



Manual de apoyo
*a la contratación de personas
que han infringido la ley*

Julio 2014

Manual de apoyo a la contratación de personas que han infringido la Ley

ISBN: ISBN: 978-956-9547-00-3

Sistematización

María Eugenia Sosa Hernández, Directora de Estudios Fundación Proyecto B.
mariaeugenia@proyectob.cl

Colaboración

Rafael Rodríguez, Director Ejecutivo y fundador Fundación Proyecto B.
rafael@proyectob.cl

Juan Pablo Venegas, Encargado de Administración y Finanzas Fundación Proyecto B
juanpablo@proyectob.cl

Luisa Aguilar Chamorro, Investigadora independiente

Diseño y diagramación

Francisco Mondaca.
francisco.mondaca.s@gmail.com

Fotos documento

Fundación Proyecto B: Uso autorizado.

Fundación Proyecto B

Av. Providencia, #175, oficina 41
Providencia, Santiago
Región Metropolitana
Chile
contacto@proyectob.cl
www.proyectob.cl

El presente documento es el producto final del proyecto de colaboración SENCE - Corporación de capacitación y empleo sociedad de fomento fabril (SOFOFA) - Fundación Proyecto B "Estudio y sistematización de estrategias para empresas que contraten adultos/as en cumplimiento de condena o con antecedentes penales"

*Su contenido puede ser reproducido en cualquier medio, citando la fuente.
Se ha intentado no utilizar lenguaje discriminatorio o sexista.*

Manual de apoyo a la contratación
de personas que han infringido la ley
2014



ÍNDICE

pag 06	<i>Introducción</i>
pag 07	<i>¿Qué es la reinserción social?</i>
<i>pag 07</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Reinserción laboral</i>
<i>pag 07</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Pero ¿funciona?</i>
pag 07	<i>Desafíos en reinserción laboral</i>
pag 08	<i>La mirada de el/la empleador(a)</i>
pag 09	<i>Mitos y realidades</i>
pag 10	<i>Ventajas sociales de contratar infractores(as)</i>
pag 11	<i>Ventajas económicas de contratar infractores(as)</i>
pag 13	<i>Pasos para la contratación de infractores(as)</i>
pag 17	<i>Comentarios finales</i>
pag 17	<i>Glosario</i>
pag 18	<i>Directorio: Instituciones públicas</i>
pag 20	<i>Directorio: Organizaciones de la sociedad civil</i>
pag 22	<i>Directorio: Empresas comprometidas con la reinserción</i>
pag 25	<i>Bibliografía recomendada y fuentes citadas</i>

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el producto final de un proyecto de colaboración entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y Fundación Proyecto B que busca como objetivo general **“contribuir a la reinserción social de adultos/as en cumplimiento de condena o con antecedentes penales a través de la creación de un manual de estrategias para empresas que promueva y facilite su contratación”**.

Para ello se utilizó una metodología que permitiese conocer la mirada que tienen distintos actores relevantes en este proceso e integrarla con experiencia internacional y nacional en el área.

El primer paso fue conocer el estado actual de los programas de reinserción social ejecutados por Gendarmería de Chile (GENCHI) en convenio con SENCE, para luego describir la percepción de quienes emplearon beneficiarios/as de este servicio y complementarlo con aportes teóricos desde la experiencia internacional.

Finalmente, de la información recabada se levantaron buenas prácticas, consejos y recomendaciones para empresas interesadas en contratar personas que han infringido la ley, conformándose así el presente manual.

Qué es la **REINSERCIÓN SOCIAL ?**

Se entiende la reinserción social como aquel "...proceso mediante el cual una persona que ha infringido la ley logra alcanzar una participación activa y pro-social en su entorno comunitario, la satisfacción de sus necesidades a través de medios lícitos y el ejercicio pleno de sus derechos sociales" (Morales, Welsh, Cárcamo, Aguilar y Sosa, 2013).

Esto significa que:

- Es un proceso, no un evento único.
- Se asocia a la disminución de la comisión de delitos.
- Busca que la persona contribuya positivamente a la sociedad.
- Se logra cuando la persona ejerce plenamente sus derechos sociales como educación, salud, trabajo, etc.

REINSERCIÓN LABORAL

El trabajo resulta particularmente importante en tanto es un pilar fundamental en el desarrollo de las personas, pues les permite ocupar su tiempo en actividades productivas y generar relaciones con pares, con quienes pueden formar vínculos sociales de gran importancia. Constituye además un medio socialmente legítimo para generar ingresos económicos y satisfacer distintas necesidades (Garrido, Strangeland & Redondo, 2006; Petersilia, 2005).

En diversos estudios se ha establecido una relación entre el desempleo y la reincidencia y existe cierto consenso en que el hecho de no tener una fuente de ingresos lícitos a través de la cual satisfacer necesidades personales sería uno de los factores de riesgo que influirían en la comisión de delitos (Hein, 2004).

En el caso de personas en contacto con el sistema penal estos factores de riesgo se ven acrecentados pues a ello se le agregan otros elementos como el contacto con pares de creencias antisociales durante el cumplimiento de condena, las dificultades para

acceder a nivelación escolar (y la posterior transición hacia en empleo), aspectos motivacionales y la falta de capacitación en áreas que permitan un buen desempeño laboral (Garrido, Strangeland & Redondo, 2006; Hein, 2004; Petersilia, 2005; Robinson & Crow, 2009; Tanner, Scott, & O'Grady; 1999; Smith, Haslewood-Pócsik y Spencer, 2006; Uggen & Wakefield, 2003).

PERO ¿FUNCIONA?

En Fundación Proyecto B creemos que sí.

La oportunidad de desempeñarse junto a pares de creencias prosociales, con quienes establecer una relación de trabajo aportaría a que las personas dejen de cometer delitos debido al control social informal que representa (Hirschi, 1969; Sampson & Laub, 1993). Este efecto se potencia especialmente si es un empleo estable, de ingresos acorde al mercado, representando un punto de inflexión para los individuos, entregándoles un mayor capital social y mayor inversión en relaciones institucionales convencionales (Hagan & McCarthy, 1997; Sampson & Laub, 1993).

No somos los únicos

El programa Center for Employment Opportunities (CEO) de Nueva York observó que la reincidencia de sus participantes durante el primer año de funcionamiento fue sólo del 10% respecto a la reincidencia de quienes no fueron contratados y que reincidieron en un 44%.

(Maruna, 2012)

Desafíos en REINSERCIÓN LABORAL

En Chile el organismo a cargo de la ejecución de condenas emitidas por los tribunales de justicia, en el caso de infractores mayores de 18 años, se denomina Gendarmería de Chile (en adelante GENCHI) y se define, por decreto, como aquella institución jerarquizada, disciplinada y obediente que tiene como objetivo atender, vigilar y contribuir a la reinserción social de las personas condenadas.

En su trabajo GENCHI, desarrolla su labor con la siguiente población:

- **La población penal ha aumentado** sostenidamente en los últimos 20 años, alcanzando el 2010 un récord de 108.033 personas.

- **Son mayoritariamente hombres (un 88,6%).**
- **El 41,27% de las personas condenadas** cumple su pena en reclusión.
- **Chile posee la 5 tasa de encarcelamiento de Sudamérica** llegando a tener 249 encarcelados(as) por cada 100.000 habitantes⁽¹⁾.
- Uno de cada dos reos(as), al terminar su condena, **reincidirá antes de cumplirse un año** (especialmente si no posee empleo)⁽²⁾.
- **Cerca del 95% de los/las condenados(as)** cumple condena por delitos contra la propiedad o ley de drogas, delito que además concentran las mayores tasas de reincidencia.

Pese a los resultados positivos que presentan las iniciativas de reinserción laboral para infractores(as) de ley, a nivel internacional, en Chile no existen programas del sistema público, evaluados, que logren conectar efectivamente la población penal que busca empleo con la demanda del mercado laboral.

La mirada de el/la EMPLEADOR(A)



Incluso poseyendo las competencias necesarias para insertarse laboralmente, se ha observado que **las personas que han cumplido alguna condena se enfrentan a un sinnúmero de barreras a la hora de conseguir empleo**, especialmente si han cometido un delito vio-

lento o relacionado al tráfico de sustancias, debido a la percepción negativa que poseen de ellos los/las empleadores(as) (Graffam, Shinkfield, Lavelle y Hardcastle, 2004).

(1) Según datos de Gendarmería de Chile y estudios de Fundación Paz Ciudadana.

(2) Esta tasa incluye además a jóvenes en el sistema cerrado y semicerrado del Servicio Nacional de Menores y a adultos en el sistema semiaabierto de GENCHI.

Estos prejuicios respecto al peligro que podría presentar contratar infractores de ley o respecto a su desempeño en el espacio de trabajo serían infundadas. En un estudio realizado por Roberts, Harms, Caspi y Moffitt, el año 2007, se observó que **no habría evidencia que relacione tener antecedentes penales con incumplimiento laboral o la realización de conductas delictuales en el lugar de trabajo.**

Sin embargo empresarios(as) interesados(as) derribar estas barreras y contratar personas en cumplimiento de condena se encuentran muchas veces con descoordinación por parte de quienes podrían en el sistema público hacer la intermediación laboral necesaria. El éxito de cada empresa dependería de acciones particulares de cada recinto penitenciario e incluso de acciones personales, ocurriendo importantes retrocesos cuando cambian a las personas a cargo de las coordinaciones y las gestiones vuelven al punto de partida.

Esta descoordinación genera que las empresas posean muy bajo acceso a conocer la intervención penitenciaria que realiza Gendarmería de Chile; las características de la población, cómo se realiza la selección laboral si es que desean contratar a alguien, etc.

Pese a ello Fundación Proyecto B ha podido constatar una **creciente sensibilidad del mundo empresarial frente a la temática**, dándose cada vez más experiencias de contratación a personas en esta situación.

El día que cambió todo

"(...) No puedo decir qué fue lo que aconteció ese día pero me quedé con la tarea de que algo había que hacer, de [que era necesario dar] alguna segunda oportunidad para que la gente que había cometido delitos tuviera una posibilidad de reinserción en la vida."

(Gerente FAVIMA)

MITOS Y REALIDADES

MITO: Está prohibido contratar personas con antecedentes penales o que están cumpliendo una condena.

REALIDAD: Salvo en el sistema público y en centros educativos (según tipos de delito), no existe ninguna prohibición legal de contratar a infractores(as) de ley o personas con antecedentes penales.

MITO: Si contrato a personas condenadas no podrán insertarse normalmente con los/las otros(as) trabajadores(as).

REALIDAD: Si bien hay empresas que prefieren no comentar sobre la contratación de infractores(as) a sus otros(as) trabajadores(as), incluso cuando es un programa abierto se ha observado que pueden insertarse como cualquier otro trabajador(a).

¿Cuál es el aporte que entregan a su empresa?

"Evidentemente hablando con ellos te das cuenta que las oportunidades no son las mismas, pero tampoco nos hemos encontrado con casos de personas que tu veas que no son reinsertables, son personas jóvenes, varias con actitud, con ganas de aprender y con compromiso."

(Representante Torres Ocaranza)

MITO: El/la que una vez cometió un delito será un(a) delincuente por siempre, un tigre no cambia sus rayas.

REALIDAD: La mayoría de las personas que infringen la ley deja de hacerlo por cuenta propia cerca de los 30 años; tener un empleo acelera este proceso de desistimiento.

Ventajas sociales de **CONTRATAR INFRACTORES(AS)**

REDUCCIÓN DE REINCIDENCIA

El asegurar y mantener un trabajo (aunque sea por dos meses) disminuiría de manera importante la reincidencia durante los primeros ocho a doce meses tras la salida de la empresa (Visher, Debus y Yahner, 2008).

De hecho Tripodi, Kim y Bender (2010) observaron que aquellos individuos que obtuvieron empleo al egresar de prisión **disminuyeron su tasa de reincidencia en un 68,5 % y demoraron más tiempo en cometer un nuevo delito** que quienes al salir de prisión estaban desempleados(as).

¿Cuáles son los beneficios de la contratación de infractores(as)?

“Uno de los puntos que destaco es que si bien partió una cantidad, los que tenemos hoy en día son buenos, y si uno se pudo reinsertar y pudo salvarse por decirlo así del círculo de la delincuencia ya es algo, y yo creo que eso es positivo.”

(Representante Carozzi)

DISMINUCIÓN DEL COSTO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL DELITO

Al evitar que una persona reincida se está disminuyendo no sólo nuevas victimizaciones (con todo lo que ello supone) sino que además se está evitando que la persona vuelva a ingresar al sistema penal y genere nuevos gastos sociales asociados al sistema de justicia.

Acorde a informes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Chile es el tercer país latinoamericano que mayores costos registra producto del delito y la violencia, invirtiendo 7.215 millones

anuales (3,32% de su Producto Interno Bruto) en seguridad ciudadana.

Las empresas entrevistadas por Fundación Proyecto B destacan los aspectos positivos de trabajar con este tipo de población por sobre los negativos. Prácticamente todas mencionaron **lo enriquecedor que es para la organización saber que están ayudando a que una o más personas puedan desistir del delito**, y relatan la satisfacción que sienten al observar cambios en sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, se puede observar que el trabajo no solo constituye una entrada económica lícita para el sujeto, sino que también comprende una necesaria adaptación al sistema laboral, es decir, a una dinámica y contexto prácticamente desconocida para personas de estas características.

¿Cuáles son los beneficios de la contratación de infractores(as)?

“Yo voy a decir que el primer resultado, es que hay once personas que cometieron delitos y que hoy día no los están cometiendo y eso es un tremendo aporte a nuestro país, a esos once puedo agregar al menos otros veinte más que estoy seguro que están reinsertados en cualquier otra empresa hoy día y que nosotros fuimos un trampolín para ellos para reinsertarse.”

(Gerente FAVIMA)

APOYO A PERSONAS QUE NECESITAN UNA OPORTUNIDAD

Al entregar un puesto de trabajo a una persona con antecedentes penales, no sólo se le brinda un empleo: también se le da la oportunidad de generar un cambio en su vida.

Este simple acto impacta además en las familias de estas personas, en todo su círculo cercano, e incluso en otros infractores(as) con quienes cumpla condena, pues les hace saber que existen empresas dispuestas a confiar en ellos(as).

¿Qué caracteriza a los/las infractores(as) en el espacio de trabajo?

“Yo diría que son las ganas que ellos tienen de trabajar y de reinserirse, o sea básicamente eso, uno lo nota en las entrevistas, (...) una nota que son chicos que tienen ganas de que le den esa segunda oportunidad.”

(Trabajador FAVIMA)

Ventajas económicas de **CONTRATAR INFRACTORES(AS)**

TRABAJADORES(AS) COMPROMETIDOS(AS) Y MUCHAS VECES CAPACITADOS(AS)

En un estudio, realizado por un programa de reinserción laboral del Reino Unido llamado Right Step Project, se entrevistó a todos(as) los empleadores(as) que contrataron personas con antecedentes penales y se observó que la mayoría consideraba que los/las infractores(as) de ley mostraban una actitud positiva en el entorno laboral, eran confiables y trabajaban bien en equipo con otros trabajadores. Un empleador observó que su rotación laboral y ausentismo laboral disminuyó tras la puesta en marcha del proyecto.

¿Cuáles son los beneficios de la contratación de infractores(as)?

“... claro con unos paso rabias pero con otros no poh [sic]..., trabajan harto, ayudan, aportan, trabajan hasta más tarde si es necesario.”

(Jefatura Directa en WINTEC)

RIESGO MANEJABLE

Todas las empresas podrían potencialmente contratar personas que han infringido la ley sin saberlo. La ventaja de abrirse plenamente al tema y contratar direc-

tamente a infractores(as) en cumplimiento de sanciones que pueden generarse estrategias conjuntas tanto con las instituciones públicas que velan por el cumplimiento penal, como con aquellas organizaciones no gubernamentales (ONG's) que trabajan en el área y que pueden brindar distintos servicios de apoyo a la empresa.

En Chile existen varias iniciativas desde la sociedad civil que ofrecen intermediación laboral para infractores de ley; al final del presente documento se ha incluido un directorio que facilitará a empresas interesadas en el tema ponerse en contacto con quienes pueden apoyar y facilitar este proceso.

IMPACTO POSITIVO SOBRE LA IMAGEN CORPORATIVA

En mercados altamente competitivos, una imagen corporativa marcada por el progreso y el compromiso social puede ayudar a que una empresa destaque por sobre sus competidores. Da cuenta de que la empresa se toma en serio la **Responsabilidad Social Empresarial**.

En el estudio del programa Right Step Project mencionado previamente se observó que, dentro del bajo número de empleadores que sí difunden sus políticas de contratación de infractores(as), dos tercios de ellos indicaron que ello habría tenido un impacto positivo en su reputación empresarial.

En Chile grandes gremios empresariales se han comprometido con la reinserción laboral, entre ellos la Sociedad de Fomento Fabril, organización que no sólo participa activamente en mesas de trabajo que promueven la contratación de infractores(as), sino que han desarrollado y financiado distintos proyectos basados en la capacitación e inserción laboral sentando un ejemplo para las empresas que las componen.



AHORRO EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Al trabajar en alianza con instituciones que realizan la intermediación laboral entre infractores(as) y empresa pueden disminuirse costos en selección en tanto la evaluación de competencias y perfil psicológico pueden realizarlo quienes están en contacto directo con los usuarios(as), profesionales que les conocen en profundidad, y que podrán sugerir candidatos(as) adecuados(as) para los cargos ofrecidos.

MOTIVACIÓN A OTROS(AS) TRABAJADORES(AS)

Demostrar abiertamente a los/las trabajadores(as) de su empresa una manera de pensar abierta e inclusiva puede ser una fuente de motivación para ellos/ellas. El emplear personas que han infringido la ley además provee de una oportunidad a otros(as) trabajadores(as) de involucrarse como tutores(as), entregándoles un espacio de desarrollo personal y profesional.

¿Cómo aporta a su empresa la contratación de infractores(as)?

“Muchos de nuestros trabajadores se convencieron de que cualquiera de ellos puede cometer un error el día de mañana que lo puede llevar a necesitar una segunda oportunidad y que no necesariamente tiene que ser cárcel pero que podría necesitar una segunda oportunidad, y dado que le hemos podido demostrar que se puede tener una segunda oportunidad en la vida y que la segunda oportunidad en la vida la damos nosotros a esta gente y eso ha hecho que haya una cultura adentro bastante más rica.”

(Gerente FAVIMA)

Pasos para la contratación DE INFRACTORES(AS)



1. ESTABLECER ALIANZAS ESTRATÉGICAS

El primer paso es acceder a la población que se quiere contratar y para ello existen dos vías principales:

- Contacto directo con Gendarmería de Chile, ya sea directamente a centros de cumplimiento penal, a través de su dirección nacional o regional, o a través del sitio web de la institución. En dicha página existe una ventanilla que permite canalizar ofertas laborales destinadas a la institución.
- Contacto a través de Organismos No Gubernamentales (ONGs) como Fundación Proyecto B, Fundación Paternitas, Mujer Levántate o INFOCAP, que actúan como entes intermediadores entre Gendarmería de Chile y la empresa. La ventaja que ofrecen estas ONG's radica no sólo en la experiencia específica que poseen respecto a programas de inserción laboral para población infractora, sino que además muchas veces ofrecen servicios de apoyo y seguimiento no sólo a los/las usuarios(as), sino que también a las empresas.

2. PROMOVER Y FACILITAR LA CAPACITACIÓN TÉCNICA

La mayor parte de la población penal posee un bajo nivel de acceso a capacitaciones y formación técnica certificada. Si bien el número de personas con certificación técnica ha aumentado durante los últimos

años, la mayoría de ellos(as) no posee formación de este tipo, por lo que facilitar el acceso a cursos de capacitación aumenta de manera importante su empleabilidad.

Además de promover que no vuelvan a cometer delitos, ofrecer capacitaciones dentro del rubro de la empresa permitirá además que los/las trabajadores(as) contratados se especialicen y generen una mayor productividad para la organización; aumentando además la probabilidad de que no vuelvan a reincidir.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ofrece una serie de alternativas que facilitan a el/la empleador(a) capacitar a sus trabajadores(as) a un menor costo y en capacitaciones de calidad. Para la población de Gendarmería de Chile existen diversos programas a los que puede accederse⁽³⁾ que se detallan a continuación (*Unidad de estudios SENCE, 2013*):

- Programa de Transferencias al Sector Público (TSP):** Busca complementar los programas existentes en Gendarmería de Chile, de manera de mejorar la empleabilidad de los y las beneficiarios, además de potenciar su inserción laboral posterior. Así Gendarmería de Chile puede ejecutar cursos de capacitación técnica para sus beneficiarios(as) en conjunto con Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), de manera directa (contratando instructores(as) certificados(as) o de manera mixta. Si bien este programa solo contempla la capacitación, puede acor-

(3) Adicionalmente a aquellos programas para la población general como el subsidio al empleo joven.

darse con Gendarmería de Chile la contratación posterior de beneficiarios(as) capacitados(as) y participar así en el diseño de la capacitación, asegurando la integración de trabajadores(as) mejor preparados(as) a su empresa.

b) Programa de Becas de Franquicia Tributaria: Tiene como objetivo mejorar las competencias laborales y aumentar la empleabilidad de sus usuarios(as) mediante capacitaciones técnicas en oficios, con enfoque basado en competencias laborales (entregando subsidios de movilización, colación y un seguro de accidentes) que cubre incluso la práctica laboral (si es que ésta se incluyera en el curso). Este programa se implementa principalmente en empresas que desean invertir en capacitación pero no están asociadas a Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).

c) Programa de Formación para el Trabajo: Este programa tiene como objetivo aumentar la empleabilidad de hombres y mujeres mediante un modelo de capacitación integral a través de OTEC, se busca que obtengan una formación en oficio, con el valor agregado de incluir formación en competencias transversales de empleabilidad, tecnologías de la información, tutorías, entre otros. Al igual que los otros programas descritos es completamente gratuito, sin embargo se diferencian en que en el caso del programa Formación para El Trabajo, se asegura una práctica laboral de 360 horas y se apoya la inserción laboral posterior. Los cursos duran 6 meses en promedio e incluyen todo tipo de certificados y licencias requeridas, seguros contra accidentes, subsidios de movilización y alimentación, además de un subsidio de herramientas de hasta 200.000 pesos para los alumnos egresados de cursos con salida independiente, es decir, sin inserción laboral posterior.



3. GENERAR OFERTAS DE CALIDAD

En un estudio en profundidad realizado por Uggen (2003) se observó que el acceso a **empleos de calidad, estables y de remuneración mayor al mínimo**, reduciría la probabilidad de reincidencia y aumentaría la empleabilidad futura.

Es por ello que se sugiere considerar, a la hora de ofrecer capacitación o empleo, las características del empleo ofrecido y cómo este puede ayudar a la persona a aumentar su empleabilidad. Si bien empleos temporales pueden aportar a los usuarios(as) una experiencia laboral que antes no poseían, un empleo con estabilidad les permitirá proyectarse a futuro en una vida no asociada con el delito.

4. CREAR PERFILES DE CARGO DETALLADOS

Antes de solicitar candidatos(as) se sugiere diseñar en conjunto con Gendarmería de Chile o instituciones intermediadoras, un perfil de cargo detallado donde no sólo se incluyan las funciones que se espera la persona y los requisitos para integrarse a la empresa, sino que además se incluyan qué competencias laborales deberán desarrollarse dentro del puesto, así como el perfil psicológico que requiere el cargo.

Esto permitirá que quienes realicen la primera selección de candidatos(as) puedan elegirles en base a características que faciliten y potencien su inserción en el puesto específico ofrecido, así como prepararles y apoyarles en aquellas habilidades blandas que lo requieran.

5. SOLICITAR CANDIDATOS(AS)

Una vez que se han establecido alianzas, se han abierto cupos de capacitación o empleo y se ha diseñado el perfil para el cargo a desempeñar; deberá solicitarse candidatos(as). En el caso de solicitarlo a ONGs del área el protocolo a seguir estará dado por cada Organización particular, sin embargo, si se desea trabajar directamente con Gendarmería de Chile deben considerarse los distintos programas desde los cuales pueden contratarse usuarios(as):

a) Programa de reinserción social para las personas privadas de libertad (subsistema cerrado): Este programa atiende a personas que se encuentran reclusas en centros de cumplimiento penal. Al solicitar trabajadores(as) a un centro de cumplimiento penal, quienes estén en condiciones de recibirlo, accederán a un Permiso de Salida Controlada al Medio Libre que les permitirá salir hasta 15 horas al día con fines de trabajo o capacitación. Este permiso requiere que la persona haya cumplido parte importante de su pena, apruebe una evaluación psicológica realizada por un Consejo Técnico y cumpla con los horarios de salida y llegada, por lo que resulta una opción ventajosa para el/la empleador(a) ⁽⁴⁾.

b) Programa Centro de Educación y Trabajo (CET) (subsistema semiabierto): Consiste en una relación comercial entre empresario y un C.E.T., que presta servicios de fabricación o elaboración completa o parcial de productos, previo acuerdo en torno al valor de dicha prestación, los volúmenes de producción, los plazos, formas de entrega y cancelación. El CET se responsabiliza por la fabricación o elaboración del producto a través de sus propias instalaciones, maquinarias y mano de obra de los/las internos(as), de acuerdo a las exigencias técnicas de la empresa. En algunos casos la empresa podrá proporcionar al CET la capacitación, herramientas y/o materia prima necesarias para la elaboración del producto. Para su instalación debe contactarse a la dirección nacional de Gendarmería de Chile con el fin de evaluar la factibilidad de instalar este tipo de proyectos.

c) Programa de Reinserción Social con penas alternativas (subsistema abierto): Funciona de la misma manera que el programa para personas privadas, es decir, se solicita a Gendarmería de Chile candidatos(as) y la institución realiza una evaluación entre sus usuarios(as). La diferencia es que esta población cumple su sanción en el medio libre. Ello tiene como ventaja la mayor flexibilidad en el cambio de turnos o lugar de trabajo; algo que se ve complejizado en el caso de personas privadas.

d) Programa Patronato Nacional de Reos (subsistema postpenitenciario): Este programa agrupa a personas que están en proceso de eliminar sus antecedentes y tiene el mismo funcionamiento y características que el subsistema abierto.

6. PREPARAR A OTROS(AS) TRABAJADORES(AS) DE LA EMPRESA

Si bien Fundación Proyecto B realiza entrenamientos a todos los trabajadores(as) de empresas contratantes que lo requieran, este no es el caso para otras instituciones, por lo que se sugiere realizar sesiones de

(4) En el caso de querer una empresa productiva al interior de un Establecimiento Penitenciario, deberá postularse a los Concursos Públicos abiertos por Gendarmería de Chile y publicados en los distintos diarios regionales

presentación del tipo de población y del proyecto de reinserción que se quiere llevar a cabo.

En ellas debiesen participar todos(as) quienes trabajen en estrecha relación con las personas a contratar, esto con el objetivo de poder aclarar dudas o trabajar sobre las expectativas que puedan tener.



7. APOYAR Y ACOMPAÑAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Resulta ideal designar dentro de la empresa a al menos dos trabajadores(as) que cumplan funciones de apoyo y seguimiento de las personas contratadas:

- **Encargado(a) de proyecto:** Trabajador(a) que realice el seguimiento de las personas contratadas y pueda reportar avances de la iniciativa a la gerencia, así como realizar el contacto y la coordinación necesaria con instituciones en convenio.
- **Tutor(a) o mentor(a):** Persona que acompañe el proceso de infractores(a) contratados(as) apoyando y facilitando su inserción laboral. Estará a cargo de mostrarle las instalaciones, presentarle a otros(as) trabajadores, aconsejarle y ayudarle a integrarse de manera más expedita a la cultura organizacional.

Este apoyo y seguimiento puede además complementarse realizando un trabajo conjunto con las instituciones públicas y/o privadas que han enviado los/las candidatos(as), informando periódicamente de los avances de las personas contratadas, solicitando asis-

tencia en la resolución de conflicto y asegurando que éstas cumplan los planes de apoyo e intermediación laboral acordados.

¿Cuáles son los beneficios de la contratación de infractores(as)?

“Lo más importante como positivo es que nosotros pensamos que estamos haciendo una función, eh... estamos aportando algo a la sociedad, eso yo creo que es como lo fundamental, que nos mueve y pensamos que tenemos que ir resolviendo los problemas día a día, aunque sean cosas negativas pero son mucho más las positivas. Y al final el objetivo es ese digamos, lograr que esta gente se reinerte en la sociedad, eso diría yo que es como lo que más nos motiva”.

(Gerente CAROZZI)

8. NO DISCRIMINAR

Insertar a los/las infractores(as) de ley en una empresa puede generar cambios en la cultura de la organización, sin embargo debe cuidarse de tratarles como a cualquier otro(a) trabajador(a) teniendo en cuenta las limitaciones propias de su situación penal pero manteniendo el mismo trato que con otros trabajadores(as).

Esto incluye por ejemplo entregar un sueldo igual a otros(as) trabajadores(as) en el mismo cargo y utilizar los mismos criterios de evaluación de desempeño, considerando que, si bien su historial laboral puede ser distinto, su nivel de producción dentro de la empresa debe ser acorde al de sus compañeros(as) de empleo.

¿Cómo tratar con infractores(as) de ley?

“La gracia de todo esto es que no haya ninguna diferencia con el resto sino no estás haciendo inclusión, ellos tienen que ser tratados igual, mismo horario, el único tema acá es que no pueden hacer las horas extras, pero ese es el secreto del éxito de estos programas, sino lo que estás haciendo es temporal, lo estás haciendo bien en una burbuja, que no es sostenible en el tiempo”

(Gerente CAROZZI)

9. COMPARTIR LA EXPERIENCIA

Parte importante de implementar cualquier proyecto de inclusión consiste en transmitir las buenas experiencias y aprendizajes obtenidos a otros(as) empresarios(as) que se vean motivados(as) e incentivados(as) por ello a ampliar este tipo de oportunidades para la población penal.

Mientras que las malas experiencias y los aprendizajes obtenidos de ellas ayudarán a otras empresas a mejorar sus iniciativas de reinserción laboral, las experiencias exitosas invitarán y atraerán a nuevas empresas interesadas en el tema.

¿Comparten su experiencia?

“Se lo hemos transmitido a un montón de gente y te llena de orgullo...”

(Gerente WINTEC)

Comentarios FINALES

Durante mucho tiempo se ha invitado al mundo privado a unirse a instituciones y empresas ya involucradas en la reinserción social de personas que han infringido la ley.

Desde afuera, esto puede parecer una tarea titánica, y ciertamente requiere un gran esfuerzo conjunto desde la esfera pública, privada y la sociedad civil. Sin embargo, al tener nociones más acabadas respecto a las características de la población y sobre a los pasos a seguir para su contratación, esta tarea se convierte en un desafío que, con empuje y trabajo coordinado, puede lograrse.

Es por ello que esperamos, desde Fundación Proyecto B, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la Sociedad de Fomento Fabril, que el presente documento se configure como un texto de guía y apoyo a empresas interesadas en establecer iniciativas de este tipo y fomentar con ello la contratación de personas que buscan y necesitan una nueva oportunidad.

GLOSARIO

Empleabilidad: La empleabilidad puede ser definida como la capacidad que tendría una persona de obtener un empleo que satisfaga sus necesidades laborales. El apoyo a la empleabilidad consistirá, por lo tanto, en aumentar la posibilidad de que una persona,

en el mercado laboral, pueda acceder a un empleo con las características que desea. Así, el apoyo a la empleabilidad se relacionaría con promover que una persona aumente sus posibilidades de optar y desempeñarse laboralmente (Martín y Spinosa, 2005)

Infractor(a) de ley: En general se refiere a personas que cumplen actualmente una sanción. Puede utilizarse también “persona que ha infringido la ley”, término que pone énfasis en la situación de conflicto con la ley como un estado pasajero, una conducta, no una característica intrínseca del individuo.

Reincidencia: El término posee distintas acepciones, sin embargo puede definirse como toda nueva condena que reciba una persona después de egresar o ingresar a un programa de cumplimiento de sanción o programa social.

Reinserción social: Corresponde al “proceso mediante el cual una persona que ha infringido la ley logra alcanzar una participación activa y prosocial en su entorno comunitario, la satisfacción de sus necesidades a través de medios lícitos y el ejercicio pleno de sus derechos sociales” (Morales, Welsch, Cárcamo, Aguilar y Sosa, 2013).

digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual”.

Sitio Web: www.gendarmeria.gob.cl

- **Dirección Regional**
Avda. Vicuña Mackenna N° 5065, San Joaquín.
Teléfono: 2715 1087 - 2715 1072
- **Centro de Cumplimiento Penitenciario (CCP) de Buin**
Avda. Balmaceda N° 570, Buin.
Teléfono: 2989 6047
- **Centro de Cumplimiento Penitenciario (CCP) de Colina I**
Carretera General San Martín N° 665, Colina.
Teléfono: 2989 6047
- **Centro de Cumplimiento Penitenciario (CCP) de Colina II**
Carretera General San Martín N° 765, Colina.
Teléfono: 2989 6287
- **Centro Penitenciario Femenino (CPF) de Santiago**
Capitán Prat N° 20, San Joaquín.
Teléfono: 2715 1287
- **Centro de Reclusión Abierto Manuel Rodríguez**
Blas Cañas N° 431, Santiago.
Teléfono: 2715 1387
- **Centro de Reinserción Social (CRS) Santiago**
Pasaje Capuchinos N° 746, Santiago.
Teléfono: 2715 1687
- **Centro de Reinserción Social (CRS) Santiago Sur**
San Isidro N° 811, Santiago.
Teléfono: 2222 4245
- **Centro de Reinserción Social (CRS) Santiago Oriente**
Avda. José Pedro Alessandri N° 821, Ñuñoa.
Teléfono: 2329 7095

Directorio

INSTITUCIONES PÚBLICAS

GENDARMERÍA DE CHILE



Misión: “Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato

- **Patronato Local de Reos (PLR) de Santiago**
Tocornal N° 1054, Santiago.
Teléfono: 2715 1837
- **Centro de Estudio y Trabajo (CET) Metropolitano**
Blas Cañas N° 425, Santiago.
Teléfono: 2715 1350

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)



Misión: “Contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad”, en el caso de personas que han infringido la ley, “SENCE suscribe anualmente convenios de traspaso de fondos con organismos de la Administración del Estado con el objeto de facultarlos para que, con recursos del SENCE, desarrollen programas o cursos de capacitación en oficio para sus beneficiarios/as”.

Sitio Web: www.sence.cl

- **Dirección Regional**
Teatinos N°370, Santiago.
Teléfono: 800 801030

MUNICIPALIDAD DE ESTACIÓN CENTRAL

Proyecto “Siguiendo Estación, un lugar que te integra”

Objetivo: “Contribuir en el proceso de cambio de personas con dificultades penales de la comuna de Estación Central a través de la integración laboral, judicial, familiar, educacional y social”.

- **Oficinas**
General Amengual N°085, Estación Central.
Teléfono: 2776 8474

MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA

Programa de Apoyo Integral a la Reinserción Social

Objetivo: “Apoyar el proceso de inclusión laboral, social y comunitaria de hombres y mujeres de la comuna de La Pintana mayores de edad, que estén cumpliendo medidas alternativas o en proceso de eliminación de antecedentes, disminuyendo el riesgo de reincidencia en ellos (as)”.

- **Oficinas**
Porto Alegre N°12537, La Pintana.
Teléfono: 2389 6870

MUNICIPALIDAD DE PEÑALOLÉN

Centro de Empleo, Capacitación y Emprendimiento Yunus



Misión: “En el Centro de Empleo, Capacitación y Emprendimiento YUNUS, de la Municipalidad de Peñalolén, los vecinos de la comuna podrán encontrar un espacio con información, asesoría y herramientas para comenzar un emprendimiento, formar su microempresa, mejorar la competitividad y productiva de las PYMES, para capacitarse en diversos oficios y encontrar un nuevo empleo”.

Sitio Web: www.penalolen.cl/empleo-y-emprendimiento/

- **Dirección Regional**
Av. Grecia 8735, Peñalolén.
Teléfono: 2486 8326 – 2486 8330

MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO

Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)



Objetivo: “Establecer una coordinación entre la oferta y demanda de trabajo mediante la recepción de ofertas de trabajo y la inscripción, orientación, evaluación y derivación de trabajadores(as) postulantes a capacitación o empleo”

- **Oficinas:**
Monjitas N°755, Santiago Centro. Teléfono Departamento de Intermediación Laboral [OMIL] 2386 7507, Departamento de Inclusión Social Económica
Teléfono: 2386 7514

MUNICIPALIDAD DE PUENTE ALTO

Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)



Objetivo: “Establecer una coordinación entre la oferta y demanda de trabajo mediante la recepción de ofertas de trabajo y la inscripción, orientación, evaluación y derivación de trabajadores(as) postulantes a capacitación o empleo”

Sitio Web: www.mpuentalto.cl/

- **Oficinas:**
Concha y Toro N° 1820, Puente Alto.
Teléfono: 2850 0823

Directorio

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

CORPORACIÓN DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL (SOFOFA)

Misión: “Contribuir al desarrollo de las personas y empresas, para enfrentar con éxito el dinámico mundo del trabajo, a través de la entrega de servicios de asesoría, educación y capacitación permanente”.

Sitio Web: www.corporacionsofofa.cl

- **Oficinas:**
Agustinas N° 1357, pisos 11 y 12, Santiago.
Teléfono: 2336 2800

FUNDACIÓN PROYECTO B



Misión: “Contribuir a la reinserción socio laboral de jóvenes que han infringido la ley, mediante la oferta de oportunidades laborales dignas y estables, entendiendo que han sido personas excluidas a través de procesos de marginación social y de judicialización. Las intervenciones de Proyecto B tienen como objetivo potenciar en los jóvenes las habilidades necesarias para la empleabilidad, aumentando con esto las posibilidades de insertarse y mantenerse en un puesto de trabajo. Para ello vincula a los jóvenes con empresas, organismos públicos y otras instituciones, fomentando una relación de trabajo coordinada”.

Sitio Web: www.proyectob.cl

- **Oficinas:**
Avda. Providencia N° 175, Providencia.
Teléfono: 2893 4653

FUNDACIÓN PATERNITAS



Misión: “Romper el Círculo de la Delincuencia, otorgando una atención integral, apoyo, tratamiento social, psicológico, jurídico, espiritual y neuropsiquiátrico a los niños y niñas adolescentes y adultos vinculados al mundo delictual. Acompañado de un trabajo directo con los beneficiarios y sus familias, a través de distintos programas”.

Sitio Web: www.paternitas.cl

- **Casa central:**
Avda. Recoleta N° 900, Santiago.
Teléfono: 2680 3100

FUNDACIÓN MUJER LEVÁNTATE



Misión: “Contribuir a la reinserción social de mujeres que han sido reclusas en centros penitenciarios de Santiago (a través de una intervención enmarcada dentro de la Justicia Social e inspirados en la Misericordia) trabajando con ellas y sus familias, durante su última etapa de reclusión, el proceso de transición y su desafiante reintegración a la comunidad”.

Sitio Web: www.mujerlevantate.cl

- **Oficina central:**
Calle Maestro Palomo N° 0486, Puente Alto.
Teléfono: 28749833 - 28749464

INSTITUTO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN POPULAR (INFOCAP)



Misión: “Capacitar y formar a trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad social y laboral, impulsar su organización y empoderamiento social, generar espacios de diálogo y reflexión con miras a promover políticas públicas que permitan el reconocimiento de la ciudadanía y dignidad de todo trabajador y trabajadora pobre de Chile”.

Sitio Web: www.infocap.cl

- **Sede Santiago**
Departamental N° 440, San Joaquín.
Teléfono: 2510 2900

FUNDACIÓN REINVENTARSE



Objetivo: “Promover vías de reinserción socio-laboral de jóvenes que hayan sido infractores de ley a través de la capacitación y el empleo.

Sitio Web: <http://www.rsekcl.com/>

- **Casa central**
Avenida Francia N°1270, Independencia.
Teléfono: 2655 7777

FUNDACIÓN TIERRA DE ESPERANZA

Objetivo: “Apoyar a jóvenes infractores de ley, facilitando un proceso para que desarrollen la responsabilización de sus actos y se integren socialmente. Para ello FTDE trabaja en forma individualizada, tomando en cuenta las condiciones y características particulares de los/as jóvenes, así como también, la existencia de una red familiar y social.”.

Sitio Web: <http://www.tdesperanza.cl/>

- **Casa central**
Calle Príncipe de Gales N°78, Santiago
Teléfono: 2671 2562

Directorio

EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA REINSERCIÓN

WINTEC S.A.



“Sabemos que tener un empleo es indispensable para no volver a delinquir. Incluir a personas que han cumplido condena a la empresa nos ha transformado la vida a todos”.

En once años ha dado empleo a más de 370 infractores de ley, ya sea en talleres dentro de las cárceles o en su planta.

Sitio Web: www.wintec.cl

- **Dirección**
Avda. Aeropuerto N°620, Quilicura.
Teléfono: 2757 9100

FAVIMA LTDA.



Empresa de producción de envases de vidrio neutro para ampollas, viales y tubos de ensayo, destinados a la industria farmacéutica, cosmética y veterinaria. Incorpora en su fuerza de trabajo a personas en cumplimiento de condena que tengan beneficio de salida al medio libre desde hace 9 años,.

Sitio Web: www.favima.cl

- **Dirección**
Avda. Vicuña Mackenna N° 2481, Santiago.
Teléfono: 2719 4200

TORRES OCARANZA LTDA.



Constructora que recientemente ha incorporado a personas cumpliendo condena en su planta de operaciones, realizando gestiones para la integración de estas personas en labores de menor complejidad inicialmente para evaluar los resultados de esta iniciativa.

Sitio Web: www.torresocaranza.cl

- **Dirección**
Vista Clara N°2351, Cerrillos
Teléfono: 29794600

TELEFÓNICA S.A.



Compañía de telecomunicaciones con presencia nacional e internacional, centrada en negocios de telefonía fija y telefonía móvil. Forma parte de iniciativas intersectoriales de reinserción social, implementando el año 2013 un programa piloto de capacitación e inserción laboral con jóvenes y adultos infractores de ley.

Sitio Web: www.telefonica.cl

- **Dirección**
Avda. Providencia N°111, Santiago
Teléfono: 2691 2020

CAROZZI S.A.



Compañía de origen nacional que comercializa y produce variados alimentos tanto en Chile como en el extranjero. Hace cerca de un año que desarrolla un proyecto de inclusión social, eligiendo al grupo de personas con antecedentes penales como primera experiencia. Pretende sistematizar la iniciativa y continuar ampliando el número de trabajadores(as) provenientes de unidades penales.

Sitio Web: www.carozzi.cl

- **Dirección**
Avda. Diego Portales N°5201, San Bernardo.
Teléfono: 2377 6400

INTEGRITY S.A.

Empresa dedicada a la exportación de alimentos. Desde hace cuatro años que integra en su equipo de trabajo a personas en cumplimiento de condena, teniendo experiencia en faenas a nivel intrapenitenciario así como también en el medio libre.

Sitio Web: www.integrity.cl

- **Dirección**
Camino San Pablo Antiguo S/N Ruta 68 – Km. 10, Pudahuel.
Teléfono: 2490 2700

PIZARREÑO S.A.



Empresa dedicada a la manufactura y comercialización de productos de fibrocemento, tales como placas onduladas y lisas, tejas y moldeados. Desde el año 2011 trabaja por la reinserción social junto a Fundación Proyecto B incluyendo a 14 jóvenes del programa en su empresa y completando con ellos procesos exitosos de inserción laboral.

Sitio Web: www.pizarreño.cl

- **Dirección**
Avda. Andrés Bello N° 2777 Piso 22, Las Condes.
Teléfono: 2339 3600

CIA INDUSTRIAL EL VOLCÁN



Empresa industrial, uno de los principales proveedores de materiales para la construcción en Chile. Desde el año 2012 trabaja por la reinserción social junto a Fundación Proyecto B incluyendo a 9 jóvenes del programa en su empresa y completando con ellos procesos exitosos de inserción laboral.

Sitio Web: www.volcan.cl

- **Dirección**
Agustinas N°1357, Piso 10, Santiago.
Teléfono: 2483 0500

SOCIEDAD INDUSTRIAL TEJAS DE CHENA S.A.



Empresa del holding de empresas Pizarreño S.A. que forma parte del grupo industrial belga "Etex Group", fundado a principios del siglo XX, ocupando una posición de liderazgo internacional en el campo de los materiales de la construcción. Desde el año 2013 trabaja por la reinserción social junto a Fundación Proyecto y ya ha incluido a 8 jóvenes del programa en su empresa y completando con ellos procesos exitosos de inserción laboral.

Sitio Web: www.tejasdechena.cl

- **Dirección**
Camino Las Acacias N° 02176, San Bernardo.
Teléfono: 598 50 00

VTR GLOBALCOM S.A.



Empresa dedicada a las telecomunicaciones que desde el año 2011 trabaja por la reinserción social junto a Fundación Proyecto B incluyendo a 4 jóvenes del programa en su empresa y generando para ello un programa de apadrinamiento.

Sitio Web: www.vtr.cl

- **Teléfono:** 2310 0200

SINERGY S.A.



Empresa de outsourcing que desde el año 2013 trabaja por la reinserción social junto a Fundación Proyecto B incluyendo jóvenes del programa en su empresa.

Sitio Web: www.sinergy.cl

- **Dirección**
Avda. del Valle Norte N°750 S-1, Huechuraba.
Teléfono: 2444 6700

Bibliografía recomendada y
FUENTES CITADAS ⁽⁵⁾

- Altschuler, D. y Brash, R.** (2004). *Adolescent and Teenage Offenders Confronting the Challenges and Opportunities of Reentry*. *Youth Violence and Juvenile Justice* 2(1), 72-87. doi: 10.1177/1541204006290153
- Bandura, A.** (1987). *Teoría del aprendizaje social*. España: Espasa-CALPE
- Barnechea, M., González, E. y Morgan, M.** (1992). *¿Y cómo lo hace? Propuesta de Método de Sistematización. Taller permanente de sistematización*. Lima, Perú: Edición CEAAL.
- Barry, M.** (2000) *The mentor/monitor debate in criminal justice: 'what works' for offenders*. *Br J Soc Work* 30(5), 575-595. doi: 10.1093/bjsw/30.5.575
- Berdegú, J., Ocampo, A. y Escobar, G.** (2007). *Sistematización de experiencias locales de desarrollo rural. Guía metodológica*. Edición FIDAMERICA/PREVAL.
- Bernard, B.** (1995). *Fostering resilience in children, Clearinghouse on Elementary and Early Childhood Education*. Estados Unidos: University of Illinois.
- Berrios, G.** (2011). *La ley de responsabilidad penal del adolescente como sistema de justicia: análisis y propuestas*. *Polít. Crim.* 6(11). 163-191 Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992011000100006&script=sci_arttext
- Blanco, J. y Hein, A.** (2010) *Delincuencia Juvenil, Violencia y Desafíos para los Programas de Intervención*. *Observatorio*, 8. 70-81. Recuperado de http://www.sename.cl/wsename/otros/OBS8/OBS_8__70-81.pdf
- Blumstein, A. y Nakamura, K.** (2009). *Redemption in the Presence of Widespread Criminal Background Checks*. *Criminology* 47(2). Recuperado de http://www.search.org/files/pdf/Redemption_Blumstein_Nakamura_2009Criminology.pdf
- Bronfenbrenner, U.** (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós
- Brown, M. y Ross, S.** (2010) *Mentoring, Social Capital and Desistance: A Study of Women Released from Prison*. *The Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 43(1-2)31-50. Recuperado de <https://sharepoint.ecn.purdue.edu/doe/Mentoring/Shared%20Documents/Mentoring,%20Social%20Capital%20and%20Desistance%20A%20Study%20of%20Women%20Released%20from%20Prison.PDF>

[5] Según normas APA 2010

- Burnett, R.** (2004) *To Reoffend or Not to Reoffend? The Ambivalence of Convicted Property Offenders*, En Maruna, S. e Immarigeon, R. (eds) *After Crime and Punishment: Pathways to Offender Reintegration*. Pp 152–180. Devon, Inglaterra y Gales: Willan.
- Burnett, R. y Maruna, S.** (2004). *So Prison Works, Does It? The Criminal Careers of 130 Men Released from Prison under Home Secretary*, Michael Howard. *Howard Journal* 33(4)390–404. Recuperado de http://www.researchgate.net/publication/228225891_So_'Prison_Works'_Does_It_The_Criminal_Careers_of_130_Men_Released_from_Prison_under_Home_Secretary_Michael_Howard/file/60b7d525fedf87c898.pdf
- Burnett, R. y Maruna, S.** (2006). *The kindness of prisoners: Strengths-based resettlement in theory and in action*. *Criminology and Criminal Justice* 6(83) Recuperado de <http://crj.sagepub.com/content/6/1/83>
- Casas, J. y Gonzalez, M.** (2005) *Desarrollo del adolescente. Aspectos físicos, psicológicos y sociales*. *Pediatr Integral* 9(1) 20-24. Recuperado de <http://www.pediatriaintegral.es/wp-content/uploads/2013/xvii02/01/88-93%20Desarrollo.pdf>
- Catalano, R., Kosterman, R., Hawkins, J., Newcomb, M. & Abbott, R.** (1996). *Modeling the etiology of adolescent substance use: A test of the social development model*. *Journal of Drug Issues*, 26(2), 429-455. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1976125/pdf/nihms-18393.pdf>
- Catalano, R. & Hawkins, D.** (1996). *The social development model: a theory of antisocial behavior*. En J. D. Hawknis Ed. (1996). *Delinquency and Crime. Current Theories*. Pp.149-197. Australia: Cambridge University Press.
- Centro de Estudios Públicos en Seguridad Ciudadana.** (2012) *Estudio Modelo y Medición de la Reincidencia de Adolescentes y Jóvenes infractores de la Ley Penal*. Recuperado de http://www.sename.cl/wsename/otros/uchile/Informe_Final_Reincidencia_medicion_2008.pdf
- Charur, Z.** (1993). *Habilidades básicas para la docencia*. México: Editorial Patria
- Choi, Y., Harachi, T., Rogers, M. & Catalano, R.** (2005). *Applicability of the social development model to urban ethnic minority youth: Examining the relationship between external constrains, family socialization and problem behaviors*. *Journal of Research on Adolescence*, 15(4), 505-534. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3103210/pdf/nihms293846.pdf>

- Comisión Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado Chileno** (2013). *Informe De La Comisión De Constitución, Legislación, Justicia Y Reglamento, recaído en la evaluación de la aplicación de la ley N° 20.084*. Recuperado de http://www.senado.cl/prontus_senado/site/artic/20130306/asocfile/20130306161051/informe_constituci__n.pdf
- Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales [Chile Valora]** (2013). *Capital Humano [Documento en línea]*. Recuperado de <http://www.chilevalora.cl/index.php/human-capital>
- Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad.** (2009). *Orientaciones sobre Institucionalidad para el Desarrollo del Capital Humano Avanzado*. [Documento en línea]. Recuperado de http://www.chilevalora.cl/images/stories/demo/pdfs/cap_humano/orientaciones_sobre_institucionalidad_para_el_desarrollo_de_capital_humano_avanzado.pdf
- Dowden, D., Antonowicz, D. y Andrews, D.** (2003). *The Effectiveness of Relapse Prevention with Offenders: A Meta-Analysis*. *Int J Offender Ther Comp Criminol* October 47(5) 516-528 Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14526593>
- Droppelmann, C.** (2010). *Elementos clave en la rehabilitación y reinserción de infractores de ley en Chile*. Fundación Paz Ciudadana. Recuperado de <http://www.pazciudadana.cl/wp-content/uploads/2010/03/conceptos-14-elementos-clave.pdf>
- Farrall, S.** (2002). *Rethinking What Works with Offenders: Probation, Social Context and Desistance From Crime*. Devon, Inglaterra y Gales: Willan.
- Farrall, S.** (2004). *Social Capital and Offender Reintegration: Making Probation Desistance Focused*. En, Maruna S. y Immarigeon, R. (eds) *After Crime and Punishment: Pathways to Offender Reintegration*. Pp. 57-84. Devon, Inglaterra y Gales: Willan Publishing.
- Farrall, S. y Bowling, B.** (1999). *Structuration, Human Development and Desistance From Crime*. *British Journal of Criminology* 39(2): 252-267.
- Farrington, D., Coid, J., Harnett, L., Jolliffe, D., Soteriou, N., Turner, R. y West, D.** (2006). *Criminal careers and life success: new findings from the Cambridge Study in Delinquent Development*. Recuperado de http://www.crim.cam.ac.uk/people/academic_research/david_farrington/hofind281.pdf
- Fundación Chile.** (2011). *Manual Preparado. Programa de Competencias para el Trabajo*. Edición de Fundación Chile.

- Fundación Paz Ciudadana.** (2010). *Construcción de indicadores de reinserción social de adolescentes infractores de la ley penal*. Recuperado de http://www.pazciudadana.cl/docs/pub_20110706095447.pdf
- Fundación Paz Ciudadana** (2014) *Estrategia en seguridad 2030: Diagnóstico del estado del arte*. Documento no publicado.
- García, D.** (2010) *Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social*. Revista de Educación, 12.
- González-Arratia, N., López, J., Valdez, H. Oughof, B. y González, S.** (2012) *Resiliencia y factores protectores en menores infractores y en situación de calle*. Psicología y Salud, 22(1)
- Goñi, E.** (2009) *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad*. Programa de doctorado en psicodidáctica. Universidad del País Vasco.
- Graña, J. y Rodríguez, J.** (2010). *Tratamiento educativo y terapéutico para menores infractores*. Agencia de la comunidad de Madrid para la reeducación y reinserción del menor infractor. Recuperado de <http://www.observatoriodelainfanciadeasturias.es/documentos/f07022012130358.pdf>
- Hagan, J. y McCarthy, B.** (1997) *Mean Streets*. Cambridge: Cambridge University Press
- Hein, A.** (2004). *Factores de riesgo y delincuencia juvenil: Revisión de la literatura nacional* Recuperado de http://www.pazciudadana.cl/publs_interior.php?idPublicacion=68
- Henry, J. y Jacobs, J.** (2007) *Ban the box to promote ex-offender employment*. Estados Unidos: Proyecto para Leyes Laborales Nacionales (National Employment Law Project [NELP]). Recuperado de <http://www.nelp.org/page/-/SCLP/Henry-Jacobs.BantheBox.article.Oct-07>
- Hirschi, Travis.** (1969). *Causas de la delincuencia*. Berkeley y Los Angeles: University of California Press.
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE]** (2012) *Carabineros: Informe anual 2011*. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/carabineros_2011.pdf
- Kazemian, L. y Maruna, S.** (2009) *Desistance from Crime en Khron, M., Lizotte, A. y Penly, G. Ed. (2009) Handbook on Crime and Deviance*. Estados Unidos: Springer.

- KC4All Project Team.** (2011) *Key Competences For All [KC4ALL] (Kit de Herramientas para la Empleabilidad): Manual para facilitadores y capacitadores*. Recuperado de http://www.keycompetences.eu/wordpress/spanish-toolkit/files/2011/10/handbook_final-Edited-08-08-2011-v1-ES.pdf
- Larraín, J.** (2003) *El concepto de identidad*. Revista FAMECOS 21.
- Laub, J. y Sampson, R.** (2001). *Understanding desistance from crime*. *Crime and Justice* 28. Recuperado de <http://troublesofyouth.pbworks.com/f/laub%20and%20sampson%20-%20understanding%20desistance.pdf>
- Lipsey, M. Wilson B. y Cothorn, L.** (2000) *Effective Intervention for Serious Juvenile Offenders*. *Juvenile Justice Bulletin*. Estados Unidos: Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention Recuperado de <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojdp/181201.pdf>
- Lipsey, M. y Cullen, F.** (2007). *The Effectiveness Of Correctional Rehabilitation: A Review Of Systematic Reviews*. *Annual Review of Law and Social Science* 3.
- Lonczak, H., Huang, B., Catalano, R., Hawkins, J., Hill, K., Abbott, R., Ryan, J. & Kosterman R.** (2001) *The social predictors of adolescent alcohol misuse: a test of the social development model*. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 62(2), 179-89. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1853297/>
- Mackenzie, D.** (2006). *What Works in Corrections: Reducing the Criminal Activities of Offenders and Delinquents*. Estados Unidos: Cambridge University Press.
- Maguire, M. y Raynor, P.** (2006) *How the resettlement of prisoners promotes desistance from crime Or does it?* *Criminology and Criminal Justice* 6 (1) pp. 19-38
- Marler, L.** (2008). *Proactive Behavior: A Selection Perspective*. Estados Unidos: Universidad de Louisiana.
- Martín, M. y Spinosa, A.** (2005). *Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales*. Séptimo Congreso de Especialista en estudios del Trabajo. Grupo 10: Educación y Mercado de Trabajo
- Martinic, S. y Walker, H.** (1987). *La Reflexión Metodológica en el Proceso de Sistematización de Experiencias de Educación Popular*. En Cadena, Felix y otros (1987). *La Sistematización en los Proyectos de Educación Popular*. Santiago, Chile: Edición CEAAL.
- Maruna, S.** (1999). *Desistance and Development: The Psychosocial Process of Going Straight*. *British Society of Criminology Proceedings* 2, p. 1-25

- Maruna, S.** (2001). *Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild Their Lives*. Washington D.C, Estados Unidos: American Psychological Association Books.
- Maruna, S.** (2012) *A Signaling Perspective on Employment-Based Reentry: Elements of Successful Desistance Signaling*. *Criminology & Public Policy* 11(1)
- Maruna, S. y Farrall, S.** (2004) *Desistance-Focused Criminal Justice Policy Research: Introduction to a Special Issue on Desistance from Crime and Public Policy*. *The Howard Journal of Criminal Justice* 43 (4), 358-367
- McNeill, F.** (2006). *A desistance paradigm for offender management*. *Criminology and Criminal Justice*, 6, 39–62.
- Mears, D. y Travis, J.** (2004). *The Dimensions, Pathways, and Consequences of Youth Reentry*. Estados Unidos: Urban Institute. Recuperado de <http://www.urban.org/publications/410927.html>
- Mertz, C.** (2013) *Delincuencia en Chile: diagnóstico y propuestas*. En Grupo Res (2013) *95 Propuestas para un Chile Mejor*. Recuperado de <http://95propuestas.cl/site/wp-content/uploads/2013/05/delincuencia-en-chile-diagnostico-y-propuestas-catalina-mertz.pdf>
- Miller, J.** (200) *21st Century Criminology: A Reference Handbook*. SAGE publications.
- Ministerio de Justicia** (S.F.) *Código Penal de la República de Chile*. Recuperado de <http://bcn.cl/1jgzy>
- Monahan, K., Steinberg, L., & Cauffman, E.** (2013). *Age differences in the impact of employment on antisocial behavior*. *Child Development*, 84. Recuperado de <http://www.temple.edu/psychology/lds/documents/AgeDiffsinImpactofEmploymentCD2.pdf>
- Morales, A., Welsch, G., Cárcamo, J., Aguilar, L. y Sosa, M.E.** (2013) *Reinserción Social y Laboral: Estudio y comparado de la evidencia internacional y nacional existente en torno a la reinserción social de los infractores de ley, con enfoque laboral, en adultos y jóvenes*. Documento no publicado.
- Mulvey, E.** (2011) *Highlights From Pathways to Desistance: A Longitudinal Study of Serious Adolescent Offenders*. *Juvenile Justice Bulletin*. Estados Unidos: Ministerio de Justicia. Oficina de Prevención del delito y Justicia Juvenil (Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention) Recuperado de <https://ncjrs.gov/pdffiles1/ojdp/230971.pdf>
- Nagin, D. y Waldfoegel, J.**(1998). *The Effect of Conviction on Income Through the Life Cycle*. *International Review of Law and Economics*, Elsevier 18(1), pages 25-40.

- National Institute of Corrections [NIC].** (2011). *Thinking for a Change: Integrated Cognitive Behavior Change Program*. Version 3.1 Recuperado de <http://nicic.gov/Library/025057>
- O'Donnell, I., Baumer, E. & Hughes, N.** (2008). *Recidivism in the Republic of Ireland. Criminology and Criminal Justice*, 8(2)
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]** (2012). *Impulso a la empleabilidad de jóvenes desfavorecidos*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_180573.pdf
- Ortego, M., López, S., Álvarez, L.** (2010). *Material del curso Ciencias Psicosociales I. Tema: La comunicación*. Universidad de Cantabria.
- Przybylski, R.** (2008) *What Works: Effective Recidivism Reduction and Risk-Focused Prevention Programs. A Compendium of Evidence-Based Options for Preventing New and Persistent Criminal Behavior*. RKC Group. Estados Unidos: División de Justicia Criminal (Division of Criminal Justice). Recuperado de http://dcj.state.co.us/ors/pdf/docs/ww08_022808.pdf
- Sampson, R. y Laub, J.**(1993). *Crime in the Making: Pathways and Turning Points through Life*. Estados Unidos: Harvard University Press
- Sanchez-Teruel, D.** (2012). *Factores de riesgo y protección ante la delincuencia en menores y jóvenes*. Revista social 15.
- Seiter, R.** (2004). *Inmate Reentry: What Works and What to do About it*. Corrections Today 64(2).
- Servicio Nacional de Menores [Sename].** (2012). *Informe 5 años de LRPA*. Recuperado de http://www.sename.cl/wsenname/otros/INFORME_ESTADISTICO_5A_LRPA.pdf.
- Sherman, L.W., Farrington, D., Welsh, B. y Mackenzie, D.**(2002) *Evidence-Bases Crime Prevention*. London: Routledge.
- Social Exclusion Unit.** (2002). *Reducing re-offending by ex-prisoners*. Reino Unido: Office of the Deputy Prime Minister.
- Steinberg, L., Chung, H. L. y Little, M.** (2004). *Reentry of Young Offenders From the Justice System: A Developmental Perspective*. Youth Violence Juv Justice 2(1).
- Stephenson, M., Giller, H. y Brown, S.** (2007). *Effective Practice y Youth Justice*. Londres: Willan Publishing.

- Tanner, J., Davies, S. y O'Grady, B.** (1999). *Whatever happened to yesterday's rebels? Longitudinal effects of youth delinquency on educational employment.* *Social Problems* 46, 250-274.
- Tennyson, H.** (2009) *Reducing Juvenile Recidivism: A Meta-Analysis of Treatment Outcomes.* *School of Professional Psychology 109.* Recuperado de <http://commons.pacificu.edu/spp/109>.
- Uggen, C.** (1999). *Ex-Offenders and the Conformist Alternative: A Job Quality Model of Work and Crime.* *Social Problems* 46(1) 127-151 Recuperado de https://www.soc.umn.edu/~uggen/Uggen_SP_99.pdf
- Uggen, C. y Wakefield, S.** (2003). *Young Adults Reentering The Community From The Criminal Justice System: The Challenge Of Becoming An Adult.* [Borrador preparado para] *On Your Own Without A Net: The Transition To Adulthood For Vulnerable Populations.* Osgood, W., Foster, M., Flanagan, C. y Gretchen, R. [Ed.]. (2005). Estados Unidos: University Of Chicago Press.
- UMATERR Project.** (2013). *Detour Program.* Recuperado de <http://thedetourprogram.org/the-detour-programs/>
- Valdenegro, B.** (2005). *Factores psicosociales asociados a la delincuencia juvenil.* *Psykhé*, 14(2), 33-42.
- Villagra, C.** (2007). *Hacia una política postpenitenciaria en Chile.* Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana. Santiago de Chile: Ril Editores.
- Visher, C. Debus, S. y Yahner, J.** (2008). *Employment after Prison: A Longitudinal Study of Releasees in Three States.* Estados Unidos: Urban institute, Justice Policy Center. Recuperado de http://www.urban.org/UploadedPDF/411778_employment_after_prison.pdf
- Waldfoegel, J.** (1994). *Does conviction have a persistent effect on income and employment?.* *International Review of Law and Economics, Elsevier*, 14(1), pages 103-119.
- Walker, G.** (1997). *A Generation of Challenge: Pathways to Success for Urban Youth.* Levitan Youth Policy Network. Policy Issues Monograph 97-03.
- Wilson, D., Gallagher, C. y Mackenzie, D.** (2000) *A Meta-Analysis of Corrections-Based Education, Vocation, and Work Programs for Adult Offenders.* *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 37(4) 347-368



Manual de apoyo
*a la contratación de personas
que han infringido la ley*

Julio 2014
