la que no se trabajó activamente durante el año 2012 y que corresponde al desarrollo de propuestas para la construcción de políticas públicas que contribuyan a la reinserción social y laboral de personas que han infringido la ley.

Parte del alcance que tiene haber creado una Mesa Intersectorial, donde se reúnen a trabajar instituciones como las que conforman esta instancia, radica en poder generar propuestas que beneficien no sólo a un pequeño grupo participante en el programa piloto, sino que a la totalidad de la población que requiere acceder a servicios de reinserción social.

Y no sólo debe modificarse el marco institucional de manera de que promueva una mejor integración de las personas que han cometido delito, sino que debe influirse en la percepción general que tienen los ciudadanos respecto a las personas que cometen infracciones a la ley penal. Esto corresponde a otra línea de acción de la Mesa Intersectorial que sólo fue abordada de manera superficial, la difusión.

Resulta clave difundir la oferta programática existente, las experiencias que han sido exitosas, los subsidios y beneficios que trae aparejada la contratación de personas con antecedentes, dar a conocer la realidad un grupo social que se ve perjudicado por los estereotipos culturales que dificultan su acceso a un trabajo.

Durante el año 2012, no se realizaron estrategias de difusión que se habían propuesto en tanto se requería tener resultados y experiencia práctica que permitiese instar a otras personas a comprometerse con la reinserción social.

De esta manera, dentro del Plan de Trabajo de la Mesa resulta una prioridad realizar acciones de difusión durante el año 2013, incluyendo insertos en la prensa escrita, enlaces en sitios web, desayunos con el empresariado nacional, etc.

Una iniciativa, especialmente necesaria es generar un documento que recopile las experiencias en reinserción social de enfoque laboral en Chile para poder presentar a personas que no están familiarizadas con el tema.

Como proyección particular el Servicio Nacional de Menores se ha propuesto, además de concretar la implementación de la capacitación planificada para sus usuarios, gestionar junto a la Mesa charlas motivacionales a jóvenes en los centros de privación de libertad donde se puedan conocer de cerca testimonios de vida que promuevan su deseo de trabajar para su propia reinserción.

Así mismo se espera llevar las capacitaciones para emprendimiento dictadas por la Fundación Simón de Cirene a los centros del Servicio Nacional de Menores y ampliar su aplicación a los centros Gendarmería de Chile para instalar una nueva línea de trabajo en apoyo a la gestión de negocios de personas que han cometido infracciones a la ley y que desempeñan algún tipo de micro emprendimiento, tales como fabricación de artesanía en cuero, muebles, entre otros.

Debido a que el personal encargado de los Centros de Educación y Trabajo [CET], son funcionarios de Gendarmería de Chile, deben efectuar, paralelamente labores propias del cargo y acciones tales como el control de la producción, comercialización de los productos elaborados por los internos sería conveniente que fueran apoyados por un programa de Capacitación y Asesoría para mejorar así la gestión de los negocios del CET.

VIII. Anexos

Anexo 1: Asistencia Mesa Intersectorial de Trabajo para la Reinserción Laboral de Infractores de Ley, año 2012.

Número de sesión/ Miembros mesa	Cargo	Institución	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	Total
			19- jun	04- jul	25- jul	08- ago	22- ago	12 sept .	03 Oct.	17 Oct.	7 no v.	27 nov .	26 dic.	
Viviana Rebolledo	Reinserción Social	MINJU	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
Maria Paz Gonzalez	Depto. Juvenil	MINJU						✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
Valeska Cid	Depto. Reinserción Social	GENCHI	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		8
Constanza Soto	Depto. Reinserción Social	GENCHI	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
Ilsia Rojas	Depto. Justicia Juvenil	SENAME	✓	✓			✓	✓	✓	✓ JD	✓	✓	✓	9
Maria Eugenia Sosa	Investigadora	Fundación Paz Ciudadana	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
Mauro Rivas	Gerente	TELEFONICA	✓ JC M	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10
Damián Campos	RSE	SOFOFA		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
Paulina Raffo	Educación y Empresa	SOFOFA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10
Claudia Rodríguez	Post Penitenciario	GENCHI		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8
Diego Quijada	Post Penitenciario	GENCHI			✓	✓			✓		✓			4
Pedro Sepúlveda	Asesor Legislativo	MINTRAB	✓		✓		✓							3
Rodrigo Sobarzo	Asesor	MINTRAB				✓			✓	✓			✓	4
Participantes Ocasionales	Cargo	Institución												
Octavio Pino	Depto. Reinserción Social	MINJU	✓		✓									2
	Depto.	GENCHI	✓			✓					✓		✓	4

Carolina Pereira	Reinserción Social																		
Paulina Zarate	Psicóloga	GENCHI		✓															1
Cecilia Salinas	Coordinadora Justicia Juvenil	SENAME		✓	✓														2
Virginia Mella	Depto. Justicia Juvenil	SENAME	✓		✓														2
Marcelo Hermosilla		MINJU																	1
Ariella Olivares	Periodista	GENCHI							✓										1
Jaime Gonzalez	Sistema Cerrado	GENCHI							✓		✓								2
Marcelo Radrigar	Área Laboral	GENCHI									✓								1
Margarita Cifuentes	Programa Becas	SENCE				✓													1
Ricardo Sánchez	Programa FPT	SENCE						✓											1
Francisco Carrillo	Asesor	MINTRAB				✓													
Hugo Ávila	Director Ejecutivo	F.FEDES																	1
Steven Colon	Presidente	F.FEDES																	1
Ignacio Bruner	Gerente	Trabajando.com				✓													1
Ignacio Gutiérrez	Gerente	Trabajando.com				✓													1
INVITADOS																			
M. Virginia Vergara	Coordinadora	F. Paternitas				✓			✓										2
José Miguel Guzmán	Presidente	F. San Carlos del Maipo							✓										1
Marcelo Sánchez	Gerente	F. San Carlos del Maipo							✓										1
Padre Luis Roblero	Rector	INFOCAP							✓	✓									2
Paloma Grob	Asesora	MINECOM								✓									1
Carlos Rozas	Asesor	MINECOM								✓	✓								2
Isabel Paul		F. Simón de Cirene									✓	✓							2

Anexo 2: Plan de trabajo 2012, Mesa Intersectorial de Trabajo para la Reinserción Laboral de Infractores de Ley.

LÍNEA ACCIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES	Nivel de Avance y/o acciones ejecutadas a la fecha	Aspectos facilitadores para el logro del objetivo	Aspectos obstaculizadores para el logro del objetivo.	Propuesta(s) año 2013.
DEPARTAMENTO DE REINSESION SOCIAL GENDARMERIA DE CHILE	Mejorar ventanilla única Gendarmería	Focalizar ventanilla al objetivo para el cual fue creada (empleabilidad), facilitando información sobre oferta laboral.	Ventanilla modificada, de 32 visitas 19 (59%) responden al objetivo para el cual fue creada.	Alojamiento del portal en sitio web con mayor visibilidad y difusión.	-	Alojamiento de la ventanilla dentro del sitio web creado por la mesa.
	Desarrollar página Reinserción Social "Tarea de todos"	1. Crear portal web (contenidos de testimonios, fotos).	Se encuentra diseñada la WEB, pero falta poblarla con los contenidos y no es pública aun.	que se haya constituido una comisión interdisciplinaria con experiencia en el tema, así como los recursos institucionales propios del MINJU	proceso lento pues contenidos deben ser adaptados para publicación en el sitio web	La página sea un soporte para que se encuentren oferta y demanda laboral, sea un canal objetivo de comunicación entre ambos
		Implementar el link a ventanilla y portal en página RSE SOFOFA; Trabajando.com; Otros portales RSE	Link en página SOFOFA, a la espera de publicarse en otros portales cuando sitio web "RS: Una tarea de todos" sea público.	Publicación en línea del portal "Rs: Una tarea de todos"	-	Aumentar difusión en distintos medios y portales.
	Determinar eficiencia de la ventanilla	Registro mensual: número de visitas empresas, número y tipo de empleos ofrecidos, rubro empresas y personas insertadas laboralmente	Registro actualizado por Gendarmería de Chile sistema cerrado.	-	Ventanilla no disponible desde Noviembre 2012, a la espera de lanzamiento Sitio.	Mantener sistema de registro de visitas y rubros.

	Construir base de datos con información pertinente a la oferta laboral	1. Estadísticas con la cantidad de usuarios intervenidos, capacitados y dispuestos a trabajar	Base de datos construida.	-	-	Mantener actualizadas bases de datos para publicación de estadísticas generales en Web
		2. Complementar Formato CV trabajando.com con criterios penales	C.V. construido	-	-	Incluir el uso del CV en una bolsa de trabajo interna de GENCHI
		3. Construir base de datos con oferta laboral (Información de niveles educacionales, capacitación, certificación obtenida, experiencia laboral, vocación, otras)	Base de datos por construir	-	No se pudo obtener soporte digital requerido para desarrollar la base de datos, en algunos casos información no está registrada	Construir base de datos con oferta laboral (Información de niveles educacionales, capacitación, certificación obtenida, experiencia laboral, vocación, otras)
	Colocar infractores de ley en cumplimiento de condena o egresados del sistema en puestos de trabajo estables	Acciones de difusión y respuesta a demanda laboral	Escasa difusión durante 2012, en cuanto a respuesta a demanda laboral, se concretaron 5 colocaciones a través de ventanilla única	-	La mesa se centró en el diseño de plan de capacitación	Aumentar difusión en distintos medios y portales, desarrollar mecanismos que permitan una mayor y más rápida respuesta

PROGRAMA PLA-PLE SENAME	Inserción jóvenes CORTO PLAZO	Construir base de datos con perfil de beneficiarios para promover oferta en empresas	1.-Respecto de Jóvenes se envía nómina de jóvenes que fueron capacitados como Monitores de seguridad a Proyecto B. 2).-SENAME genera Modelo de Inserción Laboral a través del cual, se entregan lineamientos para promover la inserción laboral de jóvenes de PLA y PLE	Disponibilidad por parte de proyecto B, para apoyar inserción laboral de Jóvenes.	No se dispone de una base de datos unificada que incluya el número de jóvenes e identificación de los mismos, que se encuentren capacitados y/o disponibles para insertarse en el mercado laboral. Ante una oferta se debe realizar un levantamiento de interesados por programa.	Diseño e implementación de base de datos de jóvenes e impresas, con el objetivo de visualizar oferta y demanda de empleo.
		Acciones de difusión y respuesta a demanda laboral				
		Inserción laboral de jóvenes				
	Control del acompañamiento de los jóvenes trabajando	Registro del avance del joven en el puesto de trabajo				
INICIATIVAS CONJUNTAS PROGRAMAS Gendarmería de Chile Y SENAME	Capacitación de beneficiarios "Hoy es mi tiempo" y Servicio Nacional de Menores en telecomunicaciones	1. Gestionar financiamiento para la capacitación	Financiamiento gestionado	MINTRAB para diseño de postulación	Tiempos de postulación y adjudicación no concuerdan con planificación del programa	Proponer mecanismos de financiamiento para programas de reinserción social a través de políticas públicas
		2. Seleccionar candidatos	Nómina de candidatos confeccionada por Gendarmería de Chile (cerrado y pos penitenciario) y SENAME	-	Atraso en inicio de capacitaciones mermó la cantidad de usuarios pre-seleccionados	Diseñar mecanismo estable de selección acorde a características y necesidades propias de la población atendida.

		3. Generar mecanismo de acompañamiento para usuarios del "Hoy es mi tiempo" 2011	No se gestionó un mecanismo de acompañamiento para estos usuarios	-	No existe un programa que sea aplicable a la población.	Generar alianzas con organismos privados que desarrollen programas de acompañamiento para estos usuarios
	Fidelizar, sociabilizar y motivar a jóvenes Servicio Nacional de Menores de sistemas cerrado y semicerrado	1. Proponer nombres y contactos dispuestos a cumplir con el objetivo	1.- Definición de perfil de candidatos que podrían ser de interés de los/las adolescentes 2).-Se elabora listado de candidatos que se ajustan a perfil requerido.	1).- Integrantes de la mesa mantienen datos de contacto de personajes públicos 2).- Público cautivo y con necesidad de este tipo de actividades.	-	Distribuir actividades durante el año y designar responsables de contactar a personajes públicos con anticipación.
		2. Conformar un grupo de personas dispuestas a efectuar charlas y entregar experiencias y casos exitosos.				
		3. Desarrollo de charlas en Centros SENAME				
	Promover y difundir la inserción laboral de los beneficiarios	1. Construir base de datos de potenciales empresas para contactar (grandes y mypes).	Base de datos no fue construida	-	Actividades de difusión y contacto de empresas no fueron realizadas	Construir base de datos de potenciales empresas para contactar (grandes y mypes).
		2. Contactar empresas, difundir oferta con aptitudes, oficios, especialidades de beneficiarios	Base de datos no fue construida	-	Actividades de difusión y contacto de empresas no fueron realizadas	Contactar empresas, difundir oferta con aptitudes, oficios, especialidades de beneficiarios

	Relación con medios de comunicación, entrega de material gráfico, afiches metro	Definir medios, contenido y contactos	No se definieron medios; aparición en prensa (El Mercurio), FPC realiza campaña Rostros	Acceso a medios de comunicación masiva	Actividades de difusión no fueron abordadas en profundidad	Definir medios, contenido y contactos, además de generar contenido para publicación
	Programas SENCE	1. Conocer los programas actuales de SENCE de la línea subsidio al empleo.	Se realiza sesión destinada a este fin	Disponibilidad de profesionales de MINTRAB para realización de ponencias	-	Difundir información sobre subsidios al empleo
		2. Definir aplicabilidad de programas de empleo acorde a la empresa	No se realiza esta actividad	-	Labores de la mesa se concentran en diseño de programa de capacitación a través de otra vía de financiamiento	Definir aplicabilidad de programas de empleo acorde a la empresa y difundir información
		3. Difundir subsidios disponibles para la empresa	No se realiza esta actividad	Sitio web disponible en línea facilitaría difusión de información	Labores de la mesa se concentran en diseño de programa de capacitación	Difundir subsidios disponibles para la empresa
	Programas SENCE	1, Definir aplicabilidad de programas a usuarios.	No se realiza esta actividad	-	Labores de la mesa se concentran en diseño de programa de capacitación a través de otra vía de financiamiento	Definir aplicabilidad de programas de empleo acorde a la empresa y difundir información

		2. Difundir subsidios a usuarios	No se realiza esta actividad	Sitio web disponible en línea facilitaría difusión de información	Labores de la mesa se concentran en diseño de programa de capacitación	Difundir subsidios disponibles para la empresa
	Apoyar el rol del empleador en la reinserción social laboral de infractores de ley	1. Confección de nómina con empresarios que hayan o estén trabajado con infractores de ley para ser entrevistados.	Recopilación de programas y experiencias a finalizar a fines de Enero 2013	Fundación Paz Ciudadana se encuentra realizando investigación en el tema	Información actualmente disponible es escasa, programas y empresas en general no evalúan o sistematizan experiencia	Confeccionar documento de fácil distribución y presentación a empresarios/as
		2. Creación de un decálogo con consejos para el éxito de la inserción laboral	Decálogo creado, aún debe ser revisado por la mesa previo a la publicación	-	-	Publicación decálogo, además del decálogo para la persona que desea insertarse
	Sistematizar el trabajo de la mesa	Desarrollar la sistematización que permita apoyar a la empresa contratante en las materias indicadas.	Informe realizado a Enero 2013	-	-	Mantener sistema de registro de actas y creación de informes finales

	Proponer y sugerir modificaciones a políticas públicas	Conocer propuestas de cambio a políticas públicas en materia de reinserción	Actividad no realizada	-	Mesa se enfocó en temas prácticos y de aprendizaje el 2012	Generar espacios de exposición de distintas propuestas así como presentación de propuestas internacionales en el tema con el objetivo de elaborar una propuesta desde la mesa o apoyar una propuesta existente.
	Obtener sugerencias para la selección de potenciales beneficiarios	Conocer desde las empresas expertas como obtener una óptima selección, atractiva para empresarios. Obtención de información a través de TRABAJANDO.COM	Se realiza sesión destinada a este fin	-	-	Diseñar mecanismo estable de selección acorde a características y necesidades propias de la población atendida.
	Incorporar al trabajo de la mesa a empresas y personas interesadas en colaborar	Definir trabajo para el apoyo en la inserción laboral de población objetivo: Paternitas, Komatsu, Francisco Covarrubias (Canalistas del Maipo), INFOCAP, OTIC Cámara Chilena de la Construcción, Proyecto B, empresarios; otros	Participan de la mesa distintas personas y organizaciones involucradas en el tema	Amplio interés de organizaciones con colaborar con el trabajo de la mesa	Alta participación dificulta operatividad de la mesa	Generar comisiones de trabajo con otras instituciones en temas específicos, así como realizar talleres de transferencia donde compartir experiencias

Anexo 3: Decálogo para el/la empresario/a que quiere aportar a la reinserción social de personas con antecedentes penales

1. **Comprometerse:** Para que la reinserción social se concrete a través del trabajo es necesario tener empresas y programas dispuestos a darle empleo a quienes infringen la ley penal y que han demostrado estar dispuestos a incorporarse a la sociedad. La tarea real comienza después de la colocación y es un trabajo que requiere compromiso y dedicación.
2. **Transmitir confianza:** No sólo basta con creer que la reinserción es posible, sino que es preciso transmitir esta seguridad hacia los pares que aspiren participar del Proyecto de Reinserción y también a quienes sean contratados/as. Tanto a unos como a otros, hacerles saber que estamos convencidos de lograr éxitos en esta tarea y creer que el compromiso común dará buenos resultados.
3. **Actuar con respeto:** Las personas que están privadas de libertad, generalmente, tienen sentimientos de fracaso o desesperanza debido a que la mayoría tienen historias de vida marcadas por el abandono y las dificultades. Entregarles una oportunidad laboral, estable, en condiciones adecuadas y con un sueldo acorde al mercado es tratarlos con respeto. Para ellos, esto puede significar un gran cambio en sus vidas, en cambio para los empresarios, ésta es una ocasión de establecer un compromiso poderoso con el desarrollo social.
4. **Entregar oportunidades:** Las personas condenadas por el sistema penal han visto limitadas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo debido a los prejuicios que existen en torno a su contratación. Estos prejuicios, en ocasiones infundados no reflejan la realidad adecuadamente, pues no todas las personas que infringen la ley son iguales; es más, existen quienes al tener la oportunidad de conseguir un empleo digno actúan con un incentivo tal que les impulsa a poner un gran esfuerzo y dedicación en lo que hacen.
5. **Reconocer los logros:** El proceso de reinserción social es complejo y arduo, exige establecer un sistema de incentivos, independientemente de sus formas de retribución, porque actúa motivando al trabajador a seguir superándose cada día más. No sirve quedarse sólo en la colocación.

6. **Entender el perfil y perfeccionar sus competencias:** Cada persona, es diferente; sin embargo, comparten algunas características generales a considerar. Por ejemplo, en su mayoría, poseen bajos niveles educacionales o pertenecen a estratos sociales de bajos ingresos lo que les hace presentar variadas carencias en cuanto a formación secundaria, técnica y profesional. Todas cuestiones que se pueden suplir entregándoles oportunidades para asistir a capacitaciones que incrementarán su experticia y productividad en la empresa.
7. **No discriminar:** Si bien se debe tener en cuenta el perfil particular de cada persona, tomando en consideración las dificultades que puedan presentar, deben ser tratadas como un/a trabajador/a más, es decir, ni mejor ni peor que otros/as integrantes de la empresa. No deben hacerse concesiones, ni distinciones negativas.
8. **Informar y respetar las condiciones del contrato:** Un aspecto importante es entender que las personas privadas de libertad, en general, no poseen experiencia laboral formal, muchos de ellos no tienen ningún tipo de experiencia. Es por eso que se les debe entregar información clara y detallada respecto a sus funciones, la remuneración que recibirán y todas la las informaciones necesarias referentes al contrato laboral.
9. **Acompañar el proceso de inserción laboral:** Las habilidades interpersonales para desenvolverse en el medio laboral son muy distintas a aquellas requeridas para relacionarse dentro de las comunidades de origen o en el ambiente penitenciario. Esto pone de relieve la necesidad de incluir una tutoría de alguien con mayor experiencia para que actúe acompañando y guiando al proceso de adaptación al entorno laboral.
10. **Compartir la experiencia** Es valioso compartir con otros empresarios o quienes estén ligados al mundo laboral las experiencias obtenidas tras la contratación de personas condenadas o con antecedentes penales. Las malas experiencias ayudan a diseñar mejores programas y a prevenir fracasos en el futuro; las buenas experiencias permiten derribar los prejuicios asociados a la contratación y permiten generar una corriente de opinión que asuma que la reinserción social es posible.

Anexo 4: Decálogo de recomendaciones para personas con antecedentes penales que buscan la reinserción laboral.

1. Infórmate y busca ayuda:

Existen diversos programas desde el sistema público y privado que asisten a personas con antecedentes penales o privados de libertad en la búsqueda y mantención de un empleo. Toma contacto con las instituciones a cargo y pide la información necesaria para poder acceder a ellos. En general, estos programas no sólo asisten en el proceso de colocación laboral, sino que prestan servicios de apresto laboral e incluso capacitación en oficios.

2. Mantén una actitud positiva

Puede parecer difícil salir adelante, pero superar el miedo al rechazo y proyectar una actitud positiva hacia tus capacidades y habilidades, además de mostrarte como una persona responsable y competente, entregará confianza a tus empleadores/as y les demostrará que estás comprometido/a con realizar un cambio en tu vida. Es posible lograrlo.

3. Conoce tus derechos y deberes

Es importante te informes sobre los derechos y deberes de cada trabajador/a y aquellos específicos consignados en tu contrato de trabajo, así como los beneficios y subsidios a los que puedes acceder a través del sistema público.

4. Construye un historial de trabajo

Puede que no tengas experiencia previa, pero debes enfocarte en construir tu historial de empleo. Cada trabajo que realices traerá consigo una experiencia laboral, nuevas habilidades que aprender y personas por conocer. Si bien tu objetivo final puede ser un empleo permanente, trabajar en diversos empleos temporales también puede ayudarte a adquirir la experiencia que necesitas.

5. La honestidad es el mejor consejo

Responde a las preguntas que te hagan de manera honesta, es parte de tu pasado y el reconocerlo te permitirá construir un nuevo futuro. Mentir respecto de tu historia de vida no produce buenos resultados. Por el contrario, si la utilizas para demostrar que es una etapa que quieres superar completamente te ayudará a conseguir el objetivo que te planteaste en tu proceso de reinserción laboral.

6. Practica para las entrevistas

Debes practicar para las entrevistas de trabajo, el lenguaje corporal es importante en estos casos, así como la claridad en las ideas que quieras exponer. Antes de presentarse a una entrevista puedes superar la ansiedad de la situación y facilitarla, ensayando. Esto, puedes trabajarlo con un profesional de algún programa de intermediación laboral o incluso con algún familiar o amigo.

7. Conéctate con otras personas en vías a la reinserción

Si estás en un programa de reinserción laboral o tienes compañeros/as de trabajo que tienen antecedentes penales, comparte tu experiencia y aprende de ellos. Las personas que atraviesan por el mismo proceso que tú pueden ser un importante apoyo y fuente de información relevante.

8. Enfócate en tus fortalezas, trabaja para superar tus dificultades

El cumplir o haber cumplido una condena es sólo una pequeña parte de quien eres. Reconoce tus virtudes, destácalas durante tu búsqueda de trabajo y enfrenta aquellos aspectos que te cuestan más.

Al realizar tu currículum destaca aquellas habilidades que poseas, aunque no tengas mucha experiencia laboral o un buen nivel educacional; habilidades como la capacidad de liderazgo o la responsabilidad muchas veces pueden ser factores determinantes al momento de seleccionar a un trabajador.

9. Esfuérzate el doble

Son muchos los prejuicios que existen en torno a las personas que han cometido algún delito, esto significa que en incontables ocasiones serán más estrictos contigo que con otros/as trabajadores/as. Una manera de cambiar esta realidad es demostrándoles que eres tan capaz y responsable como cualquier otro/a empleado/a o, incluso más.

10. ¡No te rindas!

El camino hacia la reinserción social es difícil y presenta múltiples barreras, aunque en ocasiones pienses que no puedes continuar, sigue adelante. El eventual logro de tus objetivos te traerá muchas más satisfacciones que rendirte antes de alcanzarlos.