

EVALUACIÓN PROGRAMA

C I M I E N T O S



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	8
3. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	14
4. CARACTERIZACIÓN DEL USUARIO	16
5. PERMANENCIA EN EL PROGRAMA	24
6. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS	32
7. EVALUACIÓN FINANCIERA	40
8. EVALUACIÓN DE IMPACTO	46
9. MONETARIZACIÓN Y SROI	54
10. EVALUACIÓN DE CALIDAD	60
11. EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN	62
12. REVISIÓN LITERARIA	66
13. CONCLUSIONES	70
14. RECOMENDACIONES	74
15. BIBLIOGRAFÍA	78

INTRODUCCIÓN

El presente informe busca presentar a la Cámara Chilena de la Construcción, la evaluación realizada al programa Cimientos perteneciente a la Corporación de Capacitación de la Construcción. Se presenta un análisis de gestión del programa, como también, una evaluación de impacto, con el objetivo de entregar un insumo para la toma de decisiones orientadas hacia una mejor gestión del programa.

La evaluación se divide en las siguientes etapas:

1. Evaluación de procesos: Se presentan y analizan los procesos involucrados en la ejecución del programa, contemplando las actividades llevadas a cabo, los riesgos y puntos críticos.

2. Evaluación financiera: Se presenta la distribución de los ingresos y gastos del programa llevado a cabo el año 2016.

3. Evaluación de impacto: Se analiza el efecto que el programa tiene sobre sus beneficiarios en términos de **i)** empleabilidad, **ii)** aumento en ingreso, **iii)** cambios en autoestima y en **iv)** competencias laborales. Así también, en quienes contratan a los beneficiarios se evalúa un posible impacto en cambio en la disposición a contratar.

4. Evaluación de calidad: Se presenta la opinión de los beneficiarios, respecto a la gestión del programa, a partir de su experiencia de participación.

5. Evaluación de percepción: Se evalúa la percepción de los participantes respecto a la organización responsable de entregar y desarrollar el programa. Incluyendo también, la percepción que el beneficiario tiene del beneficio.

Como resultado de la evaluación se presentan conclusiones y recomendaciones, con el objetivo de presentar alternativas que buscan mejorar tanto la gestión, como el impacto del programa.

2

DESCRIPCIÓN

DEL PROGRAMA

La reinserción social es el gran desafío que los infractores de ley enfrentan una vez cumplida su condena, lo cual se torna aún más complejo al momento de postular al sistema laboral. Es en instancias como ésta, donde se observa que los antecedentes penales predominan por sobre las calificaciones que la persona pueda poseer para el cargo al cual desea postular. En algunos casos, a ello se le suma antecedentes de consumo problemático de sustancias en los usuarios, lo cual tiende a generar mayores prejuicios, a pesar del cambio en niveles de consumo o incluso el reconocimiento de no presentar consumo activo.

De esta forma, Cimientos, presenta una intervención y acompañamiento integral y personalizado con cada uno de los beneficiarios de manera individual y grupal, que incluso contempla la red familiar, llevado a cabo por profesionales del área psicosocial. La intervención a los beneficiarios, dura aproximadamente seis meses, donde se promueve la reinserción social y, principalmente, laboral por medio del desarrollo de aptitudes y habilidades blandas, junto a la adquisición de conocimientos prácticos sobre un determinado oficio de la construcción. Así también, se facilita el proceso de inserción laboral, sumado de un seguimiento posterior de tres meses. Cabe mencionar que la intervención realizada ha de contemplar las implicancias que presenta el trabajo con población penal, sumado del proceso de adaptación que puede significar para los beneficiarios el obtener los beneficios de reinserción social.

De esta forma, durante ocho años consecutivos Cimientos ha trabajado, por medio de la capacitación y habilitación socio-laboral, directamente con quienes se encuentran privados de libertad pertenecientes a establecimientos penitenciarios de diferentes regiones del país. El presente análisis pertenece a la reciente versión del programa, realizada el año 2016.

Cimientos trabaja bajo un organigrama que incluye tres jefes zonales, divididos en norte, centro y sur. Cada jefe zonal, según las regiones correspondientes, se encuentra a cargo de las duplas psicosociales. En cada región existe una dupla psicosocial, siendo únicamente Santiago y Concepción, donde se presentan dos duplas debido al número de cupos.

El año 2016, el programa se desarrolla en las ciudades de Arica y Parinacota, Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana, Rancagua, Chillán y Concepción. Se ofrecen 380 cupos, los cuales se distribuyen en 18 grupos a lo largo del país, dividiéndose en nueve durante el primer semestre y nueve para el segundo. Para este año, se reducen los cupos, restringiendo la participación de tres ciudades, Antofagasta, Valparaíso y Rancagua. Concepción se mantiene dentro de las ciudades participantes, pero con una disminución del 50% en sus cupos. De esta forma, son diez los grupos que participan de la intervención del año 2017.

Los usuarios del programa se encuentran en razón de detención, particularmente, en Centros de Cumplimiento Penitenciario que posean un Subsistema Cerrado, ello quiere decir que se encuentran privados de libertad cumpliendo condena por crimen, simple delito o falta. Para participar los usuarios han de acceder a un régimen abierto, manteniéndose en el Subsistema Cerrado, pero que les permita salir del recinto penitenciario al obtener beneficios de reinserción, ya sea de salida controlada al medio libre y/o la adquisición de libertad condicional.

En base a lo anterior, los requisitos para participar del programa, determinan en una primera instancia la posibilidad de acceder al beneficio de salida controlada al medio, y también colaboran con la selección de participantes del programa. En relación a ello, el programa se ofrece a: **i)** Hombres entre 18 y 65 años, **ii)** condenados por delitos de hurto, homicidio simple, robo con intimidación, con fuerza, violencia y/o sorpresa, **iii)** o microtráfico en primera condena, **iv)** cumplimiento de más de la mitad de la condena.

El programa presenta cuatro etapas principales: **i)** Selección, **ii)** Apresto y Capacitación, **iii)** Inserción Laboral y **iv)** Seguimiento (Figura 1).

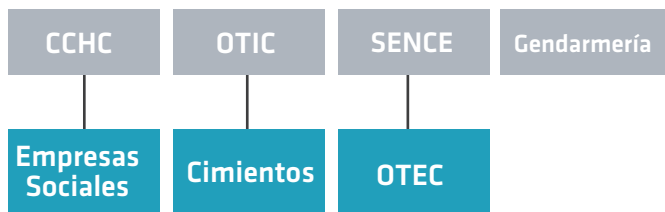
Figura 1: Proceso General Cimientos



2.1 INSTITUCIONES COMPROMETIDAS

Junto al equipo de Cimientos, se involucran diversas instituciones en el desarrollo del programa. Se cree relevante identificarlas y distinguir la participación que cada una tiene, presentadas a continuación en la Figura 2.

Figura 2: Instituciones involucradas



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar el equipo de Cimientos, a grandes rasgos, es quien guía y coordina la interacción entre los beneficiarios y las instituciones. Dicho equipo pertenece a la OTIC de la Construcción, quienes administran los aportes de la franquicia tributaria del 1% de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE. De esta forma, SENCE, permite la ejecución del programa y el co-financiamiento de éste, junto a la Cámara Chilena de la Construcción. Así mismo, de dicha institución, surgen los Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, quienes imparten las sesiones de capacitación en oficio a los beneficiarios del programa.

Ahora bien, la OTIC mantiene un convenio de colaboración vigente con Gendarmería de Chile que permite la focalización en los grupos de beneficiarios antes mencionados, la selección de los mismos y la colaboración en el trabajo con población penal.

Si bien, el programa Cimientos es ejecutado a través de la OTIC de la Construcción, adicionalmente es importante mencionar que forma parte de los programas para Empresas Socias que ofrece la Cámara Chilena de la Construcción.

2.3 DISTRIBUCIÓN REGIONAL

Como se mencionó en un principio, Cimientos se desarrolla a lo largo del país en diferentes regiones, dividiendo la participación de los beneficiarios en ambos semestres del año. De este modo, los 18 grupos se dividen en siete regiones, presentándose en algunos casos dos grupos por región (Tabla N°1).

Así mismo, al indagar en la distribución de los participantes por región es posible identificar que en la ciudad de Santiago se concentra la mayor cantidad de beneficiarios, con un 26% y le sigue Concepción con 19%. Ahora bien, precisamente, aquellas ciudades cuentan con dos grupos de intervención por semestre. (Tabla N°2)

Tabla N°1: Distribución por región 2016

Ciudad	Semestre 1	Semestre 2
Arica	1	1
Antofagasta	1	1
Santiago	2	2
Valparaíso	1	1
Rancagua	1	1
Concepción	2	2
Chillán	1	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°2: Distribución por región 2016

Ciudad	Distribución
Arica	9%
Antofagasta	12%
Santiago	26%
Valparaíso	15%
Rancagua	8%
Concepción	19%
Chillán	11%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por Cimientos

3

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Para la evaluación del programa se utilizaron fuentes de información de tipo cualitativo y cuantitativo, detalladas a continuación:

- Entrevista a beneficiario en proceso de seguimiento
 - Entrevista a beneficiario egresado
 - Entrevista con Jefe de Obra
 - Visita a sesión de Apresto Laboral
 - Visita a Gendarmería de Chile
 - Reuniones con Equipo de Cimientos
-
- Antecedentes de remuneraciones, obtenido del Ministerio del Trabajo.
 - Listado de participantes año 2016: participantes entrevistados, capacitados e insertados en contexto laboral
 - 41 Encuestas Grupo Tratamiento
 - 24 Encuesta Grupo Control
 - 29 Encuestas a Jefes de Obras
 - Antecedentes participantes año 2015,2016,2017

4

CARACTERIZACIÓN

DE USUARIO

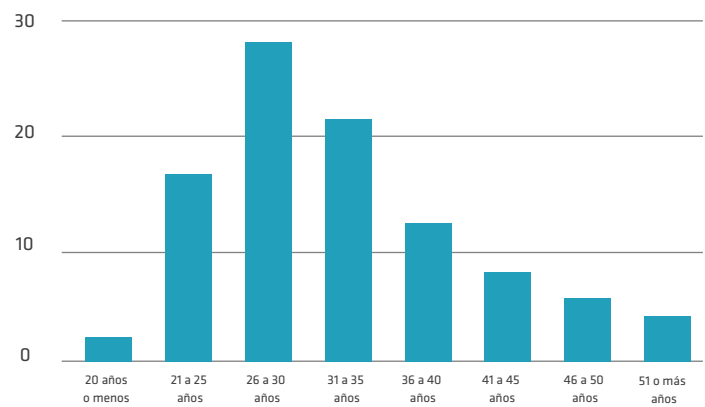
A continuación se presentan indicadores y elementos que permiten caracterizar y comprender en mayor profundidad a los usuarios del programa Cimientos. Los datos presentados pertenecen a beneficiarios considerados “Egresados Exitosos”, quienes aprobaron el apresto laboral y la capacitación de oficio, ingresaron a trabajar y luego de tres meses mantienen el empleo.

En la medida que se considera pertinente, se utiliza comparativamente antecedentes que entregan información respecto a la población penal nacional que colaboren con la caracterización y comprensión de los beneficiarios.

4.1. EDAD

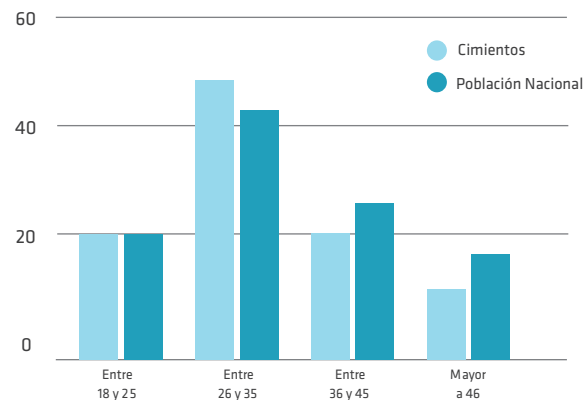
Respecto a la edad de los beneficiarios, un gran porcentaje se encuentra en el rango etario entre los 26 y 35 años, presentándose un 29% para los de 26 a 30 años y un 22% para los de 31 a 35 años. En términos de porcentaje, les siguen los jóvenes de 21 a 25 años, con un 17%. (Gráfico N°1) Así mismo, respecto a la población penal nacional del año 2015, según el Compendio Estadístico Penitenciario elaborado por Gendarmería, se distribuye de manera similar a la población penal identificada en el programa (Gráfico N°2).

Gráfico 1: Edad Beneficiarios



Fuente: Elaboración propia en base a datos de información entregada por Cimientos

Gráfico 2: Comparación Población Penal



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Compendio Penitenciario de Gendarmería (2015)

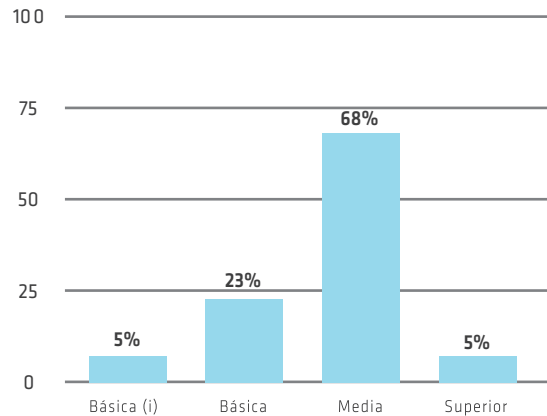


4.2. NIVEL EDUCACIONAL

Al indagar en la escolaridad de los beneficiarios, en el Gráfico N°3, es posible observar en cuanto al último nivel de estudios completado, que un 68% ha finalizado los estudios de Educación Media, siendo un 5% quienes incluso ingresaron a la Educación Superior. Un 5% de los encuestados reporta tener sus estudios de Educación Básica incompletos y un 22% ha completado Educación Básica, dentro de los cuales se contempla también quienes ingresaron a la Educación Media, sin haberla finalizado.

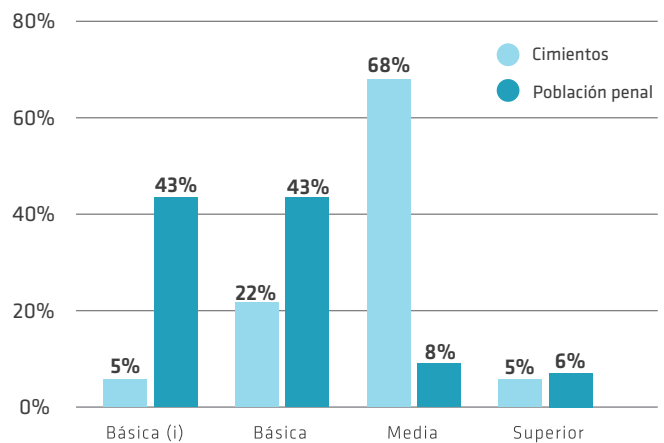
En comparación a la población penal nacional, por medio de los datos obtenidos de Fundación Paz Ciudadana, es posible identificar diferencias en relación a la población penal de Cimientos. En primer lugar es posible identificar un nivel educacional bastante menor a nivel nacional, siendo un 43% quienes no han finalizado la educación básica. Se observa un mismo porcentaje para quienes han completado los estudios de Educación Básica. En contraste, un grupo bastante reducido finaliza la Educación Media, en un 8% y un segundo grupo ingresa a la Educación Superior, 6%.

Gráfico 3: Nivel Educativo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta y datos

Gráfico 4: Nivel Educativo Población Penal



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta y datos obtenidos de Fundación Paz Ciudadana (2016).

4.3. EXPERIENCIA LABORAL

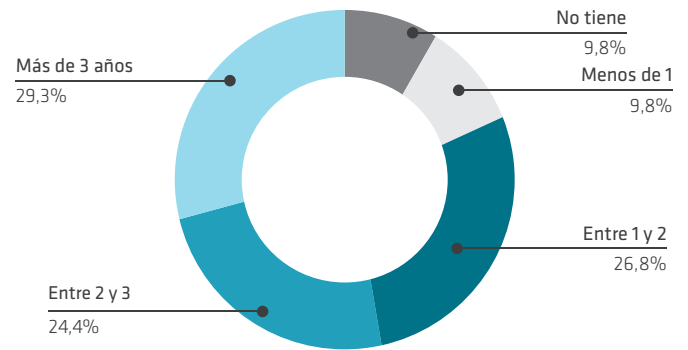
Respecto de la experiencia laboral de los encuestados, la gran mayoría reporta haber trabajado anteriormente a ingresar al recinto penitenciario, siendo un 9,8% quienes reportan no haber trabajado en ese entonces. En cuanto a los años de experiencia laboral de quienes tuvieron empleo, un 29,3% reporta tener más de tres años de experiencia, un 24,4% reporta tener entre dos a tres años y un 26,8% entre uno y dos años. (Gráfico N°5)

Comparativamente, en la población penal masculina, es posible identificar que un 41,7% reportó no haber trabajado durante su vida previo al ingreso al recinto penitenciario (Fundación Paz Ciudadana). Ello se contrapone al 9,8% de usuarios de Cimientos que reportan no haber trabajado con anterioridad.

4.4. RUBRO DE EXPERIENCIA

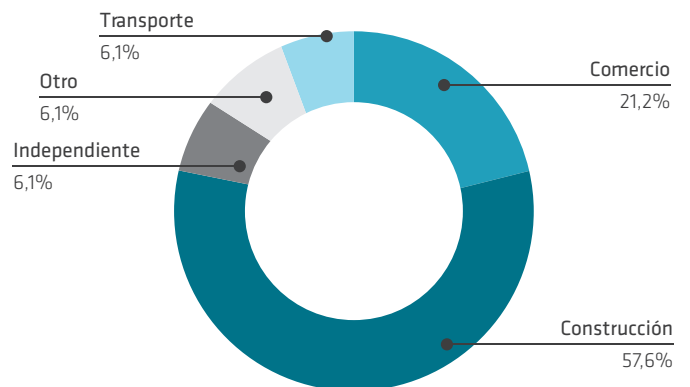
Profundizando en la experiencia laboral de los beneficiarios, entre quienes afirman haber trabajado con anterioridad, es posible observar en el Gráfico N°6, que un 57,6% se ha desempeñado previamente en el rubro de la construcción. El oficio que le sigue, con un 21,2% sería el comercio.

Gráfico 5: Años de experiencia laboral



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

Gráfico 6: Rubro de experiencia



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

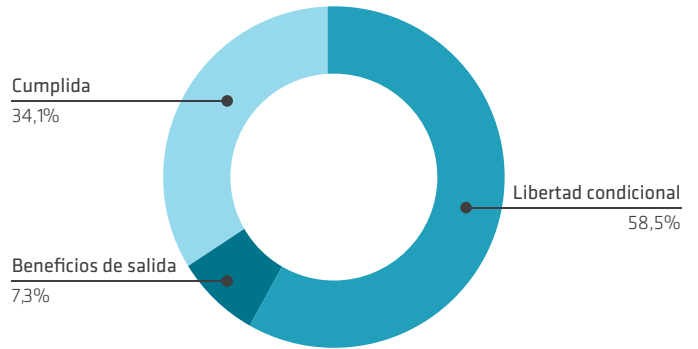


4.5. SITUACIÓN PENAL

Los beneficiarios fueron encuestados durante el primer semestre del presente año, participando de Cimientos el año 2016. Dicho antecedentes se destaca, a modo de enfatizar que la situación penal actual, no sería la misma presentada durante el desarrollo del programa.

Respecto a la situación penal en que se encuentran los beneficiarios, es posible señalar que un 34,1% de los encuestados habría cumplido su condena. Un 65% de los participantes aún son parte de la población penal, siendo un 58,5% de ésta quienes cuentan con libertad condicional y un 7,3% que poseen beneficio de salida (Gráfico N°7).

Gráfico 7: Situación penal actual



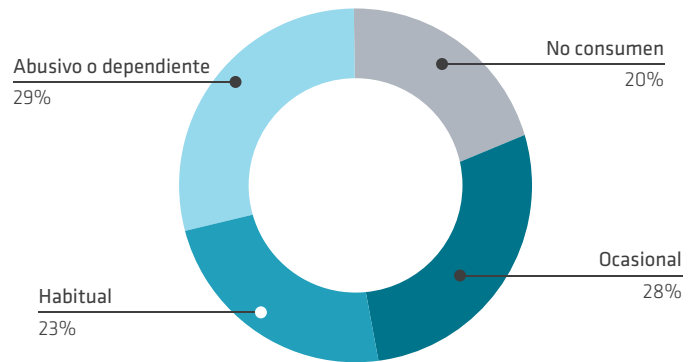
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

4.6 PERIODICIDAD DE CONSUMO

Dentro de los requisitos de ingreso al programa, y por ende de la posibilidad de acceder al beneficio de salida, los participantes no pueden presentar consumo problemático de sustancias. Ello se torna aún más relevante considerando los objetivos del programa, en cuanto a proceso formativo como también al proceso de inserción laboral y adherencia. Previo al inicio de la capacitación los participantes reportan los niveles de consumo que presentan en ese entonces. Adicionalmente, la dupla psicossocial realiza una evaluación al respecto.

Ahora bien, se obtienen antecedentes de autoreporte, entregados por los beneficiarios, respecto al nivel de consumo presentado previo al ingreso al recinto penitenciario. Respecto a ello, es posible identificar que un 20% reporta no haber consumido, siendo un 80% que reconoce sí presentar dichos antecedentes. En éste último grupo, es posible distinguir niveles de consumo, siendo un 28% que reporta un consumo ocasional, un 23% habitual y un 29% abusivo o dependiente (Gráfico N°8)

Gráfico 8: Antecedentes consumo previo reclusión



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de Cimientos

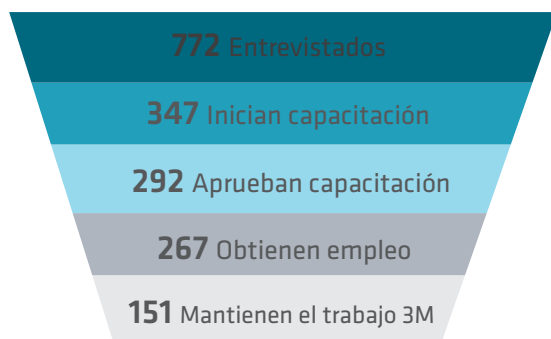
5

PERMANENCIA

EN EL PROGRAMA

De acuerdo a la información proporcionada por equipo de Cimientos, es posible observar que durante el año 2016 fueron seleccionados por Gendarmería un total de 772 personas para ser entrevistados por las duplas psicosociales pertenecientes a diferentes regiones del país. Luego de las entrevistas y la posterior aprobación del Consejo Técnico, 347 hombres inician la instancia de apresto laboral y capacitación. De ellos, 292 participantes aprueban la formación, firmando contrato de empleo 267 beneficiarios. Finalmente es posible identificar que transcurridos tres meses desde la inserción de los usuarios, 151 beneficiarios se mantienen en sus empleos (Figura N° 3).

Figura N° 3: Participación beneficiarios en proceso



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de Cimientos

Respecto a las cifras anteriores, es posible ver de qué manera se va acotando el número de seleccionados y, por ende, de participantes según la etapa del programa. Solo un 43,5% de los que inician la capacitación mantienen su trabajo después del tercer mes de seguimiento. Por otro lado, de los que son insertados en empresas, un 56% mantiene el trabajo por tres meses. Al observar los cambios que se presentan en los beneficiarios se cree relevante indagar en los motivos por los cuales se mantienen en el programa, y principalmente, por qué dejarían de integrar el grupo de intervención.

Equipo de Cimientos presenta una base de información, la cual da cuenta de la información y el seguimiento realizado a los beneficiarios, a partir de diferentes regiones del país. Debido a las características de la base, no se logra un análisis exhaustivo, pero sí permite un acercamiento a comprender la deserción observada en las diferentes etapas del programa e identificar ciertos elementos en relación al comportamiento de los beneficiarios.

Como se explicita anteriormente, en una primera instancia, a partir del listado inicial entregado por Gendarmería la dupla psicosocial realiza una entrevista que determina quienes estarían habilitados para participar del programa e iniciar la capacitación. En dicho proceso de entrevistas son seleccionados un 59,74% de los reclusos postulados por Gendarmería.

Ahora bien, se observa que no todos los seleccionados por la dupla efectivamente inician capacitación, viéndose reducida en más de 100 reclusos dicha selección. Al indagar en los motivos es posible detectar que, de dicho número, alrededor de 50 personas son rechazadas por el Consejo Técnico de Gendarmería. Ahora bien, en esta etapa se identifican beneficiarios que desisten de iniciar la capacitación por su propia voluntad, a pesar de tener la posibilidad de continuar, siendo 15 personas que se retiran al adquirir el beneficio de Libertad Condicional. Así también, es posible identificar 10 reclusos que se retiran del programa por motivos laborales o relacionados a la capacitación.

Continuando con la trayectoria de los participantes, nuevamente se produce una disminución de los beneficiarios, siendo esta vez alrededor de 60 personas quienes no finalizaron la capacitación. De dicho número resulta interesante identificar que nuevamente al adquirir la libertad condicional, 15 beneficiarios optan por no continuar en el programa. Así también, en esta instancia del programa, son 15 beneficiarios quienes no pueden finalizar la capacitación al perder el beneficio de salida por quebrantar.

Una vez finalizada y, por ende, aprobada la capacitación, la dupla psicosocial inserta a los beneficiarios en una obra de la construcción donde se pueda desempeñar laboralmente. Si bien, cuentan con las condiciones para trabajar, se

observa que un grupo de 20 beneficiarios capacitados no comienza. La mitad de ellos, opta voluntariamente por no trabajar, algunos se retiran previo a ser insertados y otros no se presentan cuando deben en sus lugares de empleo.

Finalmente la dupla sostiene un proceso de seguimiento durante tres meses, una vez que los beneficiarios son insertados en sus empleos. Durante el seguimiento, es posible identificar que 43% de quienes ingresaron a trabajar no completan los tres meses. De esta forma, se observa que 30 usuarios fueron desvinculados del programa, ya sea por el equipo de Cimientos y/o las empresas donde trabajaban. A ello se le suman 23 personas que quebrantan el beneficio, siendo ambos grupos responsables de no cumplir con los acuerdos o los requisitos mínimos. Así también durante esta etapa final es posible identificar que 17 personas renuncian voluntariamente al programa, siendo dos de ellos quienes optan por retirarse al obtener la Libertad Condicional.

5.1. COMPARACIÓN AÑO 2015 - 2016

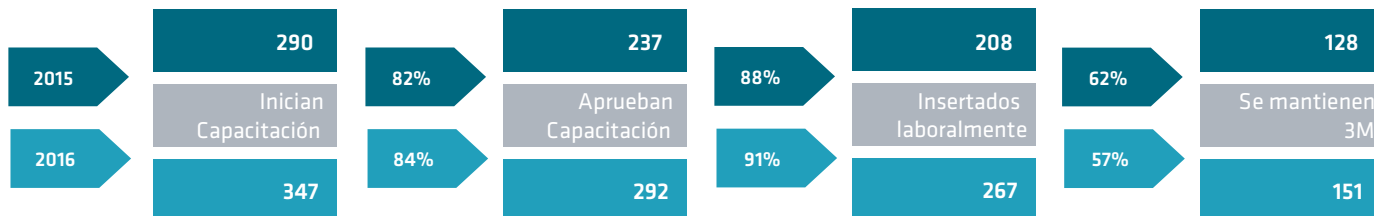
Recientemente se describe la forma en que la participación de los beneficiarios se va acotando a medida que el programa avanza. Al tomar los antecedentes de los participantes del año 2015, es posible comprender aún más el proceso del programa, en la medida que permite la comparación con los beneficiarios del 2016.

En este sentido, la Figura N°4 a continuación, permite observar el porcentaje de beneficiarios que permanece en el programa según etapas.

Es posible identificar y comparar, no sólo la disminución observada en el número de beneficiarios a medida que el programa avanza, sino también, se presenta una notoria

similitud respecto al comportamiento de los beneficiarios en términos de permanencia y deserción. De este modo, es posible observar que para el 2015 de los 290 beneficiarios que inician la capacitación un 82% la aprueban, siendo para el 2016 un 84% quienes aprueban de los que inician la capacitación. Posteriormente, un 88% de quienes habrían aprobado se insertan laboralmente, el año 2015, frente a un 91% para el 2016. Finalmente, un 62% de quienes iniciaron actividades laborales, se mantienen durante el seguimiento de tres meses en sus empleos, durante el 2015 y un 57%, para el año 2016. Del total de beneficiarios que inician la capacitación, un 44,1% termina exitosamente después de los tres meses de inserción laboral para el año 2015, y un 43,5% para el año 2016.

Figura N° 4: Comparación beneficiarios 2015-2016



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de Cimientos

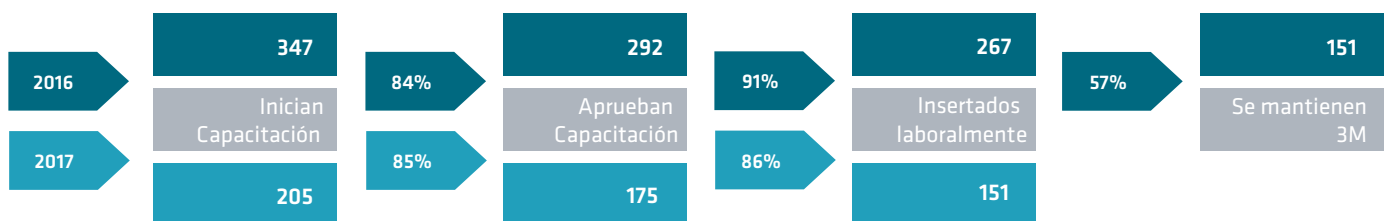


5.2 COMPARACIÓN 2016- 2017

Las etapas que componen el programa, se mantienen durante el año 2017, lo que permite comparar la participación de los beneficiarios respecto a los años anteriores. Ahora bien, cabe mencionar que la información utilizada no incluye el último período, de seguimiento, debido a que aún estaría en desarrollo. Así también, la información actual no incluiría la población de Valparaíso correspondiente al segundo semestre.

En un primer acercamiento es posible verificar que, nuevamente, el número de participantes tiende a disminuir a medida que el programa avanza. Particularmente, se realiza una comparación del presente año con el año 2016 presentada a continuación:

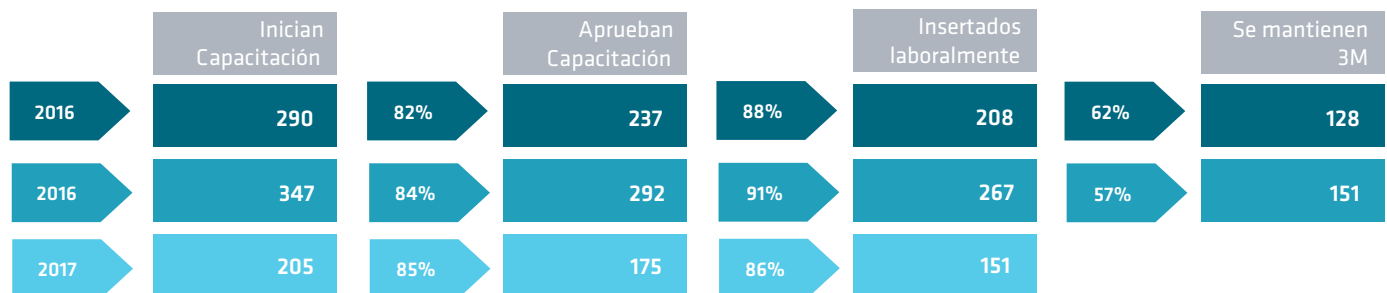
Figura N° 5: Comparación beneficiario 2016-2017



A partir de la Figura 5, es posible identificar que la participación de los beneficiarios disminuye de manera bastante similar según la etapa observada. Para este año, es posible dar cuenta que un 85% de quienes inician la capacitación posteriormente la aprueban, en relación al 84% de quienes la iniciaron y aprobaron el 2016. Seguidamente, durante el 2017, de quienes aprueban la capacitación, se identifica un 86% que son insertados laboralmente, en relación a un 91% que fueron insertados el año 2016. La última etapa del programa, tal como se mencionó recientemente, aún se encontraría en desarrollo por lo que las cifras no se presentan en el informe.

En base a la información presentada es posible observar de qué manera se comportan los participantes de Cimientos, identificando los porcentajes de participación según etapas. Finalmente se presenta la comparación respecto a los tres últimos años de implementación (Figura 6):

Figura N° 6: Comparación beneficiarios 2015-2016-2017



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de Cimientos

6

ANÁLISIS

DE PROCESOS

A continuación se analiza los procesos involucrados en la ejecución del programa, profundizando en aquellos factores que permiten que el programa se lleve a cabo. Así también se profundiza en el análisis detectando posibles riesgos que dificulten el desarrollo y oportunidades de mejora.

Considerando las cuatro etapas del programa: Selección, Capacitación, Inserción Laboral y Seguimiento, se cree relevante ahondar en ellas. Cabe mencionar el rol que cumple la dupla psicosocial durante éstas, considerando de manera transversal el vínculo establecido con los usuarios como un factor determinante sobre la participación de estos.

El programa comienza con el proceso de Selección. El cual se inicia por medio de la solicitud que el equipo de Cimientos realiza a Gendarmería de Chile para obtener el listado de posibles beneficiarios. Para la selección, Gendarmería ha de tomar en cuenta que los participantes cumplan con los requisitos antes descritos.

A partir de este listado, la dupla psicosocial realiza entrevistas individuales seleccionando nuevamente los posibles participantes. En esta instancia, la dupla, evalúa niveles de motivación para el desempeño laboral, presencia de redes familiares, presencia de adicciones graves y/o trastornos psicológicos y condiciones criminológicas.

Posteriormente, el equipo de Cimientos presenta a Gendarmería los antecedentes reunidos y una nueva selección de los usuarios. En instancia de Consejo Técnico -donde se

reune el jefe operativo, oficiales penitenciarios y profesionales encargados de la rehabilitación y del desarrollo normal del régimen interno- se aprueba la participación de los seleccionados en el programa. En esta instancia se determina la adquisición del beneficio de salida, clasificando los usuarios al Subsistema Abierto, enviando Gendarmería un listado final a OTEC adjudicado.

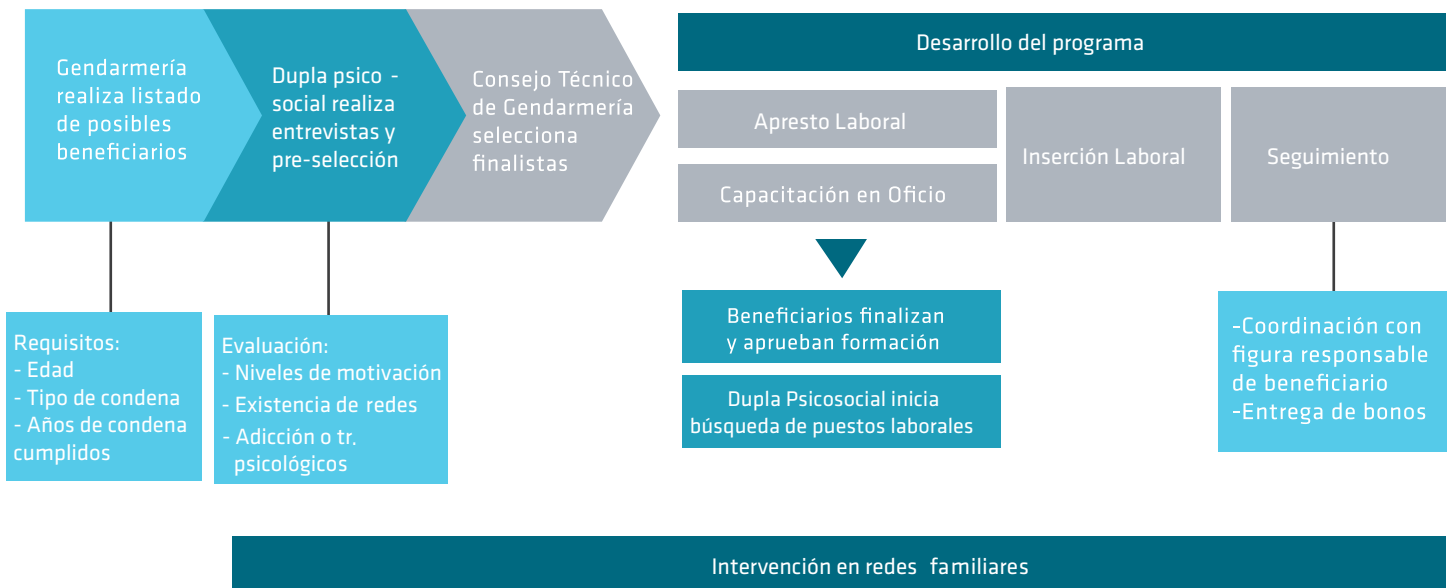
Una vez que el proceso de selección finaliza, la dupla psicosocial coordina y lleva a cabo las instancias formativas del programa, es decir, sesiones de apresto laboral como también de capacitación en oficio. Las sesiones de apresto son realizadas por la dupla psicosocial y tienen una duración de 40 horas, y las sesiones de capacitación cuentan con 120 horas, dictadas por un profesor asignado por la OTEC. Dichas sesiones se realizan en contextos independientes del recinto penitenciario, siendo la OTEC quien determina el lugar, según disponibilidad.

Paralelamente, la dupla, en coordinación con empresas, busca posibilidades laborales, donde los beneficiarios puedan ser contratados dentro de un corto plazo de tiempo, una vez aprobada la capacitación. Este punto se torna bastante crítico, debido a las implicancias que tiene para los participantes volver a formar parte del sistema penitenciario regular. Es decir, al estar participando de una capacitación o tener un trabajo vigente, los beneficiarios son ubicados en un sector particular del recinto penitenciario que ofrece mayor seguridad. Ello debido a los conflictos que surgen entre los mismos reclusos, en términos de rechazo por quienes buscan recibir beneficios y/o mantienen una buena conducta.

Al estar condicionada la permanencia en dicho sector a su situación laboral o de capacitación, resulta clave la diligencia con que la dupla actúa y logra el ingreso de los participantes al sistema laboral, pues de lo contrario deben ser trasladados. Ello significa la exposición a la crítica e incluso violencia de otros reclusos, que tienden a influir en la adherencia e interés por continuar en el programa.

Una vez que se consiguen vacantes para los beneficiarios, la dupla psicosocial coordina el ingreso de los participantes y la firma del contrato. Así también, durante este período se realiza una ceremonia de finalización de la capacitación, a la cual asisten los beneficiarios, sus familias y las empresas

Figura 7: Organización y Desarrollo del programa



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por Cimientos

Finalmente, la dupla psicosocial se encarga de la etapa de Seguimiento de los beneficiarios, la cual tiene una duración de tres meses. Por una parte la dupla se relaciona con la empresa, particularmente con quien trabaja al interior de la obra de manera directa con el beneficiario, ya sea Jefe de Obra, Capataz o Maestro; con quienes se debiesen contactar diariamente durante el primer mes de inserción. Adicionalmente, se solicita a los jefes directos de los usuarios, mensualmente una Evaluación de Desempeño.

Por otra parte, la dupla debiera contactarse, también diariamente, con los beneficiarios, pero manteniendo el vínculo durante los tres meses. En caso de identificar problemáticas laborales y/o personales se visita a los usuarios en las obras. Ahora bien, se observa que la intervención con el beneficiario, depende de cada dupla, los reportes que reciban y las necesidades que el participante pueda presentar; a ello se le suma, la responsabilidad que el equipo de Cimientos sostiene con Gendarmería, lo que implica que deban estar constantemente en contacto y monitoreo de los beneficiarios.

Paralelamente, en la etapa de seguimiento el beneficiario recibe tres bonos según cumplimiento de metas (Figura 8). El primer bono consta de \$80.000, entregado al finalizar la capacitación, a ello le sigue un bono de \$120.000 luego de 30 días desempeñándose laboralmente y finalmente se entregan \$90.000 luego de 90 días de trabajo. Para el año 2017, se realiza un cambio importante, respecto a la cantidad de bonos y los montos entregados, de esta forma los beneficiarios reciben un único bono de \$50.000 al momento de finalizar la capacitación.

Figura 8: Bonos otorgados por cumplimiento de metas

<p>Bono 1 Capacitación finalizada \$80.000</p>	<p>Bono 2 Luego de 30 días de trabajo \$120.000</p>	<p>Bono 3 Luego de 90 días de trabajo \$160.000</p>
---------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por Cimientos

6.1. SELECCIÓN

En términos de ejecución, una primera instancia del proceso es la selección de los beneficiarios. Durante la selección se identifica la manera en que se acotan los participantes a medida que avanzan las etapas del proceso, llevada a cabo de manera conjunta entre Gendarmería y el equipo de Cimientos. Dicha relación resulta determinante, siendo crucial en ella la interacción y coordinación entre ambas partes. Ahora bien, es posible identificar que el equipo de Cimientos depende de los tiempos y la ejecución de Gendarmería, principalmente en una instancia inicial al tener que esperar la entrega de la lista de seleccionados para dar inicio a las entrevistas psicosociales y en una segunda oportunidad al corroborar quiénes pueden participar del apresto y capacitaciones, para comenzar a implementarlas.

Ello permite detectar un posible riesgo, el cual es corroborado por el equipo de Cimientos, al reconocer que Gendarmería tiende a demorar el proceso, sumado de no anticipar las fechas de entrega de información. Ello influye en el ac-

tuar de la dupla psicosocial, quienes dependen de ello para proyectar el desarrollo del programa y las diferentes actividades, incluyendo la búsqueda de vacantes laborales para la inserción de los usuarios.

Así también, en cuanto a selección, se detecta que para dar inicio a las capacitaciones se requiere un número mínimo de participantes, siendo que en ocasiones no se logra completar dicho número por falta de beneficiarios que cumplan con los requisitos. El poder llenar los cupos conlleva, en ocasiones, a perder la rigurosidad en el proceso de selección cediendo ante los requisitos predeterminados con tal de cumplir con el mínimo solicitado por SENCE.

6.2. CONTINUIDAD EN PROGRAMA

Así también, respecto a la participación y deserción de los beneficiarios, en la medida que es posible identificar las razones por las cuales los usuarios dejan de participar en Cimientos, se favorece la posibilidad de comprender y anticipar, de cierta manera, el comportamiento. Pues efectivamente a medida que el programa avanza, se observa la disminución de los participantes.

Dentro de las razones por las cuales los beneficiarios dejan de participar del programa, es posible reconocer deserciones relacionadas a iniciativas propias de los beneficiarios o consecuencias directas de sus acciones.

Es posible observar que un 80% de los beneficiarios que reciben la Libertad Condicional durante el programa optan por desertar, particularmente en las fases previas a la capacitación o durante la misma, siendo tres de los usuarios que reciben este beneficio quienes se mantienen en Cimientos. Adicionalmente, se identifica un grupo de beneficiarios que también desertan, renunciando voluntariamente al programa. Al estar condicionado el beneficio de reinserción al desempeño laboral o de capacitación de los beneficiarios, en la medida que estos renuncian al progra-

ma, serán reevaluados por Gendarmería. Ello principalmente, con el fin de resguardar que el acceso al programa no sea utilizado como un medio para obtener beneficios de modo instrumental.

Por otro lado, al indagar en otros motivos de deserción presentes, emergen las propias conductas e incurrancia en faltas de los participantes, lo que llevaría al quebrantamiento y/o la desvinculación.

Ambos puntos se destacan en relación al proceso del programa, considerando la injerencia que se pueda tener de manera preventiva en la toma de decisiones y/o conductas de los beneficiarios, en vías de generar una mejor adherencia al programa.

6.4. INGRESO AL CAMPO LABORAL

Recientemente se plantea la relevancia de la coordinación entre Gendarmería y el equipo de Cimientos en términos de proceso. Una instancia relevante del programa es la inserción laboral de los beneficiarios en el rubro de la construcción. Se torna aún más relevante, considerando que debido a la participación en capacitación y/o desempeño laboral, los usuarios acceden a un sector particular del recinto penitenciario, que otorga mayor seguridad y protección, favoreciendo una mayor adherencia al programa. Sin embargo, la permanencia en dicho sector es bastante estricta, estando sujeta a la diligencia con que la dupla logre conseguir las vacantes laborales necesarias.

De esta forma, la inserción de los usuarios, que aprueban la capacitación, se realiza en un período de tiempo bastante acotado.

6.5 OBTENCIÓN DE SEGUNDO EMPLEO

Si bien, el proceso de intervención de Cimientos, considera hasta tres meses de seguimiento, se cree relevante incluir en el análisis las dificultades detectadas, en participantes anteriores, respecto a obtener un segundo empleo. Ello alude al proceso del programa, en la medida que da cuenta que a pesar de la experiencia laboral presentada, incluido el apresto, capacitación y seguimiento, los antecedentes laborales se sobreponen a las características y habilidades de los individuos. Así también, plantea la necesidad presente en los usuarios, respecto a vincularse con profesionales que los guíen y colaboren con el proceso de inserción laboral, debido a que por sus propios medios no podrían concretar.

7

EVALUACIÓN

FINANCIERA

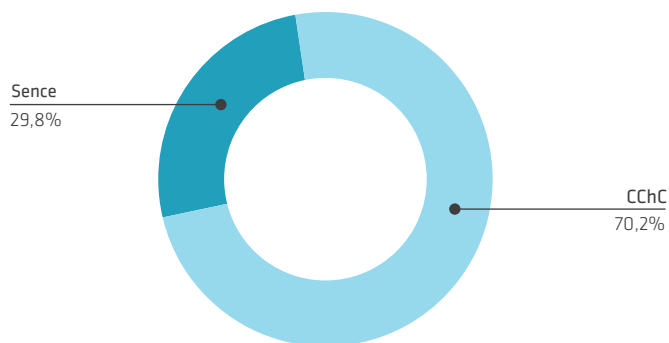
Hasta el 2016 existían tres organizaciones que ejecutaban programas de habilitación sociolaboral para personas privadas de libertad financiados por la CChC. Los organismos ejecutores eran la Corporación Cimientos, y las fundaciones Paternitas y Proyecto B. En este entendido, los ingresos totales para la ejecución de las iniciativas de reinserción sociolaboral para el 2016 ascendían a 40.198,8 UF.

7.1 DISTRIBUCIÓN INGRESOS

Del total de ingresos antes referido el 70,2% es aportado por la CChC y el 29,8% financiado por SENCE, como se puede apreciar en el gráfico N°9.

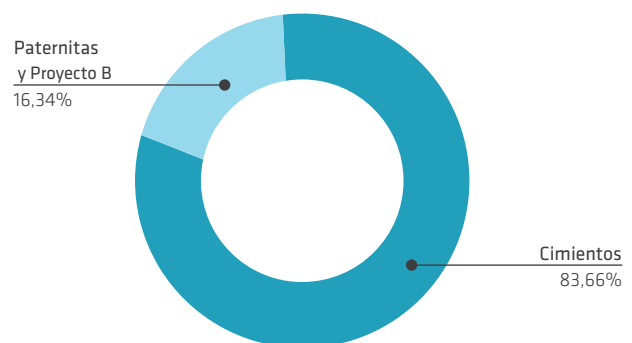
En cuanto al destino de estos ingresos, una 84% se destinó a la Corporación Cimientos y el 16% restante fue destinado a Paternitas y Proyecto B. Los ingresos totales para Cimiento el 2016 fueron 33.633 UF

Gráfico n° 9: Fuentes de financiamiento Cimientos



Fuente: Elaboración propia en base a presupuesto 2016

Gráfico n° 10: Distribución Ingresos Ejecutoras del Programa

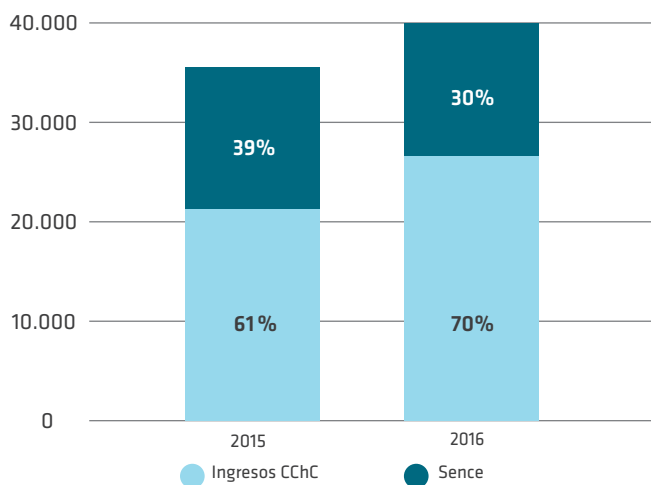


Fuente: Elaboración propia en base a presupuesto 2016

7.2 EVOLUCIÓN DE INGRESOS

Al comparar los ingresos del programa Cimientos el año 2016, con respecto al año 2015, podemos apreciar un aumento de un 15,7%. Como se muestra en el gráfico N°11, los ingresos en el año 2015 fueron de 34.746 UF y estos aumentaron a 40.198,8 UF para el 2016. En cuanto a la proporción de los ingresos provenientes de la CChC, estos aumentaron de un 61% el año 2015 a un 70% el año 2016.

Gráfico N°11: Evolución Ingresos

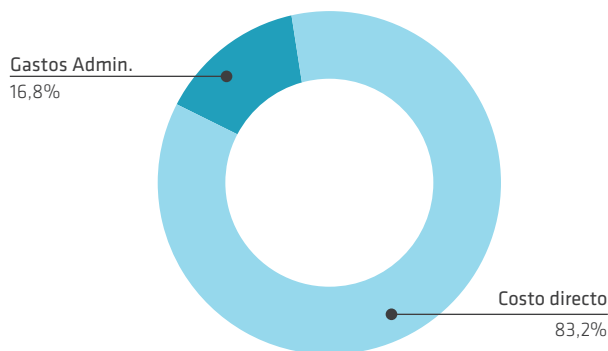


Fuente: Elaboración propia en base a presupuesto 2016

7.3 DISTRIBUCIÓN GASTOS

El gasto total del programa ejecutado por Cimientos para el 2016 fue de 33.633 UF. Estos se distribuyen en un 83,2% en costos directos y un 16,8% en gastos administrativos, tal como se presenta a continuación en el Gráfico N°12:

Gráfico N°12: Distribución de Gastos



Fuente: Elaboración propia en base a presupuesto 2016

El 82,3% de los costos directos se distribuyen en:

- a. Remuneraciones de personal de atención directa al beneficiario con un 19,4%.*
- b. Materiales e implementos con un 0,5%.*
- c. Capacitación o becas beneficiarios con un 33%.*
- d. Subsidios y bonos de inserción con un 12,3%*
- e. Reuniones de coordinación y ceremonia con un 11,1%.*
- f. Movilización y viajes 6,9%.*

El 16,8% de los gastos administrativos se distribuyen en:

- a. Remuneraciones equipo administrativo con un 6,4%.*
- b. Otros gastos administrativos con un 10,4%.*

7.4 COSTO POR USUARIO

Para determinar el número de beneficiarios efectivos atendidos por el programa, cabe distinguir el nivel de avance que tuvieron en la intervención, ya que según este se puede diferenciar los distintos costos que haya generado. En este sentido, tenemos que para el 2016 ingresaron a la capacitación un total de 347 beneficiarios. De estos 292 terminaron la capacitación, 267 fueron insertados a un trabajo en la construcción y solo 151 se mantuvieron en sus trabajos al cabo de los tres meses de seguimiento. De esta manera, como la participación de cada uno de estos grupos generó un gasto al programa, es que el costo por usuario es calculado según el estado de avance que detalla la tabla n° 3:

Tabla N°3

Estado de avance	Costo por usuario UF	Costo por usuario \$
Aprueban capacitación (292)	115 U F	\$3.034.731
Insertos (267)	126 U F	\$3.315.816
Trabajando al término del programa (151)	233 U F	\$5.868.486

Fuente: Elaboración propia.

8

EVALUACIÓN

DE IMPACTO

Este apartado tiene como objetivo cuantificar el impacto social que el programa Cimientos genera en la reinserción laboral de las personas que están cumpliendo sus penas con beneficios de reinserción y que se insertan en la construcción.

Las evaluaciones de programas de reinserción laboral internacionales (Redcross C. 2010) que desarrollan talleres de apresto laboral y entregan puestos de trabajo a personas privadas de libertad, coinciden en que este tipo de intervenciones aumentan temporalmente la empleabilidad e ingresos de los beneficiarios que participan en ellos, en especial durante la etapa de seguimiento. Estos programas colaboran con el proceso de búsqueda de empleo e inserción, con personas que les sería muy difícil encontrarlo por sí mismos. Además, al terminar la intervención y después de un año de egresar del programa, su empleabilidad formal desaparece a casi los mismos niveles de aquellos que no han participado en el programa, esto debido a que aunque hayan tenido un trabajo formal, no son capaces de encontrar un trabajo por sí mismos. Por otra parte, aunque existe la creencia de que el trabajo y disminución de la reincidencia están correlacionadas, la mayoría de los programas estudiados no encuentra impactos significativos en la disminución de reincidencia, ni siquiera durante el primer año.

Sin embargo, y como caso exitoso en resultados de disminución de reincidencia está el programa desarrollado por el Centro de Oportunidades de Empleabilidad (CEO) de la ciu-

dad de Nueva York, que asegura incluso en sus versiones adaptadas a otras ciudades y entidades ejecutoras, resultados significativos en disminución de reincidencia durante el primer año de egreso del programa. El detalle de su intervención y resultados serán profundizados en el apartado 10 del presente informe.

En cuanto a Cimientos, al indagar en las experiencias de participantes que han egresado del programa, estos reconocen que de manera previa a su participación, sostenían creencias respecto a la búsqueda de empleo teniendo antecedentes penales. Reconocen haber tenido aprehensiones respecto a los desafíos y las dificultades que se les presentaría, especialmente en relación a la desconfianza que otros podrían haber tenido de ellos. También manifiestan que de no ser por Cimientos, estarían, probablemente, delinquiendo o privados de libertad.

Por lo anteriormente indicado y como el presente programa se orienta a la capacitación e inserción, a personas que se encuentran cumpliendo condenas, en el rubro de la construcción, los impactos a evaluar son: **i)** Aumento en empleabilidad de los beneficiarios del programa; **ii)** Aumento en oportunidades laborales personas con antecedentes penales; y **iii)** Mejora en autoestima.

8.1 METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

A modo de evidenciar el efecto que el programa podría tener en sus beneficiarios se identifican dos grupos:

i. Grupo control. Incorpora a personas que participaron en la entrevista psicosocial, siendo seleccionados como participantes del programa. Ahora bien, previo al inicio de las capacitaciones o durante sus primeras sesiones reciben el beneficio de Libertad Condicional. Ante ello, deciden libremente no seguir participando de Cimientos. A pesar de poseer la Libertad Condicional, el presente es un grupo comparable a los participantes efectivos (descritos más adelante), pues ambos tienen la posibilidad de iniciar un trabajo dependiente al poseer beneficios de reinserción, y comparten condiciones e intenciones¹ similares de trabajar.

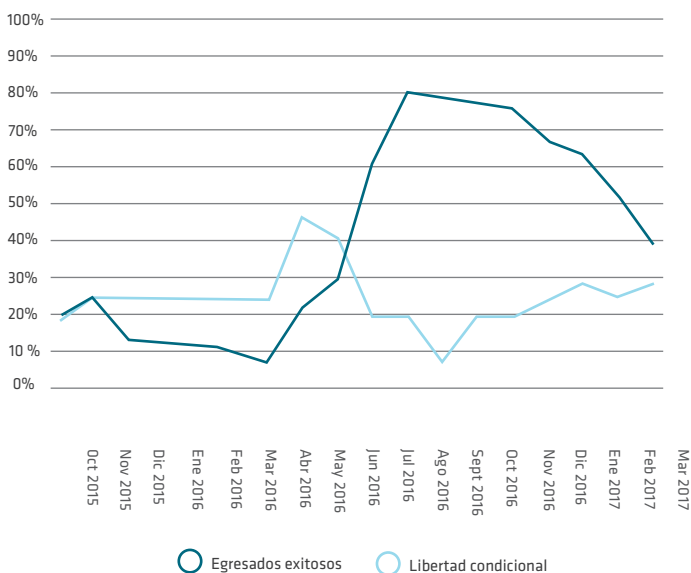
ii. El grupo de tratamiento. Son todos aquellos beneficiarios del programa que luego de ser seleccionados, en el mismo proceso de entrevistas, participan y aprueban un proceso de apresto y capacitación. Posteriormente, son insertados en obras de la construcción y se mantienen trabajando al menos durante tres meses. El presente grupo también se cataloga como “Egresados Exitosos”, siendo quienes reciben las intervenciones del programa en su totalidad.

1. En entrevista de selección se indaga acerca de la intención de trabajar, conciencia del daño, adicciones a drogas, trastornos psicológicos graves, entre otros.

8.2 AUMENTO EN EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Para evaluar el impacto en empleabilidad de los dos grupos, se considera la tasa de empleabilidad que el grupo de control y tratamiento tuvieron desde julio de 2016 a marzo de 2017. Para lo anterior, se accede a los registros del seguro de cesantía de la AFC, con el fin de obtener el porcentaje de integrantes que trabajó de manera dependiente durante los meses mencionados. La comparación se realiza a partir de julio, considerando que desde ese mes es posible observar un efecto en empleabilidad de los beneficiarios de Cimientos (Gráfico N° 13).

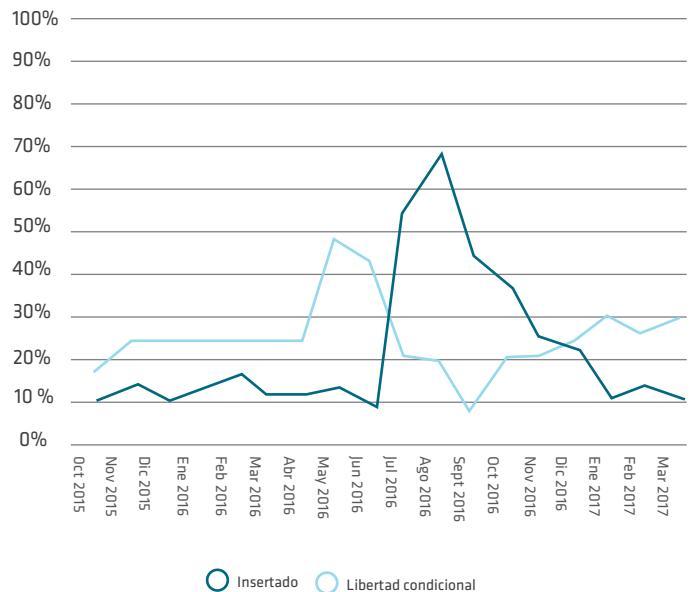
Gráfico N° 13. Porcentaje de empleabilidad Egresados Exitosos 2016



Fuente: Elaboración propia en base a datos seguro cesantía AFC.

Sumado a los Egresados Exitosos, resulta interesante considerar un tercer grupo, al cual se denomina "Insertados". Si bien, no se mantienen trabajando durante los tres meses posteriores a la inserción, igualmente reportan un impacto en empleabilidad comparable con el grupo de control, considerando su inserción en el contexto laboral y su permanencia de algunos meses trabajando. Su impacto es inferior, por lo que se considera sólo dentro de los meses de julio a noviembre de 2016, detallado a continuación (Gráfico N° 14):

Gráfico N° 14. Porcentaje de Empleabilidad Insertados 2016



Fuente: Elaboración propia en base a datos seguro cesantía AFC.

Para determinar el aumento en empleabilidad, se compara la diferencia de porcentajes existentes entre los grupos de tratamiento referidos (Egresados Exitosos e Insertados) con el grupo de control, lo que a continuación se detalla:

En resumen, respecto al aumento en la empleabilidad de los beneficiarios del programa:

- Se observa que durante los meses posteriores al término del programa hay un aumento positivo de la empleabilidad del grupo de Egresados Exitosos, sin embargo, esta sólo dura 9 meses.
- También se identifica un aumento en empleabilidad en los Insertados, de 5 meses.
- Si bien en algunos meses las diferencias en empleabilidad son superiores al 50%, en promedio entre julio 2016 a marzo 2017, se observa que la diferencia sería de 44%.
- En marzo del 2017 la diferencia en empleabilidad disminuye a un 11%, perdiendo significancia.

Tabla N°4

Fecha	Egresados exitosos	Insertados	Control	Diferencia (E.exitosos)	Diferencia (Insertados)
Jul 2016	61%	58%	21%	41%	37%
Ago 2016	81%	69%	21%	60%	48%
Sept 2016	79%	42%	9%	70%	33%
Oct 2016	77%	36%	21%	57%	15%
Nov 2016	76%	24%	21%	55%	4%
Dic 2016	68%	22%	24%	44%	-
Ene 2017	63%	11%	29%	33%	-
Feb 2017	53%	13%	26%	27%	-
Mar 2017	40%	11%	29%	11%	-
TOTAL				44%	28%



8.3 CAMBIO EN DISPOSICIÓN A CONTRATAR PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES

De las empresas constructoras que actualmente contratan a beneficiarios del programa Cimientos, un 55% reconoce que, previo a su participación en el programa, no contrataban a personas con antecedentes penales. Dentro de los motivos para ello, se encontraba la falta de confianza o respaldo. Sin embargo, después de haber participado en el programa el 88% de las empresas encuestadas que nunca antes había contratado a personas con antecedentes, declara que volvería a contratar a personas del programa. Adicionalmente, de este mismo grupo de empresas participantes, el 20% contrataría incluso a personas con antecedentes penales sin importar si fueran beneficiarios del programa. En este caso, observamos que el efecto en empleabilidad del programa se hace extensible no solo a los beneficiarios del programa, sino a todos aquellos trabajadores que tengan antecedentes penales.

8.4 AUMENTO EN AUTOESTIMA EGRESADOS DEL PROGRAMA

Para poder identificar si haber participado en el programa produce un aumento en autoestima, se utiliza la Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR), ampliamente reconocida por su confiabilidad. Se encuentra validada por un estudio multicultural aplicado en 53 países, presentando en 48 de estos, una confiabilidad de 0,75². Así también, cuenta con un estudio que le otorga validez en Chile, a partir de una muestra nacional. La prueba consta de 10 afirmaciones, puntuables entre 1 y 4 puntos³, lo que permite obtener una puntuación mínima de 10 y máxima de 40. Las frases están enunciadas la primera mitad en forma positiva y la segunda en forma negativa. Los resultados de puntaje se califican:

1. *Autoestima elevada o normal: 30 a 40 puntos.*
2. *Autoestima media: 26 a 29 puntos.*
3. *Autoestima baja: Menos de 25 puntos.*

Al aplicar el test a los grupos encuestados, el control presenta un resultado promedio de 26,3 puntos, correspondientes al nivel de autoestima media. Nuestro tratamiento (Egresados Exitosos), presenta un aumento significativo de 3,8 puntos, es decir, de un 14% por sobre el grupo control, situando a los beneficiarios participantes en la clasificación de autoestima elevada o normal.

2.Schmitt DP, Allik J. Simultaneous Administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 Nations: Exploring the Universal and Culture-Specific Features of Global Self-Esteem. *J Pers Soc Psychol* 2005; 89: 623-42.

3. Que corresponde a **1.** Muy en desacuerdo, **2.** En desacuerdo, **3.** De acuerdo, **4.** Muy de acuerdo.

9

MONETARIZACIÓN

Y S R O I

En este apartado se asignan valores monetarios a los impactos del programa, ya que cuantificar los beneficios de la iniciativa, nos permite comparar los beneficios con los costos asociados al programa.

9.1 INGRESOS PERCIBIDOS POR PARTICIPANTES

Para el posterior cálculo y como el programa aumentó la empleabilidad de todos aquellos que se insertaron a un trabajo, se considera el impacto en empleabilidad de los egresados exitosos e insertados:

a. Egresados Exitosos

Para determinar el tamaño del impacto en empleabilidad de los 151 beneficiarios exitosos del 2016, se considera la diferencia promedio entre los grupos de comparación que es de un 44% durante los 9 meses. Además, se estima un sueldo promedio definido por las remuneraciones mensuales que asciende a \$368.350⁴.

Lo anterior se resume en:

Ingresos percibidos Egresados Exitosos =
44%*9 meses*Sueldo promedio*nº beneficiarios

b. Insertados

Al igual que en la monetarización anterior, se calcula la empleabilidad de los 116 beneficiarios insertados por el promedio de empleabilidad del 28%, considerando los 5 meses que estuvieron trabajando, por el sueldo promedio de \$280.401⁵.

Lo anterior se resume en:

Ingresos percibidos Insertados =
28%*5 meses*Sueldo promedio*nº beneficiarios

En definitiva, el aumento en empleabilidad en los ingresos percibidos es:

Ingresos percibidos participantes Cimientos =
Ingresos Egresados Exitosos+Ingresos Insertados

Que valorizado es igual a:

Ingresos percibidos participantes Cimientos=
8.410,01UF+1.700,06 UF

4. Monto promedio de grupo egresados exitosos, según registro AFC para periodo julio 2016 a marzo 2017.

5. Monto promedio de grupo egresados exitosos, según registro AFC para periodo julio a noviembre 2016.

9.2 REMUNERACIONES POR OPORTUNIDADES LABORALES

El 20% de las empresas que recibieron beneficiarios de Cimientos y que antes no realizaban contrataciones a personas con historial penal, reconocen un cambio en su disposición futura a contratar personas con dichos antecedentes. En promedio estas empresas estaban dispuestas a contratar tres personas en dicha situación, lo cual genera una creación de 44 nuevos puestos de trabajo. Para definir como estas oportunidades de trabajo aumentan la empleabilidad es que consideramos que estos nuevos trabajos complementan sólo en un 53%⁷ la empleabilidad de las personas con antecedentes penales. Además, proyectamos que estos puestos de trabajo estarían disponibles por 30 años que son la cantidad de años que los encuestados se mantendrían en su trabajo. Por último, para estimar el sueldo, tomamos el sueldo promedio de los egresados exitosos, el cual es descontado a valor presente con una tasa de descuento de un 5% nominal.

Remuneraciones por Oportunidades laborales =

n° puestos de trabajo * VP(tasa descuento * sueldo * 30 años * 53%)

Lo que valorizado es igual a:

Remuneraciones por Oportunidades laborales =

60.759 UF

6. Estimando la cantidad de empresas/obras participantes el 2016.

7. Considerando que estos puestos de trabajo solo complementan la empleabilidad de nuestro grupo de control, que en mayo de 2016, según registro AFC (periodo más alto) alcanza un 47%.

9.3 MEJORA AUTOESTIMA

Para monetarizar el aumento de autoestima, investigamos el costo por persona que tendría la implementación de un curso de similares características, en cuanto a dinámicas grupales y duración. Dentro de la escasa oferta disponible, se eligió el taller “Enamorándome de mí mismo”, puesto que era uno de los pocos que presenta una carga horaria similar al apresto laboral.

Tabla N° 5: Talleres o cursos autoestima

Nombre	Horas	Costo	Organizados
Enamorándome de mí	18	\$95.000	Leonor Portugal
Insertos (267)	24	\$144.000	Corporación y personalidad de relaciones
Construyendo una mejor versión de mí	2,5	\$35.000	PeerCoach
Taller Autoestima: expandiendo nuestra conexión interior	4	\$50.000	Transforma tu vida

De esta manera, entregar un taller que pueda aumentar la autoestima de los egresados exitosos del programa se calcularía:

Mejora autoestima =

N° de egresados exitosos 2016 * costo taller autoestima

Lo que valorizado es igual a:

Mejora autoestima = 825 UF⁸

En resumen, el total de la monetarización de los impactos del programa sería la suma de:

Total Beneficios =

Ingresos percibidos por participantes + Remuneraciones por oportunidades laborales + Mejora autoestima

Total Beneficios =

10.110,1 UF+60.759 UF+825 UF

Por tanto, el SROI del programa para los beneficiarios 2016, considerando que el presupuesto del programa para ese año es de 33.633 UF , sería de:

2,13=(Total Beneficios)/(Presupuesto 2016)

8.Gastos del programa Cimientos indicado por CChC para el 2016.



10

EVALUACIÓN
DE CALIDAD

Se indaga en la opinión de los beneficiarios respecto a la calidad del programa, particularmente en cuanto a la capacitación de oficio, apresto laboral y la ayuda y seguimiento recibido por la dupla. Para ello, son encuestados aquellos usuarios que hayan finalizado el programa, es decir, aprobaron las sesiones de apresto y capacitación, fueron insertados en el contexto laboral y posteriormente se mantuvieron durante los tres meses de seguimiento trabajando.

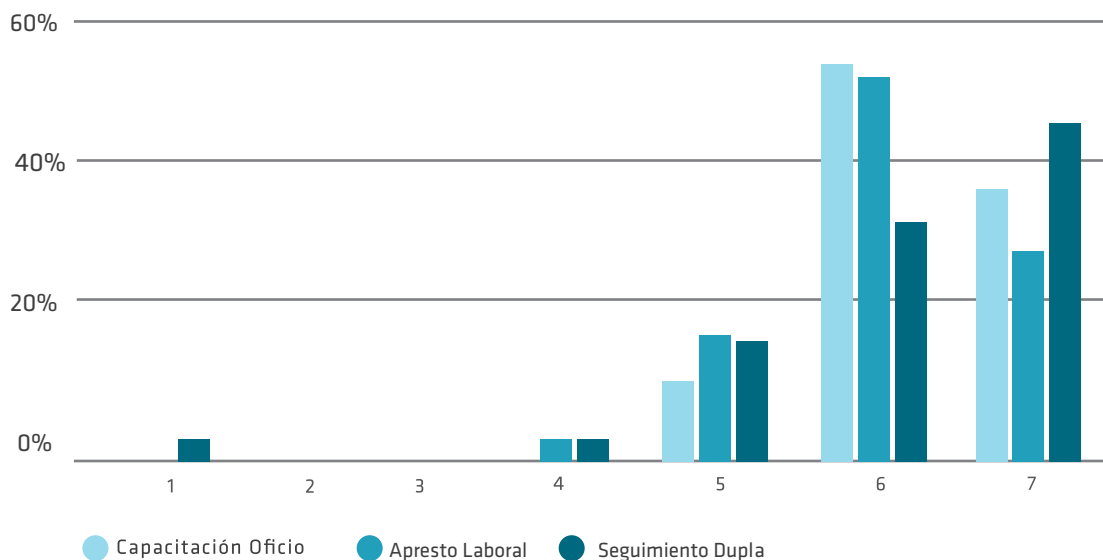
En términos de evaluación de calidad y percepción, se debe tener en cuenta que son los Egresados Exitosos quienes fueron encuestados al respecto, siendo los que efectivamente terminan el programa, considerando en la evaluación la inclinación positiva que puedan presentar.

Se solicita a los participantes, que califiquen con una escala de 1 a 7 los servicios recibidos. Los resultados obtenidos se muestran a continuación en el Gráfico N°15.

En un primer acercamiento es posible observar que la gran mayoría califica con una nota superior a 6.0, tanto la capacitación, el apresto laboral y el apoyo y seguimiento de la dupla psicosocial. Ello permite plantear que existe un grupo importante que evalúa positivamente el programa.

Ahora bien, dentro de este grupo, es posible detectar un número considerable de beneficiarios que plantea la existencia de un espacio de mejora en el programa, al no otorgar la calificación de nota máxima. Así mismo, al observar aquellos beneficiarios que otorgan una calificación inferior a 6.0, si bien se trata de un porcentaje menor, permite identificar cierta disconformidad, que podría traducirse en un mayor nivel de crítica planteando posibilidades de cambio respecto al programa.

Gráfico N° 15: Evaluación de calidad de servicios



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

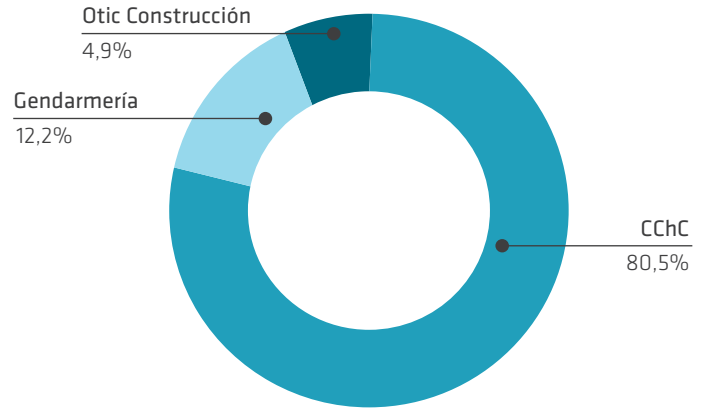
11

EVALUACIÓN
DE PERCEPCIÓN

11.1. RESPONSABLE DEL BENEFICIO

Se indaga en los beneficiarios respecto de la percepción que tendría del programa a modo de identificar puntos relevantes sobre la evaluación de percepción. Se evalúa la asociación que tendrían los participantes respecto a qué organización creen les otorgaría el beneficio. La mayoría de los beneficiarios, en un 80,5% indica que sería la Cámara Chilena de la Construcción quien sería responsable de Cimientos. Si bien surge con un porcentaje menor, con un 12,2%, cabe destacar que algunos beneficiarios adjudica la responsabilidad del programa a Gendarmería (Gráfico N° 16).

Gráfico N°16: Responsable programa Cimientos

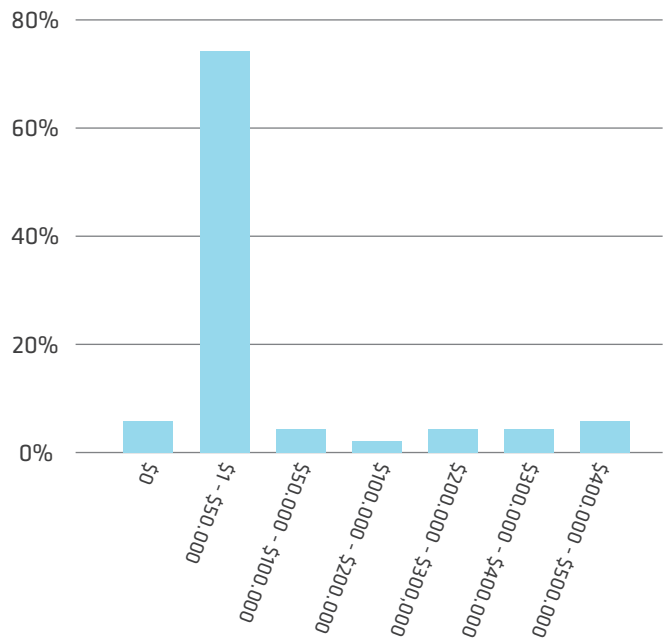


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

11.2 VALORIZACIÓN DEL PROGRAMA

En cuanto a la valorización de Cimientos, se indaga con los beneficiarios respecto al valor que le otorgarían al programa en su totalidad, considerando las actividades de apresto, capacitación, inserción laboral y seguimiento. Los usuarios entregan una valoración muy por debajo del costo real. La gran mayoría, 73,68%, otorga un valor inferior a los \$50.000 pesos, donde incluso algunos manifiestan no estar dispuestos a pagar, otorgando un valor de \$0. Ahora bien, es posible identificar que algunos de los usuarios reportan una valorización por el programa con montos entre los \$50.000 y los \$500.000, tal como se detalla a continuación:

Gráfico N° 17: Valorización Programa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

12

REVISIÓN

L I T E R A R I A

A continuación se realiza una revisión literaria, respecto de programas similares, que al igual que Cimientos, trabajan en relación a la capacitación y/o inserción laboral de población privada de libertad, pero en otros contextos ya que se implementan en países distintos a Chile. Se presentan a partir de aquellos elementos que se consideran relevantes para una mejor comprensión del programa, otorgando tanto similitudes como diferencias a considerar.

1. More than a Job. Final Results from the Evaluation of the Center of Employment Opportunities (CEO). Transitional Jobs Program (2012).

Un primer estudio es aquel desarrollado por Redcross, Millenky & Rudd (2012), presentado previamente en el apartado de Evaluación de Impacto, donde principalmente se describe la metodología utilizada por CEO. Ahora bien, el presente estudio realizado en la ciudad de Nueva York, da cuenta del trabajo con personas privadas de libertad donde los autores describen un modelo de trabajo que utiliza sesiones de apresto e inserción laboral, en empleos transitorios, donde se promueve el desarrollo de habilidades blandas que favorezcan el desempeño y la adaptación laboral. Cabe mencionar que durante la etapa de empleo del programa, los participantes reciben un pago diario por las labores ejercidas.

Si bien, se reporta un aumento de la actividad laboral durante la participación en el programa que se sostiene durante un período de seguimiento posterior al egreso de éste, al cabo de un año es posible ver que la actividad laboral disminuye, manteniéndose en un rango similar tanto para la población que habría sido intervenida como aquella que no.

2. A successful prisoner reentry program expands. Lessons from the replication of the Center for Employment Opportunities.

A partir del estudio anterior, surge el siguiente estudio de Broadus, Muller-Ravett, Sherman & Redcross (2016), el cual busca replicar la investigación respecto a los programas que operan bajo la metodología de CEO. Particularmente se implementa en las ciudades de California, Oklahoma y nuevamente Nueva York. Así mismo, se evalúa la renovación del programa en miras de colaborar con la adquisición de empleos de los usuarios y comprender en mayor profundidad la relación establecida con la no reincidencia.

Respecto al estudio presente, es posible destacar que en la medida en que se replica el programa en diferentes ciudades se observan similitudes en los resultados obtenidos. Ahora bien, una conclusión interesante, surge desde los usuarios, quienes destacan la estructura del programa, en la medida que les permite sostener metas laborales de largo plazo, sumado de asesoramiento de profesionales, junto con la posibilidad de responder a necesidades económicas que se les presentan en el corto plazo, al recibir el pago diario.

Principalmente, los beneficiarios destacan la relación establecida con los profesionales, en cuanto a recibir apoyo y consejos, aun cuando el foco de la intervención habría estado puesta en las implicancias que la experiencia laboral en sí pudiese tener para los beneficiarios.

3. Nothing Will Work Unless you Did. The Predictors of Postprison Employment.

Finalmente, resulta interesante presentar el estudio llevado a cabo por Duwe & Clark (2017) quienes, si bien presentan información respecto a la población penal de Minnesota, buscan identificar elementos que permitan predecir las posibilidades de empleo posteriores a la salida del recinto penitenciario. Para ello, los autores consideran los antecedentes laborales de los beneficiarios, ya sean previos al ingreso al sistema penitenciario, como luego del egreso de éste. Respecto a ambos casos, se contemplan los tipos de empleos, la horas dedicadas y los ingresos recibidos. A ello se le suma el historial de los beneficiarios, considerando la cantidad de condenas y duración, el tipo de delitos y la gravedad de éstos; así también antecedentes respecto a la educación, conducta y reincidencia.

Dentro de las conclusiones presentadas por los autores como predictores positivos respecto a obtener un empleo al egresar del sistema penitenciario, se identifica el haber tenido un empleo de manera previa a ingresar al mismo, participar en programas de intervención intrapenitenciarios, y mantener supervisión al egresar. Así también se destaca que el nivel educacional actuaría como un predictor positivo.

Ahora bien, a pesar de considerar estos elementos favorecedores para los beneficiarios, los autores reportan que la gran mayoría de la población penal, a pesar de presentar dichas características, mantiene grandes dificultades para obtener un empleo por sus propios medios una vez que han egresado del sistema penitenciario.

13

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones, consideradas más relevantes, obtenidas a partir de la evaluación:

1. Aumento en empleabilidad, durante 9 meses

En términos de impacto, es posible observar que la participación en Cimientos genera un aumento en la empleabilidad de los usuarios. Particularmente, se observa dicho impacto entre los meses julio de 2016 y marzo de 2017, donde se presenta un aumento positivo promedio de un 44%, una vez finalizado el programa. Sin embargo, este impacto disminuye a medida que los meses avanzan.

A partir de esto último, se debe puntualizar respecto a la baja en empleabilidad observada, posterior al alza, la cual inicialmente se presenta con un 80% sin embargo llega a un 40%.

2. Desafíos en acceso a segundo empleo

A partir de la disminución en la empleabilidad observada, se indaga en la posibilidades laborales para los beneficiarios una vez que egresan del programa. En base a ello, Duwe & Clark (2017), reportan que efectivamente quienes hayan recibido intervenciones durante el cumplimiento de la condena debiesen tener mayor facilidad para ingresar a trabajar. Sin embargo, detectan que en su mayoría quienes estuvieron privados de libertad se mantienen desempleados o no logran conseguir un empleo. Se alude a dicho estudio, en consideración de las dificultades que pueden emerger para los beneficiarios de Cimientos en la búsqueda de un segundo empleo, considerando la ayuda recibida, al ser insertos en el primero.

Así mismo, al hablar con los profesionales a cargo del programa, reportan recibir llamadas de participantes anteriores quienes les solicitan colaboración para encontrar trabajo. En la medida de lo posible, equipo de Cimientos ayuda a dichos beneficiarios realizando el contacto con empresas conocidas, reconociendo que en la búsqueda de empleo los antecedentes penales siguen dificultando a los usuarios, a pesar de la experiencia laboral.

3. Cambio en disposición a contratar personas con antecedentes penales

Algunas empresas que participan del programa reconocen no haber estado dispuestos a contratar personas con antecedentes penales previo a la experiencia en Cimientos. Un 20% de dichas empresas, afirma que debido a su participación en el programa, estarían dispuestos a contratar personas con antecedentes penales ya sea beneficiario de Cimientos o no. Ello se traduce en la creación de 49 puestos de trabajo dispuestos para la población penal.

4. Aumento en Autoestima en Egresados Exitosos

En una dimensión más personal de los beneficiarios, particularmente respecto al nivel de autoestima presentado, es posible identificar que la participación en el programa generaría un impacto en ello. Se observa un aumento en autoestima en quienes son Egresados Exitosos, ubicando a los participantes en un nivel de autoestima moderado o normal, en comparación al nivel medio presentado en el grupo control.

5. Retorno Social a la Inversión

Se obtuvo un SROI de 2,13, el cual para su cálculo contempla en primer lugar, el impacto en la empleabilidad y por ende los ingresos percibidos por los beneficiarios. Así también, incluye el aumento en la existencia de oportunidades laborales y mejoras en la dimensión de autoestima. El SROI obtenido se considera esperable en consideración de los altos costos y desafíos asociados al trabajo con población penal, similar al que se obtiene en los estudios anteriormente presentados.

6. Percepción de Calidad con espacios de mejora

Respecto a la percepción de calidad, orientada a la evaluación del apresto laboral, capacitación en oficio y acompañamiento de la dupla psicosocial es posible detectar una evaluación general positiva. Ahora bien, a partir de la opinión de los beneficiarios es posible plantear la existencia de espacios de mejora hacia el programa, en los tres aspectos mencionados, considerando los puntajes inferiores a seis que fueron otorgados.

7. Usuarios con nivel educacional superior

Es posible identificar que los beneficiarios de Cimientos alcanzan un nivel educativo donde un 68% finaliza la educación media. Ello se destaca observando las diferencias presentes con la población general, lo que da cuenta que el grupo beneficiario de Cimientos se distinguiría, presentando un mayor nivel de formación académica. En base al estudio de Duke & Clark (2017) los antecedentes académicos favorecen la adquisición de un empleo posterior al egreso del sistema penitenciario.

8. Beneficiarios poseen experiencia previa en construcción

De los beneficiarios que reportan haber trabajado previamente a la reclusión, un 57% se habría desempeñado en el rubro de la construcción. Ello permite verificar que el programa resulta atractivo para los beneficiarios en la medida que se condice con experiencias de empleo previas.

9. Permanencia en empleo

Los beneficiarios encuestados son aquellos participantes que egresan exitosamente del programa, lo cual implica haber permanecido al menos tres meses en el trabajo donde fueron insertados. Es posible observar que un 9,8% no había trabajado con anterioridad, lo cual se considera interesante considerar ante la permanencia de tres meses en el programa.

Ahora bien, se observa una diferencia importante entre quienes son insertados laboralmente y quienes efectivamente se mantienen durante tres meses, identificando un 43% de los beneficiarios capacitados e insertados que no terminan los tres meses en sus empleos.

10. Adquisición de Libertad Condicional y renuncia al programa

Los beneficiarios de Cimientos han de cumplir con diversos requisitos para participar en el programa, los cuales determinan a su vez el acceso a beneficios de reinserción, en primera instancia de salidas y, según cada caso, poste-

riormente de libertad condicional. Ello se considera relevante al identificar que un 80% de los beneficiarios que obtienen la Libertad Condicional, desertan de Cimientos.

11. Visión de empresas: oportunidades, necesidad de supervisión

Al indagar con las empresas que entregan vacantes para los beneficiarios del programa, la gran mayoría reporta estar conforme con su participación e incluso afirman estar interesados en participar nuevamente, así mismo reconocen haber presentado prejuicios de desconfianza al comienzo del programa. Aun así, en algunos casos sugieren un mayor acompañamiento en términos de seguimiento.

12. Permanencia en Programa

En base a la comparación realizada respecto a la participación de los beneficiarios durante los años 2015, 2016 y 2017 (presentada en la Figura 6), es posible identificar un comportamiento similar respecto a la disminución de participantes a medida que avanza el programa y según las etapas de éste. De esta forma, es posible afirmar que los usuarios tienden a dejar el programa en una proporción similar, según la etapa que corresponda.

14

RECOMENDACIONES

1. Entrega de bono

La participación en Cimientos, contempla la entrega de bonos para sus beneficiarios durante el programa. Si bien, respecto al 2017 se identifican cambios notorios entre la cantidad y los montos de los bonos entregados el 2016, se considera que la entrega del bono actual (\$50.000) no debiese ser únicamente en reconocimiento por finalizar la capacitación. Se tiene en consideración la necesidad de utilizar el bono para la adquisición de elementos básicos para trabajar como alimentación, movilización y vestimenta; sumado al corto plazo que se da entre el término de la capacitación y la inserción laboral.

Ahora bien, se propone fraccionar el bono, en la medida en que permita solventar algunos gastos para el ingreso al sistema laboral pero que fomente también la continuidad en el programa, más allá de la capacitación, entregando un porcentaje luego de la inserción laboral. Ello podría actuar como incentivo para los beneficiarios, considerando que durante el 2016 habrían 25 participantes que a pesar de aprobar la capacitación no se insertan en el contexto laboral.

2. Base de datos común y rigurosa

Considerando las características de Cimientos, su distribución a lo largo de Chile, el trabajo por medio de duplas psicosociales y las diversas etapas que componen el proceso, se cree fundamental la construcción de una base de datos común a todos los profesionales. En un nivel práctico, al elaborar una base de datos con una estructura clara y que se enmarque dentro de ciertos conceptos y definiciones compartidas, ello podría aportar tanto en el desarrollo del programa como en el manejo de la información que se desprende de éste. Si bien, actualmente se presenta una línea base utilizada por los profesionales, esta no contaría con una lógica común que permita ser comprendida por diferentes profesionales del equipo y que, por lo tanto, colabore con el uso de la información.

3.Replanteamiento de intervención con redes familiares

Tal como equipo de Cimientos plantea, las redes familiares son consideradas un eje relevante para los beneficiarios, ya sea en la medida que puedan ser consideradas, tanto un factor protector como también de riesgo. Si bien, se reconoce la influencia que tienen en los beneficiarios, comprendiendo que sean parte de la intervención, se cree relevante replantear la manera de intervenir con ellos, en la medida que se observa una necesidad de dar mayor prioridad a los beneficiarios y contemplando que las familias, también, son consideradas una población de riesgo que necesita de una intervención de mayor profundidad y que presenta sus propias demandas.

4.Fomentar compatibilidad de Libertad Condicional con el programa

Los requisitos para participar del programa se condicionan con los requisitos para obtener beneficios de reinserción, entre ellos el beneficio de Libertad Condicional. Efectivamente, es posible observar que usuarios de Cimientos obtienen dicho beneficio durante su participación en el programa, siendo tres de ellos quienes se mantienen hasta el final del proceso. Considerando las dificultades que se presentan en la reinserción social, e identificando que un 80% de quienes obtienen la Libertad Condicional desertan del programa, se sugiere reforzar y promover la continuidad en el programa a pesar de haber obtenido el beneficio.

15

BIBLIOGRAFÍA

Broadus, J., Muller-Ravett, S., & Sherman, A. (2016) A Successful prisoner reentry program expands: lessons from the replication of the Center for Employment Opportunities.

Duwe, G., & Clark, V. A. (2017). Nothing Will Work Unless You Did: The Predictors of Postprison Employment. Criminal Justice and Behavior, 44(5), 657-677.

Fundación Paz Ciudadana (2016): "Estudio sobre los niveles de exclusión social en personas privadas de libertad". Recuperado de: <http://www.pazciudadana.cl/wp-content/uploads/2016/02/exclusion-social-final-3.pdf>

Gendarmería (2015) Compendio Estadístico Penitenciario. Año 2015. Recuperado de: https://html.gendarmeria.gob.cl/doc/estadisticas/compendio_2015/COMPENDIO_ESTADISTICO_2015.pdf

Redcross, C., Millenky, M., Rudd, T., & Levshin, V. (2012). More than a job: Final results from the evaluation of the Center for Employment Opportunities (CEO) transitional jobs program.

