



**UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO**

**Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social**

**“PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD
PARA LA REINSERCIÓN SOCIAL DE JÓVENES
INFRACTORES DE LEY”**

Tesis para optar al Título Profesional de Trabajadora Social

**Por
Camila Belmar Belmar**

Profesor Guía: Marcelo Moya Santander

Santiago, Chile

2012

Agradecimientos

Resulta fundamental agradecer a todas las personas que han acompañado este largo proceso de formación profesional, especialmente aquellos que han estado presentes y han hecho posible la realización de esta investigación.

Primeramente al Centro Semi Cerrado La Cisterna, por permitirme realizar la práctica profesional en este espacio, así también a los jóvenes que aquí se encuentran, ya que sin su colaboración, este trabajo no hubiese sido posible.

A los docentes, Marcelo Moya Santander y Natalia Hernández Mery, por la dedicación, tiempo y constante apoyo depositado en este proyecto.

A mi familia, especialmente a mis padres, quienes fueron los pilares fundamentales en este proceso, por su apoyo constante e incondicional.

Finalmente, a mi compañero y amigo, quien acompaña mis pasos para construir el camino que juntos deseamos recorrer.

A todos ellos, infinitas gracias.

Camila Belmar Belmar.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	6
1. INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I.....	8
2. TEMA DE INVESTIGACIÓN	8
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	12
4.4.1 <i>Objetivo general</i>	12
4.4.2 <i>Objetivos específicos</i>	12
5. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	12
6. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	12
CAPITULO II.....	13
7. MARCO TEÓRICO	13
7.1 <i>Marco legislativo</i>	13
7.1.1 Ley 20.084 sobre Responsabilidad Penal Adolescente	13
7.2 <i>Marco Institucional</i>	15
7.2.1 Infracción Penal Adolescente	15
7.2.2 Responsabilización Penal Adolescente.....	19
7.3 <i>Reinserción Social y sus enfoques</i>	20
7.3.1 Reinserción social	20
7.3.2 Enfoque Socioeducativo.....	23
7.3.2 Enfoque de Competencias	25
7.3.3 Competencias de empleabilidad	27
CAPITULO III.....	33
8. MARCO METODOLÓGICO	33
8.1 <i>Tipo de estudio</i>	33
8.2 <i>Técnicas de recolección de datos</i>	33
8.3 <i>Muestra</i>	34
8.4 <i>Plan de Análisis</i>	34
8.5 <i>Testeo de Instrumentos</i>	38
CAPÍTULO IV	40
9. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	40
9.1 <i>Resultados y hallazgos obtenidos</i>	40
9.1.2 Competencias de autoafirmación	40

9.1.2 Competencia de interacción.....	41
9.1.3 Competencia de lenguaje verbal.....	41
9.1.4 Competencia de lenguaje no verbal.....	42
9.1.5 Competencia de iniciativa y emprendimiento.....	42
9.1.6 Competencia de gestión y planificación.....	43
9.1.7 Competencia de trabajo en equipo.....	44
9.1.8 Competencia de resolución de problemas.....	45
9.1.9 Competencia de efectividad personal.....	45
9.1.10 Intereses laborales.....	46
9.2 Síntesis de los resultados obtenidos.....	46
9.3 Matriz de vaciado.....	47
4.3 Conclusiones.....	56
CAPÍTULO V.....	60
11. ARTICULACIÓN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN.....	60
11.1 Articulaciones Epistemológicas.....	61
11.2 Articulaciones Teóricas/Conceptuales.....	62
11.3 Articulaciones Metodológicas.....	62
11.4 Articulaciones ético/políticas.....	63
12. REINTERPRETACIÓN DEL FENÓMENO Y APRENDIZAJES DISCIPLINARES.....	64
BIBLIOGRAFÍA:.....	66
ANEXOS.....	68
ANEXO 1: MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES FUNDACIÓN CHILE.....	69
ANEXO 2: RESUMEN EJECUTIVO LEY 20.084 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE.....	70
ANEXO 3: SANCIONES LEY 20.084.....	71
ANEXO 4: CENTROS SEMI CERRADOS.....	74
ANEXO 5: CUADERNO DE CAMPO.....	75
ANEXO 6: PAUTA DE ENTREVISTA.....	76
ANEXO 7:.....	79
RESUMEN DISEÑO DE PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	79
INTRODUCCIÓN.....	80
CAPÍTULO I: HABILIDADES PSICOSOCIALES Y COMPETENCIAS LABORALES.....	81

CAPÍTULO II: ASPECTOS LABORALES FORMALES.....	86
MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO A TRATO:	87
MODELO DE CONTRATO DE PLAZO FIJO:	89
MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA:	91
CAPÍTULO III: BOLSA DE TRABAJO.....	114

INDICE DE FIGURAS

Pág.

FIGURA N° 1: MODELO DE ANALISIS	23
FIGURA N° 2 ELEMENTOS CONCEPTUALES DEL ENFOQUE DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS.....	27
FIGURA N° 3 ESTADO DE CAPACITACIÓN ATENDIDOS SENAME 2009-2010	30
FIGURA N° 4 ATENDIDOS ENERO A MARZO 2010 EN ÁREAS TEMÁTICAS, POR SANCIÓN.....	31
A CONTINUACIÓN SE PRESENTA, EN LA FIGURA N° 5: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES UTILIZADAS.	35
FIGURA N° 6 MATRIZ DE VACIADO	48
FIGURA N° 7 PROCESO DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN.....	60

RESUMEN

La presente investigación posee como eje principal el abordaje de las competencias de empleabilidad en las intervenciones realizadas en jóvenes infractores de ley del Centro Semi Cerrado La Cisterna, perteneciente al área de Responsabilidad Penal del Servicio Nacional de Menores SENAME como eje fundamental para la futura reinserción social y laboral de éstos.

Como objetivo general propuesto para el desarrollo de este trabajo investigativo se establece el *“Determinar aquellas competencias de empleabilidad que contribuyen en la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, de la comuna de La Cisterna, Región Metropolitana, acorde a los lineamientos institucionales de SENAME”*.

Así, se establece que este es una investigación de corte cualitativo, en el cual el tipo de estudio es de carácter descriptivo. En cuanto a la técnica de recolección de datos, ésta será a través de entrevistas semi-estructuradas con los sujetos de investigación. Además, esta recolección de datos será complementada a través del método de la observación.

La muestra de este estudio se encuentra compuesta por jóvenes infractores de Ley, pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, correspondiente a cuatro jóvenes, de entre 18 y 20 años de edad, tres de ellos con enseñanza media completa, y solo se encuentra cursando Cuarto Año de Educación Media. En relación a las técnicas de análisis de los datos obtenidos es a través del análisis de discurso y se trabajó con un cuaderno de campo, para registrar aquellos aspectos observados como relevantes para la investigación y que constituyeron elementos fundamentales para la realización del análisis de este estudio.

Finalmente, las conclusiones de esta investigación hacen referencia a la necesidad de establecer, dentro del Centro Semi Cerrado, intervenciones orientadas a fomentar el desarrollo de las competencias de empleabilidad, principalmente aquellas orientadas a la capacidad de iniciativa personal, planificación, y ampliar el lenguaje verbal que poseen los jóvenes. Es imperante además, trabajar el control de impulsos y la tolerancia a la frustración.

Además, se concluye la necesidad de ampliar tanto los espacios de inserción laboral y capacitación a partir de las temáticas que los jóvenes han manifestado interesarles.

1. Introducción

La ley 20.084 tiene como eje principal la responsabilización de los adolescentes a través de *“acciones socioeducativas orientadas a la rehabilitación y reinserción social”* (Ley 20.084, 2007). Desde la entrada en vigencia de esta ley, los adolescentes infractores ya no son objeto de protección por parte del Estado, sino que se los considera conscientes de sus actos y responsables por los mismos, pero además, se asume la responsabilidad para lograr que ellos se reinseren a la sociedad, entendiendo que de alguna manera, producto del acto delictual cometido, han quedado “fuera”, excluidos de cierta forma de la sociedad.

Particularmente, la estudiante se encuentra inserta en calidad de practicante en el Centro Semicerrado de La Cisterna, el cual se enmarca dentro de los 17 centros con los que cuenta SENAME a nivel nacional, con el objetivo de recibir a infractores de ley, específicamente que hayan cometido las situaciones de delito en la adolescencia (entre 14 y 18 años de edad). En este sentido, los sujetos deben cumplir con la sanción de centro semicerrado con programa de reinserción social, tal como lo estipula la ley 20.084 sobre Responsabilidad Penal Adolescente. Ahora bien, hay que aclarar que en el caso particular de este Centro los sujetos que aquí se encuentran fluctúan entre los 18 y 24 años de edad, ya que se encuentran cumpliendo condenas anteriores, es decir, delitos que cometieron cuando tenían menos de 18 años.

Es frente a esta situación que surge la necesidad de realizar una investigación orientada a indagar sobre aquellas opciones de intervención que promuevan la reinserción social de los jóvenes infractores de ley, no solo desde un marco teórico, sino también desde aquellas necesidades que se vislumbran a partir de los discursos de los mismos sujetos.

Es en este sentido que la investigación se realizó a través de un análisis comparado de los discursos de los jóvenes entrevistados, correspondientes a la muestra de esta investigación, las reflexiones a partir del método de la observación, registradas en el cuaderno de campo, y dos modelos teóricos de intervención, específicamente del Modelo de Intervención Socioeducativo de SENAME y Modelo de Competencias Laborales de la Fundación Chile (Ver anexo 1).

CAPITULO I

2. Tema de Investigación

Identificar aquellas competencias de empleabilidad que contribuyen la inserción social y laboral de jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna.

3. Problema de Investigación

Durante el año 2007 se aprueba en el país la nueva Ley 20.084 sobre Responsabilidad Penal Adolescente (ver anexo 2), en la cual se crea por primera vez en Chile un sistema de Justicia Juvenil especializado. El principal cambio que posee esta Ley es reflejado a través de la eliminación de la figura del discernimiento del adolescente o joven que cometiese algún tipo de infracción a la Ley. Sumado a lo anterior, esta nueva Ley reconoce una responsabilidad penal a los adolescentes entre los 14 y 18 años de edad, en donde se definen un conjunto de sanciones especiales para estos sujetos (ver anexo 3) diferentes a las que reciben los adultos, poniendo especial énfasis en que esta responsabilización debe ir acompañada de una intervención que tenga por objetivo la reinserción social de los adolescentes infractores de ley.

En este sentido, el Servicio Nacional de Menores, ahora SENAME, cumple un rol fundamental como la institución responsable de ejecutar las penas estipuladas por los Tribunales competentes en la materia, así como también en el ámbito de prevención y protección de niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad. Es así que para dar respuesta a estas demandas la institución establece como misión durante el período 2006-2010, y que sigue vigente actualmente, "liderar, promover y fortalecer un Sistema Nacional de Protección de los Derechos de niños, niñas y adolescentes vulnerados y de responsabilización de los infractores de ley" (SENAME, 2006: 3), a través de programas integrales de atención que permitan una oportuna restitución de los derechos vulnerados y reinserción social, con un enfoque intersectorial, territorial, familiar e individual de calidad.

Es así que se queda estipulado que SENAME debe proporcionar un Sistema Nacional de Atención Socioeducativa para Infractores de Ley, el cual parte del reconocimiento de que éstos son sujetos de derechos. Un aspecto fundamental de este Sistema de Atención Socioeducativa es que posee como eje central la figura de la responsabilización de los actos cometidos por estos sujetos desde un enfoque reparatorio, rehabilitador e integrador. En este sentido, la atención entregada por SENAME debe garantizar “prestaciones que deben permitir realmente la futura inserción social y laboral de estos adolescentes” (SENAME, 2006: 6). Debido a esta razón es que el Estado afirma lo siguiente, “entendemos el sistema como una inversión que el Estado realiza en un capital humano valioso, más que un gasto social” (SENAME, 2006: 6).

Frente a esta situación es que surge la necesidad de realizar un proceso de investigación que proporcione al Centro Semi Cerrado La Cisterna y a SENAME en general, información sobre aquellas competencias de empleabilidad que contribuyan a que los jóvenes se inserten tanto en la sociedad como en el espacio laboral. Sumado a esto, resulta imperante, para lograr una intervención de carácter efectiva, articular las propuestas teóricas de intervención establecidos por la estudiante, como también las necesidades que se vislumbran a partir del ejercicio del análisis de los datos obtenidos.

Por otro lado, se observa que, si bien la ley estipula un rango de edad entre los 14 a 18 años, el contexto particular correspondiente al Centro Semi Cerrado La Cisterna, corresponde a jóvenes entre 18 y 24 años de edad. Esto implica que las necesidades y objetivos de intervención sufran transformaciones debido principalmente a este cambio en el rango etario de los jóvenes. Esta situación se ve ejemplificada a través de la necesidad de inserción laboral que presentan estos sujetos, ya que un gran porcentaje de ellos ya son padres de familia, o por otro lado, son el principal sustento familiar.

Frente a los diversos puntos desarrollados anteriormente es que se elabora una investigación que otorga herramientas útiles para la realización de las diversas intervenciones pertinentes a las necesidades que presentan los jóvenes que se encuentran cumpliendo condena en el Centro Semi Cerrado La Cisterna, con el fin de promover y contribuir así a un trabajo efectivo con jóvenes infractores de Ley. Esto cobra fundamental importancia,

ya que según cifras, el 70% de estos sujetos vuelve a delinquir. Dentro de las causantes de esta situación se encuentran, primeramente con que es muy difícil dejar de robar ya que los jóvenes infractores de Ley no visualizan otras alternativas. Las oportunidades laborales son escasas debido principalmente a su condición de “delincuente” y por otro lado poseen baja escolaridad. Estos factores son fundamentales al momento de tomar la decisión de volver a cometer delitos como bien lo afirma un artículo realizado por el Diario Capital, durante el año 2011(Diario Capital, 2011).

Se observa entonces que, las intervenciones que se realizan actualmente en SENAME y el modelo de reinserción social actual, que se detalla en el apartado del marco teórico de este documento, no está garantizando en sus sujetos de intervención este fin último de transformación y, por ende, SENAME no estaría respondiendo cabalmente a la misión que se ha establecido, así como también a su rol como institución pública acerca del fenómeno de la Infracción y Responsabilización Penal Juvenil.

A su vez, es necesario precisar que si bien esta investigación abarca tanto la reinserción social como laboral, el enfoque de competencias de empleabilidad, que se desarrolla en el apartado de marco teórico, permite que estas competencias sean transversales a estos dos ámbitos de reinserción, puesto que no solo comprenden aspectos laborales que el joven debiese adquirir para el desenvolvimiento en el espacio de trabajo, sino también habilidades sociales que fortalecen estos mismos espacios, pero a su vez, en el ámbito de las relaciones sociales.

Es por esta razón que el enfoque propuesto responde a las necesidades anteriormente descritas, presupuestando que estas competencias se deben desarrollar y potenciar en los jóvenes, de manera tal, que éstos puedan desenvolverse íntegramente en todos los ámbitos de sus vidas. Como bien lo establece la Fundación Chile, las competencias de empleabilidad “son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo” (Fundación Chile, 2002: 8).

Ducci afirma que “este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra” (Ducci, 1996: 2). En este sentido, la autora afirma que las

competencias de empleabilidad responde no solo a la necesidad de crear nuevos empleos, sino que éstos sean de mejor calidad, además establece que la capacidad y habilidades que posee cada ser humano es determinante a la hora de acceder y mantenerse en espacio laboral en particular (Ducci, 1996: 2).

Por otro lado, Claudio Thieme menciona que la literatura nacional e internacional establece que este tipo de competencias son las más valoradas por los empleadores en la actualidad. Señala que, “a modo de ejemplo, se encuentra la capacidad de construir relaciones, las destrezas de comunicación, la capacidad de logro, la autorresponsabilidad, la proactividad y la independencia” (Thieme, 2007: 4).

Sumado a lo anterior, Villa define las competencias de empleabilidad como “un conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los seres humanos de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía” (Villa y Pobrete, 2004: 7)

Es así que, como se mencionó en los apartados anteriores, las competencias de empleabilidad no solo son útiles al momento de insertarse laboralmente, ya que si se observa la definición que realizan los autores, éstas son habilidades que se constituyen en herramientas necesarias para desenvolverse socialmente.

4. Objetivos de Investigación

4.4.1 Objetivo general

- ❖ Determinar aquellas competencias de empleabilidad que contribuyen en la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, de la comuna de La Cisterna, Región Metropolitana, acorde a los lineamientos institucionales de SENAME.

4.4.2 Objetivos específicos

- ❖ Identificar los intereses de los jóvenes infractores de ley respecto a su reinserción social y laboral, pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, de la comuna de La Cisterna en la Región Metropolitana.
- ❖ Establecer las competencias de empleabilidad de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, de la comuna de La Cisterna en la Región Metropolitana.
- ❖ Determinar los nudos que obstaculizan el despliegue de las competencias de empleabilidad de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, de la comuna de La Cisterna en la Región Metropolitana.

5. Hipótesis de Trabajo

La hipótesis de trabajo que posee esta investigación se orienta a que las competencias de empleabilidad son fundamentales para la reinserción social de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna

6. Pregunta de Investigación

La pregunta principal que orienta este trabajo investigativo corresponde a ¿Cuáles competencias de empleabilidad contribuyen en la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna?

CAPITULO II

7. Marco Teórico

A continuación se desarrollarán los principales conceptos que fundamentan y dan sustento al problema de investigación realizado en los anteriores apartados de este trabajo, así como también a la hipótesis establecida anteriormente.

7.1 Marco legislativo

7.1.1 Ley 20.084 sobre Responsabilidad Penal Adolescente

Durante el año 2007 se aprueba en Chile la primera ley que establece un sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracciones a la ley penal. En este sentido, el encuadre normativo del Sistema de Justicia Juvenil chileno corresponde primeramente a la Convención Internacional de los Derechos del Niño, ahora CIDN, a la cual Chile adhiere en el año 1990, quien cuestiona al menos tres de los elementos fundamentales del sistema anterior de Justicia Juvenil, llamado “sistema tutelar”. Primeramente, la CIDN cuestiona la idea de irresponsabilidad penal adolescente, en el sentido de que en el sistema tutelar el niño, niña o adolescente que cometía un delito no poseía responsabilidad legal al respecto, sin embargo, si el informe psicosocial establecía que el sujeto poseía discernimiento, se establecía condena. En segundo lugar, cuestiona el poder ilimitado del sistema de justicia penal de menores, quienes someten a los infractores a medidas de control sin comprobar su responsabilidad en ilícitos. En tercer y último lugar, cuestiona la falta de diversidad de las medidas de control, es decir, existe un uso excesivo de la privación de libertad.

Estos cuestionamientos al Sistema Tutelar de Justicia Adolescente quedan declarados en los diversos artículos de la CIDN, tales como el artículo 40, en donde esta convención establece que

“Los Estados partes tomarán las medidas apropiadas para promover el establecimiento de las leyes, procedimientos, autoridades e instituciones específicos para los niños de quienes se aleguen que han infringido las leyes penales o a quienes se acuse o declare culpable de haber infringido esas leyes” (CIDN, 1989:36)

Sumado a lo anterior, la CIDN establece además la necesidad de explicitar un rango etéreo a partir del cual será posible el juzgamiento y generar un sistema de sanciones amplio que garantice el desarrollo de adolescente y su integración social futura. Esto implica la creación de un sistema de sanciones que no se reduzca a la sola privación de libertad del niño, niña o adolescente, sino que incorpore instancias de resolución del conflicto penal alternativas a ellas.

Por otro lado, otro de los aspectos normativos que rige este nuevo sistema son las Reglas de la Organización de las Naciones Unidas, ahora ONU, para la protección de menores privados de libertad. Estas reglas comprenden aspectos tales como la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes infractores de ley, que se traduce a las condiciones en la infraestructura de los espacios físicos a donde son derivados y la atención de salud. Además, establece la necesidad de realizar diversas actividades que deben realizar estos sujetos tales como la educación, formación laboral y trabajo. Sumado a lo anterior, un aspecto central que también fundamenta esta investigación es reintegración a la comunidad de los niños, niñas y adolescentes que infringen la ley (ONU, 1990:7).

En este sentido, la Ley 20.084 sobre Responsabilidad Penal Adolescente crea por primera vez en Chile un sistema de Justicia Juvenil Especializado como se mencionaba anteriormente, en donde se elimina la figura del discernimiento y se establece un rango etéreo de responsabilidad penal entre los 14 y 18 años de edad. Además, define un conjunto de sanciones especiales para menores de edad, es decir, posee un sistema de sanciones diferentes a las de Justicia de adultos.

Es así que la Ley 20.084 tiene como eje la responsabilización de los adolescentes “vía acciones socioeducativas orientadas a la rehabilitación y reinserción social” (Servicio Nacional de Menores,2007:4) y contempla las sanciones que recibirán los infractores, considerando los derechos y la etapa de desarrollo de los adolescentes, que el Estado debe proteger. Desde la entrada en vigencia de la ley, los adolescentes infractores ya no son objeto de protección por parte del Estado, sino que se los considera conscientes de sus actos y responsables por los mismos, pero además, se asume la responsabilidad por lograr que ellos se reinserten a la sociedad, entendiendo que de alguna manera, producto del acto delictual cometido, han quedado “fuera”, excluidos de alguna forma.

A partir de esta ley se concibe además que los adolescentes (o adultos que cometieron delito en la adolescencia) puedan cumplir sanciones tanto en el en el medio libre como a través de la privación total o parcial de la libertad de los jóvenes. El Centro Semicerrado se inserta en esta última modalidad de sanción y sus funciones y características están definidas en el artículo N°16 de la ley 20.084 (ver anexo 4).

7.2 Marco Institucional

7.2.1 Infracción Penal Adolescente

Esta institución trabaja directamente con la infracción de ley cometida por adolescentes, o delincuencia juvenil como también ha sido catalogada por diversos autores. Se trata particularmente de la infracción a la ley penal cometida por sujetos jóvenes mientras eran adolescentes de entre 14 y 18 años.

A partir de conceptos legales que definen qué es una infracción. Quienes ingresan al sistema de atención lo hacen por lo que el código penal define como delitos y por la posterior imposición de una pena por parte de los jueces en lo penal. En este sentido, SENAME y el centro semicerrado La Cisterna, no eligen a su sujeto de intervención sino que se adscriben a lo que la ley les impone.

Se ha definido en este caso que no se trabaja con cualquier infracción a la ley penal, si no solo cuando el delito ha sido cometido por un adolescente. La adolescencia no se trabaja particularmente en los documentos analizados, pero es posible entender que se trata de aquellos sujetos de entre 14 y 18 años, a quienes se conceptualiza en una etapa particular del desarrollo humano, marcada por cambios y redefiniciones de la propia identidad que, en vista de su diferencia con los adultos, requieren de intervenciones diferenciadas en el contexto de las sanciones penales.

De acuerdo a lo expuesto, se entiende que estos adolescentes son responsables por sus actos y deben hacerse cargo de las consecuencias de los mismos. Esta concepción obedece al cambio de paradigma que se instala en nuestro país luego de que se ratificara la Convención de los Derechos del Niño en 1990, tal como se mencionaba anteriormente, por la cual el Estado de Chile se compromete a dejar atrás concepciones de minoridad con respecto a los sujetos menores de 18 años, y a garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos de esta población en particular.

Ahora, explicando y ahondando este fenómeno social mediante diversos autores, Matza establece que existen diversos factores que influyen en la formación de diversos tipos de compromiso delictivo en los adolescentes. En este sentido, se estipula que los siguientes factores serían los principales aspectos influyentes en las diferentes trayectorias delictivas de los jóvenes, tales como:

“ausencia de integración social o inserción social precaria, en las áreas de la escuela y el trabajo, historia de fracaso y estigmas en el colegio, debido a rasgos individuales de personalidad, afiliación y compromiso con grupos de pares involucrados en actividades delictivas, presencia y persistencia de una fuerte aspiración a la aprobación social, combinado con experiencias de utilización de fines y medios que no son socialmente aceptados para lograr esta aprobación” (Matza, 1981:17).

Es decir, este autor afirma que la combinación de estos factores sería la explicación de las causas sobre las trayectorias delictivas más frecuentes en los jóvenes infractores de Ley, además de orientar la forma de intervenir adecuadamente este fenómeno, enfatizando principalmente la inserción laboral y escolar, y, a los rasgos individuales de la personalidad. En este sentido, cobra vital importancia la temática de investigación de variables conductuales que contribuyen a la reinserción social del sujeto.

Por otro lado, complementando lo anterior, Merton propone una teoría de la criminología llamada “Teoría estructural- funcionalista o de la anomia”, en la cual, este concepto de anomia sería el “síntoma o expresión del vacío que se produce cuando los medios socioestructurales existentes no sirven para satisfacer las expectativas culturales de una sociedad” (Merton en García- Pablos de Molina, 2008: 25). Es decir, el delito no sería parte de las conductas individuales del sujeto, sino que es la misma sociedad la que lo produciría debido a la imposición de las metas que conllevan al éxito del individuo. Sin embargo, Merton aclara que no todos poseen los medios necesarios para cumplir estas metas, por lo que, para llegar a éstas, buscan métodos no tradicionales tales como el delito. Frente a estas definiciones, se hace entonces fundamental la participación de la sociedad, en este caso los empleadores, para otorgarles oportunidades y formas legítimas de satisfacer sus necesidades a los jóvenes infractores de Ley, apuntando siempre hacia la inserción social de éstos.

En este sentido, Vásquez manifiesta que existen 3 vías para el inicio de las trayectorias delictivas en la adolescencia:

“La primera vía se caracteriza por una trayectoria de conflictos con la autoridad, que empieza antes de los 12 años. En muchos casos, no evoluciona a una delincuencia franca. Las otras dos vías describen la trayectoria del tipo habitual, y se destacan durante la adolescencia. Una describe el paso del conflicto con la autoridad a conflictos e infracciones de mediana gravedad (pequeños hurtos en comercios, seguido de daños a la propiedad, y luego robos no violentos). El tercer camino, alternativo al anterior, se caracteriza por un incremento de la agresividad (desde molestar y lesionar a los compañeros, pasando por las peleas entre bandas, hasta llegar a asaltos y uso de armas). Al modelo de tres vías, puede adicionarse una cuarta trayectoria, de inicio temprano y caracterizada por un comportamiento disruptivo y violento” (Vásquez, 2003).

Es así que la mayoría de las trayectorias parte en la adolescencia. Según una reciente investigación realizada por Hein, entre el 45 y 58% de los infractores de ley inicia su actividad delictiva entre los 15 y 17 años. En este caso, las incursiones en el mundo delictivo son vividas como sucesos disruptivos, en una trayectoria que ya tenía algunos componentes de deriva conductual. En el caso de la delincuencia de edad y ocasional, este cambio va acompañado de bajos grados de responsabilización e influencia significativa del grupo de pares (Hein, 2004)

A su vez, según lo planteado por Farrington, el inicio de la actividad delictiva puede ser causado por una motivación o necesidad creciente de ciertos bienes, status o emociones, acompañada de una elección de medios socialmente reprobados, influencia de grupo de pares, oportunidades crecientes, lo que se debe probablemente a un menor control parental, y un aumento de los beneficios esperados de la infracción, debido a una mayor importancia otorgada a la aprobación del grupo de pares (Farrington, 1996, en Mettifogo y Sepúlveda, 2005: 2).

Sin embargo, Mettifogo y Sepúlveda establecen que existen al menos dos grupos de adolescentes en situación de delincuencia. Primeramente, el grupo denominado “precoces” presenta problemas a muy temprana edad (antes de los 6 años) que se tradujeron en hiperactividad, rabieta, baja tolerancia a la frustración, mentiras, impulsividad, destructividad y agresión.

Estos autores afirman que según estudios realizados, en la tercera parte de la muestra estos problemas persistieron en la etapa escolar. A su vez, en relación a su vida adulta, tuvieron dificultades debido al consumo de drogas, mayor presencia de violencia para solucionar diversos tipos de conflictos, porte de armas y agresión a la mujer. Los principales factores de riesgo (Mettifogo y Sepúlveda, 2005: 7) de este grupo son:

- Antecedentes familiares delictivos.
- Padre menor de 20 años al momento de nacer.
- Maltrato físico, tratos crueles,
- Conflictos en la familia
- Separación permanente de padres
- Problemas económicos graves
- Una madre (o sustituto) con poca capacidad para afrontar los problemas, ausente, poco pendiente y rechazante.

En segundo lugar, corresponde al grupo llamado “tardíos”, ya que presentaban pocos o ningún signo de comportamiento antisocial antes de la adolescencia. A pesar de esta situación, el fenómeno de la deserción escolar se dio a una edad más temprana en este grupo en comparación con los descritos anteriormente. Se establecen los siguientes factores de riesgo (Mettifogo y Sepúlveda, 2005: 7)

- Tener un padre mayor de 40 años al momento de nacer.
- Familia incompleta, monoparental.
- Separación permanente de la madre.
- Separaciones temporales del padre antes de los seis años.
- Problemas económicos graves.

Reconocer estos diversos factores de riesgo es fundamental a la hora de diseñar e implementar intervenciones que prevengan el inicio de la carrera delictual en niños, niñas y adolescentes.

7.2.2 Responsabilización Penal Adolescente

SENAME ha establecido, desde una concepción más bien jurídica, el concepto de Responsabilización como la función de responder por la violación de los derechos de tercero, a través de la ejecución de la sanción correspondiente, según sea el delito cometido. Sin embargo, es necesario incorporar como contenido educativo el respeto por el orden normativo (SENAME, 2007: 20).

Por otro lado, Vásquez plantea un sentido sociopedagógico de la Responsabilización, quien establece que esta acción se materializa a través del encuadre en la sanción penal, explicando al adolescente infractor de ley el motivo de su ingreso al cumplimiento de condena o sanción. Además, se le debe explicar las condiciones en que se materializará el contenido obligatorio de la sanción y la gradualidad de su ejecución (ya sea en privación de libertad, con salida gradual al medio libre, en semi libertad, o de acuerdo con las obligaciones fijadas con un delegado), y abordando un trabajo de confrontación del adolescente con el acto cometido (Vásquez, 2002: 7)

Sin embargo, es menester aclarar que esta acción no posee como objetivo la modificación conductual del adolescente o el trabajo de un proyecto de vida para la reintegración social del sujeto, ya que no influyen en absoluto las respuestas que el adolescente otorgue al realizar estas aclaraciones.

Otra concepción de Responsabilización corresponde a la de reparación, en el sentido de responder por el daño causado mediante una reparación a la víctima del delito o a la comunidad (SENAME, 2007: 21). En este sentido, la reparación constituye un facilitador para la Responsabilización del adolescente, ya que ayuda a éste a hacerse cargo de las relaciones dañadas a causa del delito cometido. Además, responder frente a una víctima concreta o frente a la comunidad contribuye a que el adolescente logre dimensionar el daño cometido a causa de su accionar.

Desde los diversos enfoques de los que se puede desprender e implementar la responsabilización del adolescente frente a los delitos cometidos, todos ellos poseen un punto de convergencia en el sentido de reconocer el daño causado por el autor del delito y en la importancia del restablecimiento de las relaciones dañadas a causa de esta infracción a la ley penal. En este sentido, lo que interesa es el proceso de aprendizaje que

experimente el adolescente, la exigencia de empatizar con la víctima y las diversas competencias que debe utilizar para realizar dicha acción.

Desde el ámbito de la rehabilitación del adolescente frente a la comunidad, es necesario un gran despliegue a todos los intervinientes en el proceso de reparación, ya que una reparación exitosa en este ámbito supone un cambio de imagen del adolescente frente a su grupo (Vásquez, 2002: 7).

Un último significado de la responsabilización, desde otro punto de vista, es el de responderse a sí mismo; hacerse responsable de los propios actos y de las propias decisiones adoptadas. Es decir, ser capaz de reflexionar sobre el impacto de las opciones delictivas en la propia trayectoria biográfica.

En este sentido, al trabajar la responsabilización con este objetivo es necesario recurrir a intervenciones asistidas por técnicas conversacionales. La conversación asistida permite poner en cuestión los sentidos responsabilizadores o desresponsabilizadores que maneja el adolescente, las técnicas de neutralización utilizadas, y los ejes de su discurso delictivo, entre otros recursos. La intervención tiene en cuenta que no se requiere solo que el adolescente transforme sus concepciones o sus creencias sino que hable por sí mismo o desde sí mismo. Es así que surge la necesidad de generar formas de conversación en que éste se vea aislado de la conversación propiamente delictiva y pueda reflexionar en torno a ella (SENAME, 2007: 21).

7.3 Reinserción Social y sus enfoques

7.3.1 Reinserción social

Según el autor Villatoro, la reinserción tiene “la finalidad sistémica de rearticulación y fortalecimiento de los lazos o vínculos de los jóvenes infractores de ley con las instituciones sociales convencionales (familia, escuela, trabajo)” (Villatoro y otros, 2002. En SENAME, 2007:34). Esta afirmación se ve reflejada en el desarrollo de cuatro ejes que deben ser trabajados en las sanciones: la responsabilización, la reparación del adolescente, la habilitación del mismo y su inclusión social.

Por otro lado, una definición desde el ámbito de la reparación, se espera que el joven repare el daño causado a la sociedad con su delito. Y un último sentido en relación a “responderse a sí mismo”, que tiene que ver con

desarrollar la capacidad de hacerse cargo de las decisiones tomadas y asumir las consecuencias de las mismas, con el fin de que el joven reflexione respecto de los impactos de sus actos (SENAME, 2007: 34)

En relación al concepto de reparación del adolescente, SENAME entiende, primero, que ella tiene que ver con reparar las vulneraciones graves de derechos a las que hayan estado sometidos los sujetos, asumiendo que esto puede haber sucedido. Además, se conceptualiza que es necesario discriminalizar al joven con intervenciones que “neutralicen lo que la intervención misma tiene de criminalizadora, puesto que es acción en contexto sociopenal” (SENAME, marzo de 2007: 22).

Respecto de la Habilitación del joven, se entiende que es necesario para el proceso de reinserción, la socialización y el desarrollo de competencias en los adolescentes, tanto de carácter prosocial, como educativas y laborales.

Finalmente, en lo que se refiere a la inclusión de los adolescentes, ésta se entiende como “un punto de llegada del adolescente, un punto de encuentro con las formas institucionales de inserción social. Como tal, deviene también en identidad y proyecto de vida” (SENAME, 2007: 26). En este caso, se entiende que el adolescente debe reintegrarse a las redes socializadoras normales, lo que se materializa en que el joven acceda a servicios sociales que le permitan educarse, trabajar, etc., a lo que SENAME debe contribuir a través de sus diversas intervenciones.

Una definición que sí ha hecho la institución en relación al sujeto dice relación con considerarlo de manera sistémica, en la medida que se reconoce que en la vida de los jóvenes infractores influyen la familia, la sociedad y en general, el entorno en el que se inserta. Desde este punto puede explicarse, por ejemplo, el desarrollo de sanciones en libertad o en una privación parcial de la misma, pues se entiende que en el proceso de reinserción la participación del joven en el mundo es relevante y fundamental en la reincorporación del adolescente.

Desde aquí se desprende otra característica de este sujeto: se entiende que está “fuera de algo”, que ha quedado fuera producto del delito y en algunos casos, producto de la sanción. Al hablar de reinserción se da cuenta de la idea de re-incorporar a una persona al medio social en el que se desenvolvía antes de cometer una infracción. Está presente entonces la idea de que el delito te saca de la sociedad, pero no está bien vivir para siempre en ese estado de exilio. De ahí que se propongan acciones de

responsabilización para la reinserción, pues se entiende que a través de este paso los jóvenes podrían volver a la sociedad, pero en un estado de normalización. No es posible obviar el hecho que se intenta volver a los jóvenes al mundo normativo, pero no en el mismo estado de delincuencia, sino en un estado de normalidad – normatividad que les permita desenvolverse de manera correcta, adecuada, socialmente aceptada. Esta decisión obedece a una postura ética adoptada por la institución que no debe ser naturalizada ya que tiene consecuencias que se materializan en la manera de intervenir con el sujeto, intervención dada por la responsabilización y normalización del mismo.

A lo anterior habría que agregar que las intervenciones propuestas tienen también un fin funcional, pues el estado en que se devuelve al joven a la sociedad es uno de utilidad. En general, los objetivos de intervención propuestos para cada joven dicen relación con obtener un capital humano mejor preparado, por lo que se le envía a terminar sus estudios, a trabajar o capacitarse.

Por otro lado, SENAME considera a su fenómeno de intervención como multifactorial en cuanto a las causas que lo originan, tal como se planteaba anteriormente. En este sentido, se establece primeramente, que ciertas conductas individuales, familiares y sociales serían factores que inciden en la decisión de iniciar una carrera delictiva. Factores como baja autoestima, deserción escolar, padres con carreras delictivas y grupo de pares homogéneos, contribuirían a que el adolescente cometa el delito. Es así que, SENAME no considera las conductas individuales como única causa del delito, sino además complejiza el contexto en el cual se inserta el adolescente, comprendiendo de manera holística a este fenómeno. Es por esta razón que las diversas intervenciones que se realizan al interior de la institución debiesen estar enfocadas en estos niveles, para así lograr la reinserción social del sujeto, fin último de SENAME.

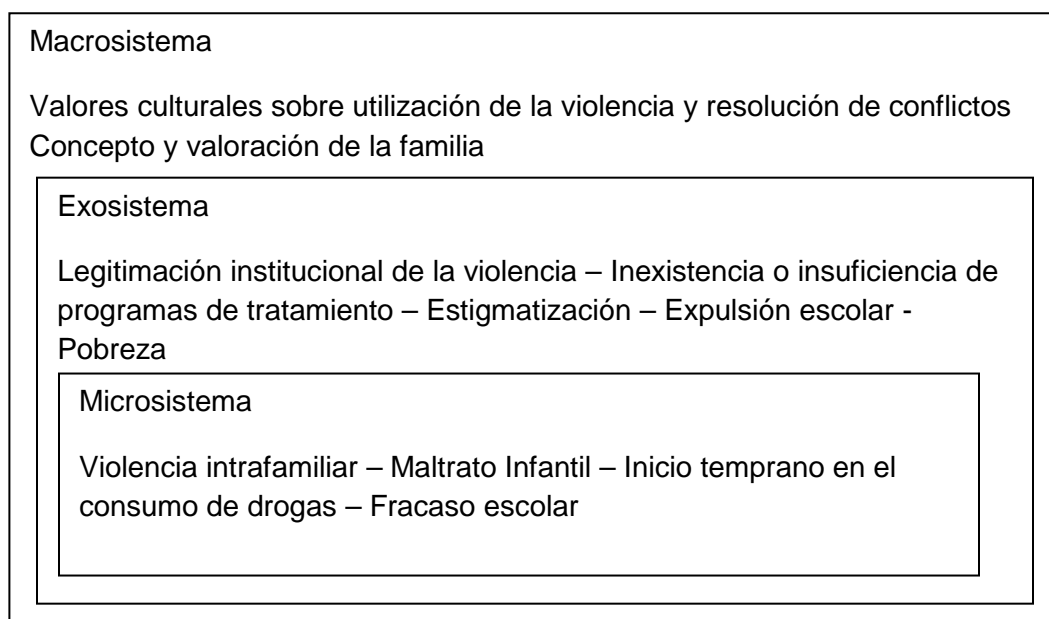
Para complejizar aún más esta comprensión, es que se ha tomado como referencia el modelo de análisis ecológico, propuesto por Mettifogo y Sepúlveda, en su documento “Trayectorias de vida de jóvenes infractores de ley”. Ambos autores proponen tres niveles de análisis, que contendrían ciertos factores que inciden tanto en la iniciación de la carrera delictiva, como el mantenimiento de ésta.

En primer lugar, se encuentra el Microsistema, compuesto por el sistema individual y familiar. En este nivel se encuentran factores como

Violencia Intrafamiliar, inicio temprano de consumo de drogas, baja autoestima, conductas anti- sociales, padres delincuentes, entre otras. Por otro lado, se encuentra el Exosistema, que es el entorno social más inmediato del adolescente, comprendido como el entorno escolar, grupo de pares, etc. Aquí se encuentran la insuficiencia de programas de tratamiento, estigmatización, grupo de pares que también sean delincuentes, expulsión escolar. Y, finalmente, se encuentra el Macrosistema que se define como aquellos valores culturales sobre utilización de violencia y resolución de conflictos (Mettifogo y Sepúlveda, 2005: 25).

Lo anterior se sintetiza de la siguiente manera:

FIGURA N° 1: MODELO DE ANALISIS



Fuente: Mettifogo y Sepúlveda, 2005:25

7.3.2 Enfoque Socioeducativo

Como se hacía referencia anteriormente, la CIDN, produce un quiebre con las visiones tradicionales sobre la infancia y la adolescencia. Frente a la incapacidad jurídica, consagrada por siglos en los enfoques tradicionales, levanta como exigencia a ser implementada como política de Estado, el reconocimiento pleno de derechos, más aún, establece que, dado el proceso

de desarrollo en que este/a se encuentra y dado que, el niño/a debe estar plenamente preparado/a para una vida independiente en sociedad, se requiere de “cuidados y asistencia especiales”(CIDN, 1989: 1).

Al mismo tiempo, considerar al niño/a y adolescentes como sujeto implica, desde la Convención, reconocer en estos sus potencialidades y capacidades, rompiendo la lógica histórica de la “minoridad”, como una visión que desvaloriza esta etapa de desarrollo. De esta manera los niños/as tienen derecho a expresar su opinión, a ser escuchados, a tener sus propias creencias, a asociarse libremente, a que no se ejerza injerencia arbitraria o ilegal en su vida privada (SENAME, 2007: 14)

En este sentido, SENAME afirma que

“En particular, la educación como componente clave del modelo de intervención puede entenderse como un proceso mediante el cual los adolescentes reconocen, fortalecen, reconstruyen, se apropian y/o manejan conocimientos, habilidades y valores. Los adolescentes aprenden cuando ejercen una acción cognoscitiva y/o afectiva sobre su realidad y simultáneamente cuando ésta ejerce una acción sobre aquéllos. El aprendizaje, por tanto, se da por un proceso de construcción y no de acumulación, implica descubrimiento personal y se produce en un contexto social y cultural de múltiples y continuas interacciones” (SENAME, 2007. 15)

Desde otro punto de vista, cabe destacar que se entiende la intervención institucional desde una mirada particular de la pena impuesta a los jóvenes. En la Orientaciones Técnicas para la Internación en Régimen Semicerrado con Programa de Reinserción Social se pone énfasis en el carácter educativo del sistema de intervención diseñado para este tipo de sanciones. Pero además, en uno de sus párrafos se hace referencia a aspectos de la teoría de la pena de gran relevancia. El texto establece lo siguiente:

“Consideramos que el sentido educativo de la ley es lo que permite que sea el aspecto rehabilitador o social el que prime, minimizando el carácter retributivo y penalizador y ampliando su sentido garantista, el que no se limita sólo a las cauciones básicas y procesales sino que, además, demanda responder a las necesidades de un desarrollo integral del adolescente”

(SENAME, Departamento de Derechos y Responsabilidad Juvenil. 2009: 5)

Es así que se plantea que un atributo central de este tipo de enfoque es el desarrollo del vínculo con el sujeto de intervención. El eje central de la intervención pasa por la relación pedagógica y los objetivos socioeducativos, caracterizada por una presencia cotidiana y significativa del educador en la vida del educando, mediada por la naturaleza y contenido del vínculo comunicativo construido en la relación (Gómez Da Costa, 1995: 36). En este sentido, la acción ejecutada a través de este enfoque logra un mayor impacto en los jóvenes infractores de ley, como resultado del desarrollo del vínculo significativo. “En este momento es preciso comprender al educando considerado en sí mismo, y no en relación con las normas y patrones que haya, por ventura, transgredido. Situarlo en una historia singular, única, que es la suya, permitirá, entonces, retirarlo del rótulo, de la categoría que amenazaba aprisionarlo” (Íbid: 45)

Es decir que, se trata de cumplir un rol de acompañamiento activo con el sujeto de intervención, en este caso con los jóvenes infractores de ley, sin embargo este acompañamiento no debe ser directivo en el proceso de aprendizaje y formación de éstos,

“Implica una actitud constante de animación, de apoyo y confianza a los adolescentes, de valoración de sus opiniones, de potenciar la diversidad de respuestas antes los problemas comunes, de estar atento a las situaciones especiales que requieren una atención individual, y por sobre todo, de incentivar y valorar el aprendizaje a partir de las propias experiencias del adolescente.” (SENAME, 2007: 33).

7.3.2 Enfoque de Competencias

Se entenderá por competencia “la capacidad de responder exitosamente ante una demanda compleja o llevar a cabo una tarea” (Fundación Chile, 2002: 7). Sumado a lo anterior, para fines de esta investigación es necesario además establecer que el concepto de empleabilidad se encuentra relacionado con el trabajo, específicamente tener la capacidad de obtener, mantener y progresar en un espacio laboral determinado (Fundación Chile, 2002: 7).

En este sentido, el origen del enfoque de las competencias se vincula con tres procesos sociales significativos. Primeramente, la sociedad del conocimiento, en segundo lugar el movimiento de la calidad de la educación y, por último, la formación del capital humano (Tobón, 2006: 94). En efecto, en la nueva sociedad del conocimiento se observan cambios en el mercado y en el empleo que exigen nuevas ocupaciones, por lo que se plantea superar el modelo educativo basado en la sociedad industrial, por otro que responda a la formación de nuevas capacidades y competencias de un ciudadano para adaptarse a los cambios de la cultura y el trabajo.

Con respecto a su relación con el discurso de la calidad educativa, se observa, según Cabra, que la manera en que se ha vinculado a los procesos de calidad, en efecto, articula las competencias a la evaluación y certificación, imponiéndose como derrotero ajustar toda normativa a la exigencia del enfoque competencial y a establecer y justificar procesos evaluativos para el mejoramiento de la calidad. Por otro lado, la perspectiva del capital humano enfatiza en el desarrollo de capacidades valiosas para el empleo y en la capacitación centrada en las necesidades del mercado (Cabra, 2008: 25).

Por otro lado, desde un enfoque de la pedagogía del trabajo, Bunk define la competencia como “disponer de conocimientos, destrezas y actitudes para resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y capacidad para colaborar en un entorno profesional”, dando especial relevancia a la solución de problemas como núcleo central de la competencia profesional y de la adaptación a los cambios de las organizaciones (Bunk, 1994: 8)

Así mismo, para Perrenoud, este enfoque se encuentra orientado a la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, “capacidad que se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos, por tanto, enfrentar una situación de la mejor manera implica hacer uso y asociar varios recursos cognitivos complementarios, entre los cuales se encuentran los conocimientos” (Perrenoud, 1998). Es decir, la competencia se construye en relación a la combinación de distintos instrumentos sociales y recursos cognitivos según sea la situación determinada.

FIGURA N° 2 Elementos conceptuales del enfoque de formación por competencias

PILARES DE LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI (Delors, 1996)		COMPETENCIAS DE ACCIÓN PROFESIONAL (Bunk, 1994)	CONTENIDOS PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR (Villa y Poblete, 2004)
APRENDER A CONOCER	-combinar el conocimiento de la cultura general con la posibilidad de profundizar en niveles más específicos	Competencias técnicas: dominio experto de las tareas y contenidos, así como los conocimientos y destrezas	Datos, hechos, conceptos, conocimientos
APRENDER A HACER	-capacitación para hacer frente a diversas situaciones y experiencias vitales y profesionales	Competencias metodológicas: reaccionar aplicando el procedimiento adecuado, encontrar soluciones y transferir experiencias.	Habilidades, destrezas, procedimientos y técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación
APRENDER A SER	-desarrollo de la autonomía, responsabilidad y desarrollo de sus posibilidades-	-Competencias sociales: colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal	Formas de comportamiento, normas, actitudes, motivaciones, valores e intereses que llevan a tener convicciones y asumir responsabilidades
APRENDER A CONVIVIR	-dirigido a la comprensión, interdependencia y resolución de conflictos	-Competencias participativas: capacidad de organizar y decidir, así como aceptar responsabilidades	Formas de organización, predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo

Fuente. Hernández Pina, 2005 y Villa y Poblete, 2004.

7.3.3 Competencias de empleabilidad

Como se mencionaba anteriormente, este estudio abarca tanto la reinserción social como laboral, sin embargo, el modelo de competencias de empleabilidad, permite que estas competencias sean transversales a estos

dos ámbitos de reinserción, puesto que no solo comprenden aspectos laborales que el joven debiese adquirir para el desenvolvimiento en el espacio de trabajo, sino también habilidades sociales que fortalecen estos mismos espacios, pero a su vez, en el ámbito de las relaciones sociales.

En este sentido, es necesario establecer entonces, que las competencias de empleabilidad abarcan tanto las habilidades sociales como también las competencias laborales que se pretenden potenciar y desarrollar en los jóvenes infractores de ley.

En cuanto al fenómeno de desarrollo de competencias de empleabilidad, dentro de un marco socioeducativo propuesto por la CEPAL, es entendido como “conjunto de conductas emitidas por el individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de este individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esa conducta en los demás” (Caballo, 1999). En este sentido, la habilitación, o reinserción social del sujeto de intervención “parte del reconocimiento de las habilidades existentes en el joven y de una resignificación/ utilización de aquellas que le han servido para infringir la ley y, desde ahí potenciar otras habilidades que sean necesarias y estén menos desarrolladas en el joven” (CEPAL, 2007).

Por otro lado, el desarrollo de competencias laborales se encuentra ligada a la habilitación del adolescente infractor de ley ya que ambas constituyen una acción de apoyo hacia éste, ambas orientadas a potenciar el proceso de reinserción social de éste. Como bien lo establece Rosado, “Una estrategia efectiva para desarrollar competencias en un adolescente consiste en identificar los talentos que tiene dicho adolescente y construir sobre la base de dichos talentos, en lugar de imponer la visión que un adulto tenga acerca de qué competencias debiera él/ella desarrollar” (Rosado, 2000). Es decir, a la hora de intervenir en la temática de desarrollo de habilidades sociales con jóvenes infractores de ley, orientando este trabajo al horizonte de transformación de la reinserción social, es menester que el trabajo realizado debe estar en respuesta a las necesidades e intereses de los mismos sujetos, ya que solo así la intervención será exitosa y pertinente.

Así mismo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ahora SENCE establece que este enfoque se asocia directamente al componente de integración social, en el sentido educativo social de la sanción, ya que se explica como medio para garantizar derechos y generar oportunidades para que los sujetos puedan integrarse de la mejor forma posible en su sociedad,

“competencias más amplias para ayudar a las competencias técnicas más específicas. La persona, en este caso el adolescente, posee recursos personales, que, a través de un proceso de enseñanza, puede adquirir saberes, habilidades, destrezas, comportamientos y actitudes respecto de una temática predefinida” (SENCE, 2006: 11).

Sumado a lo anterior, el desarrollo de competencias de empleabilidad lleva consigo además el desarrollo de competencias o destrezas que contribuyen al buen desempeño educativo y laboral, como bien lo plantea Caballo;

“habilidades de autoafirmación (defensa de los propios derechos, la posibilidad de expresar opiniones personales, comprender los conflictos y resolverlos), habilidades de interacción (ajustarse al status del grupo y del otro y comprender los roles y sentimientos; captar las exigencias de los otros, exigir a los demás cambio de conducta), habilidades verbales (iniciar, mantener y terminar una conversación), habilidades no verbales (expresar sentimientos por gestos de ira, complacencia, agrado, desagrado)” (Caballo, 1999: 8).

A su vez, la Fundación Chile establece que empleabilidad posee relación con “el trabajo, y, fundamentalmente, con la habilidad de estar empleado” (Fundación Chile, 2002:6). Sumado a lo anterior, esta institución manifiesta que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos personales más que en términos de estándares mínimos de desempeño, de una actividad o tarea” (Fundación Chile, 2002:7)

En este sentido, para fines de esta investigación y según los conceptos definidos anteriormente, es que las competencias de empleabilidad que se pretenden identificar durante este proceso investigativo, comprenden también las habilidades sociales desarrolladas por los sujetos, para lograr finalmente la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna.

Por otra parte, según estudios realizados, se observa que la mayoría de los adolescentes infractores de ley tiene una experiencia laboral fallida con grandes dificultades para desarrollar su “vocación”. Un 73% ha trabajado

antes, en un empleo informal o temporal. Una minoría (28%) estaba trabajando al momento de ser detenido (Canales, 2005).

Sumado a lo anterior, se observa que dentro de las consecuencias del desempleo juvenil, primeramente el menor producto en la economía e ingreso familiar y menor acumulación del capital humano. Además, esto conlleva posibles efectos en criminalidad y consumo de drogas (Mettifogo y Sepúlveda, 2005: 4).

FIGURA N° 3 Estado de capacitación atendidos SENAME 2009-2010

Estado de la capacitación	2009			2010		
	Laboral	Prelaboral	Total	Laboral	Prelaboral	Total
Cursando	148	134	282	257	232	489
Egresado con título	87	105	192	115	75	190
Egresado sin título	22	38	60	24	38	62
Egresado del proyecto cursando capacitación	7	4	11	3	8	11
Interrumpe sin llegar al final	24	40	64	49	41	90
Sin información	0	0	0	5	5	10
Total general	288	321	609	453	399	852

Fuente: SENAME, 2011.

Entre el año 2009 y 2010 aumenta el porcentaje de adolescentes cumpliendo condena, que se encuentran realizando cursos, de 46,3% a diciembre de 2009, a 57,4% a marzo de 2010. Esta situación se presenta como natural, dado el mayor lapso considerado el año 2009 (enero a diciembre). No obstante, no es positivo que los egresados con título hayan disminuido de 31,5% en diciembre de 2009, a 22,3% en marzo de 2010 (SENAME, 2011).

FIGURA N° 4 Atendidos enero a marzo 2010 en áreas temáticas, por sanción

Área capacitación/ sanción	CRC	CSC	PLA	PLE	Total
Administración	4		7	7	18
Agrícola y ganadero	3		5	3	11
Alimentos	37	9	6	31	83
Artesanía	50		5	6	61
Artístico cultural	19		1		20
Comercio				3	3
Computación	49	7	5	22	83
Confección	7			1	8
Construcción	4	5	13	47	69
Educación	1	1		5	7
Forestal				1	1
Hotelería y turismo		3		4	7
Mecánica	8	7	30	54	99
Minería				4	4
Otras	45	34	36	109	224
Salud			1		1
Servicios	2	1	7	10	20
Sin información			1	4	5
Técnicas aplicadas y electricidad	16	8	21	75	120
Tecnologías y procesos industriales	3			5	8
Total	248	75	138	391	852

Fuente: SENAME, 2011

Es menester aclarar las siguientes siglas: CRC = Centro Régimen Cerrado; CSC= Centro Semi Cerrado; PLA = Programa Libertad Asistida y PLE = Programa Libertad Asistida Especial.

En relación a este cuadro, se puede establecer que a marzo de 2010 las principales áreas temáticas son “otras” (26,3%); “técnicas aplicadas y electricidad” (14,1%); “mecánica” (11,6%); “computación” (9,7%); “alimentos” (9,7% y “construcción” (8,1%). En CRC las principales áreas temáticas cursadas son “artesanía”, “computación” y “otras”, con 20,2%, 19,8% y 18,1 %, respectivamente. El área “alimentos” cae al cuarto lugar, con 14,9%. En CSC las más importantes son “otras”, “alimentos” y técnicas aplicadas y electricidad” con 45,3%, 12% y 10,7%, respectivamente. En PLA, las áreas principales son “otras”, “mecánica” y “técnicas aplicadas y electricidad”, con 26,1%, 21,7% y 15,2%. Finalmente, en PLE las principales son: “otras”, técnicas aplicadas y electricidad” y “mecánica”, con 27,9%, 19,2% y 13,8%. (SENAME, 2011:60).

Estos datos son de vital importancia a la hora de pensar en las diversas áreas temáticas para posibles capacitaciones y futuros espacios

laborales, para así lograr que los jóvenes infractores de ley pudiesen desempeñarse en aquellos campos de trabajo

CAPITULO III

8. Marco Metodológico

8.1 Tipo de estudio

Primeramente es necesario establecer que la metodología utilizada para el desarrollo de esta investigación corresponde a un tipo de estudio de corte cualitativo, ya que como bien lo plantean Delgado y Gutiérrez, en este tipo de investigaciones “son los objetivos los que marcan el proceso de investigación, dado que ceñirse a hipótesis previas no haría sino constreñir el propio análisis” (Delgado y Gutiérrez, 1999; Pág. 77). En este sentido, resulta pertinente este tipo de investigación debido a que el desarrollo de las diversas competencias de empleabilidad quedan remitidas a las subjetividades de cada sujeto de intervención, ya que éstos poseen distintas capacidades, “el mundo simbólico capturado mediante discursos no se circunscribe en modo alguno a premisas previamente formalizadas para su ulterior verificación” (Delgado y Gutiérrez, 1999; Pág. 77).

Sumado a lo anterior, se establece que el tipo de estudio es de carácter descriptivo, ya que, como lo plantean estos mismos autores, “poseen como propósito la descripción de eventos, situaciones representativas de un fenómeno o unidad de análisis específica” (Delgado y Gutiérrez, 1999; Pág. 85).

8.2 Técnicas de recolección de datos

Por otro lado, la técnica de recolección de datos será a través de entrevistas semi- estructuradas con los sujetos de investigación (muestra que se detalla en el siguiente párrafo) definida como “una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental, cerrado por un cuestionario previo” (Delgado y Gutiérrez, 1999; Pág. 228). Además, esta recolección de datos será complementada a través del método de la observación, cuyos propósitos son explorar ambientes, contextos y en

general, los aspectos de la vida social; describir esos contextos o las actividades desarrolladas en ellos, las personas que participan de ellas y el significado de las mismas; comprender relaciones entre las personas y situaciones que ocurren a lo largo del tiempo; identificar problemas y generar hipótesis (Hernández y Baptista, 2003; Pág. 458)

8.3 Muestra

En cuanto a la muestra, ésta corresponde a los jóvenes infractores de Ley, pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, específicamente aquellos que participan en el espacio de Taller Juvenil 2012, y, por otro lado, aquellos jóvenes que no participan del Taller Juvenil, que presenten la intención de insertarse laboralmente, posibilitando así la representación del Centro Semi Cerrado en su totalidad. En este sentido, la muestra corresponde a cuatro jóvenes, de entre 18 y 20 años de edad, tres de ellos con enseñanza media completa, y solo se encuentra cursando Cuarto Año de Educación Media.

8.4 Plan de Análisis

Finalmente en cuanto a las técnicas relacionadas con el análisis de los datos obtenidos será a través del análisis de discurso, que “implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprehensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés”. (García Jiménez, 1991; Pág. 67, citado en Rodríguez & Gil, 1999). La principal característica de la técnica de análisis de discurso “es que se esfuerzan por alcanzar una comprensión holística de los sistemas culturales de acción” ([Feagin, orum, & Sjöberg](#), 1990, citado en Tellis, 1997), los cuales se refieren a “un conjuntos de actividades realizadas por los actores en una situación social” ([Feagin, orum, & Sjöberg](#), 1990, citado en Tellis, 1997). Bajo estas definiciones, el análisis de discurso se caracteriza por ser “particularista, descriptivo, heurístico e inductivo” (Rodríguez & Gil, 1999; Pág. 92). En este sentido, se espera, como se dijo anteriormente, realizar un análisis del contenido de las entrevistas sostenidas con los jóvenes, clasificando a éste en categorías. Para ello, primeramente estas entrevistas deberán ser grabadas y transcritas en computador, para luego someter este

texto a análisis, que refleje o vislumbre aquellos aspectos fundamentales a la hora de pensar la reinserción social y laboral de estos jóvenes, desde su propia perspectiva.

Por otro lado, se trabajará con un cuaderno de campo, para registrar aquellos aspectos observados como relevantes para la investigación y que constituyen elementos fundamentales para la realización del análisis de este estudio. Este punto es fundamental ya que mediante la observación y posterior reflexión contribuye a cómo abordar la entrevista con los jóvenes, y, por otro lado, otorgar aquellos aspectos que orientan la investigación, vislumbrando nuevos nudos críticos que no habían sido observados con anterioridad.

A continuación se presenta, en la FIGURA N° 5: Operacionalización de las variables utilizadas.

Categoría	Variable	Subvariable	Descripción
Competencias de empleabilidad	Habilidades Sociales	Habilidades de autoafirmación	Referida a la importancia de conocerse a sí mismo, así como también las habilidades que poseen los jóvenes
		Habilidades de Interacción	Referida a la importancia de conocer gente nueva y cómo comportarse frente a ciertos grupos
		Habilidades verbales	En cuanto a qué lenguaje s debe aplicar en diferentes espacios
		Habilidades no verbales	En cuanto a la importancia de poder transmitir sentimientos y emociones a través de la actitud corporal.
	Competencias laborales	Iniciativa y emprendimiento	Referida a la necesidad de la proactividad en los espacios de trabajo
		Planificación y gestión de tareas	Referida a la existencia de planificar las diversas tareas que dispone el empleador
		Trabajo en equipo	Referida a la importancia de reconocer los factores positivos en el trabajo en equipo
		Resolución de problemas	En cuanto a las estrategias que emplean los jóvenes para las situaciones problemáticas
		Efectividad personal	Referida a hacer las cosas bien
		Motivación por aprender	En cuanto a si está presente la iniciativa de aprender constantemente cosas nuevas y posibilidad de ascender de puesto en el trabajo.

Categoría	Variable	Subvariable	Descripción
Social	Interés laboral	Área de construcción	Se presenta o no esta área laboral en el discurso de los jóvenes
		Área de gastronomía	Se presenta o no esta área laboral en el discurso de los jóvenes
		Área de electricidad	Se presenta o no esta área laboral en el discurso de los jóvenes
		Área de técnico automotriz	Se presenta o no esta área laboral en el discurso de los jóvenes
		Área profesional (educación universitaria)	Se presenta o no la necesidad de continuar estudios profesionales.

8.5 Testeo de Instrumentos

En el presente apartado se darán a conocer aquellos procesos que validaron los instrumentos relacionados con la recolección de datos.

Primeramente, el cuaderno de campo (ver anexo 5) se utilizó para describir aquellas observaciones que la estudiante consideró necesarias y útiles en el sentido de que contribuyeron a mejorar las preguntas contenidas en la entrevista como también aquellos aspectos fundamentales que orientan la forma de abordar la entrevista con los jóvenes, el lenguaje que se debe utilizar para facilitar la comprensión de las preguntas por parte de los entrevistados.

Es menester mencionar que este instrumento fue validado tanto por el profesor guía de la tesis, Marcelo Moya Santander, como también por la profesora Doris Ojeda, docente de Metodologías Cualitativas de la Universidad Arcis.

Por otro lado, en cuanto al instrumento de recolección de datos relacionado con la pauta de entrevista (ver anexo 6), se había presupuestado una duración de 40 minutos aproximadamente, ya que consistía en preguntas abiertas, y además, por ser una entrevista de carácter semi estructurado, se dejaba el espacio para exponer otras opiniones o preguntas que irían surgiendo en el transcurso de la entrevista.

En este sentido, al realizar la primera entrevista, ésta no duró más de 15 minutos. Se observó que el joven era más bien concreto para responder las diversas preguntas establecidas, y cuando la estudiante trataba de abarcar otros ámbitos, para así buscar que el joven respondiese, siempre eran las mismas afirmaciones. Existió un escaso proceso de reflexión por parte del joven. A su vez, la estudiante observó que si conversaba mucho acerca de una pregunta en particular, la respuesta era más bien inducida.

Frente a esta situación, surge la reflexión de quizás era necesario cambiar las preguntas de la pauta, o cambiar la estrategia para así establecer una mayor profundidad con los jóvenes.

Sin embargo, se entrevistó a un segundo joven y las situaciones fueron más bien similares. Respuestas concretas, y la misma cantidad de tiempo en cuanto a la duración de la entrevista.

Al conversar esta situación con la supervisora institucional, se llega a la conclusión de que efectivamente no era problema del instrumento en sí, sino que el estilo de respuestas de los jóvenes era así. Por otro lado, se observa que las entrevistas poseen una corta duración en relación al tiempo debido a que los jóvenes son muy susceptibles a la distracción y tienen una personalidad más bien inquieta, por lo que no es de su agrado estar un tiempo extendido en una actividad en particular.

Sin embargo, al transcribir las cuatro entrevistas, se observa que se cumplen los objetivos propuestos, por lo que no es necesaria una segunda fase de aplicación de este instrumento.

CAPÍTULO IV

9. Análisis y Resultados

En cuanto al análisis que se desprende tanto de las entrevistas realizadas a los jóvenes que corresponden a la muestra de este estudio, como al registro de observación a través del cuaderno de campo, se vislumbran los resultados que se detallan a continuación

9.1 Resultados y hallazgos obtenidos

9.1.2 Competencias de autoafirmación

. Primeramente, en cuanto a las competencias de autoafirmación, entendidas éstas como la “importancia de conocerse a sí mismo, así como también las habilidades que poseen los jóvenes” (SENAME, 2007: 24), se observa que los jóvenes presentan dificultades al momento de reconocer las diversas habilidades que poseen para entablar relaciones, conocer gente nueva y realizar diversas tareas y responsabilidades que posean en el espacio laboral, En este sentido, se observa que, a nivel más bien general, todos los jóvenes entrevistados reconocen sus aspectos negativos más que positivos, “C: Claro, y qué crees tú que debieses mejorar para tener una pega, como qué aspectos de tu personalidad por ejemplo; E: Bueno, casi todo jajaja (...) tomar atención. Cambiar mi carácter, todo eso” (Entrevistado N°1,2012: 2). Esto se debe a que poseen un discurso internalizado que reafirma y cataloga sus conductas como negativas, al ser etiquetados como “delincuentes”.

Sumado a lo anterior, a partir de la participación en las diversas actividades y talleres que se realizan en el centro, se establece que en las oportunidades que los profesionales catalogan alguna conducta de los jóvenes como positiva, ellos reconocen que son escasas las ocasiones en que la gente realiza este tipo de observaciones, ya que están constantemente recordando los aspectos negativos. De hecho, en ciertas ocasiones, los jóvenes se emocionan y agradecen estos espacios.

9.1.2 Competencia de interacción

En el caso de la competencia de interacción, definida como la “importancia de conocer gente nueva y cómo comportarse frente a ciertos grupos” (SENAME, 2007:24), se observa que los jóvenes que participaron de las entrevistas son capaces de reconocer que existen diversos espacios de interacción en donde las personas nos relacionamos y cumplimos diferentes roles. A su vez, coinciden en que se deben comportar de diferentes maneras, según sea el contexto en el cual se encuentran, *“C: Y qué tipo de relación crees que debes mantener con tu jefe, si tuvieses un trabajo?; E: Eh, laboral más que todo, en el ámbito laboral si tengo un trabajo y quizás otro tipo de relación también, pero no, no mezclando ambas cosas” (Entrevistado N°2, 2012: 2).*

Asimismo, los jóvenes entrevistados afirman que es importante relacionarse con diferentes tipos de personas y conocerlas antes de emitir juicios. Continuando esta misma idea, manifiestan que el respeto es un aspecto fundamental que establecen todos los jóvenes entrevistados, como un ámbito relevante a la hora de entablar relaciones, *“Qué aspectos creo necesarios, eh, mira no sé pienso que primero que todo las personas sean sinceras, que no estén escondiendo algo detrás de lo que estén diciendo o haciendo, esperando también que respeten las decisiones de los demás, lo que piensen, sus ideologías ¿Me entiendes?” (Entrevistado N°2, 2012: 3).*

9.1.3 Competencia de lenguaje verbal

Por lo que la competencia verbal respecta, entiendo ésta como “el lenguaje que se debe utilizar en diferentes espacios” (SENAME, 2007: 25) los jóvenes en general afirman que poseen un lenguaje más bien limitado a la hora de entablar diversos tipos de conversación. Este es un aspecto relevante a la hora de pensar en futuras intervenciones, ya que en el mismo discurso de los jóvenes se establece como un aspecto preocupante, puesto que mencionan que en reiteradas ocasiones no poseen las herramientas para expresar correctamente lo que les acontece, utilizando generalmente diversas jergas y garabatos. *“No, es que ya le dije po, mando todos a la chucha, como que no encuentro las palabras ¿me entiende? Me cuesta mucho así expresar lo que siento porque no encuentro las palabras y me enojo, porque la gente me reta y me dicen ya po Héctor no hables con garabatos, pero es que yo no sé qué otras palabras usar” (Entrevistado N°1, 2012: 3).* *“Que siento que me falta aprender más palabras jajaja. O sea yo sé*

hablar, pero siento que por ejemplo eh, no puedo hablar sin garabatos porque no sé qué palabras usar para eso que digo con las chuchadas” (Entrevistado N°3, 2012:4).

Este aspecto cobra fundamental importancia en cuanto a la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley, debido a que se deben desenvolver en diversos espacios formales, en los cuales no son permitidos los garabatos o un lenguaje de carácter más bien informal. En este sentido, el no poseer un lenguaje que les otorgue la capacidad de comunicarse sin utilizar estas jergas les puede perjudicar en el momento de postular a un trabajo en particular, o de entablar conversaciones en diversos espacios.

9.1.4 Competencia de lenguaje no verbal

En cuanto a la competencia de habilidades no verbales, definida como la “importancia de poder transmitir sentimientos y emociones a través de la actitud corporal” (SENAME, 2007: 25), se aprecia que en general para los jóvenes los gestos son significativos, ya que mencionan que debe existir concordancia con lo que las personas manifiestan y su actitud corporal. Es decir, logran identificar que en ocasiones, este lenguaje no verbal expresa algo completamente distinto a lo que las personas se encuentran afirmando o comunicando, “ (...) porque a veces la gente dice no, si yo estoy bien, pero tiene una cara como de tres metros, entonces igual uno cacha que no está bien po” (Entrevistado N°2: 4).

Esta es una de las competencias que los jóvenes poseen, y que no sería necesario intervenir, ya que, como se mencionaba anteriormente, se encuentra desarrollada en ellos, y se establece que son muy perceptivos en cuanto a observar el lenguaje no verbal en otras personas, y además, implementarlo en ellos mismos.

9.1.5 Competencia de iniciativa y emprendimiento

Pasando a la competencia de iniciativa y emprendimiento, referida a la “necesidad de la proactividad en los espacios de trabajo” (Fundación Chile, 2002: 7), se establece que este ámbito no se encuentra presente en los discursos de los jóvenes, ya que por lo general, mencionan que solo realizan las actividades y tareas que les correspondan, sin presentar un interés por

hacer más cosas de las que se les pide, *“Ah, es que soy medio lento yo para eso jajaja. Casi siempre hago lo que me piden no más po. Me pongo las de clavo y salgo corriendo jajaja. Si me lo piden yo lo hago, pero que diga así por mis propias ganas, yo creo que no”* (Entrevistado N°1, 2012: 3).

Por otro lado, se observa que esta falta de iniciativa y emprendimiento se puede deber a malas experiencias que han vivenciado los jóvenes en espacios laborales anteriores, *“Porque antes cuando estaba trabajando en la bodega, vi unos pales para desarmar y me puse a hacerlo po, llegó el jefe y más lo que me retó. Por eso, puro hacer la pega que a uno le dicen no más po”* (Entrevistado N°3, 2012: 3). Este es un aspecto que también debiese ser incluido dentro de las diversas intervenciones que realiza el centro, ya que, como bien lo establece el Modelo de Competencias Laborales de la Fundación Chile, la iniciativa y el emprendimiento son aspectos fundamentales tanto para acceder a un trabajo, como también para mantenerlo.

9.1.6 Competencia de gestión y planificación

Al abordar la competencia de gestión y planificación, entendida como la “exigencia de planificar las diversas tareas que dispone el empleador” (Fundación Chile, 2002:7), no se observa en los discursos de los jóvenes entrevistados. Mediante el trabajo de observación, se establece que esta situación se debe a que los sujetos de investigación poseen una personalidad de carácter cortoplacista, es decir, no han desarrollado la competencia de planificación ya que, dentro de sus rutinas y cotidianidad, se encuentra establecido vivir el día a día, sin necesidad de planificar sus tareas o responsabilidades.

Este punto además se encuentra relacionado con las competencias de autoafirmación, ya que los jóvenes poseen un discurso más bien negativo en cuanto a sus capacidades, por lo que, si se les pregunta sobre continuar sus estudios, por lo general apuntan a terminar la enseñanza media, y quizás, una carrera técnica. *“C: Ah, tu quieres sacar un título; E: Pero un técnico no mas po(...) Porque una carrera es muy larga po tía, no tengo paciencia yo(...)pero no sé si tengo así como la eh, inteligencia para sacar una carrera”* (Entrevistado N°4, 2012:2).

Es por esta razón que, dentro de las intervenciones que se realizan el centro, una de las más importantes posee relación con realizar rutinas con

diversas responsabilidades y horarios a cada joven que aquí se encuentra. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en el horario de levantada, desayuno, y los talleres que se realizan.

Sin embargo, al hablar del trabajo y la importancia que tiene para ellos este ámbito, son capaces de mirar hacia el futuro y establecer que es importante trabajar por diferentes objetivos, no obstante, se observa que los jóvenes no establecen actividades planificadas para lograr este objetivo. *“Es importante trabajar para mi, más que todo en la situación en la que estoy para generar recursos económicos. Para mi mantención, para tener alguna actividad, pero más que todo para tener también algo que hacer...”* (Entrevistado N°2, 2012: 1).

9.1.7 Competencia de trabajo en equipo

En el caso de la competencia de trabajo en equipo, establecida como la “importancia de reconocer los factores positivos en el trabajo en equipo” (Fundación Chile, 2012:7), se observa que los jóvenes catalogan de manera positiva esta competencia, manifestando que es primordial el apoyo que el trabajo en equipo otorga para realizar las diversas tareas y responsabilidades laborales. *“Es que es importante porque cuando uno sabe algo le pregunta al que sabe po, entonces así hay que ayudarse entre todos igual po”* (Entrevistado N°4, 2012:4).

Sumado a lo anterior, establecen que un buen clima laboral es fundamental para la motivación, comodidad y también para realizar un trabajo de calidad. *“Porque a veces uno igual se siente solo en la pega, y son los compañeros, si te llevas bien con ellos, los que te motivan para seguir yendo. Así también cuando necesito ayuda o no sé cómo hacer algo les pido ayuda po”* (Entrevistado N°4, 2012: 3).

A pesar de que los jóvenes etiqueten de manera positiva esta competencia, se observa que esta situación se ve permeada por la desconfianza hacia el otro, por lo que rápidamente se puede tornar como una experiencia negativa para ellos *“ (...) igual afecta trabajar en un lugar con mala onda, como que te influye a ti también, andas como enojado, no te llevas bien con la otra gente, a la final como que te da miedo porque sientes que tienen envidia o que te pueden cagar así en cualquier momento”* (Entrevistado N°1, 2012:3). Esta situación se puede relacionar con experiencias negativas al interior de cárceles cuando ellos se han encontrado

cumpliendo sus condenas, en donde la rutina es más bien de sobrevivencia y desconfianza hacia el otro.

9.1.8 Competencia de resolución de problemas

En cuanto a la competencia de resolución de problemas, se establece, a partir del análisis de las entrevistas, que los jóvenes presentan serias dificultades para el control de impulsos, ya que se ofuscan rápidamente, reaccionando violentamente frente a discusiones y problemas que se les presentan. Es necesario destacar que los jóvenes son capaces de identificar esta situación, y más aún, la catalogan como una actitud más bien negativa. Sin embargo, al momento de enfrentar una discusión o solucionar algún problema, reaccionan de manera violenta, agrediendo verbal, y a veces físicamente, al otro, *“controlar mis impulsos, cuando el jefe me esté retando...Salto al tiro, le mando un par de chuchadas y ahí queda”* (Entrevistado N°3,2012:2); *“igual soy un poco impulsivo, como que algo no me gusta y al tiro así me enoja o no sé po, mando todo a la chucha”* (Entrevistado N°1, 2012:2).

Sumado a lo anterior, se observa que esta forma violenta de solucionar los problemas se relaciona con la competencia del lenguaje verbal, en el sentido de que, al no poseer las palabras necesarias para expresar sus sentimientos, disgustos, o problemas que les acontecen, recurren a los garabatos y jergas de un lenguaje más bien informal. Además, se establece que los jóvenes no han desarrollado la capacidad de argumentar y reflexionar en torno a sus ideas, como por ejemplo cuando se les pregunta por qué no les gusta una actividad, solo responden porque no les gusta.

9.1.9 Competencia de efectividad personal

Al abordar la competencia de efectividad personal, referida a “hacer las cosas bien” (Fundación Chile, 2002:7), se establece que existe un interés por parte de los jóvenes por realizar las diversas tareas que les otorgan en el espacio del trabajo de manera adecuada, *“(...) tener la disposición y no dejarlo (...) bien con buena voluntad para hacer las tareas que dice el jefe”*

Esto además, se encuentra relacionado con la competencia de motivación por aprender, en cuanto a si “está presente la iniciativa de

aprender constantemente cosas nuevas y posibilidad de ascender de puesto en el trabajo” (Fundación Chile, 2002:7), ya que, a pesar de que los jóvenes poseen una personalidad más bien cortoplacista como se señalaba anteriormente, éstos poseen la disposición para aprender cosas nuevas en relación a poder desarrollar de buena manera su trabajo, *“Yo creo que es importante por ejemplo aprender bien lo que uno tiene que hacer, porque o si no se puede mandar puras cagadas uno po tía”* (Entrevistado N°1, 2012: 3)

A pesar de que poseen este interés por aprender nuevas cosas y así obtener un mayor desempeño dentro de sus espacios laborales, esta situación se ve debilitada con el aspecto de su personalidad que posee relación con la tolerancia a la frustración. Mediante la experiencia como estudiante en práctica inserta en el Centro Semi Cerrado La Cisterna, se establece que los jóvenes se ofuscan rápidamente cuando algo no les resulta, o no entienden ciertas cosas que se les está enseñando.

9.1.10 Intereses laborales

Finalmente, pasando al área de intereses laborales que presentan los jóvenes entrevistados, se manifiesta que, si bien mencionan a través de sus discursos que no poseen las capacidades para seguir continuando sus estudios, cuando se les pregunta sobre sus intereses en este ámbito, establecen que les gustaría seguir estudiando, sin embargo, esta situación se ve condicionada al tiempo de duración de la carrera universitaria, *“En prevención.... Eh, prevención de riesgos, pero un técnico no mas po. Porque una carrera es muy larga po tía, no tengo paciencia yo”* (Entrevistado N°4, 2012: 2).

Sumado a lo anterior, se observa que si bien la tendencia de los jóvenes que se encuentran trabajando se orienta hacia el área de la construcción, trabajo en bodega, labores que no requieren mano de obra calificada, presentan la necesidad y el interés de desempeñarse en otros ámbitos, descritos anteriormente.

9.2 Síntesis de los resultados obtenidos

Es así que, a modo de síntesis, las competencias de empleabilidad que debiesen ser abordadas para el desarrollo de éstas en los jóvenes, ya que no se encuentran presente en los discursos de éstos son, primeramente,

la competencia de autoafirmación, en el sentido de fortalecer e identificar las habilidades que posee la población objetivo.

En segundo lugar, y como se mencionaba anteriormente, resulta fundamental trabajar las habilidades verbales, en el sentido de ampliar el espectro del lenguaje, con el objetivo de que los jóvenes posean las herramientas necesarias para expresar correctamente lo que les acontece, principalmente en espacios de carácter más bien formal, como lo es el ámbito laboral.

Esta competencia además contribuirá al área de resolución de problemas, ya que se observa que, la principal causa de la ofuscación y el escaso control de impulsos que adquieren los jóvenes al momento de solucionar diversos conflictos que se le presentan en la cotidianidad. Sumado a esto, es primordial fortalecer la capacidad argumentativa de los jóvenes, en conjunto con su capacidad de reflexión.

A su vez, cobra vital importancia, para mantener un trabajo, y desarrollarse en este espacio de manera óptima, fomentar la competencia relacionada con la iniciativa y emprendimiento, tomando las malas experiencias anteriores que los jóvenes poseen como aprendizaje. Este ámbito además, debiese trabajarse conjuntamente con la competencia de planificación y gestión de tareas, para lograr este buen desempeño laboral.

Por otro lado, hay competencias que se encuentran más bien desarrolladas en los jóvenes, tales como la de interacción, habilidades no verbales, trabajo en equipo, efectividad personal y motivación por aprender. Si bien se establece que los jóvenes poseen estas competencias, es fundamental fortalecerlas y continuar el trabajo en torno a ellas, ya que éstas son la base para desarrollar aquellas que no se presentan, y que se encuentran descritas anteriormente.

9.3 Matriz de vaciado

Para finalizar, se presenta el análisis realizado a través de la matriz de vaciado, con el objetivo de facilitar la comprensión del ejercicio de análisis realizado.

FIGURA N° 6 MATRIZ DE VACIADO

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencias de empleabilidad	Habilidades sociales	Habilidades de autoafirmación	Se observa que los jóvenes no son capaces de reconocer las diversas habilidades que poseen para entablar relaciones, o conocer gente nueva. En general, todos los jóvenes entrevistados reconocen sus aspectos negativos más que los positivos.	<p><i>“C: Claro, y qué crees tú que debieses mejorar para tener una pega, como qué aspectos de tu personalidad por ejemplo.</i></p> <p><i>E: Bueno, casi todo jajaja (...) tomar atención. Cambiar mi carácter, todo eso”</i></p> <p><i>“Eh (silencio)... controlar mis impulsos, cuando el jefe me esté retando... Salto al tiro, le mando un par de chuchadas y ahí queda jajajaja”</i></p>
		Habilidades de interacción	Los jóvenes que participaron de la entrevista son capaces de reconocer que existen diversos espacios de interacción, y que por lo mismo se deben comportar de diferente manera. Afirman que el lenguaje debe cambiar y adaptarse según sea cada situación en específico. Por otro lado, manifiestan que es importante relacionarse con diferentes tipos de personas y conocerlas antes de emitir juicios. El respeto es un aspecto que establecen todos los jóvenes entrevistados como un aspecto fundamental para entablar relaciones.	<p><i>“Qué aspectos creo necesarios, eh, mira no sé pienso que primero que todo las personas sean sinceras, que no estén escondiendo algo detrás de lo que estén diciendo o haciendo, esperando también que respeten las decisiones de los demás, lo que piensen, sus ideologías. ¿Me entiendes?”</i></p>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencias de empleabilidad	Habilidades sociales	Habilidades verbales	Los jóvenes en general afirman que poseen un lenguaje más bien limitado a la hora de entablar diversos tipos de conversación, sin embargo muestran preocupación frente a esta situación ya que mencionan que en reiteradas ocasiones no pueden expresar correctamente lo que les acontece, utilizando generalmente diversas jergas y garabatos	<p><i>“No, es que ya le dije po, mando todos a la chucha, como que no encuentro las palabras ¿me entiende? Me cuesta mucho así expresar lo que siento porque no encuentro las palabras y me enoja, porque la gente me reta y me dicen ya po Héctor no hables con garabatos, pero es que yo no sé que otras palabras usar”</i></p> <p><i>“Que siento que me falta aprender más palabras jajaja. O sea yo sé hablar, pero siento que por ejemplo eh, no puedo hablar sin garabatos porque no sé qué palabras usar para eso que digo con las chuchadas”</i></p>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencia de empleabilidad	Habilidades sociales	Habilidades no verbales	En general para los jóvenes los gestos no son muy significativos para ellos, en el sentido de transmitir emociones o sentimientos. Sin embargo, mencionan que debe existir concordancia con lo que las personas manifiestan y su actitud corporal, ya que el lenguaje no verbal expresa algo completamente distinto a lo que las personas afirman.	<i>“(...) porque a veces la gente dice no, si yo estoy bien, pero tiene una cara como de tres metros, entonces igual uno cacha que no está bien po”.</i>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencia de empleabilidad	Competencias laborales	Iniciativa y emprendimiento	La proactividad no se encuentra presente en los discursos de los jóvenes, ya que por lo general solo realizan las actividades y tareas que les corresponden, sin presentar un interés por hacer más cosas de las que les pide. Por otro lado, se observa que la falta de iniciativa y emprendimiento se debe a malas experiencias anteriores.	<i>“Ah, es que soy medio lento yo para eso jajaja. Casi siempre hago lo que me piden no más po. Me pongo las de clavo y salgo corriendo jajaja. Si me lo piden yo lo hago, pero que diga así por mis propias ganas, yo creo que no”</i> <i>“Porque antes cuando estaba trabajando en la bodega, vi unos pales para desarmar y me puse a hacerlo po, llegó el jefe y más lo que me retó. Por eso, puro hacer la pega que a uno le dicen no más po”. 3</i>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencia de empleabilidad	Competencias laborales	Planificación y gestión de tareas	Esta subvariable no se presenta en los discursos de los jóvenes entrevistados, ya que su personalidad, por lo general es muy cortoplacista	<p><i>“C: Ah, tu quieres sacar un título</i></p> <p><i>E: Pero un técnico no mas po.</i></p> <p><i>C: Por qué un técnico no más</i></p> <p><i>A: Porque una carrera es muy larga po tía, no tengo paciencia yo”.</i></p> <p><i>“Es importante trabajar para mi, más que todo en la situación en la que estoy para generar recursos económicos. Para mi mantención, para tener alguna actividad, pero más que todo para tener también algo que hacer, para... Bueno, trabajar influye también en el tema de la reinserción eh, porque igual por ejemplo yo quiero seguir estudiando y ser profesional, pero a veces pienso que es muy larga una carrera porque también a veces uno necesita cuestiones, para la vida personal de uno, tener algo para salir a carretiar jajaja”</i></p>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencia de empleabilidad	Competencias laborales	Trabajo en equipo	<p>Los jóvenes catalogan de manera positiva el trabajo en equipo, manifestando que es primordial el apoyo para realizar las diversas tareas y responsabilidades laborales. Por otro lado, afirman que un buen clima laboral es fundamental para la motivación, comodidad, y para realizar un trabajo de calidad.</p>	<p><i>“Porque a veces uno igual se siente solo en la pega, y son los compañeros, si te llevas bien con ellos, los que te motivan para seguir yendo. Así también cuando necesito ayuda o no sé cómo hacer algo les pido ayuda po”.</i></p> <p><i>“Es que es importante porque cuando uno sabe algo le pregunta al que sabe po, entonces así hay que ayudarse entre todos igual po”.</i></p> <p><i>“ (...) igual afecta trabajar en un lugar con mala onda, como que te influye a ti también, andas como enojado, no te llevas bien con la otra gente, a la final como que te da miedo porque sientes que tienen envidia o que te pueden cagar así en cualquier momento</i></p>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencia de empleabilidad	Competencias laborales	Resolución de problemas	<p>Se observa, a partir del análisis de las entrevistas, que los jóvenes presentan serias dificultades para el control de impulsos, y ellos mismos lo manifiestan así. Por otro lado, se ofuscan rápidamente ya que poseen escasa tolerancia a la frustración. Esto se encuentra ligado a la falta de lenguaje para expresar sus sentimientos, emociones, disgustos, etc.</p>	<p><i>“Depende igual, porque yo soy chispita, me dicen una yo contesto dos, y usted ha visto igual como somos acá po, a puras chuchadas nos tratamos (...)”</i></p> <p><i>“controlar mis impulsos, cuando el jefe me esté retando... Salto al tiro, le mando un par de chuchadas y ahí queda”</i></p> <p><i>“igual soy un poco impulsivo, como que algo no me gusta y al tiro así me enojo o no sé po, mando todo a la chucha”</i></p>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Competencia de empleabilidad	Competencias laborales	Efectividad personal	Se observa que existe un interés por parte de los jóvenes por realizar los diversos ámbitos del trabajo de manera adecuada.	<p><i>"(...)tener la disposición y no dejarlo (...) bien con buena voluntad para hacer las tareas que dice el jefe"</i></p> <p><i>" (...)ya que siempre cuando me propongo algo, acepto hacer algo o realizar algo, lo acepto y acepto su propósito".</i></p>
		Motivación por aprender	A pesar de que los jóvenes poseen una personalidad más bien cortoplacista como se señalaba anteriormente, si poseen la disposición para aprender cosas nuevas en relación a poder desarrollar de buena manera su trabajo.	<i>"Yo creo que es importante por ejemplo aprender bien lo que uno tiene que hacer, porque o si no se puede mandar puras cagadas uno po tía".</i>

Categoría	Variable	Subvariable	Caracterización	Citas
Social	Interés laboral	Área de construcción	No se presenta en los discursos de los jóvenes entrevistados	
		Área de gastronomía	Se presenta en uno de los jóvenes entrevistados	<i>“Me gusta mucho la cocina porque yo ya estudié cocina”</i>
		Área de electricidad	No se presenta en los discursos de los jóvenes presentados	
		Área de técnico automotriz	No se presenta en los discursos de los jóvenes presentados	
		Área profesional (educación universitaria)	Se observa que los jóvenes presentan la intención de continuar estudios profesionales, sin embargo esto es condicionado al tiempo de duración de la carrera profesional.	<i>“En prevención.... Eh, prevención de riesgos, pero un técnico no mas po. Porque una carrera es muy larga po tía, no tengo paciencia yo”</i>

4.3 Conclusiones

De acuerdo a la hipótesis para este estudio, orientada a que las competencias de empleabilidad son fundamentales para la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, se establece que tanto a nivel teórico como en el análisis realizado a los discursos de los jóvenes entrevistados, las áreas descritas anteriormente son imprescindibles a la hora de pensar en la reinserción social y laboral de los jóvenes. Sin embargo, es necesario precisar que ciertas competencias poseen mayor importancia que otras, a partir de las necesidades que se vislumbran desde este análisis.

En este sentido, un aspecto importante que surge, y que no había sido vislumbrado anteriormente, es que, resulta imperante trabajar el control de impulsos y la tolerancia a la frustración en la población objetivo, para potenciar y desarrollar las competencias de empleabilidad propuestas. Este aspecto influye directamente en el escaso manejo que poseen en diversas competencias, tales como la resolución de problemas, trabajo en equipo y habilidades verbales. Se establece entonces que, si esto no se trabaja, no se podrán abordar y desarrollar estas áreas que apuntan a la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley.

Relacionado con lo anterior, es necesario entregarle a los jóvenes herramientas verbales, con el fin de ampliar su espectro de lenguaje, en cuanto a la utilización de palabras. Este ámbito también es importante para los jóvenes ya que mencionan que les gustaría expresarse de distinta manera, sin embargo, no cuentan con el lenguaje necesario, recurriendo así a la utilización de los garabatos. *“No, es que ya le dije po, mando todos a la chucha, como que no encuentro las palabras ¿me entiende? Me cuesta mucho así expresar lo que siento porque no encuentro las palabras y me enoja, porque la gente me reta y me dicen ya po Héctor no hables con garabatos, pero es que yo no sé que otras palabras usar” (Entrevistado N°1, 2012:3).*

Por otro lado, un espacio importante de rescatar, y que se encuentra dentro de los modelos teóricos de intervención es el trabajo en equipo. Los jóvenes manifiestan que es importante para ellos contar con compañeros de trabajo que sean capaces de otorgarles ayuda cuando ellos lo necesiten. Además, afirman que el clima laboral ameno influye en realizar de manera adecuada su trabajo, además de motivar la asistencia a este espacio. *“Porque a veces uno igual se siente solo en la pega, y son los compañeros, si te llevas bien con ellos, los que te motivan para seguir*

yendo. Así también cuando necesito ayuda o no sé cómo hacer algo les pido ayuda po” (Entrevistado N°4, 2012: 4).

Otro punto que no estaba considerado dentro de esta investigación, pero que resulta importante es la necesidad de ampliar la oferta en cuanto a capacitaciones que ofrece SENAME, ya que son los mismo jóvenes quienes manifiestan que poseen otras áreas de interés tales como prevención de riesgo, enfermería y gastronomía.

Es así que, se concluye que los modelos teóricos propuestos, de las competencias de empleabilidad de la Fundación Chile, y el modelo Socioeducativo propuesto por SENAME coincide con los intereses y necesidades presentes en los jóvenes. Sin embargo, para desarrollar las competencias de empleabilidad, apuntando a la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley, resulta fundamental resolver los aspectos descritos anteriormente, y los nudos obstaculizadores que se desarrollan a continuación.

Sumado a lo anterior, uno de los aspectos que se debiesen incorporar para futuras investigaciones es ampliar la cantidad de entrevistados que corresponde a la muestra, con el objetivo de identificar a cabalidad las necesidades e intereses laborales de todos los jóvenes que se encuentran cumpliendo condena en el Centro Semi Cerrado La Cisterna.

A su vez, profundizar en las capacidades que poseen los jóvenes para desarrollar diversos tipos de trabajo. Es decir, trabajar en aquellas habilidades específicas a desarrollar en los diversos espacios laborales de interés de los jóvenes, relacionado con los ámbitos de capacitación a las cuales éstos puedan acceder.

En este sentido, y, en concordancia con la idea anterior, se establece que las competencias de empleabilidad propuestas en este estudio investigativo, son la base para desarrollar estas habilidades cualificadas de cada trabajo en particular.

Se propone entonces, que éstas son las competencias básicas que los jóvenes debiesen desarrollar y fortalecer para lograr el fin último de las intervenciones que se realizan en este centro, la reinserción social de los jóvenes infractores de ley. Esto, a partir de lo vislumbrado a nivel teórico y de las necesidades e intereses presentados en los discursos de los jóvenes entrevistados.

En cuanto a los nudos que obstaculizan el despliegue de las competencias de empleabilidad de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna, se observa, a partir del trabajo investigativo realizado y también de la inserción como estudiante en práctica de esta institución, que uno de los principales obstaculizadores son las reiteradas inasistencias de los jóvenes al centro, legalmente llamado incumplimiento de condena. Al ser el Centro Semi Cerrado un espacio de cumplimiento en el medio libre, los jóvenes tienen la autorización de salir por el día, luego de realizar las actividades correspondientes a su plan de intervención, y en la noche regresar al centro para pernoctar. Esto influye en la continuidad de los procesos de intervención, ya que se ven interrumpidos constantemente por esta situación, por lo que el aprendizaje, en particular de las competencias de empleabilidad no es realizado a cabalidad.

Por otro lado, se establece como fundamental, para potenciar y desarrollar las competencias de empleabilidad, trabajar el control de impulsos con los jóvenes y la tolerancia a la frustración, ya que la mayoría de ellos afirma tener problemas en relación a esa temática, lo que podría traer como consecuencia el despido de los espacios laborales y problemas al entablar relaciones sociales, lo que influye directamente en el objetivo central de la institución, que es la reinserción social de estos jóvenes.

Otro de los nudos obstaculizadores que se visualizan corresponde al espacio en donde se pueda desarrollar un plan de intervención orientado al desarrollo de estas competencias de empleabilidad, ya que, al momento de insertarse como estudiante en práctica y realizar una propuesta de intervención, se señaló que no existía disponibilidad de horario para realizar otro taller. Debido a esta situación, esta área de trabajo se debiese acoplar a otro espacio ya establecido.

Como se hizo mención en los apartados anteriores, actualmente las competencias de empleabilidad son altamente valoradas por los empleadores, por lo que, al desarrollar éstas mediante la aplicación del diseño de intervención propuesto por la estudiante (ver anexo 7), supone otorgar un piso base para la urgente necesidad de incorporar a los jóvenes al mundo del trabajo.

Fernández establece que existen dos tipos de competencias, aquellas que son de carácter más técnico y que responden a las particularidades que posee cada trabajo en particular. Por otro lado, existen las competencias genéricas, que son homologables a las competencias de empleabilidad. En este sentido, este autor explicita que

“los empleadores no están satisfechos con las habilidades genéricas que poseen los trabajadores (...) los empleadores valoran las habilidades de empleabilidad genéricas por encima de las habilidades específicas” (Fernández, 2005: 16).

Así, Ducci plantea que “particularmente los países en desarrollo enfrentan la necesidad de encontrar nuevas y más favorables formas de inserción en el concierto internacional en profunda transformación. Deben recurrir para ello a su más abundante,preciado e inagotable recurso: su gente. De ahí, la importancia y proyección que el modelo de competencia de empleabilidad ofrece a los países en desarrollo” (Ducci, 1996: 2).

Frente a este escenario actual es que resulta fundamental desarrollar en los jóvenes infractores de ley estas competencias de empleabilidad, de manera tal que se asegure la posibilidad de insertarse laboralmente. Además, se infiere, a partir de la investigación realizada, que la inserción laboral es una forma de reinserción social, ya que otorga la posibilidad de integrarse y ser parte de ésta, respondiendo a los patrones y paradigmas imperantes en la sociedad de consumo. Es decir, no solo se está apuntando a una transformación que satisfaga las necesidades de los jóvenes infractores de ley, sino que además son constituidos como factores positivos en cuanto a contribuir al crecimiento del sistema económico del país.

“Una población bien educada y poseedora de diferentes habilidades es esencial para la creación, adquisición, diseminación y utilización del conocimiento en la producción. Entre mayor sea el capital humano – entendido como los conocimientos y habilidades que cada persona posee y que puede aportar al proceso productivo – mayor será la productividad y por ende mayor será el crecimiento económico” (Instituto Nacional de Estadísticas INE, 2011: 11)

CAPÍTULO V

11. Articulación procesos de Investigación e Intervención

FIGURA N° 7 Proceso de Investigación e Intervención

	Fenómeno	Objetivo general	Proceso	Resultados
Proceso De Investigación		Determinar aquellas competencias de empleabilidad que contribuyen en la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna,	El proceso surge desde la necesidad de indagar y conocer sobre aquellos aspectos necesarios para la reinserción social de los jóvenes infractores de ley. Así, se realizó un marco teórico que abarcó aquellos aspectos fundamentales para comprender la reinserción social, así como también el contexto en el cual se sitúa la población objetivo. Se estableció un modelo teórico de intervención para la reinserción social. Se realizaron entrevistas semi estructuradas a los jóvenes que corresponden a la muestra de esta investigación	En la intervención con fin de reinserción social de la población objetivo se deben incorporar competencias de empleabilidad orientadas a la iniciativa y efectividad personal, lenguaje verbal, capacidad de negociación. Trabajar el control de impulsos y la tolerancia a la frustración. Se debe ampliar la oferta laboral que establece el Centro Semi Cerrado La Cisterna, con el objetivo de cumplir con los intereses y necesidades de los jóvenes, contando con ofertas laborales estables y flexibles para cumplir con las exigencias de cumplimiento de su condena.
Proceso De Intervención	Reinserción social y laboral de jóvenes infractores de ley.	“Contribuir a la reinserción social de los jóvenes infractores de ley pertenecientes este Centro, a través del diseño de Programa de Desarrollo de Habilidades psicosociales y Competencias Laborales”	Durante el proceso de investigación se otorgan elementos para la construcción de la intervención. Se realizan entrevistas con expertos para validar tanto la metodología de trabajo de las sesiones de competencias habilitantes como para el diseño de la bolsa de trabajo. Se realizó evaluación de los contenidos del programa a cuatro jóvenes del centro.	Se diseña el programa de promoción de competencias de empleabilidad para la reinserción social de los jóvenes infractores de ley y se elabora diseño de bolsa de trabajo, con los intereses y necesidades manifestadas por los jóvenes entrevistados.

Fuente: Elaboración propia, 2012

11.1 Articulaciones Epistemológicas

Es menester precisar que el paradigma epistemológico que rige ambos procesos es el funcionalismo sistémico, entendiendo a éste desde lo que el autor Mascareño menciona como “orientación sistémica contextual”, quien propone que el desafío de la intervención “radica en captar las especificidades de cada sistema para, en su lenguaje, ofrecer las distinciones que la intervención busca ofrecer” (Mascareño, S/F: 1), particularmente en este estudio, la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley pertenecientes al Centro Semi Cerrado La Cisterna.

Es así que este mismo autor propone que, mediante esta corriente epistemológica, cuando se logra instalar esta especificidad, es el mismo sistema quien reconoce la propiedad y conveniencia de adoptar esta distinción ofrecida y de comenzar a operar en el sentido que la intervención lo propuso (Mascareño, S/F: 1). Es decir, el sistema que se está trabajando procesa esta intervención como necesidad, aumentando así su complejidad, recordando siempre que el entorno es más complejo que el sistema, por lo que para este último es fundamental aumentar su complejidad y especificidad.

En este sentido, se observa que esta articulación se ve reflejada en la construcción del problema de investigación y de intervención, ya que como se mencionó, es deber de SENAME, particularmente del Centro Semi Cerrado La Cisterna, diseñar intervenciones orientadas a la reinserción social de los jóvenes infractores de ley, Sin embargo, como bien lo explicita Mascareño, las intervenciones deben poseer aspectos que seduzcan e irriten al sistema, para que éste incorpore la intervención como necesidad, no visualizando el fin último que es el “normar” las conductas de los jóvenes. Es por esto que, en el diseño de intervención se incorporó aquellos aspectos establecidos como importantes desde el análisis de las entrevistas realizadas.

Es así que el modelo de competencias de empleabilidad propuesto cumple con los requisitos teóricos para la reinserción social, pero además se incorporan elementos cautivantes desde el discurso de los jóvenes. En este sentido, se instala en éstos como una necesidad imperante la de incorporarse al mundo del trabajo. Un factor fundamental de seducción e irritación que promueve este modelo es el de adquirir habilidades necesarias para insertarse laboralmente, en donde los jóvenes tendrán la oportunidad de contar con un sueldo estable y así satisfacer las necesidades que antes eran cubiertas mediante distintos tipos de infracción penal, relacionadas principalmente con situaciones de robo. En el

sentido contrario, sin el desarrollo de las habilidades propuestas, las posibilidades de optar a un trabajo y de mantenerse en éste son más bien reducidas.

11.2 Articulaciones Teóricas/Conceptuales

En cuanto las articulaciones a nivel teórico/ conceptual se observa que se establecieron como aquellos elementos que aportan la comprensión compleja y holística del fenómeno social. En este sentido, en ambos procesos se trabajó con un marco teórico que otorgó complejidad a esta comprensión. Sumado a esto, tanto en el diseño del programa de intervención como en las categorías de análisis para la investigación se utilizó el mismo modelo teórico, basado en las competencias de empleabilidad propuesto por la Fundación Chile.

Frente a esto, es que la articulación se vio reflejada a nivel de fenómeno, ya que se utilizaron las mismas concepciones para el desarrollo de ambos procesos.

Finalmente, mediante el ejercicio de análisis de las entrevistas realizadas, como también de la observación y participación de la estudiante en los diversos talleres que se desarrollan en el Centro Semi Cerrado La Cisterna, se incorporan nuevos elementos para la comprensión del fenómeno, tales como la necesidad de incorporar en el trabajo de reinserción social aspectos formales del mundo laboral, tales como tipos de contrato, renuncias y despidos, Fondo Nacional de Salud FONASA y Administradora de Fondos de Pensiones AFP.

11.3 Articulaciones Metodológicas

En relación a las articulaciones metodológicas, se establece que en una primera instancia la problemática de investigación surgió como necesidad de establecer qué aspectos son necesarios a la hora de pensar y planificar un programa orientado a la reinserción social y laboral de los jóvenes infractores de ley. Es por ello que se desarrolló la pregunta de investigación en torno a la necesidad de intervención, como proceso fundamental en el diseño del programa.

Continuando con la idea anterior es que surgió otra articulación metodológica durante el desarrollo de ambos procesos, ya que, en la medida en que se fueron vislumbrando nuevos aspectos e información, éstos fueron trasladados paulatinamente a la planificación de la intervención. Así, se utilizaron los diversos espacios de práctica para vislumbrar aquellas pautas conductuales que sirvieron para el desarrollo de una metodología de trabajo más efectiva con la población objetivo. Esto se ve reflejado por ejemplo, en realizar sesiones de menor duración, ya que los jóvenes, como se planteó, poseen una personalidad más bien

concreta y las situaciones de aburrimiento son reiteradas, por lo que sesiones más cortas podrían ser más efectivas en cuanto a los aprendizajes adquiridos.

Sumado a esto, en ambos procesos la participación de los jóvenes fue fundamental a la hora planificar y realizar la intervención, en concordancia con los intereses y necesidades que éstos presentaban. A su vez, la participación de los sujetos se ve reflejada en la investigación a través de la técnica de investigación de entrevistas semi-estructuradas, espacio en el cual los mismos jóvenes manifiestan, a su parecer, cuáles son los aspectos necesarios a la hora de intervenir aquellas competencias de empleabilidad necesarias para insertarse social y laboralmente. Este punto fue de vital importancia para ambos procesos ya que se genera un proceso de articulación entre la teoría, referida a los modelos de intervención, con la práctica, haciendo referencia a las necesidades y contexto en el cual se sitúan los jóvenes infractores de ley del Centro Semi Cerrado La Cisterna. Por otro lado, el aspecto de la participación se vio reflejado además en la evaluación que realizaron los jóvenes de los contenidos del programa propuesto.

11.4 Articulaciones ético/políticas

Resulta fundamental establecer, para ambos procesos, cuáles son aquellas posturas e ideologías ético/ político valórico que permean el quehacer disciplinar, como componente de la comprensión social compleja, y que es, finalmente, el horizonte de transformación que se desea alcanzar con el desarrollo del proceso de investigación e intervención. Es así que, ambos apuntan a una sociedad que posea igualdad de oportunidades, integradora y no estigmatizante, ya que, como se explicaba anteriormente, las carreras delictivas no se inician solo por factores individuales, sino también por una serie de aspectos que inciden al momento de tomar la decisión de cometer el delito.

Como bien lo plantea Alicia Ortega,

“La gran revolución cultural a darse en Chile tiene relación con el campo de las relaciones humanas. Con el nuevo sentido que tiene que darse a estos viejos términos, alguien dijo que lo que constituirá el rasgo más representativo de esta época no será el vuelo hacia la luna, sino el descubrimiento del “otro”, no considerado ya como un adversario, ni tampoco como un objeto, sino como otro ser vivo como uno, con nuestros mismos intereses, deberes y derechos; y con idéntica posibilidad de disfrutar la vida, con las mismas oportunidades” (Ortega, 1972: 3).

Así, cobra vital importancia la intervención e investigación realizada, ya que no solo basta con trabajar de manera individual con los jóvenes infractores de ley, sino que se necesita instalar, a nivel de sociedad, la necesidad de mirar al otro, en este caso los jóvenes infractores de ley, no desde la competencia y la desconfianza, sino otorgarles nuevas oportunidades de reinserción social, desde un ámbito laboral como se trabajó aquí. Pero además, una integración a nivel educacional, comunitaria, que puedan acceder a los servicios públicos sin miedo a la estigmatización, como se ha vivenciado en casos del Centro Semi Cerrado La Cisterna.

Sumado a lo anterior, esta articulación se ve reflejada primeramente en la investigación con la importancia de legitimar los discursos que poseen los sujetos, atendiendo sus necesidades e intereses. En el caso de la intervención, apuntando a validar los aspectos positivos que poseen estos jóvenes, ya que, como se estableció en los apartados anteriores, han adquirido un etiquetamiento negativo por parte de la sociedad y del sistema en general.

12. Reinterpretación del fenómeno y aprendizajes disciplinares

La realidad, y por consiguiente los fenómenos sociales, se encuentran en constante movimiento, así como también los horizontes de transformación. Es por esto que resulta fundamental esclarecer que la comprensión e interpretación de los fenómenos sociales es un proceso inacabado.

Como bien lo plantea Olga Vélez Restrepo, “la invitación no es sólo a aprender sino a desaprender, asumiendo a conciencia las inseguridades que ello supone” (Vélez Restrepo, 2003: 37). Es decir, no solo los procesos de aprendizaje son inacabados, sino también los procesos de intervención e investigación, ya que tanto profesionales como sujetos de intervención se encuentran en constante retroalimentación y crecimiento.

Por ello, es fundamental relevar el conocimiento adquirido frente a las diversas experiencias, así como también los discursos que poseen estos sujetos, que no hacen otra cosa que contribuir al crecimiento profesional. Es por esto que, según lo expuesto por María Lucia Martinelli, es necesario comprender que el cotidiano no es transparente, es lleno de opacidades y contradicciones. Es complejo y contradictorio. Por eso debemos saber leer lo cotidiano, la coyuntura. Aprender a no tener certezas previas. No anticipar las respuestas. Son las personas las que nos hacen las preguntas más difíciles, y son las más críticas.

Extender el oído. Saber esperar la palabra del otro, escuchar. Quién eres, de dónde vienes (Martinelli, 2012).

Es así que, resultó imperante incorporar el discurso de los jóvenes infractores de ley, vislumbrando sus propias necesidades e intereses, para lograr una intervención efectiva y transformadora, “el llamado es a confrontar teorías y discursos, con el cúmulo de situaciones nuevas que a diario se presentan y con una disposición abierta que trascienda la constatación o verificación con el fin de no dejarnos amarrar, sino dejarnos interpelar permitiendo que surja el propio pensamiento” (Vélez Restrepo, 2003: 38). En palabras de Vélez Restrepo, es que actualmente existe un desplazamiento de categorías economicistas, ligadas a una sociedad de consumo, hacia una satisfacción de las necesidades a través de expectativas, deseos y aspiraciones, no solo materiales, sino también simbólicas y culturales (Vélez Restrepo, 2003: 37)

A su vez, Teresa Matus plantea “el sujeto se construye en la tensión entre el pasado, el presente y el futuro (...) la resignificación por parte del sujeto, a través de la capacidad de narración del sujeto de su propia historia” (Matus, 2004:13). Por esta razón es resulta esencial relevar los discursos de los jóvenes, para comprender así el fenómeno de la delincuencia juvenil, cómo ellos construyen su historia, su pasado, presente y futuro.

Uno de los desafíos que se vislumbran, es finalmente hacerse cargo de la reinserción de estos jóvenes, no solo como profesionales, sino como sociedad. Adquirir un compromiso ético, otorgándoles nuevas oportunidades, nuevos espacios de inserción. Por ello, resulta fundamental realizar una intervención a nivel social, porque desde esta experiencia se observa, al contrario de lo que se piensa o se adquiere como imaginario social, que estos jóvenes poseen las capacidades suficientes para desarrollar cualquier tipo de actividad (social, laboral, educacional), solo que éstas se ven permeadas por el discurso negativo que posee la sociedad frente a ellos.

Bibliografía:

- Caballo, Vicente. *“Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales”* Siglo XXI. Madrid. Año 1999.
- CEPAL. *“Adolescencia y juventud en América Latina y el Caribe: problemas oportunidades y desafíos en el comienzo de un nuevo Siglo”* Santiago, Publicación de Naciones Unidas. Año 2007.
- Gómez Da Costa A. *“Pedagogía de la Presencia”*. Editorial Losada, Buenos Aires. Año 1995.
- Delgado, J y Gutiérrez, J. *“Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales”*. Proyecto Editorial Síntesis Psicología. Año 1999.
- Ducci, M. *“El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas”*. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato, México. Año 1996.
- Fernández, G. *“Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos”* Barcelona: Ediciones Deusto. Año 2005.
- Fundación Chile. *“Programa de Competencias para el Trabajo”*. Programa de Competencias Laborales. Año 2002.
- Hein, A., *“Factores de riesgo y delincuencia juvenil: revisión de la literatura nacional e internacional.”*, Fundación Paz Ciudadana, Santiago, Chile. Año 2004.
- Hernández, R. y Baptista, P. *“Metodologías de la investigación”*. México: McGraw Hill. Año 2003.
- Instituto Nacional de Estadísticas. *“Vigencia del concepto Capital Humano: Hacia una medición acorde con el advenimiento de la sociedad del conocimiento”*. Santiago, Chile. Año 2011.
- Martinelli, M. *“Ponencia en Seminario Palabras y Cosas para el Trabajo Social”*. Universidad Alberto Hurtado. Santiago, Chile. Año 2012
- Mascareño, A. *“Sociología de la intervención: orientación sistémica contextual”*. Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile. Año 2011.

- Matus, T. *“La Reinención de la memoria. Indagación sobre el proceso de profesionalización del Trabajo Social Chileno 1925-1965”*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile. Año 2004
- Matza, D. *“El Proceso de Desviación”*. Editorial Taurus, Madrid, Año 1981.
- Ortega, A. *“El trabajo social y la nueva sociedad”*. Universidad de Chile. Depto. De Política y Acción Social. Santiago, Chile. Año 1972.
- Rodríguez, G.; Gil, J. & García, E. *“Metodología de la investigación cualitativa”*. Málaga: Aljibe. Año 1999
- Rosado, L. *“Kids are different: how knowledge of adolescent development theory can aid in decision-making in court”*, American Bar Association, Juvenile Justice Center and Juvenile Law Centre. Año 2002
- Servicio Nacional de Menores. *“Sistema Nacional de atención socioeducativo para adolescentes infractores de ley. Período 2006 – 2010”*. (Versión digital) Disponible en: <http://www.sename.cl> Año 2007.
- Tellis, W. *“Introduction to Case Study. The Qualitative Report”* Volume 3, Number 2. Año 1997. [Versión electrónica] Disponible en <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR3-2/tellis1.html>).
- Thieme, C. *“El desarrollo de las competencias de empleabilidad en dos Universidades Chilenas. Un estudio empírico”*. Revista Oikós. Santiago, Chile. Año 2007.
- Vásquez C. *“Predicción y prevención de la delincuencia juvenil según las teorías del desarrollo social”*, en: Revista de Derecho, Vol. XIV, julio 2003, pp. 135 – 158, Universidad Austral, Valdivia.
- Vélez Restrepo, O. *“Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y Tendencias Contemporáneas”*. Ed. Espacio. Buenos Aires, Argentina. Año 2003.
- Villa, A. y Pobrete, M. *“Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas”*. Universidad de Deusto. Bilbao, España. Año 2007.

Anexos

Anexo 1: Modelo de competencias laborales Fundación Chile

COMPETENCIAS BÁSICAS		
→	Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que corresponden a conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.	↓
COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD		<i>Ejemplos:</i> <i>Habilidades de lenguaje y comunicación. Aplicación de números. Uso básico de tecnologías. Gestión de sí mismo.</i>
→	Son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo. Incluyen las competencias básicas, pero en este caso aplicadas a la "demanda compleja" que implica integrarse al mundo laboral.	↓
COMPETENCIAS CONDUCTUALES		<i>Ejemplos:</i> <i>Comunicación. Iniciativa y emprendimiento. Trabajo en equipo. Efectividad personal. Planificación y gestión de proyectos. Aprender a aprender. Solución de problemas. Uso de tecnologías de información.</i>
→	Son aquellas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de <i>atributos personales</i> más que en términos de <i>estándares mínimos de desempeño</i> , de una actividad o tarea.	↓
COMPETENCIAS FUNCIONALES		<i>Ejemplos:</i> <i>Orientación a resultados. Iniciativa. Innovación. Negociación. Flexibilidad. Rigurosidad.</i>
→	Frecuentemente se les denomina como competencias técnicas y son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según estándares y calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.	↓
		<i>Ejemplos:</i> <i>Efectuar mantención a un equipo. Planificar una inspección. Elaborar un plan de negocio. Administrar reclamos y objeciones. Evaluar el desempeño de un supervisado.</i>

Anexo 2: Resumen ejecutivo Ley 20.084 Sobre Responsabilidad Penal Adolescente.

- Crea por primera vez en Chile un sistema de Justicia Juvenil Especializado.
- Elimina la Figura del discernimiento.
- Reconoce una responsabilidad penal especial a los Adolescentes entre los 14 y 18 años.
- Define un conjunto de sanciones especiales para menores de edad.
- Incorpora principios de la Justicia Restaurativa.
- Define la necesidad de un Juez de Control de ejecución.

Contenidos de la Ley 20.084

- Regula la responsabilidad penal de los adolescentes por los delitos que cometan.
- El procedimiento para la averiguación y establecimiento de dicha responsabilidad
- La determinación de las sanciones procedente y la forma de ejecución de éstas.

Fines de la Ley

- Las sanciones y consecuencias que esta ley establece tienen por objeto hacer efectiva la responsabilidad de los adolescentes por los hechos delictivos que cometan, de tal manera que la sanción forme parte de una intervención socioeducativa amplia y orientada a la plena integración social.

Público objetivo de la Ley 20.084 (Artículo 3)

- La presente Ley se aplicará a quienes al momento en que se hubiere dado principio de ejecución del delito sean mayores de catorce y menores de dieciocho años, los que, para los efectos de esta ley, se consideran adolescentes. En el caso que el delito tenga su inicio entre los catorce y los dieciocho años el imputado y su consumación se prolongue en el tiempo más allá de los dieciocho años de edad, la legislación aplicable será la que rija para los imputados mayores de edad.

Anexo 3: Sanciones Ley 20.084

No privativas

- Amonestación
 - Multa
 - Reparación del Daño
 - Servicios en Beneficio de la Comunidad
 - Libertad Asistida
 - Libertad Asistida Especial
 - Prohibición de conducir vehículos motorizados
- Sename es el órgano responsable de la ejecución de estas sanciones a través de organismo colaboradores acreditados.
- Los organismos colaboradores acreditados son instituciones privadas sin fines de lucro financiadas con presupuesto público través de de un proceso de licitación (Ley 20.032)
- El financiamiento se otorga por adolescente “atendido” (plazas) y tiene un valor estable de acuerdo a nivel de especialización de la intervención ofrecida, además de factores de corrección por zona.
- La ejecución puede ser desarrollada hasta por 3 años siempre y cuando medie una buena evaluación de gestión y resultados. Superado este tiempo las plazas de los programas son licitadas nuevamente.

Sanciones de la Ley.

Medio Libre	Duración Máxima	Formas de quebrantamiento
Reparación del daño (Art. 10)	Determinado en función de la modalidad de reparación.	Negativa a reparar el daño o la reparación acordada
Servicio en Beneficio de la Comunidad. (Art. 11)	Entre 30 y 120 horas con un máximo de 4 horas	La inasistencia a prestar el servicio ordenado.

	diarias.	
Libertad Asistida (Art.13)	3 años	Inasistencia a entrevista. Inasistencia injustificada a todo un mes de actividades programadas.
Libertad Asistida Especial (Art. 14)	3 años	Inasistencia a primera entrevista. Inasistencia injustificada a las actividades programadas durante 15 días.

Privativas de libertad

- Internación en régimen Semicerrado con programa de reinserción social.
- Internación en régimen Cerrado con programa de reinserción social.
- Las medidas y sanciones privativas de libertad son ejecutadas directamente por Sename.
- Su financiamiento corresponde a presupuesto público de la nación aprobado anualmente.
- No existe un rasgo de costo, como en el caso de las sanciones y medidas ejecutados en el medio libre (USS)
- Existen evaluaciones negativas respecto de la gestión pública de los centros privativos de libertad, que han llevado a plantearse la posibilidad de privatizar servicios.

Sanciones de la Ley

Medio libre	Duración máxima	Formas de quebrantamiento
Internación en régimen Semicerrado con	5 años para los	Comisión de faltas.

programa RS	menores de 16 años. 10 años para los mayores de 16 años.	Comisión de delitos. No retorno al centro.
Internación en régimen Cerrado con programa de RS (Art. 17)	5 años para los menores de 16 años. 10 años para los mayores de 16 años.	Fuga. Comisión de nuevos delitos

➤ Formas de término

- Cumplimiento: el adolescente culmina el plazo de ejecución determinado por el tribunal.
- Sustitución (Art. 53): la pena podrá sustituirse por una menos gravosa en tanto ello parezca más favorable a la inserción social del adolescente. La sustitución puede ser solicitada por el adolescente o su abogado una vez iniciada la ejecución de la pena. La privación de libertad no podrá ser sustituida por SBC o RD.
- Quebrantamiento: (Art. 52) El adolescente no da cumplimiento a la sanción original. Por ello el tribunal de control de ejecución podrá imponer una pena más gravosa.
- Remisión: (Art. 55) El saldo de condena podrá ser remitido si se ha dado cumplimiento a los objetivos pretendidos con su imposición. Para ello será necesario un informe favorable del SENAME. Su solicitud solo será posible una vez que se diere cumplimiento a la mitad de la sanción originalmente impuesta.

Anexo 4: Centros Semi Cerrados

Artículo 16, Ley 20.084- Internación en régimen semicerrado con programa de reinserción social. La sanción de privación de libertad bajo la modalidad de internación en régimen semicerrado con programa de reinserción social consistirá en la residencia obligatoria del adolescente en un centro de privación de libertad, sujeto a un programa de reinserción social a ser desarrollado tanto al interior del recinto como en el medio libre.

Una vez impuesta la pena y determinada su duración, el director del centro que haya sido designado para su cumplimiento, propondrá al tribunal un régimen o programa personalizado de actividades, que considerará las siguientes prescripciones:

a) Las medidas a adoptar para la asistencia y cumplimiento del adolescente del proceso de educación formal o de reescolarización. El director del centro deberá velar por el cumplimiento de esta obligación y para dicho efecto mantendrá comunicación permanente con el respectivo establecimiento educacional;

b) El desarrollo periódico de actividades de formación, socioeducativas y de participación, especificando las que serán ejecutadas al interior del recinto y las que se desarrollarán en el medio libre, y

c) Las actividades a desarrollar en el medio libre contemplarán, a lo menos, ocho horas, no pudiendo llevarse a cabo entre las 22.00 y las 07.00 horas del día siguiente, a menos que excepcionalmente ello sea necesario para el cumplimiento de los fines señalados en las letras precedentes y en el artículo 20.

El programa será aprobado judicialmente en la audiencia de lectura de la sentencia o en otra posterior, que deberá realizarse dentro de los quince días siguientes a aquélla.

El director del centro informará periódicamente al tribunal acerca del cumplimiento y evolución de las medidas a que se refiere la letra a).

Anexo 5: Cuaderno de Campo

NOMBRE		
TEMA		
LUGAR Y FECHA		
DESCRIPCIONES		APRECIACIONES PERSONALES
Descripción las <i>condiciones</i> de observación:		
Descripción del <i>contexto</i> general de observación:		
Descripción de los <i>aspectos o temas centrales</i> que se observaron: El espacio: El tiempo: Los objetos: Los actores: Las actividades: Las relaciones: Los objetivos: Los sentimientos: Las interpretaciones:		
Citas textuales que se refieren a anotaciones consignadas en el registro de campo:		
Citas textuales producto de respuestas, enunciados, testimonios, formulaciones etc. inducidas por el observador:		
Reflexiones:		
Nuevas preguntas para integrar a la investigación.		

Anexo 6: Pauta de entrevista



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO

Facultad de Ciencias
Sociales

Departamento de
Trabajo Social

Pauta entrevista semi- estructurada

a) Nombre completo:

b) Rut:

c) Fecha de nacimiento:

(día/mes/año)

Fecha de aplicación: _____

d) Comuna de residencia actual:

f) Dirección:

e) Fono (casa y móvil):

II. NIVEL DE ESCOLARIDAD:

a) Enseñanza Media:

	Completa	Incompleta	Institución
a) Enseñanza Media:			
b) Enseñanza Básica:			

b) Enseñanza Básica:

c) Cursando (Indicar nivel y modalidad):

Institución:

III. SITUACIÓN

LABORAL ACTUAL:

a) Trabaja:

SI	NO

b) Empresa:

	Fono:	
--	-------	--

c) Supervisor directo:

IV. ITEM SOBRE PREGUNTAS ABIERTAS:

1. ¿Es importante para usted trabajar? ¿Por qué?
2. ¿Cuál es su área de interés para trabajar?
3. ¿Qué encuentra usted que debiese mejorar para tener un buen trabajo?
4. ¿Qué fortalezas presenta usted para desarrollar diversos tipos de trabajo?
5. ¿Qué aspectos considera importantes a la hora de mantener un trabajo estable?
6. ¿Qué tipo de relación cree que debe mantener con su jefe?
7. ¿Qué tipo de relación cree que debe mantener con sus compañeros de trabajo?
8. ¿Qué aspectos cree necesarios a la hora de relacionarse con otras personas?
9. Cuando conoce a nuevas personas ¿Cómo reacciona usted?
10. ¿Qué rol cumple usted dentro de su grupo de amigos?, ¿Qué otros tipos de roles cree usted que existen?
11. ¿Qué aspectos cree usted que son fundamentales a la hora de mantener una buena relación con sus amigos? ¿Y con su familia? (Se puede generalizar, puede ser su familia, o familia que usted cree "ideal", al igual que dentro del grupo de pares).

Nota: Al ser una entrevista de tipo carácter semi- estructurada, es importante mencionar que pudiesen surgir preguntas median



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO

Anexo 7:

Resumen Diseño de Programa de Intervención

Programa de Intervención:

“Promoción de habilidades psicosociales y competencias laborales para la Reinserción Social de jóvenes Infractores de Ley”

Camila Belmar Belmar

Estudiante en práctica Centro Semi Cerrado La Cisterna

Carrera de Trabajo Social

Universidad Alberto Hurtado

Introducción

El presente documento posee como objetivo dar cuenta del plan de intervención propuesto por la estudiante en práctica para ser implementado durante el año 2013, en espacio del taller juvenil desarrollado en el Centro Semi Cerrado La Cisterna, o, en su defecto, para ser llevado a cabo en las instancias que el equipo profesional considere necesario.

En este sentido, el “Programa de Intervención: Promoción de habilidades psicosociales y competencias laborales para la Reinserción Social de jóvenes Infractores de Ley” comprende dos momentos a desarrollar. El primero de ellos, en relación a el contenido que poseen las sesiones a desarrollar con los jóvenes en el ámbito de habilidades psicosociales y competencias laborales, y, por otro lado, un apartado de propuesta de trabajo y orientaciones acerca del desarrollo de una bolsa de trabajo para los jóvenes que presenten la necesidad de insertarse laboralmente.

Por otro lado, es menester mencionar que dicho documento y propuesta de trabajo se encuentra validado y evaluado por profesionales expertos en la temática. Primeramente, en cuanto a la metodología y modelos de intervención del desarrollo de habilidades psicosociales y competencias laborales en jóvenes infractores de ley fue evaluado por Cristian Santander, Coordinador del Centro Semi Cerrado La Cisterna, de profesión Comunicador Audiovisual y Profesor en Educación General Básica. En cuanto al apartado de bolsa laboral, se encuentra validado por Karina Pérez, Psicóloga Laboral de la Universidad de Chile.

A continuación se presenta el apartado correspondiente a la planificación de las sesiones que componen el programa de intervención.

Capítulo I: Habilidades Psicosociales y Competencias laborales

Planificación Sesión 1: Conociendo a los integrantes

✓ Descripción:

En esta actividad todos los integrantes que componen el taller deberán presentarse frente al grupo. Mencionando sus nombres, intereses, si se encuentran pololeando, si tienen hijos, etc, a través de un ovillo de lana que se irá lanzando a cada uno de los participantes, y quien lo tenga en sus manos indicará que es el turno para presentarse.

✓ Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

✓ En una segunda instancia, se realiza la actividad “Mi bitácora”, en donde cada joven, y los facilitadores si lo desean, realizan un espacio de reflexión individual llenando la siguiente ficha:

Datos Biográficos

Fecha de nacimiento:

Edad:

Estado Civil:

Nivel educacional:

Describa las cualidades personales que usted considere como puntos fuertes:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Describa los aspectos que considere sus defectos personales (debilidades)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Describa su meta personal más importante actualmente

Describa el mayor obstáculo para lograr esta meta

Firma _____

Fecha _____

- ✓ Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.
- ✓ Luego se da un espacio de reflexión grupal para compartir lo desarrollado anteriormente.
- ✓ Tiempo de duración 20 minutos aproximadamente.
- ✓ Para finalizar

- ✓ Materiales:
 - Lana
 - Impresión de la ficha “Mi Bitácora” para cada integrante del taller

Planificación sesión 2: Habilidades de autoafirmación y efectividad personal

- ✓ Descripción: en esta sesión se trabajarán aquellas habilidades que poseen los jóvenes para desarrollar diversas actividades, así como también aquellas que son necesarias desarrollar y fortalecer.

- ✓ Dinámica central a desarrollar: Collage de autoconocimiento

En esta instancia, los jóvenes, a través de la realización de un collage, en donde la hoja estará dividida en dos partes. Primeramente, un apartado de aspectos positivos, en donde los jóvenes deberán identificar aquellas habilidades que posean para desarrollar diversas actividades, como por ejemplo: concentración, rapidez, colaboración y apoyo al resto del equipo, capacidad de identificar problemas y de solucionarlos, liderazgo, entre otros.

En segundo lugar, un apartado en donde los jóvenes deban representar a través de los recortes, aquellos aspectos más débiles que dificultan el desarrollo de diversas actividades, como por ejemplo: timidez, escaso control de impulsos, impuntualidad, entre otros.

- ✓ Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente
- ✓ Luego, cada joven comparte su collage al grupo, quienes además podrán aportar habilidades o debilidades que no se habían vislumbrado anteriormente.
- ✓ Tiempo de duración: 40 minutos aproximadamente.
- ✓ Materiales: Cartulinas blancas separadas por la mitad, revistas, tijeras, pegamento y lápices.

Planificación sesión 3: Habilidades de Interacción y trabajo en equipo

- ✓ Descripción: Continuando con la sesión anterior, en esta sesión se trabaja en torno a la importancia del trabajo en equipo y el rol que tenemos dentro éste.

- ✓ Dinámica central a desarrollar: “Rompecabezas”.

Se arman 3 grupos de 3 o 4 personas, quienes poseen un sobre que contiene piezas de distintos rompecabezas. Ellos deben intentar armar el

rompecabezas y escoger a una persona representante del grupo para intercambiar las piezas que no les sirven con los otros grupos. Se dará un tiempo determinado para la negociación, y si es necesario se dará una segunda instancia. La dinámica termina cuando el primer equipo arme el rompecabezas completo.

- ✓ Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente
- ✓ Luego del ejercicio se analizan las fortalezas y debilidades personales que tuvimos al momento de desarrollar éste. Por otro lado, se reflexiona en torno a cómo el trabajo en equipo ayuda a llevar a cabo de mejor manera la dinámica establecida, es decir, mi compañero puede tener fortalezas que yo no poseo y viceversa. En un segundo momento, la conversación y reflexión se lleva al ámbito laboral, rescatando lo importante que son nuestras fortalezas para desarrollar las tareas que nos encomiendan, así como también para desarrollar un buen trabajo en equipo. Tener en cuenta las debilidades para poder mejorar cada día éstas.
- ✓ Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente
- ✓ En un segundo momento, estas reflexiones deben ser escritas a través del ejercicio FODA (Fortalezas- Debilidades-Oportunidades- Amenazas). Es importante aclarar que las Oportunidades y las Amenazas son externas, por ejemplo, el tiempo establecido para resolver el rompecabezas (amenaza).
- ✓ Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente
- ✓ Materiales: Cartulinas para la realización de los rompecabezas. Lápices, hojas y pegamento.

Planificación sesión 4: Habilidades Verbales

- ✓ Objetivos de la sesión: Reflexionar en torno a las habilidades verbales y no verbales necesarias para entablar diversos tipos y espacios de conversación. Además cómo utilizar estas en instancias de resolución de conflictos
- ✓ Dinámica central a desarrollar: El taller se divide en dos o tres grupos para realizar una dinámica de juegos de rol. En esta instancia, los grupos tendrán que actuar una escena en la cual:

- ✓ Tiempo de preparación de los grupos: 15 minutos aproximadamente
- Grupo 1: Jefe se encuentra enojado y manda a un empleado a realizar actividades que no le corresponden, ya que la persona que estaba a cargo se encuentra con licencia. El empleado de mala manera realiza lo solicitado por el jefe, peleándose además con el resto de sus compañeros. En resumidas cuentas el episodio amarga todo el día del empleado, no pudiendo resolver el problema, ni hablándolo con su jefe.
- Grupo 2: es la misma situación, sin embargo el empleado le explica al jefe que se encuentra ocupado, y si existe la posibilidad de que otro compañero realice la actividad. El jefe le dice que todos se encuentran igual de ocupados que él, entonces el empleado trata de entablar una conversación con el jefe, para solucionar el conflicto señalado.
- ✓ Tiempo de duración de la dinámica: 20 minutos aproximadamente

Luego de realizar el juego de rol se da espacio para reflexionar en torno a las herramientas y habilidades que se tuvieron que utilizar para resolver este conflicto. Así como también las fortalezas y debilidades que surgieron a partir de esta situación.

- ✓ Tiempo de duración de la reflexión: 20 minutos aproximadamente

Planificación sesión 5: Habilidades no verbales

- ✓ Objetivo: Reflexionar en torno a la comunicación a través de las expresiones.
- ✓ Desarrollo: Se dibujan caras con diversos tipos de expresiones (Ver 1). Se pegan en la pizarra o muralla y los participantes van escribiendo las expresiones que van observando. Luego se da espacio para compartir y discutir las diversas opiniones e interpretaciones que cada participante le otorgó a las distintas caras.
- ✓ Tiempo de duración para escribir las observaciones: 15 minutos aproximadamente
- ✓ Finalmente se reflexiona sobre cómo comunicamos a través del cuerpo, la postura, los gestos.
- ✓ Tiempo para la reflexión: 20 minutos aproximadamente.

- ✓ Materiales: Scotch, cartulinas para dibujar las caras, tijeras, papel y lápiz para cada integrante.

Nota: esta sesión es de menor duración, por lo que existe la posibilidad de realizar sesiones 4 y 5 juntas.

Capítulo II: Aspectos laborales formales

Este apartado consta de aquellos aspectos laborales fundamentales a la hora de insertar a los jóvenes en el espacio de trabajo formal. En este sentido, se encuentra en concordancia con el capítulo anterior, como continuación, aplicación y profundización de las habilidades psicosociales y competencias laborales desarrolladas anteriormente.

En esta instancia la modalidad de trabajo será expositiva, en donde se les explicará a los jóvenes en qué consta cada apartado, para luego dar paso a realizar de manera práctica las temáticas que se presentan a continuación.

II.I Sesión 6 y 7: Tipos de Contratos laborales y Tipos de Renuncia o Término de Contrato

- ✓ Definición: Acuerdo por el cual una persona natural (trabajador) presta un servicio personal a otra persona (empleador), bajo el mandato de ésta, y a cambio de un salario.
- ✓ Elementos:
 - Prestación personal del servicio: El trabajador debe prestar el servicio personalmente, bajo las condiciones acordadas y sin cederlo a otra personas.
 - Dependencia o mandato: Facultad del empleador para exigir el cumplimiento de órdenes e instrucciones relacionadas con el tiempo, modo, cantidad, calidad y forma de ejecutar la labor contratada y establecer condiciones o reglamentos.
 - Remuneración o salario: Se establece la cantidad de dinero o especie el cual no podrá ser modificado sin acuerdo con el trabajador.

Según lo señalado por el artículo 7º del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados.

A partir de la definición anterior se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios. Esta relación de subordinación o dependencia se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador. Características del contrato de trabajo) El contrato de trabajo es consensual, esto es, su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, en que una de ellas se obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, a saber, que se trate de servicios personales, subordinados y remunerados. En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el exacto momento en que las partes llegan a acuerdo sobre los elementos señalados, sin que sea necesario cumplir con ningún requisito adicional como su escrituración (Dirección del Trabajo, S/F).

a. Modelos de contrato de trabajo

Modelo de Contrato de Trabajo a Trato:

En a días del mes dede 20, entre la Empresa, representada legalmente por, RUT N° ambos domiciliados para estos efectos en el lugar en que funciona el Establecimiento, calle, de esta misma ciudad, en adelante el EMPLEADOR y el señor, RUT N°..... con domicilio en la calle de la ciudad de, fecha de nacimiento en adelante el TRABAJADOR, se celebra el presente Contrato de Trabajo a Trato:

El trabajador deberá confeccionar o elaborar las siguientes piezas o unidades

a.-

b.-

(Indicar detalladamente la naturaleza de los servicios).

El trabajador tiene como obligación rendir semanalmente la cantidad de unidades, como mínimo;

El trabajador prestará sus servicios en el Establecimiento denominado, ubicado en la calle de la ciudad de

La duración y distribución de la jornada de trabajo será: (Día de inicio)..... a (Día de término)....., de horas hasta las horas.

Por cada pieza fabricada (o trabajo específico ejecutado) recibirá la cantidad de \$ pagada en el período que se indica (semanal, quincenal, mensual).....

El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios

- a).....b).....
- .c).....

El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

El presente contrato de trabajo tendrá una duración de

Las partes acuerdan los siguientes Pactos:

- 1.- El trabajador, aparte del trabajo específico que se le encomienda, se compromete a reemplazar a otro trabajador, cuando por razones de enfermedad u otras, no concurra a sus labores y se trate de un trabajo compatible con el suyo, no percibiendo menos remuneración, es decir, manteniendo su "trato".

Se deja expresa constancia que el trabajador ingresó a prestar servicios el

Para constancia y señal de conformidad firman las partes, quedando el original en poder del EMPLEADOR y la copia para el TRABAJADOR.

.....

.....

EMPLEADOR

TRABAJADOR

RUT

RUT

NOTA

- Los pactos tienen que estudiarse y convenirse en el mismo Contrato (Art. 10 N°7 del Código del Trabajo).
- En el contrato se puede dejar constancia de las prohibiciones a que está afecto el trabajador, como ser: **NEGOCIACIONES QUE EJECUTE EL TRABAJADOR DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO.**
- Esta prohibición relacionada con el trabajo, por ejemplo: dar antecedentes de la técnica que se emplea en la empresa a la competencia, de los materiales que se usan, etc. El infringir una prohibición da lugar al término del contrato de trabajo.

Modelo de Contrato de Plazo Fijo:

En, a de de 20....., entre la Empresa (razón social) representada por don en su calidad de, con domicilio en....., comuna de, en adelante "el empleador" y don (a) de nacionalidad nacido (a) eldede....., cédula de identidad N°, domiciliado en, comuna de....., de profesión (u oficio)de estado civil, procedente de, en adelante "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

El trabajador se compromete y obliga a ejecutar el trabajo de que se le encomienda.

Los servicios se prestarán en (las oficinas del empleador u otros sitios. Nombrarlos) sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, conforme a lo señalado en el artículo 12° del Código del Trabajo.

* La jornada de trabajo será de horas semanales distribuidas de (día de inicio)..... a (Día de término)....., de a horas y de a El tiempo de media hora para colación será de cargo del trabajador

El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ (la misma cantidad en letras) que será liquidado y pagado, por períodos vencidos y en forma proporcional a los días trabajados.

El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios

a).....b).....
.c).....

El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

El presente contrato durará hasta el de de 20 y sólo podrá ponerse término en conformidad a la legislación vigente.

Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el dede 20.....

Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de, y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firman en ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

.....
FIRMA TRABAJADOR

.....
FIRMA EMPLEADOR

RUT

RUT

NOTA:

- Este tipo de contrato se rige por las normas contempladas en el art. 159 N° 4 del Código del Trabajo, debiendo tenerse presente lo siguiente:
- La duración del contrato de plazo, fijo, no podrá exceder de un año, salvo que se tratare de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por instituciones de educación superior del Estado o reconocido por éste, caso en el cual la duración no podrá exceder de dos años.
- La prestación de servicios una vez expirado el plazo lo transforma en contrato de duración indefinida.
- Estos contratos sólo admiten una renovación. La segunda renovación lo transforma en contrato de duración indefinida.
- La prestación de servicios discontinuos durante 12 meses o más en un período de quince meses hace presumir que hay contrato indefinido.
- En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entiende incluida en la remuneración convenida el pago por feriado y demás derechos que se devengan en proporción al tiempo servido. Regirá la misma disposición si el contrato inicial ha tenido prórrogas, que en total incluido el primer período no excedan de 60 días.
- La terminación anticipada del contrato a plazo fijo, sin que exista causal justificada obliga al empleador a pagar la totalidad de los emolumentos convenidos hasta la fecha de término consignada en el contrato

Modelo de Contrato de Trabajo de Temporada:

En....., a de de 20....., entre
..... (razón social), RUT,
representada por don(a) en su calidad de,
cédula de identidad N°, ambos domiciliados en calle
....., N°, comuna de
....., ciudad de, que en adelante se
denominará "el empleador", y don(a),
de nacionalidad nacido(a) el de de
....., cédula de identidad N° RUT
de profesión u oficio de estado civil
....., domiciliado en calle

....., N°, comuna de, ciudad de, procedente de, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo de temporada o de faena transitoria.

El trabajador prestará sus servicios como..... ubicados en en las siguientes faenas de temporada

El presente contrato se entenderá terminado automáticamente, en la fecha en que concluyen las faenas que le dieron origen y a que se ha hecho referencia en la cláusula primera, sin perjuicio que el empleador comunique por escrito este hecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de horas semanales distribuidas de la siguiente forma:.....

El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo de \$ (\$ m/l), por (tiempo, por pieza, por kilos, etc.)....., que será liquidado y pagado, por períodos vencidos en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios (Casa habitación, luz, combustible, alimentos u otras especies o servicios)

Cuando por necesidades de funcionamiento de la Empresa, sea necesario pactar trabajo en tiempo extraordinario, el trabajador que lo acuerde, se obligará a cumplir el horario que al efecto determinen con la Empleadora, dentro de los límites legales. Dicho acuerdo constará por escrito y se firmará por ambas partes, previamente a la realización del trabajo.

Queda prohibido expresamente al trabajador laborar sobretiempo o simplemente permanecer en el recinto de la Empresa, después de la hora diaria de salida, salvo en los casos a que se refiere el inciso precedente.

De acuerdo al artículo 38, N° 3 del Código del Trabajo, las partes dejan establecido que la jornada ordinaria puede comprender domingos o festivos, atendido el carácter de las labores frutícolas materia del presente contrato.

Se deja constancia que el trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, por la naturaleza de las faenas no está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador declara que su régimen previsional es el siguiente:

REGIMEN DE PENSIONES: REGIMEN DE SALUD:

a) Régimen antiguo a) FONASA.....

b) Régimen nuevo A.F.P..... b) ISAPRE

Se deja expresa constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el de de 20.....

Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firma en ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

.....

FIRMA EMPLEADOR

RUT

.....

FIRMA TRABAJADOR

RUT

b. Modelos de Renuncia Voluntaria:

Definición: Un acto de carácter jurídico y unilateral que ofrece la posibilidad de desistir de un trabajo. Se considera que las renunciaciones son unilaterales debido a que sólo exigen la voluntad de una persona. A nivel jurídico, la renuncia debe cumplir con ciertos requisitos para ser considerada válida, como por ejemplo no afectar el interés público o a otros individuos (Dirección del Trabajo, S/F)

Fecha : _____, _____ de _____ de 20 _____

SEÑORES

EMPRESA	<i>(RAZÓN Social de la Empresa o Nombre Empleador</i>		
RUT	<i>De la Empresa o Empleador</i>		
Domicilio		Nº	
Comuna			

De mi consideración:

Por intermedio de la presente comunico a ustedes mi renuncia voluntaria, en conformidad al artículo 159 N° 2, del Código del Trabajo y 177, del mismo cuerpo legal, la cual se hará efectiva a contar del día _____.

Agradeciendo el haberme permitido laborar en vuestra empresa le comunico que los motivos de mi renuncia son:

_____.

Atentamente

NOMBRE, RUT Y FIRMA DEL TRABAJADOR

NOTA:

- 1.- La renuncia voluntaria deberá ser ratificada ante ministro de fe.
- 2.- La renuncia voluntaria se deberá avisar con 30 días, a lo menos, de anticipación.

c. Modelo de Aviso de Término de Contrato de Trabajo:

Las causales de término del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes (Dirección del Trabajo, S/F):

Causales del artículo 159:

- 1- Mutuo acuerdo de las partes
- 2- Renuncia del Trabajador
- 3- Muerte del Trabajador.
- 4- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 5- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6- Caso fortuito o fuerza mayor.

Causales del artículo 160:

- 1- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - Conductas de acoso sexual;
 - Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador

que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4-Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Causales del artículo 161:

- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.
- La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Ejemplo de Aviso de Término de Contrato de Trabajo:

Santiago,de de 2..... .-

SEÑOR (A):

.....

PRESENTE

Estimado señor(a):

Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, de de 2....., se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del artículo, número (o inciso), del Código del Trabajo, esto es,

Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. Además, le adjuntamos certificado de cotizaciones (o copia de las planillas de declaración y pago simultáneo) de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales, del período trabajado, se encuentran pagadas.

Saluda a usted,

.....

EMPLEADOR

Recibí copia de la presente carta

.....

FIRMA DEL TRABAJADOR

Nota: Este aviso debe entregarse personalmente al trabajador, quien deberá firmar una copia del mismo, o enviarse por Correo Certificado al último domicilio que tiene registrado la empresa, en el plazo de tres días hábiles, o seis días hábiles cuando se invoque causa fortuita o fuerza mayor, ambos contado desde que deja de pertenecer a la empresa, considerándose el sábado como día hábil, o de treinta días a lo menos cuando sea aplicada como causal las señaladas en el Artículo 161 del Código del Trabajo. Copia de este aviso debe remitirse a la Inspección del Trabajo, en los mismos plazos señalados.

d. Modelo Finiquito de Contrato de Trabajo:

En....., a de de 20....., entre
....., R.U.T....., en adelante,
también, « la empresa» o «el empleador», representado por
Don.(a)....., R.U.T.ambos
domiciliados en
.....calle.....Nº.....,
comuna de, ciudad de, por una parte; y la otra,
don(a), R.U.T.....,
domiciliado en calle Nº,comuna de
....., en adelante, también, «el trabajador(a)», se deja testimonio y se ha
acordado el finiquito que consta de las siguientes cláusulas:

PRIMERO: El trabajador prestó servicios al empleador desde el
.....de..... de..... hasta el..... de.....de.....,
fecha esta última en que su contrato de trabajo ha terminado
por.....,causal(e
s) señalada(s) en el Código del Trabajo, artículo(s).....

SEGUNDO: Don(a)..... declara
recibir en este acto, a su entera satisfacción, de parte de
..... la suma de
\$......, según la liquidación que se señala a continuación:

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
Don(a) declara haber analizado y estudiado detenidamente dicha liquidación, aceptándola en todas sus partes, sin tener observación alguna que formularle.

TERCERO: En consecuencia, el empleador paga a don(a)..... en dinero efectivo (o cheque nominativo extendido a su favor, serieNº contra el Banco.....), la suma de \$ (.....), que el trabajador declara recibir en este acto a su entera satisfacción. Las partes dejan constancia que la referida suma cubre el total de haberes especificados en la liquidación señalada en el numerando SEGUNDO del presente finiquito.

CUARTO: Don(a) deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a , recibió oportunamente el total de las remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicios, impositivos previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo. En consecuencia, Don(a) declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de , renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don(a)..... manifiesta expresamente que nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

SEXTO: Asimismo, declara el trabajador que, en todo caso, y a todo evento, renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiese corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sepa que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto.

Para constancia, las partes firman el presente finiquito en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada una de ellas, y en cumplimiento de la legislación vigente, Don(a) lo lee, firma y lo ratifica ante

.....
TRABAJADOR
RUT

.....
EMPLEADOR
RUT

.....
MINISTRO DE FE
RUT

NOTA:

- Las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. dicho pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.
- El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

II. II Sesión 8: Administradoras de Fondos de Pensiones AFP (extraído desde: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

- ✓ Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son sociedades anónimas que tienen por objetivo administrar un fondo de pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones que establece la ley. Se financian a través del cobro de comisiones a sus afiliados y podrán aumentar los ahorros de estos mediante inversiones.
- ✓ Las AFP son supervisadas por la Superintendencia de Pensiones. Este es un órgano contralor que representa al Estado y su objetivo es supervigilar y controlar las AFP y a las Administradoras de Fondos de Cesantía. Se relaciona con el Gobierno a través del ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A continuación se presentan ciertas preguntas a modo de aclarar los procesos y aspectos formales de las AFP, para que así los jóvenes sepan cuáles son los conductos regulares a seguir.

- ✓ ¿Es obligación entrar a una AFP?
 - Es obligatorio para todos los trabajadores dependientes. Los trabajadores independientes pueden afiliarse en forma voluntaria.
- ✓ ¿Cómo afiliarse a una AFP?
 - Mediante un representante de la administradora o directamente en el sitio web de la AFP. La afiliación se formaliza con el primer pago de cotizaciones, momento en el cual la AFP debe crearle una cuenta personal y un registro en su archivo de afiliados.
- ✓ ¿Dónde y cómo se pagan las cotizaciones?
 - Si es trabajador dependiente, su empleador debe preocuparse de hacer el pago de las cotizaciones.

- Si es trabajador independiente, debe llenar una planilla de pago disponible en su AFP y cancelar en caja. Otra opción es llenar una planilla electrónica en el sitio web <http://www.previred.cl> y efectuar el pago on-line.
- Si es empleador debe pagar las cotizaciones a través de las planillas de pago disponibles en las agencias de las AFP en las cuales debe identificar: a los trabajadores, su remuneración imponible, el período al que corresponde y el monto cotizado. Esto también lo puede hacer a través del sitio web <http://www.previred.cl>.
- ✓ ¿Cuál es el plazo para pagar las cotizaciones?
 - Los 10 primeros días del mes siguiente al que se recibió la remuneración. Si un empleador se atrasa en el pago, se le aplicarán reajustes, intereses y una multa de media UF. La multa es de 0.75 UF por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaran.
 - Si usted es independiente, deberá esperar al mes siguiente pues la ley impide a la AFP recibir una cotización fuera de plazo.
- ✓ ¿Puedo retirar fondos de mi cuenta individual anticipadamente?
 - No. La ley impide que esos fondos sean utilizados para otro fin que no sea la pensión de vejez

II.III Sesión 9: Fondo Nacional de Salud FONASA

- ✓ Para trabajadores dependientes:
 - Son todas aquellas personas que desempeñan un trabajo para un empleador del sector público o privado, bajo un vínculo de dependencia laboral y destinan su 7% de salud a FONASA.
- ✓ Según el tipo de contrato se pueden clasificar en:
 - Trabajadores contratados a plazo fijo o indefinido;
 - Trabajadores por temporada, contratados por días (turno o jornada) o para una obra o faena determinada.

La documentación que corresponde presentar en cualquier sucursal de FONASA es la que se detalla a continuación:

- Formulario Básico del Asegurado, firmado por el titular y su empleador.
Descargable desde: <http://www.fonasa.cl/wps/wcm/connect/4b803576-f9ab-4c78-8f05-9290ec393030/2+FORM++BASICO+ASEGURADO.pdf?MOD=AJPERES>
- Cédula de Identidad.
- Documento que acredite el derecho a asignación familiar de sus cargas legales -incluye hijos y nietos menores de 18 años y de los 18 hasta los 24 años que estudien-, el cual es emitido por el IPS o Caja de Compensación, según corresponda.
- Planilla de cotizaciones del IPS y AFP al día.
- Carta de desafiliación de la Isapre si estuvo afiliado a una.
- Fotocopia del contrato de trabajo. Para trabajadores por temporada, el contrato debe señalar expresamente que ha sido contratado por días o para una obra o faena determinada.
- ✓ Beneficio de Afiliación Extendida.
 - La afiliación extendida es un beneficio para los asegurados de FONASA que han perdido su trabajo y fueron contratados por días o para una obra o faena determinada. Este beneficio garantiza mantener el derecho a la salud del asegurado y sus cargas legales por los 12 meses siguientes, contados desde la última cotización registrada.
- ✓ Para acceder al beneficio de la afiliación extendida deberán dirigirse a cualquier sucursal de FONASA y presentar la siguiente documentación:
 - Certificado de cotizaciones del IPS y AFP donde acredites a lo menos 60 días o 4 meses de cotizaciones, según corresponda a tu contrato de trabajo.
 - Carta de desafiliación si tú o alguna de tus cargas estuvo afiliado a una Isapre.
 - Formulario Básico del Asegurado completo y firmado por el trabajador.
 - Cédula de identidad.
 - Contrato de trabajo y también último finiquito. Tu contrato debe señalar expresamente que fuiste contratado por días (turno o jornada) o para una obra o faena determinada.

- ✓ Se mantendrán los beneficios en Fonasa, aún cuando se reciba complementariamente el seguro de desempleo, subsidio de cesantía, subsidio único familiar o alguna pensión básica solidaria no afecta a cotización.

- ✓ Para trabajadores independientes
 - Son todos aquellos trabajadores que desempeñan un trabajo en forma independiente. Para incorporarse a FONASA deberán registrar al menos 6 meses de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, en los últimos 12 meses.

- ✓ Según el tipo de contrato se pueden clasificar en:
 - Trabajadores contratados a plazo fijo o indefinido;
 - Trabajadores por temporada, contratados por días (turno o jornada) o para una obra o faena determinada.

- ✓ Documentación para acreditarse en FONASA:
 - La documentación que corresponde presentar en cualquier sucursal de FONASA es la que se detalla a continuación:

 - Formulario Básico del Asegurado, firmado por el titular y su empleador. Descargable desde: <http://www.fonasa.cl/wps/wcm/connect/4b803576-f9ab-4c78-8f05-9290ec393030/2+FORM++BASICO+ASEGURADO.pdf?MOD=AJPERES>

 - Cédula de Identidad.

 - Documento que acredite el derecho a asignación familiar de sus cargas legales -incluye hijos y nietos menores de 18 años y de los 18 hasta los 24 años que estudien-, el cual es emitido por el IPS o Caja de Compensación, según corresponda.

 - Planilla de cotizaciones del IPS y AFP al día.

 - Carta de desafiliación de la Isapre si estuvo afiliado a una. Además de Formulario de desafiliación FUN tipo 2 y tipo 7 para cargas legales.

- Fotocopia del contrato de trabajo. Para trabajadores por temporada, el contrato debe señalar expresamente que ha sido contratado por días o para una obra o faena determinada.
- ✓ Beneficio de Afiliación Extendida.
 - La afiliación extendida es un beneficio para los asegurados de FONASA que han perdido su trabajo y fueron contratados por días o para una obra o faena determinada. Este beneficio garantiza mantener el derecho a la salud del asegurado y sus cargas legales por los 12 meses siguientes, contados desde la última cotización registrada.
 - ✓ Para acceder al beneficio de la afiliación extendida deberán dirigirse a cualquier sucursal de FONASA y presentar la siguiente documentación:
 - Certificado de cotizaciones del IPS y AFP donde acredites a lo menos 60 días o 4 meses de cotizaciones, según corresponda a tu contrato de trabajo.
 - Carta de desafiliación si tú o alguna de tus cargas estuvo afiliado a una Isapre.
 - Formulario Básico del Asegurado completo y firmado por el trabajador.
 - Cédula de identidad.
 - Contrato de trabajo y también último finiquito. Tu contrato debe señalar expresamente que fuiste contratado por días (turno o jornada) o para una obra o faena determinada.
 - ✓ Se mantendrán los beneficios en Fonasa, aún cuando se reciban complementariamente el seguro de desempleo, subsidio de cesantía, subsidio único familiar o alguna pensión básica solidaria no afecta a cotización.

Tramos de FONASA:

Tramo A	Tramo B
Nivel de Ingresos Indigentes o Carentes de Recursos Beneficiarios de Pensiones Básicas Solidarias. Causantes de Subsidio Familiar. Porcentaje de Pago: 0% (Costo cero).	Nivel de Ingresos Ingreso imponible mensual menor o igual a \$193.000 Porcentaje de Pago: 0% (Costo cero)

Tramo C	Tramo D
<p>Nivel de Ingresos</p> <p>Ingreso imponible mensual mayor a \$193.001 y menor o igual a \$281.780</p> <p>Con 3 o más cargas familiares pasará a Grupo B.</p> <p>Porcentaje de Pago: 10%</p>	<p>Nivel de Ingresos</p> <p>Ingreso imponible mensual mayor a \$281.781</p> <p>Con 3 o más cargas familiares pasará a grupo C.</p> <p>Porcentaje de Pago: 20%</p>

II.IV Sesión 10: Licencias Médicas (Información extraída desde el Ministerio de Salud).

- ✓ Se entiende por Licencia Médica, el derecho que tiene el trabajador(a) de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico, cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda. La indicación del profesional deber ser reconocida por el empleador, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez COMPIN, de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, SEREMI, que corresponda, o por la Institución de Salud Previsional, ISAPRE según corresponda. Durante la vigencia de la Licencia Médica el trabajador(a) podrá gozar de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL) con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

- ✓ Dos elementos importantes:
 - La Licencia Médica es un beneficio y un derecho para el trabajador de carácter temporal, es decir, sujeto al plazo de recuperación de la salud.
 - La Licencia Médica tiene dos aspectos de los cuales depende la posibilidad de ejercer el derecho del trabajador de mantener la remuneración en el periodo que hace uso de la misma:

a) desde el punto de vista médico el reposo prescrito por el médico tratante debe ser autorizado por la COMPIN.

b) desde el punto de vista previsional, el trabajador/a debe cumplir con los requisitos de afiliación y cotizaciones definidos en la normativa.

✓ Tipos de Licencias Médica

Existen siete tipos de Licencias Médicas, dependiendo de la causalidad que origina la prescripción de reposo por el médico tratante:

Tipo 1: Enfermedad o Accidente Común

Tipo 2: Medicina Preventiva

Tipo 3: Pre y Post Natal

Tipo 4: Enfermedad Grave del Niño Menor del Año

Tipo 5: Accidente del Trabajo o del Trayecto

Tipo 6: Enfermedad Profesional

Tipo 7: Patologías del Embarazo

✓ Aspectos necesarios para tramitar una Licencia Médica

En el caso de trabajadores/as afiliados/as al seguro público de salud, FONASA, al momento de la recepción de la Licencia Médica, la Compin procede a revisar si ésta cumple con los requisitos para someterla a tramitación, de acuerdo a lo siguiente:

- La Licencia Médica debe corresponder a la Jurisdicción de la COMPIN, es decir, el territorio o zona geográfica de competencia de la oficina o Sub Comisión
- El formulario debe contener todos los datos de las secciones A y C sin enmendaduras.
- El trabajador debe estar afiliado a FONASA

✓ El formulario debe traer adjuntos los siguientes documentos:

a) Para Trabajadores/as Dependientes, sector Privado

a.1) Si la Licencia Médica es Tipo 1, 2 o 7:

- Contrato de trabajo actualizado y vigente debidamente firmado por el trabajador y el empleador, en el que se indique explícitamente el lugar físico donde cumple funciones el trabajador
- Certificado de afiliación a AFP o IPS (antiguo sistema) , considerando que para tener derecho a Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL), se requiere acreditar estar afiliado al menos 6 meses continuos anteriores al mes de inicio de la Licencia Médica.
- Fotocopia legible de cotizaciones previsionales canceladas o declaradas, de AFP o IPS y liquidaciones de sueldo, ambos de los tres meses anteriores al inicio de la Licencia Médica, indicando RUT de entidad pagadora. Se deben acreditar noventa días pagados o declarados dentro de los seis meses anteriores a la Licencia Médica. En el caso de trabajadores/as con contratos por días, turnos o jornadas, se requiere de un mes de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores al mes de inicio de la Licencia Médica.
- Certificado de Subsidios, si hay antecedentes de Licencia Médicas anteriores, con subsidios pagados por la mutual, la Caja de Compensación y Asignación Familiar (CCAF), IPS (Ex INP) o ISAPRE, emitido por la entidad pagadora del mismo.
- Si el trabajador/a tiene menos de tres meses trabajados con el actual empleador, debe adjuntar certificado de la AFP, con los doce últimos meses cotizados y que indique el RUT de la o las entidad(es) pagadora(s), anteriores al actual empleador.

a.2) Si la Licencia Médica es Tipo 3 Prenatal.

Todos los requisitos que se señalan para la Licencia Médica Tipo 1; además de fotocopias de cotizaciones previsionales de los tres meses anteriores al séptimo mes calendario que antecede al mes de inicio de la Licencia Médica

a.3) Si la Licencia Médica es Tipo 5 o 6

• Todos los requisitos que se señalan para la Licencia Médica Tipo 1, y además:

- Denuncia Individual del Accidente del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) en 3 copias, según corresponda.(Ver formularios)
- Fotocopia de cotizaciones de los tres meses anteriores al inicio de la Licencia Médica en ISL (Ex INP) por Seguro [Ley 16.744](#)
- Certificado del empleador que dé cuenta de no estar adscrito a una Mutual de Seguridad.
- Fotocopia de finiquito de empleador anterior, cuando corresponda.

Importante: Si la Licencia Médica es provocada por un accidente, no se requiere cumplir con los periodos de afiliación y cotizaciones antes señalados.

b) Para Trabajadores/as Independientes:

b.1) Si la licencia médica es tipo 1, 2 o 7:

- Fotocopia de iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos.
- Fotocopia de los 6 últimos pagos de IVA (¿? Qué trabajador paga IVA).
- Fotocopia de Declaración de Renta del Útimo Año Tributario.
- Certificado de afiliación a AFP o ISL (Ex INP), se requiere una antigüedad de 12 meses de afiliación anteriores al inicio de la Licencia Médica.
- Certificado de Cotizaciones en AFP o ISL (EX INP), de los 12 últimos meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Para tener derecho a Subsidio de Incapacidad Laboral, se requiere acreditar pago de cotizaciones por 6 meses dentro de los 12 meses previo al inicio de la

Licencia Médica, ya sean continuas o discontinuas. Las cotizaciones del mes anterior al inicio de la Licencia Médica deben estar obligatoriamente canceladas.

- Fotocopias de boletas de honorarios de los 6 últimos meses anteriores al inicio de la Licencia Médica. En caso de boletas electrónicas, presentar copia impresa del resumen de las boletas emitidas en el período (Se puede obtener desde página web del Servicio de Impuestos Internos.)
- Patente Municipal vigente u otro medio que acredite actividad laboral previo al inicio de la Licencia Médica.
- Certificado de residencia, otorgado por Carabineros o Junta de Vecinos.
- En caso de oficios menores, en que los trabajadores no están obligados a emitir boletas de honorarios, por ejemplo planchado, cuidado de niños, lavado, gáster, jardinería, por ejemplo, debe presentar 2 declaraciones simples de personas a las que le haya prestado servicios.

b.2) Si la Licencia Médica es Tipo 5 ó 6 todos los requisitos que se señalan para la Licencia Médica Tipo 1, y además:

- Denuncia Individual del Accidente del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) en 3 copias, según corresponda. Ver formulario.
- Fotocopia de cotizaciones de los 3 meses anteriores al inicio de la Licencia Médica en el ISL (Ex INP) por Seguro Ley 16.744.
- Fotocopia de cotizaciones previsionales canceladas o declaradas, de AFP e IPS (Ex INP), de los 3 meses anteriores al mes de inicio de la Licencia Médica.

Importante: Si la Licencia Médica es provocada por un accidente, no se requiere cumplir con los períodos de afiliación y cotizaciones antes señalados.

c) Para Trabajadores/as dependientes, del sector público:

- Las remuneraciones deben estar consignadas en el formulario de la Licencia Médica por el funcionario responsable del Departamento de Recursos Humanos del Servicio respectivo.

- Tratándose de Licencia Médica maternal, (prenatal), deben consignarse además las remuneraciones de los tres meses anteriores a la fecha de la concepción consignada en la misma Licencia Médica.
 - En el caso de licencias médicas tipo 5 ó 6 se debe adjuntar Denuncia Individual del Accidente del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) en 3 copias, según corresponda. Ver formularios
- ✓ Plazos de presentación de una Licencia

a) Plazos del Trabajador

a.1) El Trabajador Dependiente, sector Privado:

Debe presentar su Licencia Médica a su empleador (a) en un plazo de dos (2) días hábiles a contar de la fecha de inicio del Reposo consignado en la Licencia Médica.

a.2) El Trabajador Independiente:

Debe presentar personalmente su Licencia Médica o delegará este trámite en un tercero, por medio de un poder simple, en la COMPIN, Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas, en cuyo territorio jurisdiccional esté ubicado su domicilio laboral, en un plazo de dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la Licencia.

a.3) El Trabajador Dependiente, sector Público:

Debe presentar la Licencia Médica ante su empleador dentro de tres (3) días hábiles contabilizados a partir de la fecha de inicio del reposo indicado en la Licencia Médica.

b) Plazos del Empleador:

b.1) El Empleador adscrito a una Caja de Compensación y Asignación Familiar (CCAF), deberá presentar la Licencia Médica del trabajador en la Caja de Compensación correspondiente, en un plazo de tres (3) días hábiles desde la fecha de recepción.

b.2) El Empleador no adscrito a una Caja de Compensación y Asignación Familiar, CCAF, deberá presentar la Licencia Médica directamente a la COMPIN,

Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas correspondiente al domicilio laboral del trabajador, en un plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la licencia.

✓ Importante:

Ante una eventual negativa del empleador(a) de recepcionar la Licencia Médica, el trabajador(a), o su representante, (con poder simple), deberá tramitar la Licencia Médica ante la COMPIN, Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas, según corresponda, acompañando necesariamente copia de la denuncia ante la Inspección del Trabajo, en la cual debe constar el N° de la Licencia Médica en cuestión. En este caso, el reverso de la Licencia Médica que no fue llenada por el empleador(a), deberá ser completado en la COMPIN, Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas, con los antecedentes disponibles, para continuar su trámite.

Para los trabajadores afiliados a Instituciones de Salud Previsional, ISAPRES, los plazos de tramitación de la Licencia Médica se encuentran en el Reglamento de Licencias Médicas, Decreto Supremo N°3 / 84 Ministerio de Salud.

✓ Evaluación del COMPIN para autorizar la licencia

Una vez recepcionadas las Licencias Médicas por COMPIN, Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas, éstas ingresan a tramitación, lo que significa que comienza la evaluación técnica por parte de la Contraloría Médica, para determinar si corresponde o no autorizar el reposo prescrito por el médico tratante, debiendo el contralor pronunciarse en la sección B del formulario como sigue:

1. Autorícese,
2. Rechácese,
3. Amplíese,
4. Redúcese
5. Pendiente

Para una correcta evaluación técnica, la COMPIN, Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas cuentan con facultades, de acuerdo a la Ley, que les permiten realizar distintas acciones para un mejor resolver (decidir con mejores argumentos la resolución de la Licencia Médica). Entre ellos:

- Solicitar Antecedentes: La COMPIN puede solicitar un Informe escrito o verbal al médico cirujano, cirujano dentista o matrona emisor de la Licencia

Médica, a instituciones, empresas o empleadores; puede solicitar exámenes relacionados con la patología por la que se prescribe la Licencia Médica, u otros documentos que se requieran.

- Solicitar Copias de historias clínicas: a todas las instituciones o establecimientos asistenciales de cualquier lugar del país.
- Enviar Interconsultas: a profesionales especialistas, dependientes o no de los Servicios de Salud o al Departamento de Programas sobre el Ambiente, (dependiente de la SEREMI), sobre los lugares de trabajo y/o condiciones laborales de los trabajadores.
- Citar: al trabajador a la COMPIN, a la Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas.
- Realizar: Examen médico y/o visita domiciliaria a trabajadores y/o empleadores beneficiarios cuya situación lo requiera.

Las principales causales de Rechazo de una Licencia Médica por parte de la COMPIN, se detallan a continuación:

- Licencias Médicas con enmendaduras
- Presentación fuera de plazo
- Presentación fuera de plazo y vigencia
- Incumplimiento del reposo
- Reposo injustificado
- Diagnóstico irrecuperable
- No acreditar vínculo laboral
- Realización de trabajos (Remunerados o NO)
- Falsificación o adulteración (si se comprueba)
- Aportar antecedentes clínicos falsos (si se comprueba)
- Simulación de enfermedad (comprobada)

Si el trabajador/a no está conforme con lo resuelto por la COMPIN en primera instancia, puede presentar un Recurso de Reposición para una reconsideración

del caso, (Ley 19.880), ante la COMPIN, Subcomisión, o Unidad de Licencias Médicas correspondiente; idealmente debe presentar antecedentes adicionales o complementarios que justifiquen el reposo, para un mejor resolver. Para ello cuenta con un plazo de cinco (5) días hábiles desde que recibe la notificación de rechazo.

Si nuevamente no queda conforme con lo que dicte la COMPIN en esta segunda instancia, el trabajador/a puede presentar una apelación ante la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, ente técnico superior en esta materia

Capítulo III: Bolsa de Trabajo

A continuación se presenta el proyecto de bolsa de trabajo, el cual consiste en captar empleadores estables para los jóvenes que se encuentren interesados en insertarse laboralmente.

- ✓ Objetivo de la bolsa de trabajo: Establecer ofertas laborales estables para que los jóvenes del Centro Semi Cerrado La Cisterna se inserten laboralmente.
- ✓ Destinatarios: Jóvenes que se encuentren cumpliendo condena en el Centro Semi Cerrado La Cisterna, que posean el interés o necesidad de adquirir un trabajo.
- ✓ Requisitos: Establecer relaciones estratégicas con aquellas empresas o empleadores que posean un fuerte vínculo con el fenómeno de la Responsabilidad Social Empresarial, con el objetivo de contar con oportunidades laborales estables para los jóvenes del Centro Semi Cerrado La Cisterna.

Es menester establecer que estos espacios deben ser flexibles debido a la situación actual de la población objetivo. Es decir, es necesario que los horarios de trabajo deben poseer esta característica, ya que los jóvenes, por ley, deben cumplir con horario de llegada al Centro, además de cumplir con las actividades correspondientes a su Plan de Intervención.

- ✓ Pasos a seguir:
 1. Indagar sobre posibles empresas o empleadores que cumplan con los requisitos anteriores.

Para esta fase, se puede recurrir a las diversas Municipalidades, específicamente establecer redes con las Oficinas Municipales de Información Laboral OMIL para recibir constante información sobre ofertas laborales.

2. En el caso de contar con ofertas laborales, se solicita la posibilidad de explicar la situación de los jóvenes, así como también realizar una reunión en donde se pueda abordar la Ley 20.084 sobre Responsabilidad Penal Adolescente, y específicamente la labor que cumple un Centro Semi Cerrado.
3. Establecer cuál es el perfil de trabajador que desea la empresa y cuáles son los requisitos en cuanto a horario, nivel educacional, sueldo, conocimientos específicos que debe poseer el joven para desarrollar las tareas correspondientes.
4. Seleccionar, mediante los intereses y características que poseen los jóvenes, para insertarse en el lugar de trabajo específico.
5. Realizar seguimiento, tanto del rendimiento del joven como también las condiciones laborales en que éste se encuentra.

A continuación se presentan las áreas laborales a nivel nacional de los jóvenes que se encuentran cumpliendo sanción en SENAME.

Atendidos Enero a Marzo 2010 en áreas temáticas por sanción.

Área capacitación/ sanción	CRC	CSC	PLA	PLE	Total
Administración	4		7	7	18
Agrícola y ganadero	3		5	3	11
Alimentos	37	9	6	31	83
Artesanía	50		5	6	61
Artístico cultural	19		1		20
Comercio				3	3
Computación	49	7	5	22	83
Confección	7			1	8
Construcción	4	5	13	47	69
Educación	1	1		5	7
Forestal				1	1
Hotelería y turismo		3		4	7
Mecánica	8	7	30	54	99
Minería				4	4
Otras	45	34	36	109	224
Salud			1		1
Servicios	2	1	7	10	20
Sin información			1	4	5

Técnicas aplicadas y electricidad	16	8	21	75	120
Tecnologías y procesos industriales	3			5	8
Total	248	75	138	391	852

Fuente: SENAME, 2011.

En el siguiente cuadro se presentan las áreas laborales según intereses de los jóvenes entrevistados

Área	Caracterización
Área de construcción	Se demuestra interés en ésta área, pero para trabajar solo un tiempo determinado
Área de gastronomía	Se presenta en uno de los jóvenes entrevistados, con interés en recibir capacitación y luego insertarse laboralmente.
Área de electricidad	No se presenta en los discursos de los jóvenes presentados
Área de técnico automotriz	Se demuestra interés en esta área, como un trabajo más bien prolongado en sus vidas.
Área profesional (educación universitaria)	Se observa que los jóvenes presentan la intención de continuar estudios profesionales, sin embargo esto es condicionado al tiempo de duración de la carrera profesional. Como por ejemplo prevención de riesgos e ingeniería en construcción.