



UNIVERSIDAD JUAN AGUSTÍN MAZA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y JURÍDICAS
LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

**INCLUSIÓN AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS EN
LIBERTAD ANTICIPADA DE LA PROVINCIA DE MENDOZA AÑO
2018**

**INCLUSION IN TO THE WORK MARKET OF PEOPLE IN
ANTICIPATED FREEDOM MENDOZA PROVINCE YEAR 2018**

Alumno: María Milagros Rio Pelliza

Tutor Disciplinar Lic. Walter Gutiérrez

Tutor Metodológico Dra. Marcela Ballabio

MENDOZA AÑO 2019

Mediante el presente Trabajo Final Integrador y la presentación oral del mismo
aspiro al título de Licenciada en Recursos Humanos.

Alumna: María Milagros Rio Pelliza

DNI 37.964.315

Matrícula: 1614

Fecha del examen final:

Calificación:

Docentes del Tribunal Evaluador:

A Hernán, mi investigador favorito. Quien me enseñó a enamorarme de la investigación y las palabras.

A mis tutores, quienes con paciencia y dedicación me corrigieron, me guiaron y pusieron mis pies sobre la tierra aconsejaron a cada paso.

Resumen

En un contexto de inestabilidad económica y elevadas tasas de desocupación como el que vivimos en este momento; no es de extrañarse que un mercado laboral altamente competitivo como históricamente fue el de Argentina, hoy sea más exigente que nunca. Los requisitos para poder conseguir trabajo son cada día más rigurosos. En este contexto nos preguntamos ¿Qué pasa con aquellas personas que posee antecedentes penales? ¿Y cuál es la actitud que el Estado toma para ocuparse de esta problemática?

El objetivo del presente trabajo, es analizar posibilidades de integrarse y al Mercado Laboral para quienes se encuentran en “Libertad anticipada” es decir, cumpliendo la etapa final de su condena, en función de las políticas que ofrece el Estado.

Las principales conclusiones de la investigación son:

Existen políticas de educación y sistemas de capacitación impulsadas por el Estado, pero que no solo son insuficientes, sino que están diseñadas con el enfoque incorrecto.

Son insuficientes porque su alcance es muy limitado. No todas las personas que forman parte de la población penitenciaria pueden acceder a la capacitación laboral y la educación, aunque así lo quieran.

En segundo lugar, este sistema de entrenamiento está mal planteado desde su origen. Este método se ocupa únicamente del dictado de contenido y prácticas técnicas. Sin tomar en cuenta el desarrollo integral de la persona y su inserción en el mercado laboral.

Finalmente, debe resignificarse el concepto de “actividad laboral” entendiéndola como un derecho y no como un castigo o una medida correctiva. Evitando así, la alimentación de estigmatizaciones y prejuicios para con estas personas.

Palabras clave

Inserción Laboral - Mercado Laboral - Antecedentes Penales – Capacitación –
Planificación del desarrollo - Cultura Laboral - Políticas De Empleo –
Empleabilidad - Trabajo

Correo electrónico del autor : m.riopelliza@gmail.com

Abstract

In a context of economic instability and high rates of unemployment such as the one we are living in, it is not surprising that the highly competitive labor market of Argentina, as it always was, is now more demanding than ever. The requirements to find a job are becoming more rigorous every day. In this context, we could ask ourselves, what happens to those people who have a criminal record? And what is the attitude of the State towards this problem?

The purpose of this paper is to analyze the possibilities of integrating into the labor market for those who are in "Early Release", based on the policies offered by the State.

The main conclusions reached through this investigation are the following ones:

There are education policies and training systems promoted by the State. However, not only are they insufficient, but also, their design approach is incorrect.

Firstly, it is considered that they are insufficient since their reach is very limited. Not all people who are part of the prison population can access job training and education, even if they want to.

Secondly, this training system was poorly stated in its inception. This method deals only with the dictation of theory and technical practices. All this without considering people's integral development and their labor insertion.

Finally, the idea of "work activity" should be changed and understood as a right and not as a punishment or a corrective measure, in order to avoid stigmatization and prejudice towards these people.

Keywords:

Labor insertion - Labor Market - Criminal Record - Training; development planning - Labor Culture - Employment policies - employability - Job

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO 1: MERCADO LABORAL.....	17
1.1 EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL.....	18
1.1.1 LA OFERTA DE TRABAJO.....	18
1.1.2 LA DEMANDA DE TRABAJO	19
1.1.3 DETERMINACIÓN DEL EQUILIBRIO.....	20
1.2 EL DESEMPLEO.....	22
1.2.1 EL DESEMPLEO Y SUS IMPLICANCIAS EN NUESTRA SOCIEDAD.....	23
1.3 TRABAJO AUTÓNOMO, EMPLEO INDEPENDIENTE.....	24
1.4 TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA VS TRABAJO AUTÓNOMO	25
CAPÍTULO 2: POLÍTICAS DE EMPLEO	28
2.1 EL EMPLEO INFORMAL	30
2.2 LEGISLACIÓN LABORAL ARGENTINA:	31
2.2.1 DE LAS POLÍTICAS DEL EMPLEO.....	32
2.2.2 MEDIDAS E INCENTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO	33
2.2.3 DE LA REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO.....	34
CAPÍTULO 3: CULTURA DEL TRABAJO	37
3.1 CONCEPTO DE TRABAJO	37
3.2 CULTURA LABORAL	39
3.3 INSERCIÓN LABORAL: APREHENDIZAJE DE LA CULTURA LABORAL Y LAS EXPECTATIVAS DEL MERCADO.....	41
3.3.1 CONTRATO PSICOLÓGICO.....	42
3.3.2 RELACIÓN ENTRE OFERTA Y DEMANDA CON CONTRATO PSICOLÓGICO.....	42
3.4 EMPLEABILIDAD	43
3.5 SISTEMA DE COMPETENCIAS LABORALES.....	45
3.5.1 LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD.....	47
CAPÍTULO 4: CONTEXTO SITUACIONAL	49
4.1 DESCRIPCIÓN DEL RÉGIMEN PROGRESIVO DE LA PENA	49
4.1.1 PERIODO DE LIBERTAD CONDICIONAL.....	51
4.1.2 ETAPA DE LIBERTAD ASISTIDA.....	53
CAPÍTULO 5: SISTEMA DE REINSERCIÓN	56
5.1 DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN PARA EL LIBERADO DESCRIPCIÓN	56
5.1.1 ASISTENCIA AL LIBERADO, METODOLOGÍA DE ABORDAJE	57
5.1.2 LA DPL COMO ÓRGANO ARTICULADOR	59
CAPÍTULO 6: COMPLEMENTOS DE LA DPL, ACCIÓN INTERDISCIPLINARIA.....	60
6.1 CONVENIOS MARCO	61

CAPÍTULO 7: DISEÑO METODOLÓGICO	64
7.1 EL TIPO DE INVESTIGACIÓN	65
7.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	65
7.3 GUÍA DE PREGUNTAS	66
CAPÍTULO 8: ANÁLISIS DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica de la Oferta de trabajo	19
Figura 2 Representación gráfica de la Demanda de trabajo.....	20
Figura 3. Representación gráfica del Funcionamiento del Mercado Laboral Equilibrado	21

INTRODUCCIÓN

Según el artículo 2 del Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de nuestra provincia, esta práctica se encuentra dirigida:

“al fortalecimiento de la dignidad humana y el estímulo de actitudes solidarias, a partir de la satisfacción de sus necesidades y del desarrollo de sus potencialidades individuales y tiene por finalidad lograr que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la ley, como así también comprenda la gravedad de sus actos y de la sanción impuesta, procurando su adecuada reinserción social, promoviendo la comprensión y el apoyo de la sociedad, que será parte de la rehabilitación mediante el control directo e indirecto.

El sistema de reinserción se desarrollará primando las labores en todas sus formas, en la capacitación, en la educación, en la introyección en el rol de las víctimas y en la retribución hacia las mismas. Deberá inculcarse la voluntad de vivir conforme a la ley y crear actitud para hacerlo, además de fomentar el respeto por sí mismo y el sentido de responsabilidad, dado que la condena responde a un hecho delictivo cometido por el autor. Los derechos de la persona privada de libertad serán equivalentes a los derechos de los ciudadanos de la Provincia de Mendoza, siempre que se encontraren en condiciones de igualdad.¹”

El objetivo del presente trabajo, es analizar las posibilidades de integrarse y desarrollarse en Mercado Laboral, que tienen aquellos hombres que se encuentran en la etapa final de su condena, en función de las políticas que ofrece el Estado. Entre la poblacional penitenciaria, existente en la provincia de Mendoza en el año 2018, fue seleccionada para el desarrollo del estudio, el sector comprendido entre las personas que se hallan acogidas bajo la figura de “libertad anticipada”. Es decir, que se encuentran comprendidas tanto las personas que se encuentran en libertad condicional, como las personas que

¹•Modificatoria de la Ley 8.465 (2017) - Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de la provincia de Mendoza, Art. 2MENDOZA, 10 de mayo de 2017 Disponible en <http://www.saij.gob.ar/8971-local-mendoza-modificatoria-ley-8465-codigo-ejecucion-pena-privativa-libertad-provincia-mendoza-lpm0008971-2017-05-10/123456789-0abc-defg-179-8000mvorpyel> Fecha de Consulta (24/07/2018)

poseen libertad asistida, ambas tuteladas por el organismo de la Dirección de promoción del Liberado.

El problema de investigación, surge a partir del interrogante ¿Qué pasa después? Una duda que, expresada en tres simples palabras, invita a reflexionar sobre una compleja situación de vulnerabilidad a la que se enfrentará, el hombre que cumpla su pena y consiga la libertad.

Esta pregunta disparadora, desencadena una larga serie de incógnitas.

- ◆ ¿Cuál es la situación laboral en la que se encuentran aquellas personas que fueron recluidas socialmente durante tanto tiempo?
- ◆ ¿Cómo encaminará su carrera, una persona que no posee certificado de buena conducta (CBC)?
- ◆ ¿Qué actitud toma el Estado ante esta problemática?
- ◆ ¿Cómo funciona este sistema de re inclusión que el gobierno aplica?
- ◆ ¿Este sistema es lo suficientemente eficaz para lograr que la persona se inserte socialmente?

Estas y muchas preguntas más, contribuirán en el camino para responder a la pregunta central de la investigación. *¿Cuáles son las posibilidades que tienen de incluirse en el mercado laboral aquellas personas que se encuentran en libertad anticipada en la provincia de Mendoza año 2018, en función de las políticas que ofrece el Gobierno?*

Para responder a estos interrogantes, es necesario analizar el punto de partida. Es decir, la situación en la que la mayoría de estas personas se encontraban antes de cometer su delito.

Según las afirmaciones de los empleados entrevistados de la DPL (Dirección de Promoción para el Liberado), muchas de los internos, (por no hablar de la gran mayoría) se encontraban sin actividad laboral antes de cometer su delito. Es común pensar que, las personas que se encuentran condenados, son aquellos que llevaban una vida normal y que, decidieron o bien por algún hecho fortuito de la vida, se vieron obligados a delinquir. Sin embargo, no hay nada más alejado de la realidad que esta afirmación.

Mariela Miranda, empleada de la DPL, encargada del área de la educación dijo: *“Tenemos casos en los que ya es la tercera generación de la familia que se dedica a robar. Ya hay un paradigma o un modo de vida instalado, consideran el*

*hurto como su actividad. Ellos dicen: “Yo, si trabajo. Salgo a robar, ese es mi trabajo. Cuando algo hace falta o tengo una necesidad, yo robo” Es necesario re-significar estos conceptos.*²

Tal como declara el segundo artículo, el fin principal de esta reclusión, es la rehabilitación de la persona. Lograr el entendimiento de la “*gravedad de su delito*” y la importancia del “*cumplimiento y respeto de la ley*” pero con el fin de lograr que la persona se reintegre socialmente. Teniendo como componente clave y necesario “la comprensión y el apoyo de la sociedad, que será parte de la rehabilitación”³ Es aquí donde queda en evidencia el papel fundamental que cumple el gobierno y en el cual se centrará la investigación. Romina Ronda, subsecretaria de Justicia señaló:

*“Es necesario acompañar este tipo de políticas públicas ya que resultan un aporte fundamental para el fortalecimiento de la educación, con el fin de lograr la inclusión social con un proyecto de vida distinto”.*⁴

En consecuencia, de lo expuesto anteriormente la problemática que se aborda, es la inclusión de esta población mencionada, pero siempre entendiéndola como su primer acercamiento al Mercado Laboral.

El objetivo del presente trabajo, es analizar las posibilidades de integrarse y desarrollarse en Mercado Laboral, que tienen aquellos hombres que se encuentran en la etapa final de su condena, es decir en libertad asistida en función de las políticas que ofrece el Estado.

Y los objetivos específicos que contribuyen a este son:

- Analizar la eficacia que poseen las políticas de capacitación que el Estado aplica.
- Analizar la posibilidad de actividades independientes como medio de sustento.
- Caracterizar la efectividad de las capacitaciones que reciben los beneficiarios en términos de empleabilidad.

² Lic. EN Psicopedagogía, Mariela Silvana Miranda (2018) Entrevista a encargada del área de educación DPL. Mendoza, 11 de junio 2018

³ Modificatoria de la Ley 8.465 (2017) - Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de la provincia de Mendoza, Art. 2MENDOZA, 10 de mayo de 2017 Disponible en <http://www.sajj.gov.ar/8971-local-mendoza-modificatoria-ley-8465-codigo-ejecucion-pena-privativa-libertad-provincia-mendoza-lpm0008971-2017-05-10/123456789-0abc-defg-179-8000mvorpyel> Fecha de Consulta (24/07/2018)

⁴ Prensa Gobierno de Mendoza (2013): “Inauguran aula satélite para capacitar a liberados”. Disponible en <http://www.prensa.mendoza.gov.ar> (fecha de consulta 13/07/2018)

- Caracterizar el sistema de capacitación laboral desde los puntos de vista de la planificación de capacitación y el desarrollo.
- Analizar e identificar factores que dificulten o impidan la oportunidad de conseguir trabajo estable.

La respuesta tentativa de nuestro principal interrogante afirma que, si bien las políticas de educación y sistemas de capacitación impulsadas por el Estado, existen y están correctamente diseñadas, para contribuir a disolver esta problemática, los esfuerzos de su aplicación son insuficientes. Una Hipótesis que podremos validar o refutar según avance este trabajo.

La investigación es abordada desde un paradigma positivista, buscando comprender, las causas y los hechos de la realidad expuesta previamente. El diseño utilizado es cualitativo, dado que se utilizan entrevistas abiertas en profundidad como técnica de recolección de información. Lo que nos permitirá recoger los datos a partir del testimonio de funcionarios y colaboradores que trabajen con la población mencionada.

El marco teórico que sustenta la investigación, describe al mercado laboral y la justificación de la intervención del Estado, mediante la aplicación de políticas.

Para esto se recogerán y se realizarán entrevistas a:

- ◆ Funcionarios públicos que pertenezcan o trabajen en conjunto con los organismos del sistema penitenciario de la provincia de Mendoza
- ◆ La Dirección de promoción para el Liberado (DPL), organismo público cuya función específica es la de preparar a aquellas personas que saldrán en libertad para reinsertarse socialmente, institución clave para analizar el desenvolvimiento de esa problemática.
- ◆ Otras organizaciones, de carácter filántropo o religioso que contribuyen a los objetivos de esta, a través de distintas redes de apoyo, denominadas: “Convenios Marco”.

A Continuación, se desarrolla una descripción de la estructura de la presente investigación. La misma está dividida en ocho capítulos los cuales están compuestos de la siguiente manera:

En el Capítulo 1 se define el concepto de Mercado laboral, su composición y sus principales características. Se aborda el desempleo como problemática económica y sobre todo social. A continuación, se describe el comportamiento de dicho mercado, basado en la ley de oferta y demanda. Luego se realiza una caracterización de las dos modalidades de trabajo, “relación de dependencia” y “trabajo autónomo” para finalmente, analizar brevemente su oposición en términos de beneficio.

En el Capítulo 2 se analiza la intervención del Estado mediante la aplicación de las “políticas de mercado” definiendo y explicando los tipos que existen y la naturaleza de su aplicación. Se presenta una breve reseña de la legislación laboral argentina y su idiosincrasia. Abordándola puntualmente desde la perspectiva de la protección de los sectores más vulnerables en el Mercado de trabajo.

En el Capítulo 3 se analiza el concepto de “cultura laboral” como elemento fundamental para la inserción del individuo en el mercado laboral. Esto no solo es estudiado en términos prácticos y fines técnicos. Sino que también se observan variables intangibles como hábitos del trabajo, disciplina, profesionalización. Todo convergiendo en el concepto de “empleabilidad”.

Se confronta cuáles son las expectativas que el mercado de trabajo tiene sobre la potencial fuerza laboral; la mano de obra calificada, y el personal competente.

En el capítulo 4, se expone el contexto situacional en el que se desenvuelve la problemática abordada. Se explica con detalle, el Código de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, con el cual se rige el sistema penitenciario de la provincia de Mendoza. También se describe el “Régimen Progresivo de la pena”, detallando las etapas por las cuales deberá transitar el tutelado, hasta conseguir su total libertad. Se presta especial atención a la etapa de “Libertad condicional” y la “libertad asistida” ya que es la más relevante de todas, dado que es en la que se hace foco en esta investigación.

Capítulo 5 se describe a la DPL y sus funciones como órgano articulador. Se destaca la importancia de su funcionamiento como nexo entre el fin del camino penitenciario y el principio de la libertad. En esta parte se describen los procedimientos para asistencia y aplicación de los derechos del liberado, además de las posibilidades que brinda este organismo a través de la facilitación de herramientas y el asesoramiento.

Capítulo 6 Se describe la acción interdisciplinaria de la DPL y otras instituciones que trabajarán en conjunto para complementar su tarea y construir una red de apoyo

El capítulo 7 constituye diseño metodológico de la investigación, y el detalle de las entrevistas utilizadas para la recolección de datos

Capítulo 8 se dan a conocer los resultados alcanzados, a partir del análisis y reflexión de estos mismos.

En las Conclusiones respondemos al grado de alcance de los objetivos previamente fijados y se da a conocer qué ocurrió con la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO 1: Mercado Laboral

Se denomina Mercado Laboral a la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que están en condiciones de ocupar dichos puestos. Si lo pusiéramos en simples términos, diríamos que:

- La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar. Este grupo está conformado por la Población Económicamente Activa (PEA)
- La demanda de trabajo, compuesta por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

“El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad. Su funcionamiento puede afectarla significativamente. Un desempeño negativo del mismo puede perturbar al crecimiento económico y al empleo de un país. Además, desempleo tiene importantes costes económicos y sociales:

Económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial.

Sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social.

De esta manera, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de trabajo.

El mercado de trabajo, además, tiene otras peculiaridades. A pesar de que como cualquier otro mercado se rige por la ley de la oferta y la demanda. En él intervienen, mucho más que en otros mercados, los Gobiernos, las instituciones sociales, las relaciones colectivas y las valoraciones personales.

En los mercados competitivos el precio funciona como un mecanismo de ajuste, hasta que se alcanza el equilibrio. El mercado de trabajo no funciona como un mercado perfectamente competitivo, ya que tiene imperfecciones, rigideces e intervenciones.

Dadas las características especiales de este mercado y su comportamiento, el Estado, se vale de herramientas para la regulación de esta actividad a través de

la cual, busca proteger a las partes involucradas, es decir empleado y empleador⁵”.

Dichas herramientas serán las que conformen la denominada la legislación laboral:

- El derecho laboral, compuesto por las leyes que rigen, regulan, protegen y tutelan la actividad laboral.
- Los convenios colectivos que complementan estas leyes, ocupándose de las características propias de cada actividad laboral específica.
- Y los contratos, que se celebran con el fin de manifestar el compromiso de cada una de las partes asumirá.

1.1 El funcionamiento del Mercado Laboral

Para poder explicar el funcionamiento de este mercado es necesario observar y analizar la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y el equilibrio que se determina entre estas dos variables. Y posiblemente entender y predecir el comportamiento de este mercado

1.1.1 La oferta de trabajo

La oferta de trabajo como definimos anteriormente está compuesta por la PEA, es decir personas activas que tienen un empleo o bien se encuentran en la búsqueda de el mismo.

*“Se considera población activa al conjunto de personas que, teniendo edad legal para trabajar, desean hacerlo independientemente de que estén ocupados o no. Está condicionada por factores demográficos (tasa de natalidad y movimientos migratorios), institucionales (edad legalmente establecida para trabajar, sistema impositivo, legislación laboral, etc.) y económicos (situación económica, niveles de renta procedentes de otras fuentes, etc.)”.*⁶

⁵Economipedia (2018): Mercado laboral, disponible en <http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html> (Fecha de Consulta 16/07/2018).

⁶ Wolterskluwer, (2018): Mercado de trabajo. Disponible en <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx> (Fecha De Consulta 21/07/18).

Población activa:

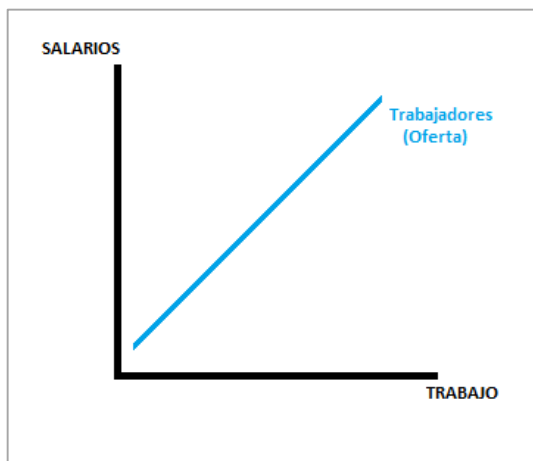
- Ocupados: poseen un puesto fijo de trabajo y reciben una remuneración.
- Desocupados Se encuentran en proceso de búsqueda de un puesto de trabajo remunerado

Población inactiva:

No forman parte del mercado laboral ya que son personas que no trabajan, pero tampoco buscan empleo este es el caso de los jubilados, estudiantes, amas de casa, privados de la libertad, etc.

Si representamos gráficamente, veremos que la curva de oferta de trabajo la cual representa, para cada nivel salarial, el número de personas dispuestas a trabajar.

Figura 1 Representación gráfica de la oferta de trabajo



Fuente: Elaboración Propia

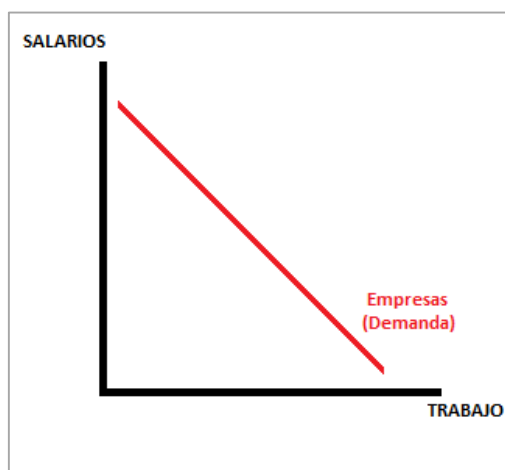
Tiene pendiente positiva ya que si aumenta el salario automáticamente aumenta el número de personas con disposición a trabajar, pero es bastante inelástica, es decir, que la respuesta de la oferta de trabajo a las variaciones salariales es escasa.

1.1.2 La demanda de trabajo

La demanda de trabajo es la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada nivel salarial. Se trata de una demanda derivada del mercado de bienes y servicios en cuya producción interviene la fuerza de trabajo.

La curva de demanda de trabajo de mercado representa, para cada nivel salarial, el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas. Tiene pendiente negativa porque si aumenta el salario, lo que supone un encarecimiento del factor de producción, disminuye el número de trabajadores que las empresas podrán contratar.

Figura 2 Representación gráfica de la Demanda de trabajo



Fuente: Elaboración Propia

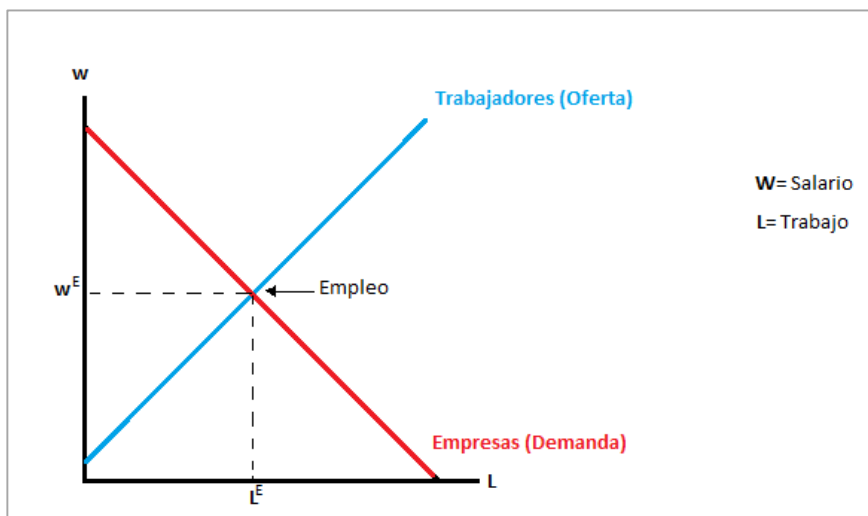
1.1.3 Determinación del equilibrio

“Si consideramos al mercado de trabajo como un mercado perfectamente competitivo, el nivel de empleo de equilibrio (LE) y el salario real de equilibrio (WE) quedan determinados por la acción conjunta de la oferta y la demanda de trabajo. Un desplazamiento en la curva de oferta o de demanda de trabajo modifica el nivel salarial y de empleo de equilibrio.”⁷

En la realidad lo que se observa es que, tal y como lo mencionamos anteriormente, el mercado de trabajo no funciona como un mercado perfectamente competitivo y, por tanto, el nivel salarial y de empleo de equilibrio no siempre queda fijado según el libre juego de la oferta y la demanda.

⁷ Wolterskluwer, (2018): Mercado de trabajo. Disponible en <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx>. (Fecha De Consulta 22/07/18)

Figura 3 Funcionamiento del Mercado Laboral en situación de Equilibrio



Fuente: IOKONOMÍA Economía global aplicada. <http://iokonomia.esy.es> 20/07/18

En términos generales podemos encontrar tres situaciones diferentes:

1. Oferta de empleo, sea menor que la demanda: Las ofertas de puestos de trabajo, exceden el número de candidatos para satisfacerlas. En este caso, las organizaciones elevan sus inversiones destinadas al reclutamiento de personal. El nivel de salario ofrecido probablemente aumenta. Los criterios de selección adoptan políticas mucho más flexibles y menos rigurosas.
2. Oferta de empleo, sea igual que la demanda: Esta sería una situación de equilibrio. Este es un caso ficticio, ya que es difícil que se presente esta situación.
3. Oferta de empleo, sea mayor que la demanda: Abunda la disponibilidad de trabajadores, pero los puestos de trabajo disponibles, no son suficientes. En este caso las empresas suelen disminuir el volumen de inversión dedicado al reclutamiento. Las políticas y criterios de selección se vuelven más rigurosos y exigentes. Bajan las inversiones en capacitación y en su lugar se elige a los candidatos más capacitados y experimentados.⁸

⁸ Lic. G E. Ortego (2013) "El mercado laboral" Apuntes de cátedra - Cátedra RRHH II Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

En esta última situación es cuando se observa el fenómeno del desempleo o desocupación.

1. 2 El desempleo.

Se considera desempleado o desocupado a aquellas personas que en la actualidad no poseen trabajo y se encuentran en la búsqueda activa del mismo. Imposibilidad de trabajar, pese a la voluntad de la persona.

El indicador que se utiliza para medir este fenómeno es “La tasa de desempleo”, la cual se ocupa del número de desempleados en relación a la población activa total. Es decir, cuántas de cada cien personas que quieren trabajar no pueden.

“Según el Comité Económico Conjunto del Congreso norteamericano, se distinguen las siguientes clases de desempleo en función de las causas que lo provocan:

- Desempleo cíclico o coyuntural:

Cuando la economía sufre la transición por fases de expansión o recesión afectan notablemente a las empresas y al número de desempleados. El desempleo cíclico aumenta substancialmente durante las épocas de recesión, debido al deterioro de las condiciones económicas; mientras que disminuye en las etapas de expansión, debido al progreso y la mejora de las condiciones económicas.

- Desempleo estacional

Este tipo de desempleo se da cuando ciertas actividades sólo requieren mano de obra en determinadas épocas del año. Por ejemplo, el caso de los viñadores dedicados a la cosecha.

- Desempleo estructural

Este tipo de desempleo se explica por los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo: los empresarios buscan un perfil profesional que no puede ser cubierto con la demanda de empleo existente en el mercado.

- Desempleo friccional

Este tipo de desempleo es el más peculiar, ya que es voluntario. Se refiere a las personas que pueden trabajar, pero en realidad no lo desean, prefieren tomarse un tiempo para descansar, estudiar o encontrar un puesto de trabajo mejor que el anterior, por ejemplo. Por ejemplo, una madre o un padre que prefieren dedicarle todo su tiempo a criar a sus hijos o aquellos que salen a buscar trabajo tras haber finalizado sus estudios.”⁹

1.2.1 El desempleo y sus implicancias en nuestra sociedad

Las personas que se encuentran en situación de desempleo deben enfrentar cambios angustiantes dada su condición de excluido del sistema productivo.

Dejan de sentirse valiosos socialmente, incluso aislados o desamparados. Ya que una desvinculación supone la ruptura con vínculos muy importantes para la persona y su auto estima.

“La desocupación como cambio brusco en la vida del individuo y su entorno trae una crisis de autoestima y en su sentimiento de identidad”¹⁰

Este estado de incertidumbre e inseguridad, en el que se encuentra el trabajador, atenta contra su bienestar psíquico porque no responde a ciertos ideales que han internalizado. Al mencionado sentimiento de identidad. Se afecta así la armonía entre sus acciones y lo que cree que su grupo social espera de Él.

“El trabajo es considerado como fuente de satisfacción en nuestra sociedad y proveedor de felicidad por la influencia creciente del nivel de desempleo. A más amenaza de este, más felicidad se le adjudica. De ahí que todo trabajo es un logro aun cuando las condiciones laborales disten mucho de ser saludables, se trata de trabajo, cualquiera sea el precio”¹¹

Por ello es común que algunas personas, prefieran aceptar puestos laborales poco convenientes o en condiciones que atenten la salud psíquica y la calidad de vida de la persona. No solamente por las desventajas económicas a las que

⁹ Jiménez, Aurelio (2012): ¿Qué tipos de desempleo existen?, El Blog Salmón, disponible en <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-tipos-de-desempleo-existen> (Fecha de consulta 22/07/18).

¹⁰ Ferchstut G. (2014) “Mi trabajo murió y lo estoy velando” Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

¹¹ Lic. Adam G. (2014) “El desempleo y sus consecuencias psicológicas, psicosomáticas y sociales” Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

se encuentra expuesta, sino también por la crítica social que supone. Este es el concepto de subempleo. Cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas, como, por ejemplo, las referentes a la jornada de trabajo o a otra ocupación posible que no es acorde a la formación profesional ni la experiencia que posee.

La persona desempleada no solamente cuenta con perjuicios económicos, sino también con aflicciones tales como ausencia de esfuerzo y dedicación, falta de esperanza de un ascenso y un mayor estatus, sensación de ser una persona holgazana en lugar de “cansancio bien merecido” sin derecho al tiempo libre y alejado de los acontecimientos sociales “reales”.

“Esta situación, aunque depende –fundamentalmente ante sí- de condiciones externas, significa para el individuo y su medio: culpa y fracaso y la persona se encuentra ante sí y –especialmente- frente a los que trabajan en un estado de acusado. Así los perjuicios promovidos por un mal trabajo pueden soportarse con más orgullo, que la infelicidad del desempleo”¹²

1.3 Trabajo Autónomo, empleo independiente.

El trabajador autónomo es una actividad económica que se realiza de manera independiente, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo. Es decir que el trabajador ejecuta una actividad para ganarse la vida, pero de manera libre. Es decir que será este mismo quien se responsabilice por la práctica de su actividad.

El será quien encargue de la gestión, publicidad, negociación, promoción etc. a la hora de prestar sus servicios, conocimientos o productos de forma directa a su cliente.

La responsabilidad del autónomo es ilimitada, respondiendo de las actividades del negocio con todos sus bienes presentes y futuros, de forma que no existe separación entre el patrimonio personal y el de la empresa.¹³

Esta actividad se caracteriza por:

¹²Rothschild R. (2014) “Concepción social del desempleo y sus implicaciones en nuestra sociedad” Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

¹³ Ser autónomo.net (2018) ¿Qué es un trabajador autónomo? Disponible en <https://www.serautonomo.net/%C2%BFque-es-un-trabajador-autonomo.html> (fecha de consulta 24/09/18).

- El trabajador es quien organiza su trabajo y decide cuándo acudir conforme a las necesidades de su cliente.
- El trabajador recibe una retribución por el servicio que presta, pero no es su único ni principal ingreso y es fijado no para sí, sino por la realización de un servicio que pueden llevar a cabo distintas personas.
- El trabajador realiza una labor que revierte sobre sí mismo, porque es él quien decide los trabajos que acepta y el volumen de los mismos y distribuye entre sí y su ayudante las ganancias.¹⁴

1.4 Trabajo En Relación De Dependencia Vs Trabajo Autónomo

Entre las comparaciones más características de ambas modalidades podemos destacar:

- **Gestión y administración de periodos y jornadas laborales:** El trabajador dependiente se encuentra sujeto a la organización de la empresa, que es la que determina en qué momento se prestan los servicios. Así, la entidad empleadora establecerá, los tiempos, horarios y modalidades de trabajo, por ejemplo cuándo se hacen los descansos o se pueden disfrutar las vacaciones. En el caso del trabajador autónomo, es él quien se organiza el trabajo y determina en qué momento desarrolla el mismo.
- **Domicilio del desempeño de la actividad:** Los servicios que realiza el trabajador en relación de dependencia suelen prestarse, además, en el domicilio de la empresa o en otro diferente designado por esta, utilizando los materiales que la misma pone a su disposición. En el caso del trabajador autónomo, éste es quien planifica donde se presta el servicio y suele utilizar sus propias herramientas de trabajo.
- **Variabilidad en los ingresos:** El trabajador por cuenta ajena suele recibir de forma estable en cantidades iguales o parecidas en doce o catorce mensualidades su salario, y éste suele tener una cuantía fija. Por el contrario, el trabajador autónomo no recibe una cuantía fija por su trabajo, hay meses en los que cobra mayores cuantías que en otros.

¹⁴ Ser autónomo.net (2018) ¿Qué es un trabajador autónomo? Disponible en <https://www.serautonomo.net/%C2%BFque-es-un-trabajador-autonomo.html> (fecha de consulta 24/09/18).

- Aseguradora de riesgo de trabajo y licencia por enfermedad: En el caso de los trabajadores dependientes gozarán de licencia por enfermedad o por accidentes de riesgo de trabajo en caso de ser necesario. Ante estas situaciones gozan de la protección de la ley y no recibirán ningún tipo de descuento que afecte a sus ingresos. Distinto es el caso de los trabajadores autónomos, los cuales en caso de sufrir de alguna incapacidad temporal o permanente que les impida continuar con su trabajo se verán seriamente afectados.
- Responsabilidad sobre la actividad: El trabajador independiente tiene la completa responsabilidad de su actividad laboral. En caso de algún infortunio tendrá que responder él y su patrimonio personal. En autónomo, es él quien asume el riesgo económico del negocio y, por tanto, revierten en el mismo tanto las pérdidas como las ganancias.

Al hacer un balance entre ambas actividades (claro está que todo dependerá desde la perspectiva que se analice la situación), es común pensar que el trabajo en relación de dependencia es el más conveniente. Dicha afirmación se respalda en las particularidades de estabilidad, seguridad, además beneficios que ofrece, la contratación permanente por parte de un empleador. Sin mencionar, la responsabilidad que recae sobre los hombros del trabajador autónomo, de la cual se verá librado aquel que se encuentre empleado.

Sin embargo, el trabajo autónomo es una parte importante del mercado laboral, la cual no muchas veces se tiene en cuenta. Es una forma válida de ganarse la vida para un importante sector de la población.

Contribuye de una forma muy importante a la economía y beneficia a ambas partes del mercado de servicios (oferta y demanda)

Para aquellos profesionales o conocedores de oficios que quieran ampliar sus posibilidades, auto gestionando su propia actividad, tiempos y recursos.

Viéndose sumamente beneficiados en cuanto a la flexibilidad que esta modalidad ofrece, la posibilidad de ofrecer sus servicios a más de un cliente al mismo tiempo y la disciplina que supone la auto-gestión de su labor.

Y para las empresa u organizaciones contratantes, ya que por lo general la tercerización de servicios es una modalidad que las beneficia en gran medida. Por un lado, el hecho de contar con un servicio de calidad, especializado en el oficio o profesión, lo cual dará lugar a resultados más eficientes. Y por el otro se verán liberadas de los costos de contratación y compromiso o las cargas impositivas que muchas veces supone la adhesión de otro empleado a la organización.

CAPÍTULO 2: Políticas de empleo

Demostrada la importancia del problema del desempleo y las graves consecuencias del mismo, que no son sólo de contenido económico sino también social, justifican la necesidad de la intervención del Estado en el Mercado Laboral. Este conjunto de intervenciones del sector público ya sea para producir cambios cuantitativos o cualitativos en la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo se denominan “políticas de empleo”

“Según Jacques Freyssinet, En sentido estricto, la política de empleo agrupa al conjunto de acciones que apuntan a anticipar o corregir los desequilibrios del mercado de trabajo, a generar nuevos empleos, reducir el desempleo y el subempleo, mejorar los procesos de adaptación dinámica entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, favorecer la formación y reconversión profesional, así como la adaptación de los recursos de mano de obra a las necesidades del sistema productivo”.¹⁵

Existen dos amplios grupos de políticas de empleo: políticas macroeconómicas y políticas de empleo propiamente dichas.

Las políticas macroeconómicas, son aquellas que consisten en intervenir en el sistema económico a través de la aplicación de políticas fiscales, monetarias o mixtas, cuyo objetivo es lograr expansión de la economía. Buscarán abordar el problema derivado de una insuficiencia de demanda. Estas políticas serán muy útiles para combatir el desempleo cíclico, pero no para ocuparse del resto. Ya que no intervendrán de manera directa en el mercado de trabajo, sino que buscarán afectarlo como consecuencia de dicha expansión.

Ahora bien, las Políticas de empleo propiamente dichas (aquellas a las que prestaremos especial atención en esta investigación) son las que se ocuparán de corregir las deficiencias en el propio funcionamiento del mercado laboral. Cabe distinguir a su vez entre políticas activas y pasivas.

¹⁵ Julio César Neffa (2011) Políticas de empleo, Voces en el Fénix, disponible en <http://www.vocesenelfenix.com/content/pol%C3%ADticas-de-empleo> (Fecha de Consulta 25/07/18)

Las políticas activas pretenden interferir de manera directa, actúan al mismo tiempo sobre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo. Su perspectiva es de mediano y largo plazo, y haciendo frente de manera durable a las causas macroeconómicas estructurales para aumentar el nivel de empleo promoviendo la creación de nuevos puestos y reduciendo la desocupación.

“Dentro de este grupo se encuentran

- Medidas de formación de los desempleados. Ejemplo, oferta de capacitación laboral.
- Incentivos económicos para la contratación. Reducción de impuestos o beneficios para empresas
- Intervenciones para mejorar el sistema de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo.
- Creación directa de empleo por parte de la Administración Pública. Poner en marcha nuevas obras o instituciones para introducir nuevos puestos laborales en el mercado. “¹⁶

Las políticas pasivas tratan de asegurar un nivel de renta a los parados. Por lo general operan en el horizonte de articulación o de ciclos cortos, proporcionan subsidios y políticas sociales a los desempleados y procuran contener el desempleo mediante el incremento de la población económicamente inactiva y la reducción de la oferta de fuerza de trabajo. Se incluyen los sistemas de prestación por desempleo y de jubilación anticipada.

No hay una única causa que explique el desequilibrio del mercado y, por tanto, no existe un consenso acerca de cuáles deben ser las mejores medidas a aplicar. El secreto del éxito de las políticas de empleo depende de la coherente combinación y coordinación de ambos grupos de políticas. Por esto mismo, es

¹⁶ Wolterskluwer (2018): Mercado de trabajo. Disponible en <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx> (Fecha De Consulta 22/07/18).

que siempre su aplicación dependerá del contexto en el que se desarrollen las circunstancias económicas vigentes

2.1 El empleo informal

“Empleo informal”, “Trabajo irregular” o en Argentina más conocido como “trabajo en negro” son expresiones que se utiliza para referirse a las relaciones laborales que se encuentran fuera de los registros del sistema laboral o bien registradas, pero en forma deficiente o inexacta. *“Es te puede ser el caso de la falsificación en fecha de ingreso en los recibos de sueldo, falsa remuneración por ejemplo. Con la práctica de esta infracción, se busca libera tanto al empleador como al empleado de cargas impositivas correspondientes a la jubilación y seguridad social de éste”*¹⁷

Esta situación, siempre resultará un perjuicio para el trabajador, debido a la falta de aportes al sistema de seguridad social. Es decir que el empleado, se verá privado de un sistema jubilatorio, de la cobertura en caso de accidente de trabajo y de los beneficios de cobertura médica, obra social o medicina prepaga.

*“Este escenario se complementa con la ausencia casi total de beneficios laborales no ligados directamente a la seguridad social, empezando por la indemnización por despido, las vacaciones pagas, licencia por enfermedad o embarazo, aguinaldo y cobertura por accidentes de trabajo, la falta de afiliación sindical y la percepción de ingreso por debajo de los establecidos en los convenios colectivos y por el Salario Mínimo Vital y Móvil. Por todo esto, el trabajo no registrado constituye una expresión cabal de la precariedad laboral.”*¹⁸

¹⁷ Pérez, Bruno (2013). «Cuatro millones de personas trabajan de forma irregular en España» Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_irregular (fecha de consulta 10/08/18)

¹⁸ Iacona y asociados, (SF): “Trabajo en negro, derecho del trabajo” Estudio de Abogados Iacona y Asociados disponible en: <https://www.derechodeltrabajo.com.ar/asesoramiento-laboral/trabajo-en-negro/> (fecha de consulta 19/09/18).

La legislación laboral argentina, busca prevenir esta situación y sancionar a los empleadores que contraten trabajadores en estas condiciones. Este objetivo se lleva a cabo mediante la aplicación de la Ley N° 24013 Ley de empleo (entre otras que conforman la legislación laboral) Sin embargo, esto no es suficiente.

2.2 Legislación Laboral Argentina:

“El derecho del trabajo en Argentina, tiene su raíz principal en la Constitución Nacional Argentina. A partir de la reforma del año 1957, se introdujo un conjunto de normas que regulan el derecho individual y colectivo de trabajo. La mencionada Constitución, busca proteger al trabajo en todas sus formas y en particular dirige esa protección, hacia el trabajador”¹⁹

Según Ley N° 24.013. Ley de Empleo. Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico sociales.

Los objetivos de esta ley son

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;

¹⁹ Losardo M. (2018) “Mario Fera: El trabajo en negro es una problemática que tiene nuestro país” Diario on lin Infobae. Disponible en <https://www.infobae.com/politica/2018/04/05/mario-fera-el-trabajo-en-negro-es-una-problematica-que-tiene-nuestro-pais/> (fecha de consulta 22/09/18)

- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil;
- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

2.2.1 De las políticas del empleo

Esta ley establece que se incorporará “*criterio de la generación de empleo en el análisis y diseño de las políticas nacionales que tengan una incidencia significativa en el nivel y composición del empleo.*” Es decir que tal como explicamos anteriormente, se justifica la intervención del estado en el mercado laboral a través de la instrumentación de políticas y recursos que incidan en el comportamiento del mencionado.

Poder Ejecutivo de la Nación será quien se ocupe de su formulación y

ejecución dichas políticas a través de la acción y coordinación de sus distintos organismos.

De las políticas que se ocupará esta ley, entre otras comprenderán:

1. Acciones de prevención y sanción del empleo no registrado,
2. Servicios de empleo
3. Promoción y defensa del empleo
4. Protección a trabajadores desempleados
5. Formación y orientación profesional para el empleo

2.2.2 Medidas e incentivos para la generación de empleo

Respecto de las políticas de empleo, esta ley establece que A los efectos de lograr lo mencionado en artículo 21, además de las medidas específicas que contempla la presente ley, el Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a:

- a) Elevar los niveles de utilización de la capacidad instalada, en un contexto de crecimiento económico;
- b) Facilitar la inversión productiva en el sector privado, en particular la que genere mayor impacto ocupacional directo o indirecto;
- c) Establecer la exigencia, para los proyectos de inversión pública y para aquéllos del área privada que reciban apoyo crediticio del Estado nacional, de cuantificar sus efectos ocupacionales y el costo por unidad de empleo;
- d) Incluir proyectos de alta incidencia ocupacional en la programación de la inversión pública nacional;
- e) Atender a los efectos sobre el empleo de las políticas tecnológicas de modo que, a la par de buscar una mayor eficiencia económica en áreas prioritarias, preserve para otros sectores un balance más equilibrado en el uso de recursos;

- f) Atenuar los efectos negativos en el empleo de los sectores en declinación y áreas geográficas en crisis;
- g) Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo;
- h) Regular y armonizar la fuerza de trabajo con el crecimiento productivo.²⁰

2.2.3 De la regularización del empleo no registrado

Para la legislación laboral de Argentina todo contrato de trabajo debe registrarse en un libro especial e informar el alta y demás circunstancias de la relación laboral a la A.F.I.P, para el caso de falta de registración del empleado o registración incorrecta, la ley, impondrá al empleador, en beneficio del trabajador contratado.

Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

En el libro deberá consignarse:

- *Individualización íntegra y actualizada del empleador.*
- *Nombre del trabajador.*
- *Estado civil.*
- *Fecha de ingreso y egreso.*
- *Remuneraciones asignadas y percibidas.*
- *Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.*

²⁰ Ley 24013 (1991) – Ley de empleo Buenos Aires, 05 de diciembre de 1991

- *Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.*

b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a):

La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente;

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.²¹

Según esta misma ley, el empleador que no registre una relación laboral, consignare en su documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real o una remuneración menor a la percibida por el trabajador abonará al trabajador afectado una compensación según corresponda.

Las indemnizaciones previstas en estos artículos procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente intime al empleador en forma fehaciente, a fin que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones.²²

Es difícil que sea el trabajador quien intime a su empleador, ya que probablemente esto lo ponga en una situación de compromiso. Motivado por la necesidad económica, puede que el empleado evite esta situación o se comporte con una actitud negligente, por temor a la pérdida de su trabajo. Sin embargo, este no deja de tener obligación sobre el hecho en cuestión. Con la mención de este artículo se busca destacar, que, si bien la responsabilidad del empleador es mayor por parte de la registración, también es necesaria la cooperación del empleado o bien de las entidades que velan por este, cómo en el caso de los sindicatos, por ejemplo.

²¹ Ley 24013 (1991)– Ley de empleo, Art. 7 Buenos Aires, 05 de diciembre de 1991

²²Ley 24013 (1991)– Ley de empleo, Art. 8-11 Buenos Aires, 05 de diciembre de 1991

En este contexto, con más razón es que el Estado deberá emplear cuantas medidas o recursos, estén a su alcance para revertir este tipo de situaciones. Ya sea mediante la aplicación de autoridad para sancionar a quienes cometan estos agravios o bien con la práctica de políticas que faciliten y contribuyan a que las fuentes laborales puedan subsistir y desarrollarse.

Como el Dr. Mario Fera, afirmó:

Hoy es una problemática en nuestro país, la informalidad de los trabajos y del trabajo en negro, que debería ser abordada, pero primero y principalmente, reforzar la autoridad de aplicación, lo que se denomina "policía de trabajo", es decir, que haya inspectores y que a través de un sistema que permita verificar efectivamente las infracciones al trabajo, se haga presente en los distintos establecimientos de una manera periódica, rotativa, como sucede en otros países del mundo y donde podamos lograr que las leyes se cumplan en nuestro país. Tenemos problemas serios de trabajo esclavo en Argentina, como así también la falta de registro y el trabajo en negro, que afectan a la dignidad del trabajador, en mayor o menor medida, según las características.

—¿Por qué no contamos con una "policía del trabajo"?

—Nuestro país no tiene políticas desarrolladas en una dirección determinada, que tranquilamente podrían generarse, articular mecanismos de cooperación entre el estado federal y los estados locales, porque la "policía del trabajo" es una de las herramientas de control que se tiene y permitiría disminuir el trabajo en negro en la faceta preventiva. Y otro tema que me parece fundamental a la hora de evaluar lo que hoy es para un empleador sobre todo de las pequeñas y medianas empresas es lo que se denominan excesivos costos laborales.²³

²³ Losardo M. (2018) "Mario Fera: El trabajo en negro es una problemática que tiene nuestro país" Diario on lin Infobae. Disponible en <https://www.infobae.com/politica/2018/04/05/mario-fera-el-trabajo-en-negro-es-una-problematca-que-tiene-nuestro-pais/> (fecha de consulta 22/09/18)

CAPÍTULO 3: CULTURA DEL TRABAJO

Para entender que es la cultura laboral es necesario analizar estas dos palabras forma diferenciada. Es decir, a que se considera trabajo y de que hablamos, cuando hablamos de cultura.

Aunque la palabra trabajo sea un término sumamente utilizado y cotidiano en nuestras vidas, no siempre tomamos conciencia de que es lo que realmente significa esta actividad. La acción laboral no es únicamente una forma de mantenimiento, sino también una actividad que dignifica, educa y favorece en forma intelectual y psicológica. Tal como mencionamos anteriormente, es un importante vehículo de integración social.

3.1 Concepto de trabajo

Según C. Alonzo: El trabajo representa un constructo complejo y multidimensional que está condicionado con las distintas percepciones individuales y sociales del mismo.

Este autor lo define como: *“el conjunto de actividades humanas retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permiten obtener producir o prestar ciertos bienes productos o servicios. En esta actividad las personas aportan energía física y psíquica, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos obteniendo a cambio algún tipo de compensación material, psicológica y o social”*²⁴

Como podemos ver en esta cita, la definición del autor concibe al trabajo no solo como una actividad remunerada, sino como una práctica que permite obtener determinados resultados vinculados al conjunto de recompensas que pueden ser intrínsecas o extrínsecas al propio trabajo.

Esta actividad tiene infinidad de funciones e influencias en nuestra vida. El trabajo es un constructo sumamente complejo, que interviene e influye en

²⁴ Peiró JM (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid: Síntesis. Disponible en <https://www.redalyc.org/html/3658/365841636011/index.html> (fecha de consulta 15/02/2019)

muchas facetas de nuestra vida. Entre las funciones positivas podemos mencionar:

1. Integrativa o significativa: función ligada al trabajo como ámbito de realización personal. La persona se siente útil en el desempeño de su tarea y resignifica esta actividad.
2. Promotor de status y prestigio social, relacionado a un rango o una posición social que este da en el grupo social del individuo por el hecho de desempeñar un cargo.
3. Fuente de identidad personal: las experiencias laborales exitosas o frustrantes tienen un fuerte impacto sobre el desarrollo de la identidad personal definida a partir de una trayectoria laboral.
4. Función económica: supervivencia, acceso a bienes y satisfacción de necesidades básicas.
5. Fuente de obtención de oportunidades para la interacción y los contactos sociales: actividad generadora de vínculos y lazos sociales.
6. Estructura el tiempo: las obligaciones y tareas enmarcan y organizan la distribución del tiempo para poder cumplir con los plazos y momentos correspondientes.
7. Mantiene a las personas bajo una actividad obligatoria con actividades regulares, obligatorias y con propósito. Genera hábitos laborales y disciplina
8. Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas relacionado con la motivación y la auto realización. El empleado tiene la oportunidad de aplicar y poner sus habilidades a disposición del trabajo, obteniendo la oportunidad de desarrollarlas.
9. La función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales, Alude al rol socializador del trabajo al facilitar la inserción de las personas en el encuadre cultural
10. Proporciona poder y control relacionado con la capacidad de administrar personas, objetos, recursos, datos e información
11. Función de comodidad, permite la obtención de buenas condiciones físicas, seguridad y confort

Tal como explicamos podemos ver el trabajo tiene mucha más relevancia en nuestra vida de lo que nos imaginamos. Y es por tanto un componente social y cultural de gran importancia.

3.2 Cultura Laboral

Definido ya el trabajo podemos pasar al análisis de un constructo más complejo y seguramente mucho más abarcativo: LA CULTURA.

Para poder explicar de manera que resulte lo más relevante para la investigación abordaremos este término desde la perspectiva de la disciplina de Recursos Humanos, tomáramos el ejemplo la Cultura Organizacional.

Cuando estudiamos esta cultura mencionada analizaríamos los valores, actitudes, creencias y costumbres de una institución. Este cúmulo, representa un complejo modelo de variables que cuando se toman en conjunto, proporciona a cada organización su “sabor” único. Como decía Deal Kennedy: *“la manera en la que hacemos las cosas aquí.”*²⁵

La cultura, es un conglomerado de distintos de elementos y características que diferencian, identifican y dan un sentido de pertenencia a los miembros de determinado sistema social.

Componentes de los sistemas sociales:

El sistema que comparte esa cultura y la reconoce como propia no tiene ninguna estructura formal destinada a la de su funcionamiento. Sin embargo, para poder entender la forma en la que este opera, podemos definir tres componentes:

- Roles: Expectativas de los demás miembros, sobre la conducta apropiada en una posición específica. Como consecuencia del antes mencionado sentido de pertenencia que poseen los miembros de determinado. Estos roles se caracterizan por:

²⁵ Lic. Adam G. (2014) “El desempleo y sus consecuencias psicológicas, psicosomáticas y sociales” Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

1-Son impersonales; la posición por si misma determina las expectativas, no el individuo. Es decir que no esperamos que un determinado miembro se porte de una forma específica, por el hecho de ser ÉL, sino por la posición que ocupa.

2-Los roles están relacionados con la conducta en el trabajo

3-Los roles pueden ser difíciles de delimitar. El problema este en definir quién determina las expectativas. Son otras quienes definen nuestros roles.

4-Los roles se aprenden muy rápido y pueden producir grandes cambios conductuales.

5-Los roles y los puestos de trabajo no son iguales; desempeñar varios roles en un puesto.

Normas

Expectativas compartidas por el grupo sobre lo que este considera la conducta “apropiada”.

Mientras que los roles definen que es apropiado en un puesto determinado, las normas definen la conducta de grupo aceptable. Son reglas tasitas, no escritas que rigen el comportamiento.

Varias propiedades importantes. “tener que ser” o “deber ser”, preceptos de conducta. Más obvias para la conducta que el grupo juzgue como importantes. Tercero, el grupo hace cumplir las normas. Buena parte de la conducta esperada es controlada e impuesta a través de reglas y procedimientos formales. Miembros del grupo regulan la conducta mediante las normas.

En ocasiones las reglas formales y las normas de grupo chocan. Parten las normas y el grado en que la desviación es aceptable varían.

Proceso de desarrollo y comunicación de las normas:

El cumplimiento de las normas se impulsa mediante el reforzamiento positivo o el castigo. Puede consistir en elogios, inclusión, mirada de reproche, exclusión

de las actividades del grupo. Mientras más clara e importante sea la norma y más cohesión el grupo, mayor será la presión.

3.3 Inserción Laboral: Aprendizaje de la cultura laboral y las expectativas del mercado

Cuando hablamos de inserción, nos referimos a el ingreso y la instalación de algo o alguien, en un contexto determinado. Cuando nos referimos a insertar laboralmente a una persona, podemos decir entonces que se refiere a la incorporación, la inducción del individuo en esta actividad.

¿Pero a que hacemos mención cuando hablamos de insertar, ingresar en un contexto determinado? Hablamos de Sumergir al individuo en la previamente definida “cultura”.

En este contexto, la persona que ingresa en un determinado sistema social, por ejemplo, percibirá nuevas normas y costumbres que son inherentes al grupo y si la inclusión es exitosa, probablemente asumirá dichos elementos como propios. En este caso al sistema del mercado laboral, que conformas los empleadores y trabajadores como miembros con todas sus particularidades.

A este proceso de inserción, se lo denomina en la disciplina de recursos humanos y en la psicología laboral como: “proceso de socialización”.

Cuando hablamos de socialización, con esto no queremos decir que la persona que ingresa en el grupo o sociedad determinada no fuera un ser sociable previamente, sino que utilizamos esta expresión para referirnos a la incorporación de un nuevo miembro, a un determinado grupo, sector, fragmento o sistema.

Ya sea para referirnos a un nuevo empleado que ingrese a una institución, jóvenes profesionales con su primer acercamiento al mercado laboral, extranjeros que se empleen en el país o con las personas privadas de la libertad a partir de su nuevo condicionamiento en adelante mencionaremos este como el proceso de “socialización o inserción laboral”

3.3.1 Contrato Psicológico

Tal como definimos anteriormente, los sistemas sociales poseen sus propias normas valores y costumbres; las cuales esperan que el individuo que se sume, valore y asimile como propias. Esta expectativa que tiene el grupo sobre sus miembros y el miembro sobre el nuevo grupo, conforman lo que en psicología laboral es denominado contrato psicológico.

El contrato Psicológico se define como las expectativas reciprocas que poseen tanto el individuo como la organización, que se extiende más allá de cualquier contrato formal de empleo que establezca el trabajo a realizar y la recompensa a recibir. Se trata de un acuerdo tácito entre Grupo e individuo.²⁶

Una de las principales características de este “pacto” es la reciprocidad. Las personas esperan satisfacer determinadas expectativas a través de la organización y viceversa.

El contrato psicológico es un concepto dinámico. Esto significa que cambia y evoluciona con el tiempo, a medida que cambian las necesidades de la organización y las del individuo.

Desde este punto de vista, el éxito se obtiene cuando se logra compatibilizar las expectativas organizacionales y de los individuos. Ambos se benefician.

En este sentido considero que este concepto, es perfectamente aplicable al análisis de los mecanismos de funcionamiento del mercado laboral.

3.3.2 Relación entre oferta y demanda con contrato psicológico

Aunque este mercado en el imaginario abstracto se rija por la simple ley de oferta y demanda, entendemos que quienes lo forman son seres humanos, personas independientes con necesidades, expectativas y motivaciones individuales que pueden elegir donde trabajar o a quien contratar.

²⁶ Lic. Gaspari S. (2014) “Contrato Psicológico” Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

El contrato psicológico deja claramente expuesto el mecanismo por el que este mercado se rige. El mercado demanda empleados y ofrece puestos de trabajo, que serán cubiertos por aquellos que considere más cualificados es decir que se encuentren “a la altura de sus expectativas”

El cumplimiento satisfactorio de requisitos que el mercado exige, las demandas y las expectativas que posee sobre un trabajador, son las que conforman el concepto de Empleabilidad.

3.4 Empleabilidad

La empleabilidad se define como:

“la capacidad de evolucionar de modo autónomo dentro del mercado de trabajo, de modo que la persona desarrolle su potencial de manera duradera... La empleabilidad depende de los conocimientos, de las cualificaciones y de los comportamientos que se tengan, del modo que la persona se sirve de ellos y de cómo se los presenta al empresario”.

En esta definición puede verse claramente el concepto de empleabilidad, las características que determinan que una persona sea “empleable”.

- Capacidad de evolucionar de modo autónomo dentro del mercado de trabajo: el sujeto posee cualidades y conocimientos, los cuales pone a disposición del mercado, para poder desempeñarse en un puesto laboral. Él cómo poseedor de dichos atributos, es el quien decide donde quiere trabajar y a que dedicarlos. Esta autonomía de decisión será la que le permita lograr el desarrollo y la evolución de su carrera, como él lo crea prudente.

“Nuestra propia empleabilidad se encuentra también ligada a la visión y expectativas que cada uno de nosotros tenemos sobre nuestra trayectoria profesional. [...] Eso permite manejar el proyecto de carrera, escoger dónde se desea trabajar, elegir qué se pretende hacer y obtener el éxito como satisfacción personal y laboral.”

- La persona desarrolla su potencial de manera duradera: La persona que se desempeña en un puesto de trabajo adquiere la experiencia y el conocimiento. Esto provoca el perfeccionamiento y la evolución de las habilidades de la misma. Cuando este individuo abandona un puesto de trabajo para ingresar en otro a lo largo de su carrera, el trabajador, se lleva consigo todo lo aprendido.
- Depende de los conocimientos, de las cualificaciones y de los comportamientos que se tengan. Tan importante como el poseer las herramientas, es el saber utilizarlas.

Entre las técnicas que se presentan en la selección de personal existe una denominada: “Can do? Coul do? Will do?” Esta consiste en realizarse estas tres preguntas, antes de decidir si incorporar a una persona en la organización. El encargado de tomar dicha decisión deber preguntarse si el candidato al puesto:

- ¿Puede hacerlo? Saber si la persona, está capacitada para hacer lo que se le pide. (can do?)
- ¿Se le permitirán hacerlo? (cul do?) Relacionado con el grupo y el ambiente laboral. Si se le permitirá hacerlo
- ¿Lo hará? (Will do?) Es decir, si el postulante cumplirá con la tarea asignada. Ya sea por temas motivacionales o por interés muchas personas son capaces de cumplir con ciertas tareas, pero prefieren no hacerlo. Esta pregunta está íntimamente ligada a la actitud que la persona.²⁷

- También depende del modo que la persona se sirve de ellos y de cómo se los presenta al empresario” Tal como mencionamos anteriormente, la empleabilidad tiene mucho que ver también no solamente con los instrumentos que posee la persona pese si no con las habilidades que posea para utilizarlos o complementarlos.

²⁷ Lic.Oliva R. (2016) Apuntes personales - Cátedra entrevista y selección, Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza

Entonces podemos decir que la titulación o cualificación (conocimientos técnicos o intelectuales) no aseguran el éxito profesional ni mucho menos.

“La formación de la que se dispone es relevante, probablemente, en determinados entornos (administración pública) pero no lo es, o su peso se reduce exponencialmente, cuando se trata en de competir entre diferentes candidatos a una posición profesional determinada en el entorno organizativo y empresarial no público”²⁸

La persona empleable, en definitiva, será aquella persona que tenga un perfil que resulte atractivo y útil para satisfacer las necesidades del mercado. En la medida en que pueda complementar sus experiencias, conocimientos, talentos a través del comportamiento.

3.5 Sistema de competencias laborales

Si miramos un poco en el tiempo y pensamos en el en las políticas del sistema de reclutamiento tradicional, podríamos decir que una persona solo podía ejercer una profesión como tal, si tenía documentación que acreditara la posesión de dicho conocimiento, estudio, habilidad o experiencia. Por lo general la única manera de comprobar esto era mediante un certificado emitido por alguna entidad que lo acreditara sin darle la oportunidad al candidato de demostrar su capacidad o conocimiento en dicho aspecto.

Suena muy sensato decir que es lógico que se considerara como incapaz a una persona hasta tanto acreditara dicha experiencia o su conocimiento de manera formal. Sin embargo, analicemos este caso hipotético: En un proceso de reclutamiento para un puesto es requisito excluyente, es el manejo avanzado del idioma inglés, necesario para comunicarse con los clientes, negociar con ellos e interpretar sus necesidades. De entre los postulantes que se presentan, existieran uno con formación avanzada en el idioma, acreditando cinco años de aprendizaje, por una institución competente. Por el otro lado, un segundo candidato, que no cuenta con estudios específicos, pero residió en Estados

²⁸ Hortalá P. (2010) “¿Que es la Empleabilidad?” No tengas miedo a hacerlo mejor. Disponible en <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/> (Fecha de consulta 22/09/2018)

Unidos por más de diez años. Si tuviera que tomar la decisión, ¿Quién cree usted que elegiría? Yo probablemente, optaría el segundo. En mi opinión, seguramente sería el más capacitado para comunicarse fluidamente en ese idioma. Sin embargo, si no existiera ninguna acreditación que validara esta capacidad, tendría que optar por el primero, por ilógico que esto suene.

Analizándolo desde esta perspectiva, es como podemos empezar a entender a que nos referimos cuando hablamos de “Competencias Laborales”.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la define como: “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”.

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques:

1. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas;
2. el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades)
3. el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.²⁹

Tipos de competencias:

Para un desempeño laboral competente, la persona recurre una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo:

- Competencias básicas: Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.

Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en

²⁹ Díaz Llanes G.(SF) “CONCEPTOS BÁSICOS DE COMPETENCIA LABORAL” disponible en <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n809/inf2209.htm> (Fecha de consulta) 12/11/18

las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.

- **Competencias conductuales:** Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.

- **Competencias funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidas por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.

Las competencias básicas, conductuales y funcionales se desarrollan tanto a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales) como por medio de diversas modalidades de aprendizaje no formal (on-the-job-training, e-learning, otros) o informal (aprendizaje espontáneo que ocurre en distintos entornos: laborales, sociales, familiares, etc.).

3.5.1 Las Competencias de Empleabilidad

Se conoce como competencias de empleabilidad al conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades genéricas requeridas para:

- Obtener el primer empleo.
- Mantener un empleo y poder transitar entre diferentes puestos y roles dentro de una misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales.
- Conseguir un nuevo empleo si se requiere, es decir, actuar de manera independiente en el mercado laboral, movilizand o capacidades para enfrentar productivamente transiciones laborales.

- Crecer y desarrollarse en cada empleo a partir de administrar el propio aprendizaje y de tomar decisiones en función de proyectos e intereses personales y posibilidades reales.

Es decir todo el conjunto de competencias que aportan la anteriormente denominada empleabilidad y competitividad de la que se valdrá una persona para poder desarrollarse en el mercado laboral.

CAPITULO 4: CONTEXTO SITUACIONAL

Para poder enfocarnos en la población objeto de estudio, es necesario describir cual es el proceso por el que debe atravesar las personas que fueron detenidas, antes de conseguir la condición de libertad anticipada.

4.1 Descripción del Régimen progresivo de la Pena

Según la ley N° 8465: Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de la provincia de Mendoza. CAPITULO II: llamado MODALIDADES DE LA EJECUCIÓN DE LA PENA PRIVATIVA DE LA LIBERTAD

En este se describe y especifica en denominado Régimen Progresivo de la Pena (Re.Pro.Pe.) es decir, el proceso que debe atravesar las personas que han sido condenadas y las etapas que deben cumplirse antes de alcanzar su plena libertad.

Este proceso es aplicable a todos los condenados, independientemente de la pena impuesta y se caracteriza por su progresividad. Consta de 4 etapas:

- a) Período de observación
- b) Período de tratamiento
- c) Período de prueba
- d) Período de libertad condicional

A) El Período de Observación consiste en el estudio médico-psicológico-social del interno y en la formulación del diagnóstico y pronóstico criminológicos. Comenzará con la recepción del testimonio de sentencia en el Organismo Técnico Criminológico (OTC), no pudiendo exceder los noventa (90) días. En esta etapa, el equipo interdisciplinario confeccionará la Historia Criminológica.

B) El período de tratamiento, el cual consta de 3 fases:

- Fase 1: Consistente en la aplicación intensiva de programa de tratamiento propuesto por el OTC tendientes a consolidar y promover los factores

positivos de la personalidad del interno y a modificar o disminuir sus aspectos disvaliosos.

- Fase 2: Se iniciará una vez que el interno haya alcanzado los objetivos fijados, en el programa de tratamiento para la Fase 1. Consiste en la incorporación del interno a un régimen intermedio conforme a su evolución en dicho tratamiento. Para la incorporación a la fase 2 es condición selectiva, previa e indispensable que el interno posea conducta y concepto muy buenos y, además, que haya ejercido labores con regularidad.
- Fase 3: Consiste en otorgar al interno una creciente autodeterminación a fin de evaluar la medida en que internaliza los valores esenciales para una adecuada convivencia social. En esta fase se otorgaran beneficios tales como
 - La carencia de vigilancia directa y permanente en el trabajo que realice dentro de los límites del establecimiento, en sus relacionados.
 - Realizar tareas en forma individual o grupal con discreta supervisión en zona debidamente delimitada.
 - Alojamiento en sector independiente y separado del destinado a internos que se encuentran en otras fases del período de tratamiento.
 - Visitas y recreación en ambiente acorde con la confianza alcanzada.

c) Periodo de prueba consistirá en el empleo sistemático de métodos de autogobierno comprenderá sucesivamente:

- La incorporación del condenado a establecimiento abierto o sección independiente de éste, que se base en el principio de autodisciplina;
- La posibilidad de obtener salidas transitorias del establecimiento;
- La incorporación al régimen de la semi-libertad.

Son requisitos necesarios para el ingreso al período de prueba:

Que la propuesta de ingreso al mismo emane del resultado del período de observación, de la verificación de tratamiento.

- No tener causa abierta u otra condena pendiente.

- Poseer conducta ejemplar y además posea concepto ejemplar.

4.1.1 Periodo de Libertad condicional.

El Juez de Ejecución podrá conceder la libertad condicional al interno que reúna los requisitos fijados por el Código Penal. Podrá realizar el pedido cuarenta y cinco (45) días antes de cumplimentar los dos tercios de la condena temporal.

Previamente serán analizados los informes del OTC, del Consejo Correccional del establecimiento y de la dirección del establecimiento penitenciario que pronostiquen en forma individual su reinserción social

Este informe deberá contemplar el cumplimiento de las siguientes pautas:

- Haber cumplido con regularidad las labores mínimas exigidas por la autoridad administrativa y el trabajo. Se tendrá especialmente en cuenta a estos efectos quienes superen dichos mínimos en cantidad y/o calidad.
- Satisfacer el pago de los gastos de su estadía en los lugares de detención, conforme al porcentaje que determine la ley.
- Acreditar resarcimiento a la/s víctima/s, conforme al porcentaje que fije la ley.
- Obtener la aprobación especializada del OTC de que la persona privada de libertad haya demostrado arrepentimiento y comprendido el daño causado a su víctima

En este informe, deberán figurar los antecedentes de conducta, concepto y dictámenes criminológicos desde el comienzo de la ejecución de la pena.

El informe deberá señalar:

- a) Situación legal del peticionante de acuerdo a la sentencia condenatoria, la pena impuesta, su vencimiento, fecha en que podrá acceder a la libertad condicional y los demás antecedentes legales que obren en su legajo
- b) Conducta y concepto que registre desde su incorporación al régimen de ejecución de la pena y la calificación del comportamiento durante el proceso;

c) Si registrare sanciones disciplinarias, fecha de la infracción cometida, sanción impuesta y su cumplimiento;

d) Posición del interno en la progresividad del régimen detallándose la fecha de su incorporación a cada período o fase;

e) Informe de la Sección de Asistencia Social sobre la existencia y conveniencia del domicilio propuesto, el cual deberá encontrarse fuera del ámbito personal o laboral de la víctima y de los testigos de cargo.

f) Propuesta fundada del OTC sobre la evolución del tratamiento basada en la Historia Criminológica actualizada;

g) Opinión del Consejo Correccional respecto de la conveniencia social de su otorgamiento, en base a las entrevistas previas de sus miembros con el interno de las que se dejará constancia mediante un Libro de Actas. El pronóstico de reinserción social establecido en el Código Penal podrá ser favorable o desfavorable conforme a la evaluación que se realice y a las conclusiones a las que se lleguen respecto a su reinserción social para el otorgamiento de la libertad condicional

El informe de esta unidad (Consejo Correccional) se referirá, por lo menos, a los siguientes aspectos del tratamiento del interno:

- 1) Salud psicofísica;
- 2) Educación y formación profesional;
- 3) Actividad laboral;
- 4) Actividades educativas, culturales y recreativas;
- 5) Relaciones familiares y sociales;
- 6) Aspectos peculiares que presente el caso;
- 7) Sugerencia sobre las normas de conducta que debería observar si fuera concedida la libertad condicional.

h) Toda otra información que resulte de utilidad al momento de evaluar la procedencia de la medida y que el juez de ejecución estime corresponder.

El pronóstico de reinserción será desfavorable en caso de que:

- 1) Encontrarse sujeto a proceso penal por el cometimiento de nuevos delitos, durante el cumplimiento de la condena.
- 2) No haya alcanzado como mínimo la calificación de "buena" su conducta y concepto durante al menos las dos terceras partes de la condena cumplida al momento de petitionar la obtención de la libertad condicional
- 3) Manifieste conductas que permitan suponer posiblemente que constituirá un peligro para la sociedad.
- 4) No haber cumplido sus labores y trabajos cuando fuere procedente.
- 5) No haber demostrado voluntad respecto del pago de sus gastos y reparaciones.
- 6) No haber desarrollado introyección con el rol de la víctima, demostrada en actos concretos.

Con los informes efectuados por el Consejo Correccional y el OTC y la opinión fundada del Director del establecimiento sobre la procedencia del pedido, éste remitirá su pedido al Juez de Ejecución. El interno será inmediatamente notificado de dicha acción

La supervisión del liberado condicional comprenderá una asistencia social eficaz a cargo de la Dirección de Promoción del Liberado.³⁰

4.1.2 Etapa de Libertad asistida.

El juez de ejecución podrá conceder la libertad condicional al condenado que reúna los requisitos fijados por el Código Penal, previo los informes fundados del OTC del consejo correccional del establecimiento y de la dirección del establecimiento penitenciario que pronostiquen en forma individualizada su reinserción social. El pronóstico de reinserción social establecido en el Código Penal podrá ser favorable o desfavorable conforme a la evaluación

Dicho informe deberá contener los antecedentes de conducta, concepto y dictámenes criminológicos desde el comienzo de la ejecución de la pena.

³⁰Modificatoria de la Ley 8.465 (2017) - Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de la provincia de Mendoza, Art. 2 MENDOZA, 10 de mayo de 2017 Disponible en <http://www.saij.gob.ar/8971-local-mendoza-modificatoria-ley-8465-codigo-ejecucion-pena-privativa-libertad-provincia-mendoza-lpm0008971-2017-05-10/123456789-0abc-defg-179-8000mvorpyel> Fecha de Consulta (24/07/2018)

Entre otros aspectos este informe deberá consignar:

- Situación legal del peticionante de acuerdo a la sentencia condenatoria, Conducta, Si registrare sanciones disciplinarias,
- Posición del interno en la progresividad del régimen
- Informe de la existencia y conveniencia del domicilio propuesto
- Dictamen del Consejo Correccional respecto de la conveniencia social de su otorgamiento, En este a su vez será detallado (Salud psicofísica; Educación y formación profesional; Actividad laboral; Actividades educativas, culturales y recreativas; Relaciones familiares y sociales; Aspectos peculiares que presente el caso; Sugerencia sobre las normas de conducta que debería observar si fuera concedida la libertad condicional.
- Toda otra información que resulte de utilidad al momento de evaluar la procedencia de la medida y que el juez de ejecución estime corresponder.

Cuando de acuerdo a la documentación existente, el interno no se encontrare en condiciones de obtener la libertad condicional el Director del establecimiento remitirá la solicitud a consideración del Juez de Ejecución y se procederá conforme a las instrucciones que éste imparta.

La supervisión del liberado condicional comprenderá una asistencia social eficaz a cargo de la Dirección de Promoción del Liberado.

Condición de Libertad asistida

Como se definió con anterioridad, la libertad asistida permitirá al condenado, el egreso anticipado y su reintegro al medio libre tres (3) meses antes del agotamiento de la pena temporal. El juez de ejecución a pedido del condenado y previo los informes

del organismo técnico criminológico y del consejo correccional del establecimiento, podrá disponer la incorporación del condenado al régimen de libertad asistida siempre que el condenado posea el grado máximo de conducta susceptible de ser alcanzado según el tiempo de internación.

El Juez de Ejecución podrá complementar el informe criminológico con el que produzcan otros equipos interdisciplinarios.

El condenado incorporado al régimen de libertad asistida deberá cumplir las siguientes condiciones:

I. Presentarse, dentro del plazo fijado por el juez de ejecución, a la Dirección de Promoción del Liberado para su asistencia y para la supervisión de las condiciones impuestas.

II. Cumplir las reglas de conducta que el juez de ejecución fije, las cuales sin perjuicio de otras que fueren convenientes de acuerdo a las circunstancias personales y ambientales del condenado, podrán ser:

a) Desempeñar un trabajo, oficio o profesión, o adquirir los conocimientos necesarios para ello;

b) Aceptar activamente el tratamiento que fuere menester;

c) No frecuentar determinadas personas o lugares, abstenerse de actividades o de hábitos que en el caso, se consideren inconvenientes para su adecuada reinserción social.

III. Residir en el domicilio consignado en la resolución judicial, el que podrá ser modificado previa autorización del juez de ejecución, para lo cual éste deberá requerir opinión de la dirección de promoción del liberado.

IV. Reparar, en la medida de sus posibilidades, los daños causados por el delito, en los plazos y condiciones que fije el juez de ejecución o juez competente. Estas condiciones regirán a partir del día de egreso hasta el de agotamiento de la condena.

CAPÍTULO 5: SISTEMA DE REINSERCIÓN

5.1 Dirección De Promoción Para El Liberado descripción

Dirección de promoción para el liberado (DPL) es un organismo público, encargado de prestar tutela, asistencia, tratamiento y control a liberados condicionales, condenados condicionales, eximidos de prisión, excarcelados, condenados con libertad asistida, probados con suspensión del proceso y todo aquél que deba cumplir medidas o penas sustitutivas de prisión. También es comprensiva de aquellos liberados cumplidos que necesiten o requieran asistencia.

Este organismo, dependiente del Ministerio de Seguridad de la provincia de Mendoza, a partir de la ley N° 7503 “Referida a la creación de la Dirección de Promoción de los Liberados de Mendoza”. Si bien está legislación aprueba su creación, no existe un decreto reglamentario que la complemente, por tanto, su estructura jerárquico-funcional no está normalizada. Sin embargo, esta institución como cualquier otra, posee una organización de funciones diseñada en pos de la eficiencia y la eficacia de los objetivos de su creación.

Esta distribución, ha variado a lo largo de los años como consecuencia, de los cambios de gestión sufridos. Dependiendo de la perspectiva del Director que se encuentre a cargo (muchas veces influenciado por el tinte político de dicho funcionario) pero que en definitiva, conservando su carácter esencial.

Actualmente esta organización se encuentra conformada por:

1. Los sectores esenciales:
 - Mesa de entrada: Dedicada a la atención al público en general
 - Área administrativa: cumplimiento tareas
2. Funciones de apoyo:
 - Área de personal: dedicada exclusivamente a las tareas de administración de recursos Humanos
 - Archivo: encargado de la administración de legajos y expedientes
 - Departamento de Estadística: Recolección y procesamiento de datos
3. Los que se dedican especialmente a la atención de los liberados:

- Duplas técnicas: Trabajadores sociales y psicólogos
 - Área de Educación
4. Y finalmente La Dirección: encargada de la gestión y coordinación

De un total de 4774 personas que conforman el total de la población penitenciaria en Mendoza, la DPL se encarga de la asistencia de 437 personas que se encuentran en situación de libertad condicional, en libertad asistida personas con arresto domiciliario.³¹

5.1.1 Asistencia al liberado, metodología de abordaje

Cuando una persona consigue su libertad anticipada, tiene la obligación de presentarse en la DPL antes de las 48 horas. Para poder concretar los trámites correspondientes como son el ingreso de datos personales, apertura de legajo particular y documentación de sus entrevistas o visitas a la institución.

Para la apertura del legajo personal del tutelado, se recoge la información genérica como los datos personales apellido, nombre, DNI, un detalle de la información existente en su expediente y cualquier otro dato de interés que resulte relevante para la definición de su perfil individual. Tales como la caratula de su expediente, el grado de libertad que gozan (completa, condicional o asistida, fechas de cumplimiento) y la experiencia laboral u oficio que posean, dato que resultará de vital importancia al momento de prestarles asesoramiento en materia laboral.

En momento de la primera presentación, se les realiza una entrevista inicial llevada a cabo por un psicólogo o trabajador social para en la cual recolectará los datos mencionados y en base a la situación en la que se encuentre, poder ofrecerle consejo y asesoramiento al tutelado. A partir de ese momento, se compromete al liberado para, que se presente ante la institución una vez por mes al mínimo, a fines de actualizar la información y acompañarlo en su evolución.

Los profesionales que llevaran a cabo el mencionado encuentro, son los que conforman las denominadas “duplas técnicas”. Estas duplas, son equipos de

³¹ Evangelina Torres Rubiano (2018) Entrevista Encargada del Área de Estadística DPL, Mendoza, 05 de octubre de 2018

trabajo conformados por un psicólogo y un trabajador social, quienes se encargan no solamente de prestar atención y asistencia sino también de contribuir a la función de control a partir de la obtención de datos, dedicados exclusivamente a las personas que se encuentran en libertad anticipada. Dichas duplas se encuentran divididas Geo referencialmente:

1. Dupla Guaymallén
2. Dupla Capital, Lujan de Cuyo y Valle de Uco
3. Dupla Godoy Cruz y Maipú
4. Dupla Las Heras y La Valle

Para poder asignar a los tutelados, según su domicilio, a uno de estos equipos de trabajo para que los profesionales que las conforman puedan tener las tareas lo más equitativa y convenientemente posible.

A pesar de la recolección de estos datos por parte de las duplas técnicas y el procesamiento del departamento de estadística puede haber una aproximación a la ocupación, formación o experiencia de los tutelados. Sin embargo, no es más que un acercamiento. Las personas que recuperan su libertad, es difícil que consigan trabajo fijo prontamente y por lo general son de carácter transitorio o informal y más que nada, caracterizados por ser actividades inestables. Es mínimo el porcentaje de empleados en blanco. Tal como comentaba la encargada del área de estadística:

“Es todo informal, todo puede ser, cuando se analiza su situación se puede ver que en una semana hizo “changas”, la otra semana consiguió trabajo en una obra, por parte de un amigo, al otro mes viene y está desocupado nuevamente. Es muy dinámico, muy variable. [...]La situación laboral es sumamente difícil de medirla son muy pocos los casos en los que existe el trabajo formal”

Esta funcionaria expone la situación en la que se encuentra el sistema de medición debido a la dificultad que existe a la hora de medir esta problemática:

“Tenemos muchos datos en un montón de cosas, (Refiriéndose al seguimiento del tutelado) pero justamente en este tema, no. Por esto mismo que

sucede”³² (por la situación comentada anteriormente) Es más útil, preguntar sobre la experiencia laboral para saber que han hecho y ver para poder asesorarlos, tener un registro de las experiencias que tienen o las capacitaciones que recibieron en el penal.

5.1.2 La DPL como órgano articulador

La DPL actualmente, no se encarga de darles a estas personas propuestas laborales concretas. Pero si se ocupa de brindarle el asesoramiento para poder acceder a sus sistemas de capacitación o bien, derivar al tutelado a la oficina de empleos correspondiente al departamento de su domicilio.³³ Este procedimiento dependerá de los recursos con los que la DPL cuente en el ejercicio y función de su director.

Sin embargo, el papel de la DPL es fundamental en este proceso de inserción en el mercado laboral. Ya que en base a los sistemas y políticas que apliquen en la institución serán los que determinen las posibilidades de éxito de su inserción laboral. Esta institución será la mentora del futuro de estas personas.

*“La DPL es el primer contacto con la libertad, después de haber estado detenido es “la pata post penitenciaria” Dentro de él Régimen Progresivo de la Pena, somos el primer vínculo con la libertad. El punto final dentro de una política post penitenciaria”*³⁴

³² Evangelina Torres Rubiano (2018) Entrevista Encargada del Área de Estadística DPL, Mendoza, 05 de octubre de 2018

³³ Lic. EN Psicopedagogía, Mariela Silvana Miranda (2018) Entrevista a encargada del área de educación DPL. Mendoza, 05 de octubre 2018

³⁴ Evangelina Torres Rubiano (2018) Entrevista Encargada del Área de Estadística DPL, Mendoza, 05 de octubre de 2018

CAPÍTULO 6: COMPLEMENTOS DE LA DPL, ACCIÓN INTERDISCIPLINARIA

La DPL no trabaja únicamente sola; entre los distintos sistemas de capacitación que gestiona una herramienta fundamental para poder complementar su tarea, es la creación de los denominados talleres protegidos.

La creación de los taller protegido para liberados tiene como objetivo principal generar acciones inmediatas entre el Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno, con municipios y la Asociaciones privadas, para desarrollar actividades concretas de inserción laboral; brindar un espacio de concientización y reflexión, destinado al aprendizaje del oficio; contribuir al desarrollo de espacios de formación personal, laboral y ciudadana; y brindar asistencia psicosocial para la superación de la problemática específica de los grupos vulnerables.

Actualmente en la provincia existe un total de talleres en los cuales se enseñan los oficios de carpintería, mimbtería, herrería, entre otros

Tal como se describe anteriormente Dichos convenios, cumplen la función de extender, prestar ayuda y complementar las actividades llevadas a cabo por la DPL en materia de capacitación e inserción laboral. Sin embargo, la justificación de su existencia, va mucho más allá del desarrollo de este espacio únicamente. Los Profesionales que participan en los talleres se encargan de tareas como la coordinación, el apoyo y la cohesión grupal.

En el artículo que informa sobre inauguración el primer taller protegido productivo para liberados y liberadas “Fray Abel Abregú”, ubicado en el convento de Nuestra Señora de la Merced del departamento de Maipú.

El ministro Lafalla destacó la importancia de trabajar en políticas de inclusión social y laboral para personas privadas de la libertad y personas liberadas. “El objetivo de toda política penitenciaria es fundamentalmente la reinserción social”. Luego agregó: “Debemos garantizar los derechos de las personas privadas de la libertad. Lo que se ha hecho hoy es precisamente garantizar trabajo con la creación de este taller de carpintería para las personas que ya están liberadas. Es muy importante

que estas personas que ya han pagado su pena se puedan capacitar y tengan acceso al trabajo como cualquier otra persona. En forma articulada trabajamos en tres sentidos: trabajo, capacitación, y articulación con el municipio y los sectores de la sociedad civil”, aseguró el funcionario.

Por su parte, Bermejo afirmó que “la inauguración de este primer taller de carpintería significa simplemente contener, capacitar, e incluir a jóvenes liberados. Debemos trabajar en brindar más alternativas para estos jóvenes que piden una oportunidad de reinserción social”.³⁵

6.1 Convenios Marco

Estos Talleres si bien tienen el fin de contribuir a las actividades de protección y asistencia que presta la DPL, no son propiedad exclusiva ni dependen de ella. Estos forman parte de los denominados “convenios marco”

Estos acuerdos surgen a partir de la firma de un convenio de colaboración entre la Dirección de Promoción del Liberado y otros organismos estatales o privados, para coordinar acciones tendientes a fortalecer mecanismos de promoción y protección de derechos de la población tutelada por la D.P.L. y sus familias.

Así entre ellos prestan una combinación de recursos materiales, maquinarias, profesores o espacios físicos para poder llevar a cabo el desarrollo de las clases. Estas acciones deberán tender a la inclusión en programas y recursos de la Municipalidad que atiendan a la población en materia social, de salud, trabajo, vivienda, y demás derechos que se consideren vulnerados.

Para la atención de ciertos casos particulares, otra de las organizaciones que complementan y contribuyen a que la DPL tenga mayor alcance para asistir a las personas liberadas, es la mesa interdisciplinaria conformada por distintas instituciones vinculadas a la misma actividad.

³⁵ Prensa Gobierno de Mendoza (2015) “Se inauguró el primer taller protegido productivo para liberados” disponible en: <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/se-inauguro-el-primer-taller-protégido-productivo-para-liberados/> (Fecha de consulta 12/07/18)

El objetivo de esta organización prestar ayuda y asistencia social a partir del abordaje de casos particulares de internos, liberados y familiares de los mismos. Es decir que no solo se trata de asistir a estas personas, sino que también atiende a su contexto y red de contención y vínculo familiar.

Esta unión de instituciones, trata de ocuparse principalmente, de aquellas situaciones que afectan especialmente a quienes se los denomina “extra muros” (Esta expresión es la que los funcionarios y miembros de la mesa utilizan para referirse a quienes se encuentran fuera del edificio penitenciario, es decir libertad anticipada, prisión domiciliaria y familiares de las personas privadas de libertad) ya que las personas que se encuentran privados de libertad, son atendidos por el mismo sistema penitenciario, mientras que las personas mencionadas anteriormente, se encuentran desprotegidas ante la vulnerabilidad de su situación.

Esta mesa interdisciplinaria está compuesta por:

- DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN PARA EL LIBERADO (DPL)
- DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO.
- CAPELLANÍA MAYOR
- CAPELLANÍAS AUXILIARES,9
- DEPARTAMENTO DE PRE LIBERTA
- ORGANISMO ADMINISTRATIVO LOCAL (OAL)
- DIRECCIÓN GENERAL DE ESCUELAS (DGE)
- CENTRO DE CAPACITACIÓN TRABAJO 657,
- SERVICIO EDUCATIVO DE ORIGEN SOCIAL (SEOS)
- DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN DE DERECHO Y TRATAMIENTO
- OBSERVATORIO NIÑEZ ADOLESCENCIA Y FAMILIA, UNIVERSIDAD ACONCAGUA (ONAF)

- TALLER “MANOS A LA OBRA”
- FUNDACIÓN CARITAS
- HOGAR TRANSITORIO “CASA DE BELÉN”
- FUNDACIÓN “YANAY”
- PASTORAL PENITENCIARIA,
- TALLER “NUESTRA SRA DE LA MERCED”
- COOPERATIVA GERMINAR

CAPÍTULO 7: DISEÑO METODOLÓGICO

Tal como dice Ritzer:

“Un paradigma es una imagen básica del objeto de una ciencia. Sirve para definir lo que debe estudiarse, las preguntas que es necesario responder, como deben preguntarse y que reglas es preciso seguir para interpretar las respuestas obtenidas. El paradigma es una unidad más general de consenso dentro de una ciencia y sirve para diferenciar la comunidad científica de otra. Subsume, define e interrelaciona los ejemplares, las teorías y los métodos e instrumentos disponibles.”³⁶

Este trabajo es abarcado desde el paradigma positivista, en el desarrollo de esta investigación, se busca identificar cuáles son las causas o hechos que producen los resultados obtenidos. Interpretar y comprender los motivos por los cuales no funcionan las políticas laborales aplicadas y porque resultan insuficientes a la hora de demostrar la competitividad de estas personas en el mercado laboral. Pero siempre con una base obtenida a partir de pruebas y hechos concretos. Afines de demostrar o refutar la hipótesis expuesta previamente.

La elección de este enfoque es porque quiere obtenerse una investigación que sea orientada a resultados fiables, ya que esta perspectiva se distingue de otras por la presentación de datos sólidos y repetibles, pero sobre todo generalizables.³⁷

Sin embargo, es importante aclarar que, aunque este paradigma utilice técnicas cuantitativas generalmente, esto no determinará necesariamente la aplicación exclusiva de las mismas.

En este trabajo, la estrategia metodológica utilizada es cualitativa. Se valdrá mayoritariamente de técnicas y herramientas flexibles, que contribuyan a la

³⁶ Valles, M (1999) “Técnicas cualitativas de investigación social”. Editorial Síntesis S.A, primera reimpresión- España. Pág. 48.

³⁷ Lic. Berná M.S. (2017) Apuntes personales - Cátedra Metodología de la Investigación II, Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza

obtención de datos mediante el estudio de discursos, opiniones o respuestas a preguntas abiertas que ayuden a interpretar la realidad que observamos y que caracterizan la situación del objeto de la investigación.

7.1 El tipo de investigación.

El tipo de investigación que se realizó es descriptivo. “Un trabajo científico que permite ordenar los resultados de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables”³⁸

Si bien este estudio se posiciona desde el paradigma positivista, que busca comprobar o refutar una hipótesis, también se ocupa de explicar las causas de determinados fenómenos, el fin último de esta será describir la situación real que se percibe a partir de la interpretación de los resultados y las conclusiones obtenidas.

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”³⁹

En esta investigación caracterizamos y definimos las políticas de trabajo aplicadas a la población estudiada y analizamos la eficacia de las mismas, teniendo en cuenta no solo su diseño y estructura, sino también su contexto de aplicación.

7.2 Técnicas de investigación

La técnica principal de la cual se vale esta investigación, es de la entrevista en profundidad. Realizadas a funcionarios de la DPL, del sistema penitenciario o miembros de diferentes organizaciones caritativas, que se relacionan con las personas que se encuentran en libertad anticipada, de forma directa.

La Entrevistas en Profundidad: “consiste en la realización de una entrevista personal no estructurada, cuyo objetivo principal es indagar de manera exhaustiva a una sola persona, de forma de que la misma se sienta cómoda y

³⁸ Wikipedia, Investigación cuantitativa, disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/investigaci3n_cuantitativa (fecha de consulta 08/10/2018)

libre de expresar en detalle sus creencias, actitudes y sentimientos sobre un tema en estudio.”⁴⁰ El beneficio que supone de la aplicación de esta técnica es la obtención de datos ricos y profundos. Es por excelencia uno de las más indicadas para el análisis y descripción de los distintos fenómenos que se presentan.

Los dos tipos de entrevistas que utilizadas son: “entrevista basada en un guion” y “entrevista estandarizada abierta.

Estos, entre otras tantas, son descritas por M. Valles cuando habla de sus técnicas cualitativas. Este autor, afirma que existe:

- Entrevista basada en un guion, caracterizada por la preparación de temas a tratar (y por tener libertad el entrevistador para ordenar y formular las preguntas a lo largo del encuentro de la entrevista) Pensada específicamente en ciertos cargos claves para el diseño de las políticas y estrategias que se apliquen.
- Y por otro lado, la entrevista estandarizada abierta, caracterizada por el empleo de un listado de preguntas ordenadas y redactadas por igual, para todos los entrevistados pero de respuesta libre y abierta, en este caso utilizada para los empleados en general de la DPL y colaboradores de instituciones filantrópicas. A fines de obtener información mucho más generalizada respecto de la institución y su desempeño.⁴¹

7.3 Guía de preguntas

Para poder llevar a cabo este encuentro, primero es necesario definir “LA GUÍA DE PAUTAS PARA LA ENTREVISTA”. Este es, un instrumento que sirve (tal como su nombre lo indica) para conocer previamente las pautas y los pasos a seguir. De manera que durante su aplicación se logre el buen desarrollo de la

⁴⁰ Datanalisis (2015), Entrevista en profundidad, Disponible <http://www.datanalisis.com/64/entrevistas-a-profundidad/> (fecha de consulta 02/10/18)

⁴¹Valles, M (1999) “Técnicas cualitativas de investigación social”. Editorial Síntesis S.A, primera reimpresión- España. Pág. 177

entrevista y la correcta interpretación de los datos que se obtengan a partir de la misma.

Es muy importante para el diseño de esta guía tener en cuenta:

- Estructura de la entrevista: introducción, el desarrollo y el cierre. Determinará previamente la mejor forma de progreso.
- El perfil del entrevistado: En este se basará fundamentalmente el diseño del cuestionario. Determinando aquellas preguntas que sea más relevantes para la obtención de los datos.
- Vocabulario: Otro elemento importante es el léxico elegido, para la formulación de preguntas. Teniendo presente a quien están dirigidas y los temas previamente expuestos en nuestro marco teórico.

Las entrevistas en profundidad, están dirigidas al personal de la DPL. Para obtener la información y las opiniones de primera mano, ya que estos funcionarios se encuentran en permanente contacto con la población objeto de estudio de esta investigación. También participan, colaboradores de la misma institución, quienes contribuyen y trabajan prestando asistencia eventualmente a dicha Dirección, en el contexto de lo que denominamos anteriormente como “Acuerdos Marco”.

Las entrevistas serán diseñadas en función del cargo que ocupan o la función que cumplen en la institución que asisten y el grado de cercanía que tienen con las personas que se encuentran en situación de libertad.

1 ENTREVISTA GENERAL FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Dirigida a quienes ocupan cargos afines al sistema penitenciario o post penitenciario de la provincia de Mendoza

- **Institución a la que pertenece:**
- **Nombre del cargo que ocupa:**
- **Funciones que cumple:**

¡Buenos días! Esta entrevista es para conocer qué piensa usted, en términos generales, acerca de los distintos temas presentados. Es importante que sepa, que esta entrevista busca ser de carácter flexible y abierto, dar lugar a expresar su opinión y comentar desde su experiencia y punto de vista; tanto en forma personal como profesional. Por esto mismo, le pedido que no dude en comentar o explayarse sobre todo lo que considere que puede resultar interesante o útil para el desarrollo de las preguntas. La información obtenida será únicamente utilizada a los fines de la investigación.

¿Desea ser citado o prefiere que sus repuestas sean anónimas?

Deseo ser citado – No, prefiero el anonimato

1. ¿Cuál es la función que cumple para el sistema penitenciario, el área o departamento en la que trabaja?
2. ¿Cuáles son las actividades con las que presta esa asistencia a los internos?
3. ¿Alguna de ellas es sobre capacitación o preparación laboral específicamente?
4. ¿Qué opina del trabajo autónomo como un medio de sustento para los tutelados?
5. ¿En una escala del 1 al 5 ¿Crees que a la hora de buscar trabajo estas personas sufren de prejuicios o estigma social? ¿por qué?

No, ninguna 1 2 3 4 5 Si, mucha

6. ¿Considera que hay factores que afectan o dificultan la oportunidad de estas personas para conseguir trabajo? ¿si es así cuáles serían?
7. ¿Cree que en el trabajo autónomo como una posible actividad de sustento para estas personas?
8. En la escala del 1 al 10 ¿Qué importancia o prioridad considera que la gestión del gobernador le otorga a esta problemática? ¿por qué?
Poca Importancia 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7- 8 - 9 - 10 Mucha Importancia
9. En su opinión ¿Cree que el gobierno podría mejorar esta situación?
10. ¿trabajan en conjunto con otros organismos e instituciones públicos o privados? ¿con cuáles?
11. Finalmente, ¿Si pudieras hacerle alguna recomendación para modificar las políticas de asistencia laboral en beneficio de los liberados, ¿cuál sería?

Agradezco mucho su tiempo y colaboración

1.1 ENTREVISTA GENERAL, DIRIGIDA ESPECIFICAMENTE A EMPLEADOS DE LA DPL

Dirigida a quienes ocupan cargos en la Dirección de Promoción para el Liberado. Quienes se encuentran en contacto con las personas que conforman la población de estudio de esta investigación

- **Nombre del cargo que ocupa:**
- **Funciones que cumple:**

¡Buenos días! Esta entrevista es para conocer qué piensa usted, en términos generales, acerca de los distintos temas presentados. Es importante que sepa, que esta entrevista busca ser de carácter flexible y abierto, dar lugar a expresar su opinión y comentar desde su experiencia y punto de vista; tanto en forma personal como profesional. Por esto mismo, le pedido que no dude en comentar o explayarse sobre todo lo que considere que puede resultar interesante o útil para el desarrollo de las preguntas. La información obtenida será únicamente utilizada a los fines de la investigación.

¿Desea ser citado o prefiere que sus repuestas sean anónimas?

Deseo ser citado – No, prefiero el anonimato

1. ¿Cuál es su función en la DPL?
2. ¿Cómo definiría usted a la DPL y el rol que cumple?
3. En una escala del 1 al 5 ¿Crees que a la hora de buscar trabajo estas personas sufren de prejuicios o estigma social? ¿por qué?

No, ninguna 1 2 3 4 5 Si, mucha

4. ¿Considera que hay factores que afectan o dificultan la oportunidad de estas personas para conseguir trabajo? ¿si es así cuáles serían?

5. ¿Entre las actividades con las que la DPL asiste a sus tutelados existe alguna específicamente enfocada a la actividad laboral?
6. ¿Según su experiencia personal Cuál considera que es el porcentaje de efectividad?
7. ¿Qué opina del trabajo autónomo como un medio de sustento para los tutelados?
8. En la escala del 0 al 9 ¿Qué importancia o prioridad considera que la gestión del gobernador le otorga a esta problemática?
Poca Importancia 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7- 8 - 9 - 10 Mucha Importancia
9. En su opinión ¿Cree que el gobierno podría mejorar esta situación?
10. Finalmente, Si pudieras hacerle alguna recomendación para modificar las políticas de asistencia laboral en beneficio de los liberados, ¿cuál sería?

Agradezco mucho su tiempo y colaboración.

2 ENTREVISTA GENERAL, INSTITUCIONES COLABORADORAS INDEPENDIENTES DEL ESTADO

Dirigida a miembros de instituciones colaboradoras y de acción social. Que trabajan y colaboran en beneficio de las personas que se encuentran detenidas o bien en libertad anticipada.

- **Nombre de Institución en la que trabaja o colabora:**
- **Nombre del cargo que ocupa:**
- **Funciones que cumple:**

¡Buenos días! Esta entrevista es para conocer qué piensa usted, en términos generales, acerca de los distintos temas presentados. Es importante que sepa, que esta entrevista busca ser de carácter flexible y abierto, dar lugar a expresar su opinión y comentar desde su experiencia y punto de vista; tanto en forma personal como profesional. Por esto mismo, le pedido que no dude en comentar o explayarse sobre todo lo que considere que puede resultar interesante o útil para el desarrollo de las preguntas. La información obtenida será únicamente utilizada a los fines de la investigación.

¿Desea ser citado o prefiere que sus repuestas sean anónimas?

Deseo ser citado – No, prefiero el anonimato

1. ¿Cuál es el propósito y la actividad de la institución?
2. ¿Cuánto tiempo han trabajado en colaboración con esta institución? ¿Cómo comenzó su interés por la misma?
3. ¿Cómo describirías el papel o el rol que cumple la institución en la que forma parte para las personas a quienes se les otorga la libertad?
4. ¿A cuántas personas asisten? ¿Asisten a personas en libertad condicional o asistida?

5. ¿Cuáles son estas actividades con las que presta esa asistencia?
6. ¿Alguna de estas actividades es sobre capacitación o preparación laboral específicamente?
7. ¿Reciben ayuda del gobierno, ya sea económica, material o colaboración de otro tipo?
8. ¿Cree que en el trabajo autónomo como una posible actividad de sustento para estas personas?
9. En una escala del 1 al 5 ¿Crees que a la hora de buscar trabajo estas personas sufren de prejuicios o estigma social? ¿por qué?

No, ninguna 1 2 3 4 5 Si, mucha

10. ¿Considera que hay factores que afectan o dificultan la oportunidad de estas personas para conseguir trabajo? ¿Si es así, podría mencionarlos?
11. ¿Cuál cree que es la importancia que el gobierno le da a esta problemática? ¿por qué?

Poca Importancia 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7- 8 - 9 - 10 Mucha Importancia

12. ¿Trabajan en conjunto o tienen algún vínculo con la DPL? ¿cuáles son los proyectos con los que están colaborando?
13. ¿Si pudieras hacerle alguna recomendación para modificar las políticas de asistencia laboral en beneficio de los liberados, cuál sería?

CAPÍTULO 8: ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las entrevistas expuestas anteriormente fueron llevadas a cabo en los distintos ámbitos mencionados según su correspondencia.

Para las entrevistas dirigidas a los funcionarios relacionados con el sistema penitenciario y post penitenciario, se consultó a quienes ocupan los cargos estratégicos que poseen la información necesaria para la investigación. Priorizando a quienes tenían contacto directo con los internos o liberados, para poder obtener la información de primera mano. Ya que son estos mismos quienes podían ofrecer una opinión desde su propia experiencia.

Las personas a las quienes se consultó, fueron:

- Los funcionarios de la Oficina de Pre Libertad, quienes trabajan y se encuentran en contacto permanente con los internos próximos a retirarse del penal y sus familiares, prestando asistencia económica y social.
- La Secretaría de Capellanía Mayor del servicio penitenciario de Mendoza. Quienes cumplen tareas no solamente de acompañamiento religioso sino también de contención y asistencia social al interno
- Funcionarios de la DPL, quienes ocupan cargos específicamente destinados a la atención y tutela de las personas que se encuentran en libertad anticipada.
- Instituciones privadas, dedicadas a la acción social, filantropía y obras de caridad. Quienes, a través de distintas actividades, como dictado de talleres de capacitación, facilitación de materiales o actividades de recreación; prestan ayuda a estas organizaciones mencionadas asistiendo a los internos, a los liberados y a sus familiares.

Tal como se esperaba, en el desarrollo de las entrevistas, se obtuvieron respuestas similares a determinadas preguntas y contestaciones muy variadas para otras. Esto fue lo que permitió recoger diversos datos para obtener los primeros acercamientos e interpretaciones.

Cabe aclarar que todas estas organizaciones mencionadas, trabajan en conjunto y componen una mesa interdisciplinaria creada para el tratamiento y discusión de ciertos casos específicos.

En esta agrupación, se exponen situaciones tanto de los internos como de las personas denominadas trivialmente como “extra muros”. Una expresión utilizada por sus miembros para referirse a las personas que se encuentran en libertad anticipada o prisión domiciliaria.

ESTIGMA SOCIAL

Cuando se les consultó a los entrevistados si consideraban que existía algún tipo de prejuicio o estigma social que afectara a los liberados; la totalidad de ellos aseguró que sí. Que el mismo está presente en forma permanente y es una de las problemáticas que tienen que afrontar a la hora de buscar un trabajo.

Para describir la frecuencia con la que ellos ven que se presenta este fenómeno; se les pidió que asignaran un valor comprendido en una escala entre el uno y cinco, considerando el primero este como inexistencia de prejuicios y el cinco como el nivel máximo de prejuicios posible. Todos señalaron valores entre el número cuatro y el cinco.

Esto puede verse reflejado, por ejemplo, en el caso de los productos que realizan en los talleres protegidos del penal para luego ser comercializados en ferias y locales por empleados, voluntarios o las mismas familias de los internos. Por lo general evitan decir quienes los elaboran ya que la gente opta por no comprarlos, por estos mismos prejuicios.

Por tanto, esto son fenómenos que realmente existen y deben afrontar aquellas personas que poseen antecedentes penales.

FACTORES QUE DIFICULTAN ACTIVIDAD LABORAL

Ciertamente a lo largo de la investigación se comprobó la dificultad para conseguir trabajo que sufren las personas que poseen antecedentes penales.

Entre los principales factores que se mencionaron se encuentran

1. La falta del certificado de buena conducta. Documento que resulta de vital importancia para presentar ante las instituciones, que exigen como requisitos básicos, obligatorio de sus empleados.

2. La existencia de los prejuicios y estigmas sociales, que acarrearán la tenencia de antecedentes
3. La falta del hábito laboral. Ya que incluso quienes logran conseguir un contrato laboral, decaen y no pueden sostener las responsabilidades y costumbres que demanda la actividad, pues no cuentan ni con la constancia ni con la costumbre del cumplimiento de horarios y responsabilidades.
4. Analfabetismo
5. La falta de capacitación. Tal como fue expuesto, estas personas por lo general, no cuentan ni con estudios ni conocimientos para desempeñarse en un oficio. Situación que claramente no fue revertida con la capacitación debida durante su detención.

Pero lo llamativo de esta pregunta, es que no solamente se mencionaron factores esperables como los anteriores, sino que se expusieron situaciones que no se sospechaban.

6. insatisfacción de necesidades básicas: Vivienda, indumentaria, incluso la falta de Documento de identidad, ya que son muchos los casos de las personas que no poseen un DNI, a pesar de la existencia de un CDR (centro de documentación rápida) en cada penal.
7. Desconocimiento de las fuentes de información, donde consultar vacantes. Como el diario, consultoras u otros medios para el reclutamiento.
8. Ambiente familiar o red de contención.

LA IMPORTANCIA QUE EL GOBIERNO, LE DÁ A LA PROBLEMÁTICA

A los entrevistados se les pidió que valoraran la importancia que el gobierno le otorgaba a esta problemática en una escala del 1 al 10 tomando el primer valor como mínima importancia y 10 como máxima importancia.

Los valores asignados se comprendieron entre el 1 y el 3, todos los entrevistados coincidieron en que esta problemática no representa una prioridad para la agenda de gobierno. Y no por ello hablamos del oficialismo, necesariamente, sino por el sistema público en general.

Esto puede verse con claridad con la misma ordenación de la DPL en la que puede verse que está decretada su conformación, pero no está reglamentada, a pesar de que se encuentra en funcionamiento hace más de diez años.

Respecto de la gestión actual por parte del Gobernador de la provincia de Mendoza, Alfredo Cornejo, algunos funcionarios expresaron su desacuerdo y desaprobación por las políticas aplicadas que incumben al tema de esta investigación.

Alejandra Safie, secretaria de capellanía mayor dijo:

“Nos parece una burla a quienes todos los días trabajamos por este motivo. No existen prácticamente talleres los que hay solo tienen lugar para 10 internos, cuando en realidad son 1500. Este no es un problema del servicio penitenciario, sino del mismo gobierno, que no facilita la creación del centro de capacitación con los materiales o profesionales necesarios, ni tampoco da los cupos precisos para capacitar a todos aquellos que lo demandan.”

No es que no quieren trabajar, no hay lugar para trabajar.

El trabajo es un derecho, no es un privilegio ni mucho menos un castigo.”⁴²

El procurador de las personas privadas de la libertad, Fabricio Imparado, aseguró que el trabajo es esencial para que los internos cumplan su condena y logren una verdadera reinserción social al salir en libertad. Pero al mismo tiempo, aclaró que es necesario desmitificar la idea de que los presos quieren estar ociosos y explicó que hoy la mayoría pide realizar actividades, pero la estructura no está preparada para responder a esa demanda.

“Estoy a favor de que los detenidos trabajen, es más, es un reclamo que hacen los internos. Es necesario desmitificar la idea de que el preso quiere estar ocioso, ya que el problema es que hoy no hay oferta laboral en la estructura de los penales”, fueron las palabras de procurador.⁴³

⁴²Procuradora Alexandra Safie (2019) Entrevista a Secretaria de Capellanía Mayor - Mendoza, 14 de enero 2019

⁴³ • G ordillo v. (2017) “Los presos y el trabajo” disponible en <http://www.universidad.com.ar/trabajar-es-un-reclamo-de-los-detenedos> (Fecha de consulta 16/01/2019)

ROL DE LA DPL COMO ÓRGANO ARTICULADOR PARA LA REINSERCIÓN

Cuando se habló de la DPL y el rol que esta cumple para la reinserción de estas personas en el mercado laboral, muchos destacaron la importancia de sus tareas y del fin con el que esta fue creada. No solo como un organismo que cumple con las necesidades de asesoramiento y control, sino también que se enfatizó la contención y el apoyo que brindan a las personas que consiguen la libertad y el entorno familiar de los mismos.

Sin embargo, a pesar del gran valor de estas tareas, muchas veces todos los esfuerzos realizados por sus empleados se ven abatidos por la falta de recursos humanos, económicos o materiales que impiden el abordaje de las distintas situaciones que se presentan o bien la concreción y continuidad de muchas de las labores que se inician.

Hubo quienes destacaron, que a pesar de la falta de organización y planificación que existe en esta entidad, hay mucha predisposición y apertura al intercambio de ideas y propuestas de colaboración.

POSIBILIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO

La mayoría de los entrevistados coincidieron en que esta actividad, no puede ser considerada como una opción. Ya que en general estas personas no cuentan ni con los recursos, ni con la experiencia para poder mantener actividad sostenida en el tiempo.

Siendo una ocupación que requiere de mucha disciplina y esfuerzo para poder organizarse y auto gestionar tiempo y recursos; no resultará fácil para quienes no cuentan con la experiencia necesaria ni el hábito laboral.

Sin embargo, otro de los entrevistados, alegó que existen otros casos que son la excepción a estas afirmaciones. Algunas de las personas liberadas o que se encuentran en prisión domiciliaria realizan actividades de oficio por su cuenta, como talleres mecánicos, herrería o panadería.

“Al no estar inmersos en grupos o ambientes de trabajo donde se presenten estos factores de discriminación y de estigmatización; las personas pueden disfrutar de la tranquilidad de trabajar por su cuenta”⁴⁴

RECOMENDACIONES

Una de las últimas preguntas que se realizó a los entrevistados, fue ¿Qué recomendación harían si tuvieran la oportunidad o que corregirían en llegado el caso?

Esta última pregunta se realizó a fines de dar la oportunidad de expresar a los entrevistados, cuál cree que sería un aporte necesario, para solución de las problemáticas referidas, además de dar espacio para exponer situaciones que tal vez no hubieran sido identificadas O detectadas mediante el cuestionario pre diseñado.

Entre las propuestas de mejora las que figuraron, destacamos las de mayor relevancia para la investigación:

- Atención de necesidades básicas, vestimenta, alimentación
- Vivienda o domicilios transitorios para poder permitirles estar en libertad hasta completar el proceso de reinserción
- alfabetización básica
- Aumento de cupos para estudiantes, centros capacitación, o posiciones laborales durante la condena.
- Políticas favorecedoras que incentiven al sector privado a trabajar en colaboración con estas instituciones.

⁴⁴ Ana Rodríguez (2019) Entrevista a Voluntaria Pastoral Carcelaria Mendoza, 15 de enero de 2019

CONCLUSIONES

Para concluir con la presente investigación, volviendo sobre nuestros pasos nos permitimos plantearnos una vez más, el interrogante que dio lugar al desarrollo de este documento y las demás inquietudes que surgieron a partir del mismo.

¿Cuáles son las posibilidades que tienen de incluirse en el mercado laboral aquellas personas que se encuentran en libertad anticipada en la provincia de Mendoza año 2018, en función de las políticas que ofrece el Gobierno?

Respecto de las políticas aplicadas por el estado y la eficiencia de las mismas, pudimos comprobar a través de la investigación que el trabajo que hay por delante es mucho.

Al analizar las leyes y decretos que hacen referencia a este tema, claramente la problemática en cuestión es un asunto importante y parece ser que se lo toma con la importancia y la seriedad que se merece. Pero como hemos escuchado “del dicho al hecho, hay un gran trecho” y esta no es la excepción.

A pesar de toda la legislación existente, de la prensa que el gobierno hace respecto a este tema y los dichos del gobernador; las políticas aplicadas son muy pocas y no siempre son cumplidas.

La gran mayoría de los entrevistados (tanto funcionarios como colaboradores) afirmaron que la cantidad de cupos, respecto de la necesidad de capacitación y estudio que existe en los centros penales, es ridícula. Por ello podemos afirmar con seguridad que las personas que permanecen detenidas, el porcentaje de las que salgan con conocimientos incorporado o capacitados del penal, serán las menos.

El Gobernador Alfredo Cornejo en su discurso mencionado el 1 del mayo del año 2018 dijo “Anuncié que impulsaríamos una ley para terminar con el ocio e imponer el orden dentro de los establecimientos. (hacienda referencia a las

unidades penales) [...] del total de las personas privadas de la libertad, el 42% se encuentra trabajando, mientras que el 47% estudian actualmente.” 45.

Aunque el 42% sea un porcentaje importante, no podemos ignorar que hay un 58% restante de la población penitenciaria que se encuentra desocupada, sin tener en cuenta que hablamos únicamente de quienes residen en los centros penales, ya que en este porcentaje no se encuentran contempladas ni los detenidos en prisión domiciliaria, ni las personas que se encuentran en libertad anticipada.

- Analizar la posibilidad de actividades independientes como medio de sustento.

Respecto de este punto, como lo vimos en el análisis de resultados finales, según la mayoría de los entrevistados, es muy difícil que las personas puedan considerar la actividad del trabajo autónomo como medio de sustento. Ya que es una actividad difícil de administrar y requiere de esfuerzo y experiencia además mucha capacidad para la autogestión.

Pero no por ello, deja de ser una buena opción a considerar. Existen casos exitosos que demuestran lo contrario. Como es el caso de personas que se dedican a la producción de panadería y pastelería, herrería y taller mecánico En los cuales no se ven expuestos a los factores de discriminación y los estigmas sociales.

En conclusión, este tipo de actividad laboral puede considerarse como una opción, pero lo más recomendable es que estas personas puedan unirse a cooperativas o talleres donde reciben guías y asesoramiento para el desempeño de la actividad laboral. Como es el caso de cooperativas o los talleres protegidos. Que lideren y acompañen su actividad.

⁴⁵ Discurso Licenciado Alfredo Cornejo, Gobernador de la Provincia de Mendoza- 1° de mayo 2018 Disponible en <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/wp-content/uploads/sites/5/2018/05/Discurso-2018.pdf> (fecha de consulta 06/02/19).

- Caracterizar el sistema de capacitación laboral desde los puntos de vista de la planificación de capacitación y el desarrollo. Y caracterización de la efectividad de las capacitaciones que reciben los beneficiarios en términos de empleabilidad.

Estos objetivos se explican en conjunto, debido a la estrecha relación que considero comparten.

La planificación del desempeño, consiste en ir mas allá de la dotación de conocimiento de una persona. Implica fundar y desarrollar otro tipo de habilidades, incluso me animaría a decir virtudes; que complementan y realizan a una persona para ser más que un trabajador eficaz, un empleado eficiente.

El sistema de capacitación aplicado no cuenta con un enfoque hacia la gestión del desempeño y el plan de capacitación, tampoco está diseñado en función del desarrollo de competencias. En primer lugar, las capacitaciones que el gobierno ofrece para la población objeto de estudio, no son las suficientes para todos los internos que la demandan. Y en segundo, se limitan a la transmisión de contenido o practicas técnicas. No existe proyección al desarrollo de competitividades que doten de empleabilidad a los beneficiarios de las mismas.

El tipo de capacitación que reciben en el penal los internos, es bastante sólido en términos de contenido y conocimiento técnico. Pero en cuanto al desarrollo de habilidades y competencias o la preparación para las exigencias del mercado laboral, no podemos decir lo mismo.

La gestión del desempeño, se trata de generar cambios permanentes en la “performans” individual de empleado (en este caso los internos quienes son los destinatarios de las mismas) provocar un desarrollo integral, en la persona. Y eso implica tanto el adiestramiento de habilidades técnicas, como de habilidades personales; fomentando un compromiso con el mismo y su actividad laboral⁴⁶.

⁴⁶ Lic. H.A. Sagristá (2016) “Desempeño, Marco teórico” Apuntes de cátedra - Cátedra Practica Profesional Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Este es un concepto mucho más amplio y más complejo que la simple instrucción para el aprendizaje de un oficio.

. Analizar e identificar factores que dificulten o impidan la oportunidad de conseguir trabajo estable.

En el análisis y conclusión de los factores que afectan la oportunidad de conseguir trabajo, los datos recolectados pusieron en evidencia que en primer lugar lo que más frecuente son los prejuicios sociales y estigmas que la sociedad realiza sobre los liberados. Sin embargo, esta dificultad va mas allá de la desconfianza social o la imposibilidad de conseguir un certificado de buena conducta.

A lo largo del desarrollo de las entrevistas, se conocieron otros factores que no se sospechaban. Factores que resultaron ser mucho más básicos que los mencionados anteriormente, como son.

La falta de experiencia y conocimiento respecto al mercado laboral en general, ya que muchas de las personas que poseen antecedentes nunca tuvieron un trabajo. Por ende, carecen de hábitos y costumbres laborales, lo que hace difícil que puedan sostener esta actividad en el tiempo.

Analfabetismo, la falta de educación más básica, que claramente incapacita a quien quiera acceder a la gran mayoría de los trabajos

La carencia del documento (DNI), pues es imposible acceder a una actividad laboral registrada sin la posibilidad de acreditar identidad.

Y finalmente en cuanto a la respuesta tentativa de nuestro principal interrogante en la que afirma que, si bien las políticas de educación y sistemas de capacitación impulsadas por el Estado, existen y están correctamente diseñadas, para contribuir a disolver esta problemática, los esfuerzos de su aplicación son insuficientes.

Esta hipótesis es refutada, ya que a través de la investigación se demostró que las políticas de estado no solo son insuficientes, sino que están diseñadas con el enfoque incorrecto.

En primer lugar, decimos que son insuficientes porque su alcance es muy limitado. No todas las personas que forman parte de la población penitenciaria pueden acceder a la capacitación laboral y la educación que el sistema penitenciario ofrece en los centros penales, además de que quienes se encuentran en prisión domiciliaria quedan excluidos de estos beneficios.

En segundo lugar, este sistema de entrenamiento está mal planteado desde su origen. Este método se ocupa únicamente del dictado de contenido y prácticas técnicas. Pero para su diseño y progreso no se toma en cuenta el desarrollo integral de la persona y su inserción en el mercado laboral.

En mi opinión debería estar incluido el perfeccionamiento de habilidades y competencias que garanticen la empleabilidad de estas personas. Y adicionalmente podría de incluirse a modo de complemento, una introducción a lo que es el proceso básico de búsqueda laboral. Informando sobre las distintas fuentes que existen para la comunicación de ofertas laborales (diario, páginas de reclutamiento, oficinas de empleo, sindicatos) la elaboración de un curriculum vitae y preparaciones para una entrevista laboral.

Y en tercer lugar, las escasas prácticas laborales de las que pueden participar (unos pocos) en los centros penales son concebidas como un castigo o una medida de correctiva en lugar de un derecho. Cuando digo esto, me refiero al gobernador quien habla de “acabar con el ocio y ponerse a trabajar”. Todos los entrevistados coincidieron en que la generalidad personas que se encuentran en detención piden trabajar o estudiar, pero no se puede permitir por la falta de cupos.

Este tipo de pensamientos, es el que alimenta la estigmatización y prejuicio, mencionado tantas veces en el este trabajo. Por esto considero que es necesario, resignificar estos conceptos y dejar de concebir la actividad laboral como un castigo y comenzar a entender esta ocupación a como un derecho, que es lo que realmente representa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ana Rodríguez (2019) Entrevista a Voluntaria Pastoral Carcelaria Mendoza, 15 de enero de 2019

Datanalisis (2015), Entrevista en profundidad, Disponible <http://www.datanalisis.com/64/entrevistas-a-profundidad/> (fecha de consulta 02/10/18)

Díaz Llanes G.(SF) "CONCEPTOS BÁSICOS DE COMPETENCIA LABORAL" disponible en <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n809/inf2209.htm> (Fecha de consulta) 12/11/18

Economipedia (2018): Mercado laboral, disponible en <http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html> (Fecha de Consulta 16/07/2018).

Evangelina Torres Rubiano (2018) Entrevista Encargada del Área de Estadística DPL, Mendoza, 05 de octubre de 2018

Ferchstut G. (2014) "Mi trabajo murió y lo estoy velando" Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Gordillo v. (2017) "Los presos y el trabajo" disponible en <http://www.universidad.com.ar/trabajar-es-un-reclamo-de-los-detenidos> (Fecha de consulta 16/01/2019)

Hortala P. (2010) "¿Que es la Empleabilidad?" No tengas miedo a hacerlo mejor. Disponible en <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/> (Fecha de consulta 22/09/2018)

Iacona y asociados, (SF): " Trabajo en negro, derecho del trabajo" Estudio de Abogados Iacona y Asociados disponible en: <https://www.derechodeltrabajo.com.ar/asesoramiento-laboral/trabajo-en-negro/>(fecha de consulta 19/09/18).

Jiménez, Aurelio (2012): ¿Qué tipos de desempleo existen?, El Blog Salmón, disponible en <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-tipos-de-desempleo-existen> (Fecha de consulta 22/07/18).

Julio César Neffa (2011) Políticas de empleo, Voces en el Fénix, disponible en <http://www.vocesenelfenix.com/content/pol%C3%ADticas-de-empleo> (Fecha de Consulta 25/07/18)

Ley 24013 – Ley de empleo, Art. 8-11 Buenos Aires, 05 de diciembre de 1991

Ley 24013 (1991) – Ley de empleo Buenos Aires, 05 de diciembre de 1991

Ley 24013 (1991) Ley de empleo, Art. 7 Buenos Aires, 05 de diciembre de 1991

Lic. Adam G. (2014) "El desempleo y sus consecuencias psicológicas, psicosomáticas y sociales" Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Lic. Berná M.S. (2017) Apuntes personales - Cátedra Metodología de la Investigación II, Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza

Lic. EN Psicopedagogía, Mariela Silvana Miranda (2018) Entrevista a encargada del área de educación DPL. Mendoza, 11 de junio 2018

Lic. en Psicopedagogía, Mariela Silvana Miranda, Entrevista a encargada del área de educación DPL. Mendoza, 05 de octubre 2018

Lic. G E. Ortego (2013) "El mercado laboral" Apuntes de cátedra - Cátedra RRHH II Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Lic. Gaspari S. (2014) "Contrato Psicológico" Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Lic. H.A. Sagristá (2016) "Desempeño, Marco teórico" Apuntes de cátedra - Cátedra Practica Profesional Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Lic.Oliva R. (2016) Apuntes personales - Cátedra entrevista y selección, Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza

Losardo M. (2018) "Mario Fera: El trabajo en negro es una problemática que tiene nuestro país" Diario on lin Infobae. Disponible en <https://www.infobae.com/politica/2018/04/05/mario-fera-el-trabajo-en-negro-es-una-problematica-que-tiene-nuestro-pais/> (fecha de consulta 22/09/18)

Modificatoria de la Ley 8.465 (2017) - Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de la provincia de Mendoza, Art. 2MENDOZA, 10 de mayo de 2017 Disponible en <http://www.saij.gov.ar/8971-local-mendoza-modificatoria-ley-8465-codigo-ejecucion-pena-privativa-libertad-provincia-mendoza-lpm0008971-2017-05-10/123456789-0abc-defg-179-8000mvorpyel> Fecha de Consulta (24/07/2018)

Peiró JM (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid: Síntesis. Disponible en <https://www.redalyc.org/html/3658/365841636011/index.html> (fecha de consulta 15/02/2019)

Pérez, Bruno (2013). «Cuatro millones de personas trabajan de forma irregular en España» Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_irregular (fecha de consulta 10/08/18)

Prensa Gobierno de Mendoza (2013): "Inauguran aula satélite para capacitar a liberados". Disponible en <http://www.prensa.mendoza.gov.ar> (fecha de consulta 13/07/2018)

Prensa Gobierno de Mendoza (2015) "Se inauguró el primer taller protegido productivo para liberados" disponible en: <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/se-inauguro-el-primer-taller-protegido-productivo-para-liberados/> (Fecha de consulta 12/07/18)

Procuradora Alexandra Safie (2019) Entrevista a Secretaria de Capellanía Mayor - Mendoza, 14 de enero 2019

Rothschild R. (2014) "Concepción social del desempleo y sus implicaciones en nuestra sociedad" Apuntes de cátedra- Psicología Laboral Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza.

Ser autónomo.net (2018) ¿Qué es un trabajador autónomo? Disponible en <https://www.serautonomo.net/%C2%BFque-es-un-trabajador-autonomo.html> (fecha de consulta 24/09/18).

Valles, M (1999) "Técnicas cualitativas de investigación social". Editorial Síntesis S.A, primera reimpresión- España. Pág. 48.

Valles, M (1999) "Técnicas cualitativas de investigación social". Editorial Síntesis S.A, primera reimpresión- España. Pág. 177

Wikipedia, Investigación cuantitativa, disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/investigaci3n_cuantitativa (fecha de consulta 08/10/2018)

Wolterskluwer (2018) Mercado de trabajo. Disponible en <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx> (Fecha De Consulta 22/07/18).

Wolterskluwer, (2018) Mercado de trabajo. Disponible en <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx> (Fecha De Consulta 21/07/18)

Wolterskluwer, (2018): Mercado de trabajo. Disponible en <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx>. (Fecha De Consulta 22/07/18)