

**Competencias laborales adquiridas por medio del trabajo penitenciario como elementos  
favorecedores en los procesos de inserción laboral de mujeres  
con historia de privación de libertad**

Tesis presentada en la  
División de Educación para el Trabajo  
Centro de Investigación y Docencia en Educación  
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en  
Orientación

Katherinne Viviana Arce Sánchez

Febrero, 2023



**Competencias laborales adquiridas por medio del trabajo penitenciario como elementos  
favorecedores en los procesos de inserción laboral de mujeres  
con historia de privación de libertad**

Tesis presentada en la  
División de Educación para el Trabajo  
Centro de Investigación y Docencia en Educación  
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en  
Orientación

Katherinne Viviana Arce Sánchez

Febrero, 2023

**Competencias laborales adquiridas por medio del trabajo penitenciario como  
elementos favorecedores en los procesos de inserción laboral de mujeres  
con historia de privación de libertad**

Katherinne Viviana Arce Sánchez

APROBADO POR:

Tutor del Trabajo Final de Graduación

M.Sc. Juan Ortega Rojas

Lectora

M.Sc. Verónica María Brenes Quesada

Lectora

M.Sc. Noelia Vega Rodríguez

Representación del Decanato

\_\_\_\_\_  
M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Sc. Víctor Villalobos Benavides

Nota: Dadas las condiciones de excepcionalidad generadas en atención al Decreto Ejecutivo 42227-MP.S emitido el 16 de marzo, por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y con base en los siguientes comunicados generados por la gestión universitaria, la hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

## **Dedicatoria**

Este trabajo final de graduación tiene como dedicatoria especial a mi mamá, por estar siempre para mí, por apoyarme desde el primer momento, por amarme de la forma que solo una madre puede y por sus palabras llenas de sabiduría que me inspiran cada día a ser una mejor versión de ser humano y profesional.

*Katherinne Arce Sánchez*

## **Agradecimientos**

Agradezco infinitamente a mi familia, especialmente a mi mamá y mis hermanas por ser los pilares más importantes en mi vida, por darme las mejores palabras de aliento y por su apoyo incondicional. A mi novio por su entrega, acompañamiento, comprensión y apoyo invaluable. A todas las personas docentes de la Universidad Nacional que han sido parte de mi formación profesional; de cada uno obtuve aprendizajes muy valiosos que guían mi accionar como profesional y como persona.

Por último, quiero agradecer a mi tutor MSc. Juan Ortega por su apoyo durante este trabajo de investigación y a mis lectoras: Verónica y Noelia, sus aportes fueron sumamente valiosos y enriquecedores. Agradezco también a las tres mujeres con historia de privación de libertad que me abrieron su corazón para contarme sus experiencias y brindarme insumos invaluable para este trabajo de investigación; a las tres les deseo lo mejor.

*Katherinne Arce Sánchez*

## Resumen

Arce, K. (2023). *Competencias laborales adquiridas por medio del trabajo penitenciario como elementos favorecedores en los procesos de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad.*

La presente investigación evidencia los principales resultados como producto de una serie de procesos indagatorias en diversas ramas del conocimiento. Cada uno de los propósitos permitió ahondar y establecer el referente teórico que sustenta el presente estudio con autores como: Boyatzis (1982), Le Boterf (2001), Pereira (2004), Pelayo (2012), entre otros. El propósito general de este estudio fue analizar las competencias laborales desarrolladas por medio del trabajo penitenciario como elementos favorecedores de los procesos de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad. La metodología partió de un paradigma naturalista, con un enfoque fenomenológico y un diseño de estudios de caso. Para obtener los resultados se aplicaron instrumentos como entrevistas semiestructuradas y grupos focales que permitieron profundizar en las competencias laborales desarrolladas por medio del trabajo penitenciario y los procesos de inserción laboral de cada una de las personas participantes. Cada una de las unidades de análisis se realizaron de acuerdo con los propósitos de la investigación y el criterio profesional de la investigadora. Se concluyó que las mujeres en condición de privación de libertad y que han contado con la posibilidad de realizar trabajo penitenciario, logran desarrollar competencias como el manejo de emociones, la comunicación eficiente y eficaz, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, flexibilidad y adaptación al cambio y la creatividad e innovación. Por lo tanto, para las mujeres con historia de privación de libertad la experiencia de haber realizado trabajo penitenciario se relaciona con crecimiento personal, desarrollo de habilidades interpersonales, autoconocimiento, sentido de vida, dignidad, descubrimiento de nuevas habilidades, sentimiento de utilidad y productividad.

**Palabras clave.** Competencias laborales, Orientación, inserción laboral, trabajo penitenciario, mujeres, privación de libertad.

## Tabla de Contenido

|  |      |
|--|------|
| Página de firmas   |      |
| Dedicatoria  |      |
| Agradecimientos  |      |
| Resumen  | v    |
| Tabla de contenido   | vi   |
| Índice de figuras  | viii |
| <b>Capítulo I</b>  |      |
| <b>Introducción</b>  | 1    |
| Antecedentes   | 2    |
| Justificación  | 17   |
| Planteamiento y formulación del problema de investigación                  | 20   |
| Propósito General  | 22   |
| Propósitos Específicos   | 22   |
| Alcances y limitaciones  | 22   |
| <b>Capítulo II</b>   |      |
| <b>Marco referencial</b>   | 24   |
| Competencias   | 24   |
| Sistema Penitenciario  | 29   |
| Sistema penitenciario costarricense  | 30   |
| Dirección General de Adaptación Social (DGAS)                              | 33   |
| Modalidades de atención del Ministerio de Justicia y Paz                   | 33   |
| Trabajo  | 35   |
| Trabajo penitenciario  | 37   |
| Antecedentes penales de personas que cumplen medidas penales en Costa Rica | 40   |
| Inserción social   | 41   |
| Egreso definitivo y atención postpenitenciaria                             | 46   |
| Inserción laboral de personas con antecedentes penales                     | 47   |
| Orientación y población penitenciaria                                      | 49   |



|   |     |
|---|-----|
| <b>Capítulo III</b>   |     |
| <b>Marco metodológico</b>   | 53  |
| Paradigma   | 53  |
| Enfoque   | 53  |
| Diseño  | 54  |
| Personas participantes  | 54  |
| Unidades de análisis  | 55  |
| Instrumentos  | 55  |
| Estrategias metodológicas para el análisis e interpretación de resultados | 57  |
| <b>Capítulo IV</b>  |     |
| <b>Análisis e interpretación de resultados</b>                            | 59  |
| <b>Capítulo V</b>   |     |
| <b>Conclusiones y Recomendaciones</b>                                     | 88  |
| Conclusiones  | 88  |
| Recomendaciones   | 92  |
| <b>Referencias</b>  | 95  |
| <i>Apéndices</i>  | 106 |
| <i>Apéndice A</i>   | 106 |
| <i>Apéndice B</i>   | 109 |
| <i>Apéndice C</i>   | 112 |

## Índice de Figuras

|  |    |
|--|----|
| <i>Figura 1.</i> Competencias laborales más buscadas por los empleadores según la Organización Internacional del Trabajo | 28 |
| <i>Figura 2.</i> Variables y dimensiones en el proceso de inserción laboral  | 48 |

## **Capítulo I**

### **Introducción**

El ser humano es la fuente principal de estudio de las Ciencias Sociales y disciplinas afines, por lo que a través de la historia se han realizado múltiples investigaciones enfocadas en el comportamiento de la humanidad y sus procesos de convivencia en comunidad.

Uno de los contextos que causan interés en muchos y muchas investigadoras alrededor del mundo, principalmente de aquellos formados en las Ciencias del Derecho y la Criminología corresponde a los centros penitenciarios. Desde los modelos sancionatorios o centrados en el castigo hasta los que buscan acercarse más a una formación humanista han sido insumo de dichos trabajos que han tenido como objeto de investigación el profundizar en los motivos para la comisión de delitos, los contextos o elementos que propician las conductas delictivas y cómo estas personas se integran a la sociedad una vez finalizadas sus condenas.

La presente investigación pretende trascender estas visiones e intervenciones, e integrar considerando la perspectiva de género como incide el fenómeno del trabajo penitenciario en la posterior inserción laboral de mujeres que descontaron una sentencia en un Centro de Atención Semi Institucional costarricense.

Los procesos de inserción de las mujeres con historia de privación de libertad se caracterizan por contener niveles de dificultad y vulnerabilidad distintos respecto a los hombres que se encuentran en la misma condición. Por lo tanto, estudiar el fenómeno de la inserción laboral desde la propia perspectiva de mujeres que cumplen o han cumplido procesos penales es el principal objetivo que guía esta investigación.

A continuación, se presentan el Capítulo I y II mismos que incluyen respectivamente la justificación que sustenta este trabajo de investigación seguido por los antecedentes que han llevado a la delimitación del estudio como tal. Seguidamente se hace referencia al problema y su importancia, los objetivos generales, los específicos y se mencionan los alcances y limitaciones de este estudio.

## **Antecedentes**

Debido a que existe gran cantidad de documentos, tanto a nivel internacional como en el ámbito costarricense, que hacen referencia a la temática de la inserción laboral y el trabajo de personas privadas de libertad, se destacan a continuación las principales reglamentaciones, leyes y declaraciones que son base fundamental para el presente trabajo de investigación.

Naciones Unidas (1948), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo 1 afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros y, en su Artículo 23 (inciso 1), indica que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

De igual manera, Naciones Unidas (1990), en su Declaración de los Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos, en el artículo 8, estipula que se crearán condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas y útiles que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia y al suyo propio. Asimismo, en el artículo 10, afirma que con la participación y ayuda de la comunidad y de instituciones sociales, y con el debido respeto de los intereses de las víctimas, se crearán condiciones favorables para la reincorporación del exrecluso a la sociedad en las mejores condiciones posibles.

Según las Naciones Unidas (1990) en las Reglas mínimas sobre las medidas no privativas de libertad, en el punto nueve, acerca de las medidas posteriores a sentencia, se indica en el inciso primero que: se pondrá a disposición de la autoridad competente una amplia serie de medidas sustitutivas posteriores a la sentencia a fin de evitar la reclusión y prestar asistencia a los delincuentes para su pronta reinserción social. De igual manera, el punto 10, acerca del régimen de vigilancia, menciona en el inciso uno, que el objetivo de la supervisión es disminuir la reincidencia y ayudar al delincuente en su reinserción social de manera que se reduzca a un mínimo la probabilidad de que vuelva a delinquir. Por otra parte, en el inciso cuatro de este mismo punto, destaca que se brindará a los delincuentes, cuando sea necesario, asistencia

psicológica, social y material y oportunidades para fortalecer los vínculos con la comunidad y facilitar su reinserción social.

Las personas menores de edad privadas de libertad también han sido protagonistas en la creación de leyes y reglamentos que los amparan tales como la Convención sobre los derechos del niño, las Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil, las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores, las Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad y en el caso costarricense; la Ley de Justicia Penal Juvenil. En el presente apartado se hará referencia puntual a las dos últimas mencionadas.

Las Naciones Unidas (1990) establecen las Reglas para la protección de los menores privados de libertad y, en su Capítulo IV, sobre la administración de los centros de menores, se indica respecto a la educación, la formación profesional y el trabajo en su punto 38, que todo menor en edad de escolaridad obligatoria tendrá derecho a recibir una enseñanza adaptada a sus necesidades y capacidades y destinada a prepararlo para su reinserción en la sociedad. Siempre que sea posible, esta enseñanza deberá impartirse fuera del establecimiento, en escuelas de la comunidad, y en todo caso, a cargo de maestros competentes, mediante programas integrados en el sistema de instrucción pública, a fin de que, cuando sean puestos en libertad, los menores puedan continuar sus estudios sin dificultad. La administración de los establecimientos deberá prestar especial atención a la enseñanza de los menores de origen extranjero o con necesidades culturales o étnicas particulares. Los menores analfabetos o que presenten problemas cognitivos o de aprendizaje tendrán derecho a enseñanza especial.

Asimismo, acerca de los contactos con la comunidad en general, se menciona en el punto 59 de estas mismas reglas, que se deberán utilizar todos los medios posibles para que los menores tengan una comunicación adecuada con el mundo exterior, pues ella es parte integrante del derecho a un tratamiento justo y humanitario y es indispensable para preparar la reinserción de los menores en la sociedad [...]. Bajo la misma línea de la inserción de personas menores de edad que se encuentran privadas de libertad, se destaca en el punto 67 acerca de los procedimientos disciplinarios que el trabajo será considerado siempre un instrumento de

educación y un medio de promover el respeto del menor por sí mismo, como preparación para su reinserción en la comunidad, y nunca deberá imponerse a título de sanción disciplinaria.

Como punto importante para la presente investigación, cabe indicar lo que menciona Naciones Unidas (1990) acerca de la reintegración en la comunidad, la cual afirma que todos los menores deberán beneficiarse de medidas concebidas para ayudarles a reintegrarse en la sociedad, la vida familiar y la educación o el trabajo después de ser puestos en libertad. A tal fin se deberán establecer procedimientos, inclusive la libertad anticipada, y cursos especiales. Las autoridades competentes deberán crear o recurrir a servicios que ayuden a los menores a reintegrarse en la sociedad y contribuyan a atenuar los prejuicios que existen contra esos menores. Estos servicios, en la medida de lo posible, deberán proporcionar al menor alojamiento, trabajo y vestidos convenientes, así como los medios necesarios para que pueda mantenerse después de su liberación para facilitar su adecuada reintegración. Los representantes de organismos que prestan estos servicios deberán ser consultados y tener acceso a los menores durante su internamiento con miras a la asistencia que les presten para su reinserción en la comunidad.

De acuerdo con Amador, Flores, Quintero y Salazar (2018), en Costa Rica actualmente se cuenta con la Unidad de Inserción Social del Ministerio de Justicia y Paz y su normativa técnica la cual se encarga de brindar un acompañamiento más allá de la fase de egreso para personas que recién cumplen su periodo de reclusión.

Con respecto al ámbito laboral, la Asamblea Legislativa (1943), promulga el Código de Trabajo actualizado con la Reforma Procesal Laboral, el cual afirma en el Artículo 408 del Título VIII, que todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

La Asamblea Nacional Constituyente (1949) destaca en la Constitución Política de la República de Costa Rica, en el Artículo 33 del Título IV, acerca de los derechos y las garantías

individuales, que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley No.7880 de 27 de mayo de 1999).

Consecutivamente, en el artículo 56 del Título V acerca de los derechos y garantías sociales, la Constitución Política afirma que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Por otra parte, en el Artículo 72 de este mismo Título, se hace referencia a que el Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de estos al trabajo.

En relación con los procesos que buscan promover la inserción de las personas privadas de libertad, se destaca en el Código Penal, promulgado por la Asamblea Legislativa (1970), en el Artículo 57 bis, del Título IV, acerca de las penas, que el arresto domiciliario con monitoreo electrónico es una sanción penal en sustitución de la prisión y tendrá la finalidad de promover la reinserción social de la persona sentenciada con base en las condiciones personales y sociales reguladas para la fijación de la pena. Para facilitar la reinserción social de la persona sentenciada, las autoridades de ejecución de la pena promoverán la educación virtual a distancia mediante el uso del Internet.

En materia de derechos y deberes; el Poder Judicial (1971) emite el Reglamento sobre derechos y deberes de los privados y privadas de libertad y, en su artículo 15, se refiere al derecho a la educación y al trabajo, indicando que todo privado o privada de libertad tendrá derecho a la educación, a recibir capacitación para el trabajo y a que se le asigne un trabajo, sin más limitaciones que las derivadas de su situación personal e institucional.

La Asamblea Legislativa (1996), promulga la Ley de Justicia Penal Juvenil y, en el capítulo primero, del Título I, acerca de las disposiciones generales, se afirma en el artículo 7 que serán principios rectores de esta Ley, la protección integral del menor de edad, su interés superior, el respeto a sus derechos, su formación integral y la reinserción en su familia y la sociedad. El Estado, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y las comunidades, promoverá tanto los programas orientados a esos fines como la protección de los derechos e intereses de las víctimas del hecho.

En concordancia, se destaca finalmente en el Capítulo III sobre la ejecución y control de las sanciones con su artículo 133 el cual indica que la ejecución de las sanciones deberá fijar y fomentar las acciones sociales necesarias que le permitan al menor de edad, sometido a algún tipo de sanción, su permanente desarrollo personal y la reinserción en su familia y la sociedad, así como el desarrollo de sus capacidades.

El Poder Ejecutivo (2016) en la Reforma al reglamento técnico del sistema penitenciario, menciona en su Artículo 4 que las funciones del Consejo Técnico Interdisciplinario son: a) definir el plan de acciones inmediatas para las personas privadas de libertad indiciadas y apremiadas, así como el Plan de Atención Técnica para las personas sentenciadas y, b) realizar la revisión y adecuación del Plan de Atención Técnica de las personas puestas a la orden del Instituto Nacional de Criminología, según los criterios técnicos y los plazos establecidos.

El egreso, de acuerdo con el artículo 20 de la Reforma al reglamento técnico del sistema penitenciario (2016), indica que todo movimiento de egreso implica: a) verificación de la legalidad del egreso, b) identificación de la causa del egreso, c) verificación de la identidad de la persona que egresa, d) entrega de pertenencias que requiera según sea traslado interno de corta duración, traslado interno definitivo, o libertad y e) comunicación inmediata del egreso a la autoridad que lo solicitó u ordenó (sea traslado interno, externo o libertad) y a la autoridad institucional correspondiente.



Haciendo referencia al tema del trabajo, la inserción de personas privadas de libertad y, principalmente las expectativas de estas personas con respecto a su futuro se mencionan a continuación los principales hallazgos encontrados desde diversas disciplinas como lo son la Sociología, la Criminología, la Política Criminal, el Derecho, la Economía, la Pedagogía y Psicopedagogía, la Sociología, la Psicología y la Orientación.

A nivel internacional, desde el área de la Sociología, se ha encontrado el trabajo de Gibert, Alós, Martín y Miguélez (2009) titulado “¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción?: un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña”, realizado en el Centre de Recerca de la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universidad Autònoma de Barcelona el cual consistió en una investigación de alcance descriptivo que se realizó con personas privadas de libertad de entre 18 y 79 años de edad que trabajan en las nueve cárceles existentes en Cataluña, en el año 2016.

El trabajo mencionado partió de la hipótesis de que el trabajo y la adquisición de un oficio contribuyen a la reinserción laboral y, con ello, a la futura inserción social de los presos; y cuantos más medios ponga el sistema penitenciario en esta cuestión, mejor cumplirá con la función que la sociedad le encomienda. De acuerdo con Gibert, Alós, Martín y Miguélez (2009) las personas privadas de libertad perciben el trabajo dentro de prisión como algo importante para adquirir nuevos conocimientos que les sean útiles en el futuro y, por ende, en su reinserción profesional. Asimismo, destacan que el trabajo cualificado genera mayores expectativas y confianza con vistas a la futura reinserción social; sin embargo, otros privados de libertad que realizan trabajos no cualificados apuntan también a estas expectativas.

Con este estudio se concluye que actualmente los trabajos cualificados son escasos en los centros penitenciarios, por lo que es necesario que se desarrollen más ofertas de este tipo, esto por lo que representa aprender profesiones más cualificadas en las expectativas de reinsertarse laboralmente de personas que se encuentran privadas de libertad.

Desde esta misma disciplina, Martín, Alós, Gibert y Miguélez (2009) por medio de una investigación realizada en Cataluña con personas privadas de libertad (92% representado por

población masculina) pertenecientes a la clase trabajadora, con bajos niveles de estudio, bajas cualificaciones profesionales y salarios bajos antes de ingresar al sistema penitenciario, con el objetivo de analizar las orientaciones de la política de reinserción laboral de los reclusos a través de la socialización en el trabajo que éstos llevan a cabo en los talleres productivos de las cárceles de Cataluña encontraron que la percepción que tienen estas personas respecto al trabajo es que éste les ayuda a su posterior reinserción social.

Según el estudio realizado por Martín, Alós, Gibert y Miguélez (2009) alrededor de un 40% de las personas privadas de libertad asumen el trabajo con una actitud de beneficio hacia la reinserción y consideran que éste les será útil para el futuro. De igual manera, la muestra entrevistada asume que el trabajo que realizan actualmente les será de mucha ayuda para conseguir otro al quedar en libertad, envían a sus familias una parte del dinero que ganan, creen que el trabajo les permite tener un estilo de vida en prisión diferente a los que no tienen un trabajo y están “desocupados”, hacen una valoración muy satisfactoria de su trabajo y participan en actividades culturales y deportivas.

En una investigación exploratoria realizada desde el área de la Psicología en Montevideo, Uruguay, por Techera, Garibotto y Urreta (2012) con el objetivo de conocer la percepción de las personas privadas de libertad y sus hijos sobre el vínculo afectivo y las condiciones en que éste ocurre en la visita carcelaria, se concluyó que respecto a las expectativas de reinserción de los privados de libertad a partir de los vínculos familiares establecidos, se podría afirmar que la relación de éstos con sus parejas e hijos(as) significa para la mayoría de ellos la única relación con el exterior. También, esta investigación mostró resultados que afirman que con frecuencia los padres de familia privados de libertad tienen expectativas de reinserción por su rol de paternidad y por evitar que sus hijas repitan una situación similar a la que están atravesando ellos.

Un trabajo realizado en el área de la Economía por Barreiro (2012) en Galicia, España con el objetivo de estudiar el tipo de puestos de trabajo conseguidos y analizar las dificultades más significativas que han encontrado personas privadas de libertad sostiene que aquellos reclusos que tienen buenas expectativas futuras en el mercado de trabajo tienden a reincidir

menos, contrastado con los que tienen bajas expectativas laborales; quienes reinciden con mayor facilidad y aún más si tienen problemas de adicción a las drogas.

Bajo esta misma línea, Barreiro (2012) cita a Mones, Artiles, Lobo y Badia quienes afirman que el trabajo dentro de prisión es beneficioso para la persona privada de libertad debido a que éste les proporciona dinero para sí mismos y sus familias y les ayuda a normalizar su vida en prisión, aspecto que mejora sus expectativas de reinserción.

En Ecuador Benítez (2012) realizó un trabajo de investigación de Derecho con el objetivo de describir la realidad de la inserción laboral de las personas que han cumplido una sanción penal, remitiendo a estudiar dicha realidad dentro del centro de rehabilitación. Por medio de una metodología no experimental, se logró conocer mediante este trabajo que la rehabilitación actualmente no se halla diseñada para permitirle a la persona privada de libertad que se reincorpore a la sociedad, además, según Benítez (2012), hace falta demostrar que estas son personas de bien y que merecen una nueva oportunidad para poner en práctica los conocimientos que han adquirido dentro del Centro.

Desde esta misma disciplina, se llevó a cabo un trabajo elaborado por Martínez (2013) el cual buscaba exponer de forma general las muchas dificultades con las que cuentan las personas exreclusas para acceder al mercado laboral, y en el caso en que acceden en qué condiciones lo hacen y cuáles son sus características más relevantes.

Un hallazgo de este trabajo que resulta importante para la presente investigación indica que uno de los factores a nivel individual que mayor incidencia tienen en la posterior reinserción corresponde a la motivación del propio individuo, ya que éste debe querer cambiar y reinsertarse, puesto que de lo contrario todas las actividades que se realicen no tendrán resultados positivos.

Se logró conocer también en ese mismo año una investigación descriptiva desde el área de la Pedagogía, realizada en España por Añaños (2013) con el objetivo de analizar los niveles educativos alcanzados por las mujeres presas como rasgo característico de partida y su

incidencia en diferentes situaciones previas a la reclusión y al afrontamiento de posibilidades educativas y laborales en prisión, y de estudiar las autopercepciones y valoraciones sobre su futuro, tras el cumplimiento de condena. El estudio fue realizado a lo largo de cuarenta y dos centros y la muestra fue de 538 mujeres privadas de libertad, quienes representan, según la investigación, aproximadamente el 15% de la población total femenina penitenciaria de dicho país.

Entre los principales hallazgos encontrados en este estudio se destaca que las autopercepciones de las mujeres privadas de libertad acerca de la utilidad y las posibilidades futuras de inserción laboral tras la formación recibida en prisión, en relación con los aprendizajes y competencias adquiridas, son muy altas. Sin embargo, según Añaños (2013), estas expectativas tan altas no se mantienen, puesto que la reinserción social y especialmente la laboral, conlleva exclusiones.

Otro trabajo de investigación sociológica realizado en Cataluña por Fernando, Alós, Jódar y Miguélez (2014) con el objeto de analizar cómo los expertos y, sobre todo las personas que han sido reclusas perciben el proceso de inserción laboral tras la obtención de la libertad definitiva afirma que el nivel educativo, la formación ocupacional y la experiencia de trabajo condicionan de manera importante la inserción laboral.

De acuerdo con Fernando, Alós, Jódar y Miguélez (2014), las personas con historia de privación de libertad con más credenciales educativos y experiencia laboral poseen más y mejores recursos para la reinserción; sin embargo, aspectos como la edad, el estigma de la prisión y la desconexión con el mercado laboral acotan sus posibilidades de conseguir un trabajo acorde con sus expectativas.

Una de las conclusiones de esta investigación que resulta importante para el presente trabajo corresponde a que más allá de las diferencias de género, edad o etnia; el trabajo posterior a la recuperación de la libertad tiene relación con la trayectoria laboral previa a ingresar a prisión, es decir, para quienes el mundo laboral había sido un asunto difícil, tienen por delante un reto mucho mayor.

Desde el área de la Criminología, Padrón (2014) realizó una investigación en Tenerife, España, con una muestra de personas privadas de libertad representada por 49 varones y 5 mujeres en condición de condenados, caracterizados en su mayoría por ser de nacionalidad española y tener entre 20 y 50 años. El estudio se planteó por objetivo analizar las expectativas de desistimiento y de reinserción en internos en prisión, para ello se evaluó el desarrollo de las narrativas de cambio y los factores transicionales a través de la entrevista narrativa y, por otra parte, se utilizó la entrevista motivacional para conocer aspectos motivacionales de estas personas.

De acuerdo con los principales hallazgos encontrados en este trabajo, Padrón (2014) afirma que las personas que llevan de dos a cinco años dentro del sistema penitenciario son los que menos expectativas tienen y, también menciona que probablemente los que se encuentran en etapas intermedias de la condena sienten cierto nivel de desesperanza o incertidumbre sobre su futuro ya que lo ven muy lejano.

Otro aspecto que aporta insumos para la presente investigación consiste en lo relacionado al área del autoconocimiento de las personas privadas de libertad, ante lo cual Padrón (2014) destaca que el tener un perfil profesional claro facilita en estas personas el sentimiento de realización personal y profesional, además que es una vía de inclusión social y el individuo se siente más capaz de alejarse del delito y desarrollar un proyecto de vida convencional.

Un estudio realizado desde esta misma disciplina por Gil (2014) el cual, partiendo de la base de que el desistimiento delictivo, además de ser una decisión personal, viene influenciado por factores sociales, se centró en cómo influyen las percepciones subjetivas del individuo en su voluntad de desistir. La investigación se llevó a cabo con 70 internos de entre 21 y 79 años del Centro Penitenciario de Tarragona, España, con el fin de conocer qué factores influyen más en la probabilidad de desistimiento futuro y con eso la no reincidencia de los encuestados.

Los resultados de la investigación afirman que las altas expectativas de reinserción podrían venir dadas por el rechazo mayoritario a permanecer o volver a entrar en prisión, sin

embargo, según Gil (2014) faltaría comprobar en un futuro, cuantos de los individuos estudiados desisten de la delincuencia y retoman sus vidas de forma prosocial. Por otra parte, el autor considera oportuno seguir investigando acerca del fenómeno de la estigmatización y cómo este puede afectar en la reincidencia de las personas que ya han cumplido condenas.

Huertas, Sotelo, López, Bolívar y Camargo (2015) realizaron en Colombia una investigación de tipo descriptivo-exploratorio, desde el área de la Criminología, con el objetivo de conocer la percepción frente al regreso a la libertad en una muestra de internos e internas condenados en doce establecimientos carcelarios y penitenciarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), y explorar las expectativas y los temores frente al regreso a la libertad.

Los resultados de este estudio son importantes para la presente investigación tomando en consideración lo expuesto por Huertas, et al. (2015) quienes destacan que las altas expectativas relacionadas con la futura libertad se mantienen si las personas privadas de libertad perciben aspectos positivos con respecto al trabajo y más aún si sus redes de apoyo social están fortalecidas, lo cual reduce sus niveles de temor. En relación con lo mencionado anteriormente, según este estudio, estas percepciones se relacionan con los procesos de tratamiento que reciben los individuos en los centros o establecimientos donde se pueda tener la participación en programas educativos, y además de ello contar fuera de este lugar con personas que les permitan conseguir un empleo adecuado de acuerdo con las necesidades que cada uno requiere.

Huertas et al. (2015) concluyen que el tema de las expectativas, percepciones y temores de las personas privadas de libertad frente al regreso a la libertad ha sido poco abordado, sin embargo, reafirman la importancia del aporte que este puede hacer en el diseño y desarrollo de programas de atención que brinden un apoyo integral tanto al recluso como a su familia, red de apoyo y comunidad.

En lo que respecta a las Ciencias de la Educación, se destaca un trabajo de investigación realizado en España. El trabajo llevado a cabo por Fabra, Heras, Gómez y Homs (2016) en la Facultad de Educación de la Universidad de Barcelona sobre la efectividad del Programa de

Reinserción de Reclusos en el marco del REINCORPORA afirma que sólo por medio de una atención integral y centrada en la persona es viable el acompañamiento a la inserción laboral, esto debido a que la inserción no solo consiste en adquirir y desarrollar competencias técnicas sino que también resultan importantes elementos como la motivación, las relaciones interpersonales, el autoconcepto y/o habilidades que solo pueden ser abordados de manera integral, para ser analizados de manera eficaz y en concordancia con las necesidad globales del mercado.

En el marco de los Derechos Humanos y la Cultura de Paz se realizó una investigación con el objetivo de identificar las expectativas y la percepción de inclusión sociolaboral de un desmovilizado privado de la libertad. El estudio estuvo a cargo de Moscoso (2017) y fue presentado en la Pontificia Universidad Javeriana en Santiago de Cali, Colombia.

Por medio de un estudio de caso realizado con un masculino de 45 años, privado de la libertad en un Establecimiento Penitenciario del Justicia y Paz en Colombia, se concluye según Moscoso (2017) que una de las causas más recurrentes para que ocurra el fenómeno de la reincidencia corresponde a la discriminación laboral que sufren los sujetos infractores de la ley que han sido condenados a prisión.

Uno de los resultados a los que llega Moscoso (2017) con su trabajo de investigación, es precisamente que la persona privada de libertad tiene una percepción incierta acerca de su futuro, porque a pesar de que haya cursado una carrera profesional considera que no tiene oportunidades de vinculación legal laboral y conoce de otros ex privados de libertad que no han logrado ubicarse laboralmente por lo que la desesperanza aumenta.

En lo que respecta al ámbito nacional, una investigación de tipo fenomenológica realizada por profesionales de Orientación: Álvarez, Blanco y Ramírez (2012), se planteó por objetivo conocer los factores que determinan el proceso de reconstrucción del proyecto de vida de cinco hombres adultos egresados de los centros de adaptación social de Costa Rica: La Reforma, San Sebastián, La Marina y San Ramón.

Por medio de esta investigación se logró conocer que la cultura influye en el comportamiento y en los hábitos de las personas privadas de libertad (experiencia de prisionalización), aspecto que obstaculiza sus procesos de reconstrucción del proyecto de vida y con esto su reinserción a la sociedad.

Otro de los hallazgos encontrados en este trabajo y que sustentan la presente investigación consiste en que, de acuerdo con Álvarez, Blanco y Ramírez (2012) el trabajo no solo tiene una connotación económica, sino moral, ya que éste dignifica al ser humano, le permite sentirse reconocido por su labor y reafirmarse como un ser productivo que aporta al bien común. Siendo así, algunos participantes de esta investigación consideran y afirman que el trabajo que realizan es el medio para obtener la confianza perdida por parte de otras personas.

Posteriormente, desde el área de la Psicología, se encuentra el trabajo de Baltodano y Márquez (2014), el cual fue realizado en el Centro de Atención Institucional de Liberia, Costa Rica y se planteó como objetivo detectar la presencia de ideación suicida en privados de libertad y diseñar una propuesta psicoeducativa de prevención ante la presencia de ideas intrusivas y repetitivas de auto daño, desde el enfoque Cognitivo-Conductual.

De acuerdo con Baltodano y Márquez (2014) la reinserción a la sociedad constituye una gran preocupación para los privados de libertad, principalmente por los estereotipos que la sociedad posee hacia estas personas. De esta misma manera, se ha encontrado que los que poseen ideación suicida se centran en las dificultades que implica el salir de prisión, han perdido la confianza en sus propias habilidades y tienen una autoimagen disminuida (inadecuada), aspectos que les conlleva a visualizar su futuro de forma catastrófica.

Relacionado con lo mencionado anteriormente, una tesis de licenciatura en Psicología presentada por Delgado (2014) en la Universidad de Costa Rica cuyo objetivo general consistió en explorar las percepciones que tienen las personas con experiencia de privación de libertad acerca del proceso de inserción laboral y los programas de inserción propuestos por el sistema penitenciario costarricense encontró que la hoja de delincuencia es vista por las personas privadas de libertad como el máximo instrumento de criminalización y estigmatización social



que perpetúa su condición jurídica durante largos periodos. Asimismo, en este mismo estudio se logró conocer que esta población percibe y enfrenta un marcado prejuicio social contra los privados de libertad, los cuales son vistos por la sociedad como delincuentes eternos; aspecto que les cierra oportunidades de acceso laboral.

De acuerdo con Delgado (2014) las capacitaciones brindadas en los centros carcelarios de Costa Rica se encuentran desactualizadas en relación con el perfil del mercado laboral actual, el cual se rige por el desarrollo tecnológico. De igual manera, en esta investigación se concluye que los privados de libertad ven la necesidad de que el Estado costarricense tome un papel primordial en los asuntos relacionados con la inserción de la población penal, ya que actualmente el sistema es desordenado y despreocupado respecto a la realidad que deben enfrentar ellos y ellas de forma individual.

Por otra parte, un estudio de Orientación realizado por Acuña, Barboza, Quirós y Rodríguez (2015) con población penitenciaria, el cual buscaba analizar el desarrollo del proyecto de vida familiar de seis padres privados de libertad que se encontraban en la etapa de adultez intermedia en el Centro de Atención Institucional La Marina (San Carlos, Costa Rica), afirma que la familia es un pilar fundamental para que los reclusos no desistan de sus proyectos de vida y, además se logra conocer que estos afirman que de no haber sido por que ingresaron al Centro no habrían tomado la decisión de plantearse metas y realizar cambios en sus vidas.

Asimismo, un trabajo de investigación en Psicología realizado por Amador, Flores, Quintero y Salazar (2018) el cual se llevó a cabo bajo una metodología fenomenológica en el Centro de Atención Institucional Jorge Debravo en Cartago, Costa Rica, indagó a 16 privados de libertad de género masculino, seis profesionales que tuvieran más de un año de experiencia laborando en el área penitenciaria y un empresario que tuviera más de un año laborando en una empresa con personas privadas de libertad.

Por medio de este estudio se logró conocer que la mayoría de las personas privadas de libertad cuentan con un bajo nivel de alfabetización y quienes tienen estudios superiores quedan desactualizados al no poder ejercer la profesión para la cual se prepararon previo ingreso a

prisión. Asimismo, según Amador, Flores, Quintero y Salazar (2018), los componentes psico sociolaborales que determinan el proceso de inserción de las personas privadas de libertad parte de ciertos elementos individuales tales como las características socioemocionales, las competencias técnicas y las relacionadas con el desarrollo social en su lugar de trabajo. Por otra parte, se hace especial énfasis a la voluntariedad de cambios como una de las principales competencias a desarrollar.

Con respecto al papel de las y los profesionales de Orientación, Amador, Flores, Quintero y Salazar (2018) afirman que su función es de suma importancia para el desarrollo y progreso del trabajo penitenciario, ya que este departamento se encarga de dar seguimiento al plan de atención de cada persona privada de libertad en lo que respecta al ámbito laboral y, recomiendan por su parte al Departamento de Adaptación del Ministerio de Justicia y Paz, coordinar el trabajo conjunto entre el programa de inserción social y las futuras empresas de inserción.

## **Justificación**

La Orientación se caracteriza por su flexibilidad para atender, desde la prevención, el desarrollo y el compromiso social, diversas problemáticas que se presentan dentro de los contextos en los cuales se desempeñan las personas profesionales con formación en esta disciplina. Los Centros penitenciarios corresponden a uno de los espacios de intervención profesional en contextos particulares, con características específicas en los cuales laboran orientadores quienes se encargan de promover un desarrollo integral a esta población mediante diversidad de modalidades (individual, colectiva, grupal).

Tomando en consideración que la mayor parte de las investigaciones que se han realizado desde la Orientación y que abordan este tipo de población se han enfocado principalmente en el género masculino, resulta sumamente necesario trabajar desde una perspectiva de género que se enfoque en la realidad de las mujeres que se encuentran cumpliendo condena o que ya la han finalizado en las diferentes modalidades de privación de libertad con las que cuenta actualmente el Ministerio de Justicia y Paz (Centros de Atención Institucional, Centros de Atención Semi-Institucional, Centros de Atención en Comunidad, Centros de Atención a la población Penal Juvenil, Centros de Atención a mujeres sujetas a sanción penal y las Unidades de Atención Integral).

La población femenina privada de libertad corresponde a un colectivo que si bien, es mucho menor desde el punto de vista cuantitativo, comparado con el masculino, resulta una minoría que ha ido transformándose en un creciente y constante aumento tanto a nivel nacional como internacional. De acuerdo con el Ministerio de Justicia y Paz (2017) al mes de setiembre del año 2017 se contabilizaban 2.717 mujeres en la población penitenciaria costarricense, mientras que para esta misma fecha había una totalidad de 33.328 masculinos.

Conocer cómo el trabajo que realizan las mujeres que cumplen condena dentro de un Centro penitenciario incide positiva o negativamente en su futura inserción social y laboral aporta a la praxis de la labor orientadora en función del rol que desempeñan estas y estos profesionales en los procesos de formación dentro del Centro, así como en los procesos de egreso y post penitenciarios.

De la misma manera, el presente trabajo da pie a un proceso de reflexión para las y los profesionales de los equipos interdisciplinarios respecto a la formación y el trabajo que se imparte actualmente en los Centros que albergan población penitenciaria femenina. De acuerdo con Antony (2017) la prisión en América Latina significa un espacio discriminador y opresivo para las mujeres y afirma que no se está utilizando una perspectiva de género, lo cual se evidencia en regímenes duros, largas condenas, alta proporción de detenidas no condenadas, mal estado de las instalaciones, falta de atención y tratamientos médicos especializados, terapias basadas en trastornos calificados como "nerviosos", escasa o nula capacitación laboral y pocas actividades educativas y recreativas.

Resulta un reto para la Academia y para el Ministerio de Justicia y Paz replantearse cómo se están llevando a cabo los procesos de inserción social y, principalmente, los relacionados con la inserción laboral de las mujeres que poseen antecedentes penales ya que estas sin duda al salir del Centro se enfrentarán a un contexto complejo y que resulta determinante al momento de emplearse.

De acuerdo con el Ministerio de Justicia y Órganos Adscritos (2016) para el año 2016 el porcentaje de personas sentenciadas realizando actividades laborales fue de un 66,8% de las personas ubicadas en los programas institucional y Semi-Institucional, logrando así la participación de 10,128 personas. Este alcance obedece al incremento de personas privadas de libertad en el Programa de Atención Semi Institucional, que se deriva de la política de desinstitucionalización, en la cual contar con una fuente laboral es un requisito para ser ubicado en el programa.

Tanto el trabajo remunerado que realizan las personas privadas de libertad dentro de los Centros penitenciarios, así como la formación previa y la aprendida en el Centro, condicionan de manera importante el tipo de trabajo al cual es posible acceder al salir de prisión. Desde esta perspectiva, el Consejo Nacional de Rectores (2017) en su segundo informe del Estado de la Justicia indica que el 65% de las mujeres que se encuentran privadas de libertad se dedicaban a labores domésticas no remuneradas antes de entrar a prisión y destaca que en ambos sexos

predominan niveles de escolaridad muy bajos (el 58% tiene primaria completa o incompleta, un 28% secundaria incompleta y un 4% son analfabetas).

Ante un mercado laboral que apuesta cada vez más por las Tecnologías y el manejo de al menos un segundo idioma; es verdaderamente importante generar espacios de formación laboral dentro de los centros penitenciarios que ofrezcan las habilidades y herramientas necesarias para generar mayores expectativas respecto a lo que se podría esperar en un futuro a nivel laboral. Siendo así, el presente estudio aporta a la disciplina un insumo preliminar y actualizado sobre la manera en que las mujeres privadas de libertad perciben el trabajo y las experiencias dentro de prisión y cómo estos podrían contribuir en su inserción laboral una vez finalizada la pena.

La Orientación se concibe como una intervención para lograr unos objetivos determinados enfocados preferentemente hacia la prevención, el desarrollo humano y la intervención social (Bisquerra, 2006, p.10). Partiendo de este concepto, el presente estudio apunta a un acercamiento a la realidad de la población femenina privada de libertad y las expectativas que tienen respecto a su futuro laboral que cuenta con la particularidad de encontrarse en un Centro de Atención Semi-Institucional en el cual permanecen de lunes a viernes y tienen la oportunidad de quedarse en su hogar los sábados y domingos.

Finalmente, el presente trabajo de investigación pretende impulsar nuevas investigaciones con población penitenciaria femenina que, desde la Orientación, genere nuevos aportes teóricos y prácticos para el quehacer de esta disciplina en el contexto costarricense.

### **Tema o problema y su importancia**

Las personas privadas de libertad y quienes poseen antecedentes penales se enfrentan a diario con elementos que dificultan una inserción social real y en equidad como por ejemplo conseguir un empleo y salario que sean dignos y que les permitan tener una adecuada calidad de vida; este fenómeno ha sido investigado desde diversos ámbitos profesionales.

El hecho de que la mayor parte de investigaciones que han indagado al respecto abarquen por lo general las percepciones desde el género masculino representa una invisibilización del fenómeno de la inserción laboral desde el ámbito femenino, por lo que se considera importante abordar el fenómeno desde la perspectiva de las mujeres que cumplen o han cumplido una condena.

Un elemento importante sobre la mujer privada de libertad tiene que ver con que esta sufre una doble problematización en cuanto a vulnerabilidad social y laboral se refiere; primero, por lo que significa socialmente ser mujer (débil, frágil, madre, sumisa, situada en una posición debajo que la del hombre, disparidad salarial por género, etc.) y segundo, por cargar con la etiqueta social de haber cometido un delito, lo cual conlleva al estigma que genera esta condición a nivel laboral. Sumado a esto, se pueden considerar otros aspectos que vulneran aún más su condición como lo pueden ser la clase social y la descendencia étnica.

La inserción laboral es uno de los principales indicadores de que la persona ha logrado insertarse en mayor o menor medida nuevamente a la sociedad, sin embargo, es de resaltar que el mismo término ha sido punto de críticas al resaltar que la persona de cierto modo al ingresar al sistema penitenciario queda excluida de la sociedad y al salir debe realizar esfuerzos por conseguir reinsertarse de nuevo. Por lo tanto, conocer desde la percepción de la propia persona privada de libertad resulta esencial para comprender su propio proceso de inserción a la sociedad por medio del trabajo.

A nivel latinoamericano y nacional existe una deficiencia de trabajos enfocados en la mujer privada de libertad y sus procesos de inserción laboral una vez que abandonan el sistema penitenciario. De acuerdo con Antony (2017), los trabajos y la formación profesional impartida

dentro de los sistemas penitenciarios están dirigidos a aprender a coser, planchar, cocinar, limpiar, confeccionar pequeñas artesanías y tomar cursos de modistería, por lo que, esto significa una total despreocupación institucional y social respecto a lo que demandan las empresas empleadoras que les esperan cuando salgan en libertad; pues pocas de estas actividades les permitirán subsistir de manera independiente. Asimismo, el hecho de que el Estado costarricense no genere las condiciones de inserción laboral óptimas representa una gran problemática para las mujeres que han concluido procesos penales y luchan por insertarse a una sociedad patriarcal y capitalista que limita aún más las posibilidades de abandonar la conducta delictiva y conseguir trabajo.

Desde esta perspectiva, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿cómo las competencias laborales, desarrolladas por medio del trabajo penitenciario, favorecen los procesos de inserción laboral de mujeres con experiencia de privación de libertad?

## **Propósitos**

**Propósito general.** Analizo las competencias laborales desarrolladas por medio del trabajo penitenciario que favorecen los procesos de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad.

### **Propósitos específicos**

1. Identifico las competencias laborales que desarrollan las mujeres con historia de privación de libertad por medio del trabajo penitenciario.
2. Indago la experiencia de mujeres con historia de privación de libertad que han realizado labores de trabajo penitenciario durante el cumplimiento de su pena.
3. Describo la manera en que las competencias laborales que desarrollan las mujeres con historia de privación de libertad, por medio de labores de trabajo penitenciario, favorecen sus procesos de inserción laboral.

## **Alcances y Limitaciones**

El presente estudio es de alcance descriptivo por cuanto pretende conocer con mayor profundidad como incide el trabajo penitenciario en los procesos de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad.

Esta investigación pretende generar nuevos conocimientos por medio de la práctica acerca del rol que poseen las personas profesionales de la Orientación en los procesos de formación e inserción laboral de las personas que se encuentran privadas de libertad; específicamente mujeres. Partiendo de esta premisa, el estudio busca generar espacios de auto crítica y dialogo respecto a la promoción de más investigaciones de este tipo, así como de la reflexión sobre los principales retos que posee el sistema penitenciario costarricense respecto a esta población.



Mediante este trabajo se busca conocer también cómo el trabajo penitenciario genera, desde cierta perspectiva, expectativas sobre el futuro laboral de las mujeres que se encuentran cumpliendo actualmente una condena.

Una limitación que podría presentar el presente estudio corresponde al acceso a entrevistas por parte de las personas participantes debido a que algunas de ellas están aún cumpliendo pena bajo la modalidad Semi Institucional y por ende sus días fuera del Centro son solo sábado y domingo.

## **Capítulo II**

### **Marco Referencial**

El fenómeno del trabajo penitenciario y las competencias laborales de mujeres que han cumplido medidas penales es un tema amplio que, en términos generales podría explicarse mediante los siguientes postulados teóricos.

#### **Competencias**

El concepto de “competencia” fue planteado por David McClelland en 1973, como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo, Trujillo (1999).

De esta forma, las competencias han sido definidas por su relación con el éxito laboral de una persona en su campo laboral, de esta forma, Boyatzis (1982) se refiere al termino de competencia como una característica personal que está causalmente relacionada con el éxito que logra tener un individuo en un puesto de trabajo.

Por su parte, Le Boterf (2001) define competencia como una construcción a partir de una combinación de recursos como el conocimiento, el saber hacer, las cualidades o aptitudes, pero también de recursos del ambiente que son movilizados para lograr un desempeño determinado.

Mitrani y otros, citados por Gil (2007), refieren que, al considerar las competencias, resulta relevante las características y los comportamientos de las personas que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo, es decir, analizar las competencias de una persona implica no sólo indagar sobre sus rasgos psicológicos, sino que los comportamientos observables son lo principal. Estos comportamientos se considera a su vez que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades.

Tomando en consideración las diversas definiciones alrededor del término de competencias, es notable que existe una estrecha relación entre las características personales propias del autoconocimiento y las competencias, por lo que, “las competencias están

relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo, de tal manera que los motivos, los rasgos de carácter, el concepto de uno mismo y los conocimientos permiten predecir unas conductas concretas que a su vez predicen el desempeño.” (Hooghiemstra, citado por Gil, 2007, p.85).

De acuerdo con la OIT el concepto generalmente aceptado del término competencias laborales se 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.” (OIT, 2012, párr. 1)

De esta misma forma, la OIT (2014) se refiere a las competencias de empleabilidad, las cuales define como:

Competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (p.10)

Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) se entiende competencia “como la capacidad demostrada por una persona de aplicar conocimiento, habilidades y actitudes para completar exitosamente actividades laborales con un estándar de desempeño definido según lo esperado en un entorno laboral real.” (p.13)

Las experiencias laborales que pueda tener una persona recobran mucha más importancia que las pruebas psicométricas al momento de evaluar las competencias, por lo que, las competencias están estrechamente relacionadas con hechos observables y comprobables más allá de algo cuantificable por medio de datos estadísticos.

Una clasificación que es ampliamente reconocida y que estandariza de manera sencilla todas las competencias existentes es la categorización de la Organización Internacional del

Trabajo, quien clasifica tres tipos de competencias; *básicas*, *específicas* y *genéricas*. A continuación, una descripción de cada una de ellas:

1) **Competencias básicas**; se refieren a las adquiridas en el nivel preescolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años).

2) **Competencias genéricas**; son adquiridas en el período escolar y en la práctica de un oficio sirven para cualquier actividad profesional, son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos.

3) **Competencias específicas**; son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida OIT (2003).

Para la presente investigación se han tomado en cuenta las seis competencias laborales que, de acuerdo con la OIT (2020) son las más buscadas por los empleadores hoy en día y que, resultan fundamentales para el mundo del trabajo en el siglo XXI.

**Manejo de las emociones.** Para Mayer y Salovey (citados por Extremera y Fernández, 2005), esta competencia se refiere a la capacidad de regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. Sus indicadores de conducta, según la OIT, son los siguientes:

- Conoce sus intereses, fortalezas, habilidades y áreas de mejora tanto en el ámbito personal como laboral.
- Conoce sus propias emociones y las circunstancias en las que las experimenta.
- Aplica principios de la inteligencia emocional para vincularse con los demás.
- Aplica principios de la inteligencia emocional para resolver situaciones problemáticas.

**Comunicación eficiente y eficaz.** Para la Organización Internacional del Trabajo (2020), esta competencia tiene que ver con expresar verbal, no verbalmente y por escrito, diversos propósitos comunicacionales, de acuerdo con la situación y el contexto. Sus indicadores de conducta, según la OIT, son los siguientes:

- Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicacionales, utilizando un lenguaje coherente con el contexto.
- Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicacionales, respetando reglas de ortografía, gramática y con un lenguaje coherente con el contexto.
- Se expresa no verbalmente, con movimientos, manejo del espacio, acento, tono y entonación de la voz, coherente con el objetivo comunicacional, el mensaje y el contexto.

**Trabajo en equipo.** Para la OIT (2020), esta competencia tiene que ver con trabajar colaborativamente en tareas que se orientan al cumplimiento de objetivos comunes. Sus indicadores son los siguientes:

- Respetar roles y funciones asignadas en el equipo.
- Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos de su equipo.
- Cumple con las tareas que le han sido asignadas en el equipo.
- Genera espacios de confianza y compromiso entre los integrantes del equipo.

**Resolución de problemas.** Para la OIT (2020), esta competencia se relaciona con la capacidad de un individuo para representar un problema y reestructurarlo, para su solución. Sus indicadores son los siguientes:

- Reconoce la presencia de problemas e identifica posibles causas.
- Busca y selecciona información útil para la resolución de problemas.
- Implementa acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.

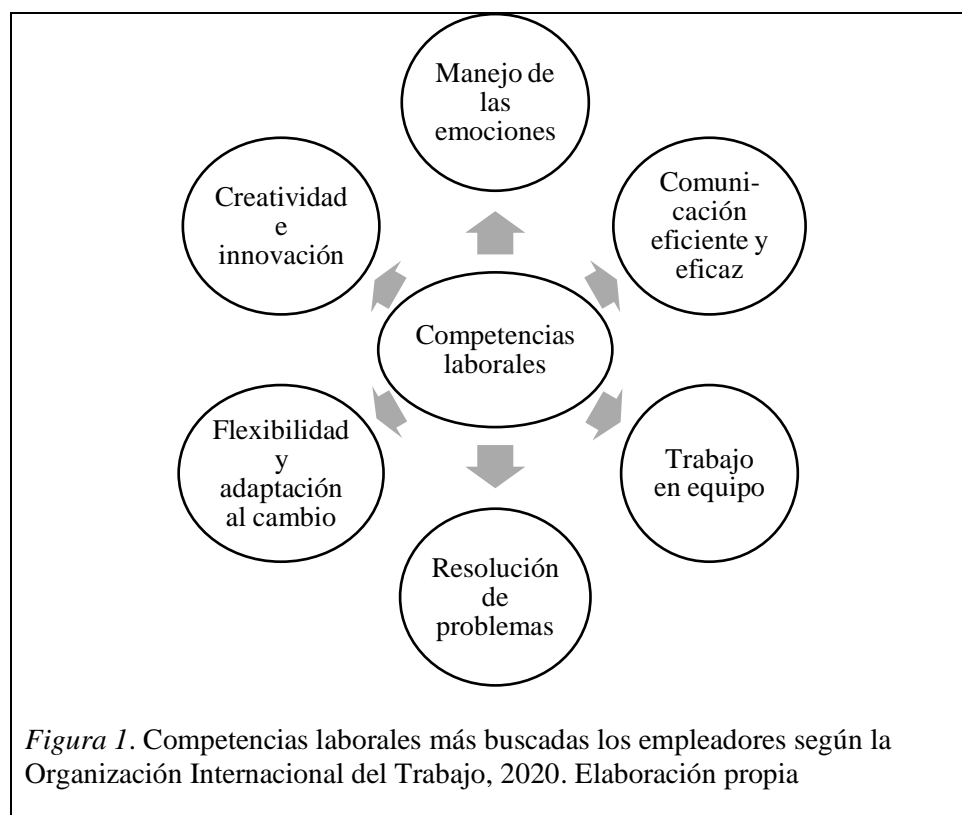
**Flexibilidad y adaptación al cambio.** Reconocer situaciones que requieren una conducta distinta y responder oportunamente con la conducta esperada (OIT, 2020). Los indicadores de esta competencia se describen a continuación:

- Analiza y evalúa los propios esquemas mentales que operan sobre hechos, personas, situaciones, etc.
- Identifica nuevas conductas necesarias para responder a situaciones de cambio.
- Flexibiliza y adapta sus comportamientos de acuerdo con necesidades de su entorno.

**Creatividad e innovación.** La Organización Internacional del Trabajo (2020) define esta competencia como la capacidad para adaptar o generar soluciones y servicios nuevos, anticipándose a los requerimientos de grupos específicos o de la sociedad en general. Sus indicadores son:

- Explora su potencial creativo para obtener mayor provecho en las distintas dimensiones de su vida.
- Descubre oportunidades para la innovación y de este modo producir mejoras que impliquen mayor eficiencia en sus actividades.
- Concreta las ideas innovadoras que surgen como producto del proceso creativo y del descubrimiento de oportunidades.

De esta forma, las competencias laborales que se abarcan en el presente documento de investigación se muestran en la figura 1:



## **Sistema Penitenciario**

Los sistemas penitenciarios han sido fenómeno de investigaciones realizadas desde muchas áreas disciplinares. A pesar de ello, su esencia se ha mantenido y sus fines siguen siendo, sin mucha distinción, los mismos que tenían hace aproximadamente cientos de años cuando fueron creados los primeros centros penitenciarios en el mundo (castigo, protección para la sociedad, rehabilitación y reinserción de la persona privada de libertad, retención física, entre otros).

El Sistema Penitenciario es definido por Jinesta (1940) como aquellos medios penales por los cuales se busca la corrección de la persona que delinque basándose en la privación de su libertad (p.20). Rico, Salas, Gutiérrez, y Cruz (1988) al referirse al sistema penitenciario indican que la investigación criminológica ha demostrado que la cárcel ha fracasado como medida reparadora del daño causado por el delito y también como método resocializador capaz de prevenir y reducir la reincidencia. Asimismo, afirman que el tratamiento puede ser eficaz si la administración penitenciaria determina el tipo de intervención que conviene más a cada categoría de condenados y de situaciones.

Los sistemas penitenciarios deben garantizar el debido cumplimiento de los derechos humanos de las personas que se encuentran reclusas. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2010) indica que, para asegurar una gestión humanitaria de los sistemas penitenciarios, es preciso que las políticas y la legislación nacionales respeten las diversas normas internacionales adoptadas para garantizar la protección de los derechos humanos de los reclusos y que el tratamiento dispensado a ellos esté dirigido a garantizar, con carácter prioritario, su reinserción social. Entre otros muchos documentos internacionales y regionales, cabe destacar:

- Las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos
- El Conjunto de Principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión
- Las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores (Reglas de Beijing)

- Las Reglas para la protección de los menores privados de libertad
- El Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley

Por otra parte, con respecto a la finalidad de los centros penitenciarios, Guido y Castillo (2013) mencionan que estos han ido evolucionando a través de la historia según su finalidad. Desde esta perspectiva, destacan que ha pasado de ser un simple medio de retención para el que esperaba una condena, a ser una condena en sí misma y, en algunos países (principalmente los democráticos), “un medio que tenía, como objetivo, el proteger a la sociedad de aquello que pudiera resultar peligroso para ella, a la vez que se intentaba su reinserción, pero también podía ser utilizado como un medio de presión política en momentos difíciles”. (Guido y Castillo, 2013, p.49).

**Sistema penitenciario costarricense.** El Sistema Penitenciario Costarricense es el “conjunto de aspectos normativos, técnicos y científicos organizacionales, funcionales, que caracterizan el quehacer de los centros penitenciarios, mediante la Dirección General de Adaptación Social le corresponde la administración de las penas privativas de libertad” (Ministerio de Justicia y Paz, 2013, p.36). Siendo así, es por medio de las distintas acciones que desarrollan las instancias que conforman el sistema penitenciario costarricense que se ejecutan las penas de prisión correspondientes a cada caso.

Según el Ministerio de Justicia y Paz (2018) la evolución de los sistemas penitenciarios en Costa Rica ha presentado y presenta actualmente un fuerte vínculo con las expresiones criminológicas, penales y penitenciarias desarrolladas especialmente en Europa o en Estados Unidos. “Esta vinculación se expresa en la presencia de elementos arquitectónicos, cuerpos normativos, propuestas teórico-conceptuales, sustentadas en las diferentes realidades histórico-políticas y corrientes de pensamiento criminológico de esas realidades”. (Ministerio de Justicia y Paz, 2018, p.13)

Guido y Castillo (2013) describen de manera puntual el orden cronológico de cambios y modificaciones que ha presentado el sistema penitenciario costarricense hasta el año 2000. Algunos de los hechos más importantes en este proceso de elaboración histórica son:



1832: Lugar de Castigo para Mujeres en Matina

1841: Primer Código Penal

1873: Vigencia de la pena de muerte en Costa Rica

1873: Creación del Presidio San Lucas que dejara de funcionar en julio de 1991

1874: Abolición de la Pena de Muerte por el Gobierno de Tomás Guardia

\*1874-1977: San Lucas uno de los centros penales en mayor abandono humano, se violaron los derechos de cercanía de la familia. Se obligó a realizar trabajos forzados. Por años se les ató a grilletes con peso de hasta 10 kilos, Además, se encerraba en calabozos bajo tierra. Este lugar se llegó a conocer como La isla de los hombres solos.

1880: Aprobación del Código Penal

1893: Código Penal Suizo, donde se origina el Código de Procesamientos Penales

1906-1979: Penitenciaría Central más conocida como la vergüenza nacional por las atrocidades que allí se cometían y las condiciones infrahumanas que vivían los internos. El penal tenía capacidad para 480 internos, pero llegó a tener 2000.

1941: Aprobación del Código Penal

1948: Abolición del Ejército en Costa Rica por el Gobierno de Don José Figueres Ferrer

1952: 18 de junio, apertura de la cárcel de Mujeres del Buen Pastor bajo la tutela de religiosas.

En 1985 esta cárcel queda en manos de Adaptación Social.

1953: 17 de Setiembre Creación del Consejo Superior de Defensa Social que deja de funcionar en 1967, ley 1636.

1953: Ley de Defensa Social

1960: Se crea la Ciudad de los Niños presidida por el sacerdote de origen francés, Padre Medina.

1967: Génesis del concepto de Subsistema de Admisión Penitenciaria Nacional, impulsado por el Estado a finales de los años 70s e inicios de los 80s, incluía Plan de Reforma Integral de las Plantas Físicas (Planificación, construcción y equipamiento).

1970: 4 de abril se promulga el Nuevo Código Penal, a partir de la crisis penitenciaria, en el Gobierno de Don José Figueres Ferrer que entra en vigor a partir de

1971: Decreto 4589 (tipo para América Latina)

1971: Apertura del Centro Penitenciario la Reforma

1971: Constitución Comité técnico del Consejo Superior de defensa Social: Reforma Penitenciaria y Clasificación de Internos

1971: 6 de abril Creación de la Dirección General de Adaptación Social en sustitución del Consejo Superior de Defensa Social. Ley 1419.

1971-2001: Centro de Rehabilitación de la Reforma, cárcel para personas de mayor peligrosidad con un récord de crímenes. Este lugar a través de los años se ha convertido en un lugar de crímenes, violaciones, asesinatos y de mucha peligrosidad. Tiene capacidad para 1000 internos, pero ha llegado a tener 2200.

1981-2001: Unidad de Admisión de San Sebastián. Se creó para recibir aquellas personas que son indiciadas, la cual duraría 30 días máximo. Tiene capacidad para 450 internos.

1973: Diciembre, Aprobación del Código de Procesamiento penales.

1975: Se establece la Escuela de Capacitación Penitenciaria.

1977: 22 de mayo Apertura del Centro Nacional de Diagnóstico.

1978: Se define la política penitenciaria en materia de procesados. Lic. Elizabeth Odio Benito (recinto de tratamiento de detenidos, reivindicación y contraventores denominándolos Unidades de Admisión).

1979: Se inaugura el Centro para mujeres menores Amparo Zeledón.

1979: Subsistemas de Admisión del Sistema penitenciario Nacional, concepto desarrollo regional en provincias y otras zonas. Gobierno del Lic. Rodrigo Carazo Odio, siendo ministra de Justicia la Lic. Elizabeth Odio Benito.

1980: Primer convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social. A partir de esta fecha los internos tendrán áreas de Salud.

1981: 3 de julio Apertura de la Unidad de Admisión de San José- San Sebastián

1986: Por primera vez La Unidad de Admisión y Adaptación Social acepta la participación en la solución de problemas por parte de los reclusos.

1991: 23 de agosto se aprobó el reglamento de Visita Conyugal por el Consejo Técnico

1993: Segundo Convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social

2000: La Sala IV dicta sentencia judicial contra el Penal de San Sebastián por la sobrepoblación y condición infrahumana. Actualmente se le conoce como una bodega de seres humanos pues ha llegado a una sobre población del 300% hasta 1500 personas, esta cárcel carece de condiciones físicas, no tiene buena ventilación ni mobiliario; no cuenta con espacios ni de recreación ni de educación. (p.61)

**Dirección General de Adaptación Social (DGAS).** La Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social fue promulgada en el año 1971 por la Asamblea Legislativa como una dependencia del Ministerio de Justicia. De acuerdo con la Asamblea Legislativa (1971), los fines de la DGAS son los siguientes:

- a) La ejecución de las medidas privativas de libertad, dictadas por las autoridades competentes
- b) La custodia y el tratamiento de los procesados y sentenciados, a cargo de la Dirección General
- c) La seguridad de personas y bienes en los Centros de Adaptación Social
- d) La investigación de las causas de la criminalidad
- e) La recomendación de las medidas para el control efectivo de las causas de la criminalidad
- f) El asesoramiento de conformidad con la ley a las autoridades judiciales
- g) Hacer las recomendaciones pertinentes en caso de tramitación de gracias y beneficios de acuerdo con el diagnóstico criminológico
- h) Coordinar los programas de la Dirección relacionados con la prevención del delito y su tratamiento con instituciones interesadas en este campo
- i) Proponer los cambios o modificaciones que la práctica señale a la presente estructura legal
- j) Estudiar y proponer todo lo que se relacione con los planes de construcciones penitenciarias
- k) Resolver y ejecutar los demás que le correspondan por ley.

De acuerdo con el Reglamento orgánico y operativo de la DGAS, promulgado en el Decreto Ejecutivo 22198 (1993), el Instituto Nacional de Criminología está conformado por las secciones técnicas de Orientación, Psicología, Supervisión técnica y Seguridad.

**Modalidades de atención del Ministerio de Justicia y Paz.** El Ministerio de Justicia y Paz ha ido expandiendo la manera en que las personas que deben cumplir medidas penales, así como aquellas que se encuentran en condición de indiciadas y apremiadas son reclusas.

Actualmente se cuenta con Centros de Atención Institucional, Centros de Atención Semi Institucional, Centros de Atención en Comunidad, Centros de Atención a Población Penal Juvenil, Centros de Atención a Mujeres Sujetas a Sanción Penal y Unidades de Atención

Integral. Además, se cuenta con la Unidad de Atención a Personas con Dispositivos Electrónicos y la Unidad de Inserción Social.

Según el Decreto Ejecutivo N° 22198 (1993) en el nivel Institucional se implementan todas aquellas acciones y estrategias dirigidas a los privados y privadas de libertad que se encuentran ubicados y ubicadas en centros de mayor contención, por requerir, dadas sus características, su segregación transitoria de la sociedad. En el Nivel Semi Institucional se implementan todas aquellas acciones y estrategias dirigidas a los privados y privadas de libertad que por sus características son atendidos en modalidades caracterizadas por la participación del sujeto en comunidad. En el nivel de Atención en Comunidad se desarrollan todas aquellas acciones y estrategias institucionales que permiten la atención del privado y privada de libertad por las instituciones de la comunidad y por ella misma; este nivel deberá tener cobertura nacional y para ello se crearán las oficinas técnicas que se requieran. La atención a los niños, niñas y adolescentes se brinda en cuatro subniveles, a saber: a) Subnivel de ingreso y referencia, b) Subnivel de Atención Institucional, c) Subnivel de Atención Semi Institucional y d) Subnivel de Atención en Comunidad.

El Poder Ejecutivo (2013) mediante el decreto 38139 emite y crea el Programa Nacional de Atención a mujeres sujetas a sanción penal y reforma el decreto ejecutivo N° 22198 "Reglamento Orgánico y Operativo Dirección General Adaptación Social". Se define en el artículo 53 de este documento al Programa Nacional de Atención a Mujeres Sujetas a Sanción Penal como la unidad técnica y administrativa de la Dirección General de Adaptación Social encargada de brindar atención particularizada a las mujeres sujetas a sanción penal, de acuerdo con criterios técnicos y al principio de no discriminación. Este programa tiene competencia conformada por diversos centros penitenciarios y oficinas, de acuerdo con criterios técnicos y de atención a las mujeres sujetas a sanción penal y está vigente en Costa Rica desde el año 2014.

En Costa Rica actualmente se cuenta con tres Centros de Atención Penitenciaria con población femenina los cuales son:

- Centro de Atención Institucional Vilma Curling Rivera.
- Centro de Atención Institucional de Liberia, Módulo Mujeres.
- Centro de Atención Semi Institucional La Mujer.

De acuerdo con datos del Informe Estadístico Anual 2021 publicado por el Ministerio de Justicia y Paz (2022), para diciembre del año 2021 se contabilizó una totalidad de 1.073 mujeres sentenciadas, de las cuales 360 se encontraban en el nivel de Atención Institucional, 408 se encontraban en Centros de Atención Semi Institucional, 160 en Centros de Atención en Comunidad, 6 en Penal Juvenil y 139 en modalidad de Mecanismos Electrónicos.

Respecto a las actividades remuneradas que ejercían las mujeres privadas de libertad al cabo del 2021 cabe destacar que en el CAI Vilma Curling Rivera 138 mujeres contaban con una ocupación laboral remunerada dentro del Centro, en el CAI Liberia Mujeres 4 y en cuanto al CASI La Mujer el total fue de 52, esto para un total de 194 mujeres. (Ministerio de Justicia y Paz, 2022)

El Centro de Atención Semi Institucional La Mujer cuenta con una panadería donde 25 mujeres privadas de libertad elaboran, empaacan y se encargan de la logística de envío de repostería para el resto de los centros penitenciarios del país.

## **Trabajo**

El concepto de trabajo ha sido ampliamente estudiado y conceptualizado de acuerdo con las dimensiones políticas, contextuales y globales, mismas que son dinámicas y dificultan una definición universal. Naciones Unidas (2017), por su parte, reconoce que el trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; además, es la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.

Por otra parte, según la Organización Internacional del Trabajo (2004), el trabajo consiste en un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las personas. Asimismo, el empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (Organización Internacional del Trabajo, 2004, párr.1)

Pereira (2004) realiza una aproximación a la definición de trabajo propuesta por Super, quien cita a Herr y Cramer (1992, p. 66) y señala:

El perseguir un objetivo valioso para uno (aunque sólo sea para sobrevivir) y deseado por otros; dirigido y consecutivo, que requiere de esfuerzo. Podría ser compensado (trabajo remunerado) o no compensado (trabajo voluntario o por distracción). El objetivo puede ser el disfrute intrínseco del trabajo mismo, la estructura dada a la vida por el trabajo, el apoyo económico que hace posible, o la recreación que permite. (p. 26)

Desde esta perspectiva, el trabajo puede ser visto como una actividad en la que el ser humano se emplea de manera remunerada o voluntaria y que favorece su sentido de productividad y a la vez su sentido de vida por medio de lo que obtiene.

Ante la dificultad y ambigüedad del concepto de trabajo, surge de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2003) en el año 1999 el término trabajo decente en la Memoria del director general de la OIT a la 87.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo y los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer. En la citada memoria del director general se estudian a fondo cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Desde esta perspectiva, el concepto de trabajo decente se ha venido ampliando y ha sido utilizado en numerosos textos en los últimos años.

La definición más precisa sobre el trabajo decente la expresa la Organización Internacional del Trabajo (2004) de la siguiente manera:

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (párr.2).

El trabajo, desde este punto de vista, debe ser analizado más allá de si se cuenta con él o no. Debe ser garante del cumplimiento de los derechos humanos fundamentales y no puede incluir formas de discriminación por características personales inherentes al individuo.

**Trabajo penitenciario.** Como parte de las estrategias para apoyar a las personas privadas de libertad en su proceso de inserción a la sociedad se ha implementado el trabajo penitenciario, mismo que también ayuda a disminuir la condena de estas personas según sea el caso. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2008) promulga los principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas y en su principio XIV se refiere al tema del trabajo penitenciario.

De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2008) toda persona privada de libertad tiene derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo, y a recibir una remuneración adecuada y equitativa por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de los condenados, estimular e incentivar la cultura del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad. En ningún caso el trabajo tendrá carácter aflictivo.

Asimismo, los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos deberán aplicar a los niños privados de libertad todas las normas nacionales e internacionales de

protección vigentes en materia de trabajo infantil, a fin de evitar, particularmente, la explotación laboral y garantizar el interés superior de la niñez.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2008) menciona que los Estados miembros promoverán, en los lugares de privación de libertad, de manera progresiva y según la máxima disponibilidad de sus recursos, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional; y garantizarán el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados, para lo cual fomentarán la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada.

De acuerdo con el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1998) el trabajo penitenciario ha sido central para la filosofía penitenciaria desde el siglo XIX y tradicionalmente, es una de las actividades principales en los centros penitenciarios. Sin embargo, resulta una tarea difícil, si no imposible, ofrecer trabajo a tiempo completo a todos los privados de libertad que hay en prisión. Aunado a esto, cabe mencionar que el trabajo forzado está claramente prohibido por Naciones Unidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1998) en su manual de buena práctica penitenciaria se refiere al trabajo como un proceso de entrenamiento y destaca:

En la realidad, muchos presos tienen poca o ninguna experiencia de empleos lucrativos y a menudo carecen de habilidades empleables. Cuando el trabajo disponible fuera de la prisión está limitado en variedad y el desempleo es alto, el trabajo en prisión puede otorgar oportunidades para aprender un oficio. Aun si no se le pueden dar garantías de empleo después de la salida, es importante para el desarrollo personal. (p.135)

Respecto a las funciones del trabajo penitenciario o trabajo carcelario, la Organización Internacional del Trabajo (2011) destaca la función educativa (aprendizaje de la estructuración del tiempo de la vida cotidiana, pautas de autodisciplina, pautas colectivas, entre otros aprendizajes importantes para la inserción social de las personas privadas de libertad), también



menciona que el trabajo dentro de los Centros disminuye la posibilidad de inestabilidad emocional de las personas privadas de libertad; al disminuir el ocio colabora en reducir la conflictividad entre los reclusos y reclusas; además puede ser importante para generar valores que vinculen esfuerzo y recompensas monetarias, lo que es fundamental para lograr una autonomía individual; mejora la autoestima, entre otras.

Por otra parte, desde la perspectiva de la política penitenciaria, una función básica del trabajo es “ocupar y estructurar el tiempo y la vida cotidiana de los presos. Por lo tanto, el trabajo puede ser conceptualizado en el ámbito penitenciario como un instrumento de control disciplinario que juega un papel importante en la construcción de cierto orden social.” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p.14)

Un aspecto que llama la atención sobre este asunto corresponde a que, según la Organización Internacional del Trabajo (2011), a pesar de que las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos de la Organización de las Naciones Unidas (1990) hacen referencia en múltiples oportunidades al trabajo de las personas privadas de libertad, las recientes Reglas de las Organización de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas (2011) y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes no contienen ninguna referencia expresa al trabajo de las reclusas.

Al respecto, cabe mencionar lo que indica Naciones Unidas (2011) en su regla número 40 para el tratamiento de las reclusas, la cual afirma únicamente que los administradores de las prisiones elaborarán y aplicarán métodos de clasificación centrados en las necesidades propias del género y la situación de las reclusas, a fin de asegurar la planificación y ejecución apropiadas e individualizadas de programas orientados a su pronta rehabilitación, tratamiento y reinserción social. Sin embargo, el tema del trabajo penitenciario femenino no es definido legalmente en este documento.

El trabajo que realizan las personas privadas de libertad en los Centros se considera relevante en el proceso de inserción social debido a que “favorece el desarrollo personal, de capacidades, habilidades y sentido de responsabilidad durante la ejecución de la pena,

propiciando la adquisición de hábitos laborales, además de que contribuye al descuento de la pena, de acuerdo con el artículo 55 del Código Penal” (Ministerio de Justicia y Órganos Adscritos, 2016, p.12).

En el caso costarricense, Chan y García (2003) se refieren al trabajo en el ámbito penitenciario y hacen énfasis en que el derecho al trabajo presenta distintos matices debido a que según consideraciones de la Sala Constitucional se trata de una actividad que simultáneamente favorece la resocialización de la persona condenada. Es por esto por lo que, siguiendo a Chan y García (2003), en el sistema progresivo se consideró que la persona privada de libertad tenía la obligación de incorporarse primero al proyecto laboral interno, para luego avanzar hacia proyectos laborales externos, de modo que cuando el sujeto no había agotado esta instancia se consideró que era la propia actitud del imputado de no cumplir con sus responsabilidades laborales dentro del Centro la que le impide la autorización laboral fuera de él. Sin embargo, posteriormente “la Sala expresó un criterio diverso, en tanto mediante el uso de conceptos contradictorios [...] sostuvo que el “interno empleado” no es un trabajador porque no está acuciado por la necesidad de trabajar para poder alimentarse o alojarse, como sí ocurre con los trabajadores libres.” (Chan y García, 2003, p.158). Asimismo, se menciona que la naturaleza del trabajo penitenciario no debe ser la sobrevivencia, sino más bien debe ser parte de un plan rehabilitador.

Rodríguez (2005) afirma que en América Central muchas mujeres privadas de libertad buscan trabajo en los establecimientos penales para seguir solventando económicamente a sus familias y en particular a sus hijos e hijas. Asimismo, se constata el poco acceso de las mujeres privadas de libertad a las actividades laborales y educativas como parte de la dinámica penitenciaria en dicha región.

### **Antecedentes penales de personas que cumplen medidas penales en Costa Rica**

La Asamblea Legislativa (2016) en la Reforma de la Ley del Registro y Archivos Judiciales de 1982 (N° 6723) reformó su artículo 11 indicando que el Registro Judicial cancelará los asientos de las personas sentenciadas luego del cumplimiento de la pena, atendiendo los siguientes parámetros:

- a) Inmediatamente después de cumplida la condena impuesta, cuando la pena sea inferior a tres años o por delitos culposos.
- b) Un año después de cumplida la condena impuesta, cuando la pena sea entre tres y cinco años.
- c) Tres años después de cumplida la condena impuesta, cuando la pena sea entre cinco y diez años.
- d) Cinco años después de cumplida la condena impuesta, cuando la pena sea de diez años en adelante.
- e) Diez años después de cumplida la condena impuesta, cuando la pena sea por delitos tramitados bajo el procedimiento especial de crimen organizado, según el artículo 2 de la Ley N.º 8754, Ley contra la Delincuencia Organizada, terrorismo, delitos sexuales contra menores de edad, homicidio calificado, feminicidio y delitos contra los deberes de la función pública.
- f) En los casos de delitos cometidos por una persona en condición de vulnerabilidad y con familiares dependientes, el juez o la jueza de ejecución de la pena valorará la cancelación de los asientos una vez cumplida la pena impuesta, con excepción de los delitos tramitados o bajo la tramitación del procedimiento especial de crimen organizado, según los términos de la Ley contrala Delincuencia Organizada, terrorismo, delitos sexuales contra menores de edad, homicidio calificado, feminicidio y delitos contra los deberes de la función pública.

De acuerdo con la Reforma de la Ley del Registro y Archivos Judiciales, emitida por la Asamblea Legislativa (2016), si la solicitud de certificación de juzgamientos se hace para fines laborales, de conformidad con los incisos s e) y ñ) del artículo 13 de esta ley, el Registro Judicial de Delincuentes del Poder Judicial únicamente consignará en dicha certificación las existencias de los juzgamientos referidos en el inciso e) del presente artículo."

### **Inserción social**

Mayormente conceptualizado como reinserción social, el término de inserción social explica de una manera menos revictimizadora y en términos positivos el proceso en que las personas ex privadas de libertad consiguen formar parte nuevamente de la fuerza laboral de un país, así como de la ciudadanía en general. "El término «resocialización» es una expresión que, fuera del marco sistémico carece de contenido semántico y su uso equívoco se confunde en una

multiplicidad de ideologías «re» (readaptación, reinserción, reeducación, re-personalización, etcétera) que, en definitiva, pretenden que la prisión puede mejorar algo.” (Bardazano, Corti, Duffau y Trajtenberg, 2015, p.35).

Villagrán (citado por Ahumada y Grandón, 2015) menciona que este concepto posee al menos tres perspectivas relacionadas con lo normativo, lo institucional y lo teórico. Con respecto a lo normativo es relevante el tema valórico, en el que el objetivo es aceptar a la persona que ha infringido la ley nuevamente en la sociedad, lo institucional hace referencia a la prestación de servicios para que la persona pueda volver a integrarse a la comunidad y, desde la perspectiva teórica, se enfatiza el carácter bidireccional del proceso en el cual el sujeto se integra a la sociedad, la cual entrega las facilidades para llevar a cabo este retorno.

Otras formas de conceptualizar la inserción social tienen que ver, según Atahualpa y Ávila (2004), con la especificación de la vida civil, pues este término es utilizado de manera amplia para designar procesos que buscan un giro a favor de cánones sociales por parte de quienes han estado en situaciones diferentes a las socialmente establecidas, de exclusión o marginalidad. Asimismo, según Castro (citado por Atahualpa y Ávila (2004), Insertar designa el acto de incluir, dar cabida, introducir o adherir e indica que el prefijo “re” introduce al nombre que precede una diversidad de matices y de efectos posibles “al marcarlo como movimiento hacia atrás o al señalarlo como intensificación ya que habla de volver a lo anterior. Esto implica que el paso dado no es hacia delante sino hacia atrás, lo cual es fundamentalmente un reconocimiento de un mejor momento en el estado anterior” (Atahualpa y Ávila, 2004, p.27).

Desde la perspectiva del espacio y el tiempo, la reinserción social contiene significaciones distintas las cuales pueden ser interpretadas según la condición de libertad de la persona que los utilice. Ahumada y Grandón (2015), haciendo referencia a la reinserción social desde la delimitación espacial del individuo, mencionan:

La reinserción social divide la vida de los internos en dos espacios: un espacio extrapenitenciario y un espacio intrapenitenciario. En el espacio extrapenitenciario se encuentra el mundo, la calle, donde los internos pretenden salir nuevamente, y donde

están su familia, su historia, amigos, etc. Mientras que en el espacio intrapenitenciario se encuentran las rutinas y actividades intrapenitenciarias y el sentido de prisionización. El interno será evaluado dentro del penal en post de la vida de afuera de éste. (p.90)

Asimismo, desde la perspectiva temporal de la reinserción social, Ahumada y Grandón (2015) afirman que la persona privada de libertad en el pasado era una persona que estaba afuera (en la calle), que no se adaptaba a la sociedad y presentaba conductas antisociales. En el presente, es una persona que debe demostrar que está adaptando buen comportamiento y que está cambiando y, finalmente, la reinserción social plantea que en el futuro la persona privada de libertad se capacite, nivele sus estudios, cambie su forma de ver la vida y deje de delinquir para que logre adaptarse nuevamente.

De acuerdo con Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

La inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” (Fournet, 1993, pp 352, citado en Pelayo 2012).

Pelayo (2012) la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad. (p.17-18)

Los procesos de inserción laboral, comprendidos en términos de itinerarios, suelen variar según el contexto social y personal de los individuos. Sin embargo, el cumplimiento de sus fases es necesario para que el proceso pueda tener resultados adecuados.

En la presente investigación se hará énfasis al itinerario de inserción laboral que lleva a cabo en España por medio del programa Reincorpora. El programa Reincorpora de Fundación “La Caixa” (sf), partiendo de un itinerario de inserción sociolaboral pactado con la persona privada de libertad participante, se estructura en un conjunto de módulos o fases de intervención:

1. Selección: abarca las acciones destinadas a elegir a las personas que participarán en el programa, en virtud de un proceso normalizado y previamente definido.
2. Posicionamiento ante el empleo: hace referencia a las actuaciones dirigidas a acompañar a los participantes en el proceso de desarrollo personal y profesional, trabajando desde y para la persona. En el marco de esta fase se desarrollan tanto acciones individuales como grupales.
3. Formación y prácticas profesionales no laborales: incluye acciones formativas destinadas a mejorar la formación del participante, combinando formación en competencias transversales y teórica con la realización de prácticas no laborales en la empresa ordinaria, lo que permite, entre otros aspectos, a los participantes demostrar lo aprendido en el aula y acercarse al mundo empresarial.
4. Servicios a la comunidad: consiste en la preparación y realización, por parte de los participantes, de un servicio solidario que responde a las necesidades de la comunidad.
5. Búsqueda activa de empleo e inserción laboral: alude a las acciones individuales y grupales de orientación sociolaboral, destinadas a enseñar, apoyar y acompañar al participante en el proceso de la búsqueda activa de empleo y en la integración y el mantenimiento del puesto de trabajo.

Conviene puntualizar, que estas fases no necesariamente se desarrollan en todos los itinerarios y tampoco son consecutivas en el tiempo, sino que se van dando en virtud de las necesidades de planificación y del propio participante. En el caso de la fase de selección, sí tiene lugar en todas las modalidades del programa.

Asimismo, cabe destacar que este es un itinerario llevado a cabo por medio de un ente externo al Centro Penitenciario y no precisamente por el departamento técnico de este.

El Ministerio de Justicia y Paz (2021) por su parte, presentó en agosto del 2021 el “Modelo de Inserción Sociolaboral para la Población Penitenciaria”, una estrategia que busca unificar y potenciar el trabajo y la capacitación en el sistema penal del país.

El Modelo de Inserción Sociolaboral presentado por el Ministerio de Justicia y Paz (2021) señala:

Este modelo fortalecerá los esquemas de inserción social promovidos a través de los centros penitenciarios, pues contempla entre sus componentes educación formal y desarrollo de capacidades, consolidación de ofertas de empleo y empresariedad, acceso a estructura básica y productiva, procesos de modernización mediante la inclusión de la tecnología en la capacitación y formación, así como la apuesta institucional con miras a la sustentabilidad desde los procesos de inserción social. (párr.6)

Como metas del Modelo de Inserción Sociolaboral para la Población Penitenciaria, se encuentran:

- Contribuir a la disminución de la reincidencia delictiva.
- Dotar de herramientas a las personas privadas de libertad para potenciar su inserción sociolaboral.
- Convertir el enfoque-sociolaboral en un eje para los modelos de atención en los diferentes modelos de atención del sistema penitenciario.
- Aumentar el número de personas matriculadas en la oferta de educación formal.
- Incrementar la cantidad de proyectos agrícolas, industriales, pecuarios y de infraestructura tendientes a ser autosustentables, desarrollados por las distintas instancias del sistema penitenciario y que requieran mano de obra de personas privadas de libertad.
- Acelerar la construcción de alianzas con empresas u organizaciones públicas o privadas para generar opciones de ofertas de empleo y promover emprendimientos productivos.

**Egreso definitivo y atención postpenitenciaria.** El egreso definitivo (artículo 19), según la Reforma al Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario, decretada por el Poder Ejecutivo (2016), implica un proceso dirigido a preparar a la persona sentenciada para la libertad. De previo a autorizar el egreso definitivo la Dirección del Centro, o quien ésta designe deberá revisar el Sistema de Información de la Administración Penitenciaria a fin de comprobar que la persona privada de libertad no esté a la orden de una autoridad judicial competente o del Instituto Nacional de Criminología por otras causas. La Dirección del Centro, o quien ésta designe, registrará el egreso en el Sistema de Información de la Administración Penitenciaria de forma inmediata, así como la cancelación de la causa que descontaba.

El procedimiento para el egreso de la persona que se encuentre privada de libertad (artículo 20) implica, según el Poder Ejecutivo (2016), a) verificación de la legalidad del egreso, b) identificación de la causa del egreso, c) verificación de la identidad de la persona que egresa, d) entrega de pertenencias que requiera según sea traslado interno de corta duración, traslado interno definitivo, o libertad, e) comunicación inmediata del egreso a la autoridad que lo solicitó u ordenó (sea traslado interno, externo o libertad) y a la autoridad institucional correspondiente. Además, cuando la persona que egresa esté indiciada o condenada por algún delito relacionado con violencia sexual o doméstica, se debe informar su puesta en libertad a la Fuerza Pública de la comunidad donde esta reside y donde reside la víctima.

Con respecto a la atención post penitenciaria, el Ministerio de Justicia y Paz (2016) detalla que, a mediados del año 2016, este mismo Ministerio propuso la creación de una Unidad de Inserción Social (UIS), cuyo objetivo es procurar que las personas que egresan del Programa de Atención Institucional cuenten con medios, mecanismos, recursos, información y alternativas que disuadan la reincidencia delictiva.

La Dirección General de Adaptación Social y su funcionamiento se define a continuación:

Es la institución estatal a la cual, según lo establece su ley de creación y otras disposiciones legales, le compete la custodia, la ubicación y la atención técnica de las personas sujetas a penas y medidas privativas de libertad, así como la atención de las



que se encuentran con beneficios y medidas alternativas en sustitución de la pena de prisión otorgadas por el Instituto Nacional de Criminología y por las autoridades judiciales. Por ende, le corresponde la atención de una población caracterizada por la diversidad de sus condiciones y de la dinámica institucional que genera. (MJP, 2016, párr.1).

**Inserción laboral de personas con antecedentes penales.** Las personas que han cumplido medidas penales son más vulnerables al desempleo y la discriminación laboral que las que no han pasado por estos procesos. Larrauri y Jacobs (2011) mencionan que la discriminación laboral con base en los antecedentes penales es una cuestión político-criminal controvertida debido a que esto implica una afectación de derechos civiles y excluir a esas personas indefinidamente del mercado laboral, como sucede en algunos estados norteamericanos, implicaría la imposición de una pena con frecuencia mucho más grave de la merecida.

Por otra parte, aseguran Larrauri y Jacobs (2011), la discriminación laboral por tener antecedentes penales pone de manifiesto una importante preocupación de política social, ya que, de un lado, hay un interés en que las personas que han cumplido su condena puedan reintegrarse a la sociedad, pero de otro lado, las y los empresarios tienen un interés legítimo en descartar a los aspirantes o trabajadores poco fiables, deshonestos y peligrosos.

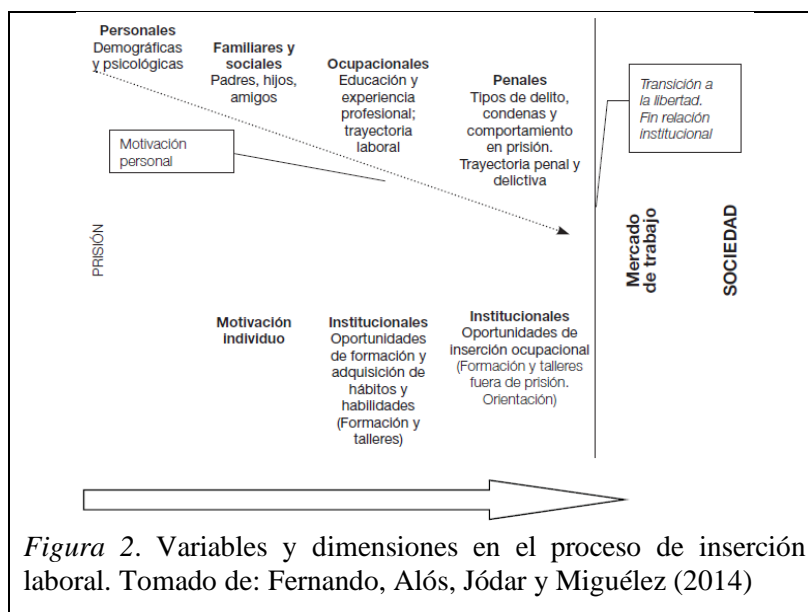
Desde esta perspectiva, es claro que las personas que han pasado por el sistema penal tienden a encontrarse en una situación de precariedad en el mundo laboral (Rovira, 2017). Sin embargo, existe una mayor vulnerabilidad cuando a esto se le suman factores como el género, la clase social y la etnicidad. Haciendo énfasis en el primer factor, la población femenina que ha cumplido medidas penales sufre una condición aún más drástica para la inserción laboral aunado a si estas no cuentan con formación profesional cualificada o experiencia laboral.

Naciones Unidas (2011) mediante la promulgación de las Reglas para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas no Privativas de la Libertad para las Mujeres Delincuentes (Reglas de Bangkok), destaca en su regla número 47 que, tras su puesta en libertad, se les prestará apoyo suplementario a las mujeres que requieran ayuda psicológica, médica, jurídica y práctica, en cooperación con los servicios comunitarios, a fin de asegurar que su reinserción social tenga

éxito. Sin embargo, se deja de lado la importancia del acompañamiento y seguimiento en términos de vinculación laboral para poder verdaderamente asegurar su inserción social.

De acuerdo con Rodríguez (2005), en la mayoría de los países que conforman América Central no existen programas de ayuda postpenitenciaria que apoyen a la mujer al momento de recuperar su libertad. Asimismo, para el caso costarricense, Rodríguez (2005) indica que las actividades laborales desarrolladas por las privadas de libertad no son suficientes ni adecuadas para una adecuada reinserción social y la mayoría de las mujeres que trabajan no reciben salario.

Fernando, Alós, Jódar y Miguélez (2014) aportan un esquema sobre los elementos que están inmersos en los procesos de inserción laboral de personas privadas de libertad (figura 2) donde se visualiza que aspectos tanto personales, familiares, ocupacionales, penales, la motivación, oportunidades de formación y ocupaciones son clave para la transición a la libertad y posterior empleabilidad.



En el ámbito costarricense, el Ministerio de Justicia y Paz tiene la función de Desarrollar programas conducentes a perfeccionar los medios, procedimientos y técnicas que se emplean para tratar al delincuente, con el propósito de evitar la reincidencia y, en su caso, asegurar su

readaptación social, esto según la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz, Ley No.6737 (1982).

Ante esta perspectiva, le corresponde a dicho Ministerio brindar el acompañamiento a las personas con experiencia de privación de libertad en sus procesos de inserción social.

### **Orientación y población penitenciaria**

La disciplina de Orientación ha expandido su campo de trabajo y ha logrado adentrarse en el ámbito penitenciario desde hace ya unas décadas en lo que respecta al ámbito costarricense. Su labor ha demostrado la importancia de que profesionales con dicha formación brindan realmente un aporte sustancioso al trabajo interdisciplinario que realiza el cuerpo técnico del Ministerio de Justicia y Paz.

En referencia a lo anteriormente mencionado, según Gonzales (2008) la Orientación, como disciplina joven siempre ha estado en constante renovación, en constante cuestionamiento y en la búsqueda de paradigmas que permitan estabilidad y fortalecimiento a la profesión como una actividad científica propiamente dicha. De esta manera, “todo esto se ha sobredimensionado por la época de cambios bruscos en la que, afortunadamente, nos ha tocado vivir, donde definitivamente hemos empezado a ver nuestra propia realidad. Tradicionalmente habíamos venido observando nuestra realidad con lentes prestados de otras latitudes.” (Gonzales, 2008, p.44). La Orientación en el ámbito penitenciario permite ver desde un campo disciplinar, que a su vez es integral, un campo de acción donde desde los principios de prevención, desarrollo y compromiso social característicos de esta disciplina son efectivamente aplicables.

La Orientación como disciplina tiene sus inicios con Parsons al inicio del siglo XX, se puede decir que su función principal es “potenciar el esclarecimiento de posibilidades personales con sentido mediante la identificación, elección y/o reconducción de alternativas académicas, profesionales y personales, acordes a su potencial, y proyecto vital, contrastadas a su vez con las ofertadas por los entornos formativos, laborales y sociales” (Echeverría, 2005, p.25). Para ello, Echeverría (2014) enumera una serie de competencias técnicas, metodológicas,

participativas y personas con las que cuentan las personas profesionales de Orientación y destaca las siguientes como las fundamentales:

- Demostrar conocimiento del proceso de desarrollo profesional permanente.
- Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado laboral y asuntos sociales.
- Integrar la teoría y la investigación en la práctica de la Orientación, desarrollo profesional, asesoramiento y consultas.
- Competencias para diseñar, implementar y evaluar programas e intervenciones de Orientación y asesoramiento.
- Demostrar promoción y liderazgo en el avance del aprendizaje, desarrollo profesional e inquietudes personales de los destinatarios.
- Habilidad para comunicarse eficazmente con colegas o destinatarios, empleando el nivel de lenguaje apropiado.
- Competencias para cooperar efectivamente en un equipo de profesionales.
- Demostrar conciencia y apreciación de las diferencias culturales de los destinatarios para interactuar eficazmente con todas las poblaciones.
- Sensibilidad social y transectorial.
- Demostrar conciencia de la capacidad y limitaciones propias del destinatario
- Demostrar comportamiento ético apropiado y conducta profesional en el cumplimiento de roles y responsabilidades. (p.57)

En relación con la inserción laboral y el acompañamiento que conlleva este proceso, Fabra, Heras, Gómez y Homs (2016) mencionan que solo desde una atención global y centrada en la persona en toda su globalidad el acompañamiento a la inserción laboral de personas privadas de libertad es viable, esto debido a que la inserción no consiste únicamente en la adquisición y el desarrollo de competencias básicas, sino que, resultan igualmente relevantes factores como la motivación, las relaciones interpersonales, el autoconcepto y las habilidades, que solo por medio de un abordaje global pueden ser analizados de forma eficaz y en consonancia a las necesidades del mercado laboral. Este acompañamiento, a pesar de que los autores citados no aclaran a cuál profesional se hace referencia, responde perfectamente al

quehacer del profesional en Orientación que se desempeña en un equipo interdisciplinar dentro del sistema penitenciario. “El acompañamiento a la inserción laboral debe ser pues, un proceso de acompañamiento educativo que facilite la toma de decisiones personales encaminadas a la definición de un proyecto de vida personal en el que el trabajo es un elemento relevante”. (Fabra et al., 2016, p.103).

De igual manera, Fabra et al. (2016) hacen énfasis en que acompañar no significa ser un espectador del proceso del otro, ni un director del proceso del otro, sino generar espacios de relación educativa que ayudan al otro tanto a definir su proyecto de vida, así como a como desarrollarlo.

Murillo (2022) se refiere a la incertidumbre a la cual se enfrentan las personas que desean emplearse hoy en día y señala que “es necesario asumirla dentro de los procesos de Orientación, especialmente cuando se trata de analizar el contexto donde la persona se desarrolla, para con ello favorecer en las personas el desarrollo de las destrezas necesarias para enfrentar la incertidumbre en un entorno donde los valores son ambivalentes y todo está conectado.” (pp 27).

Murillo (2022) señala algunos pilares como elementos favorecedores para la empleabilidad en el siglo XXI, entendiéndose empleabilidad como “la capacidad de obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a esta” (Fundación Chile, citada por Rentería y Malvezzi, 2008, p.4).

Estos pilares para la empleabilidad son: 1. la actitud proactiva, 2. la capacidad para establecer relaciones interpersonales favorables, 3. la capacidad de incidir positivamente en la dinámica de trabajo, 3. la disponibilidad; tanto de tiempo y movilización como de flexibilidad para asumir o cambiar de tareas para asumir otras, 4. la vigencia; entendida como actualización y formación constante y 5. la conciliación entre identidad organizacional y la profesional (bucle).

Resulta necesario hacer hincapié en que los procesos de acompañamiento a mujeres con experiencia de privación de libertad deben ser entendidos en tanto se reconozca que dicho proceso resulta una transición vital para la persona.

El enfoque de transiciones de Andersson, Goodman y Schlossberg (citadas por Murillo, 2022) señala que:

Los eventos por lo que atraviesa una persona en ocasiones generan cambios de rol (ganancias o pérdidas), los cuales dependerán de la fuente que origina la transición (interna o externa), el tiempo en que ocurre el evento (gradual o sorpresivo), el afecto o manera en que se valora la situación (positivo o negativo y la duración de este (permanente, temporal o incierto). (p.156)

Desde esta perspectiva, destaca Murillo (2022), ante un evento, cada persona a partir de su historia de vida y características hace una valoración de los acontecimientos, evalúa su impacto, busca los apoyos necesarios y establece una estrategia que le permite asimilar la situación de la mejor manera.

Asimismo, el proceso de transición a la vida laboral cambia de un individuo a otro y, aún más, cuando se trata de mujeres privadas de libertad, por lo que, el acompañamiento en esta transición es imprescindible, ya que las características propias y las limitaciones que esta experiencia de prisionización conlleva hacen que el proceso de acompañamiento desde la Orientación se enfoque exclusivamente en la experiencia y el contexto de la persona orientada.

## **Capítulo III**

### **Marco Metodológico**

#### **Paradigma**

De acuerdo con Bautista (2011), la palabra paradigma hace referencia a un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo “compartida” por un grupo de científicos que implica una metodología determinada. Bautista (2011) también destaca que el paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos ha adoptado.

Partiendo de esta concepción de paradigma, el presente trabajo de investigación se basará en el paradigma Naturalista de la investigación, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es una especie de “paraguas” en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas, y estudios no cuantitativos. Hernández et al. (2014) destacan además que el naturalismo estudia los fenómenos y los seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad.

#### **Enfoque**

En consecuencia, con el paradigma naturalista, se propone bajo esta misma línea de investigación, que la investigación se desarrolle por medio de un enfoque cualitativo. De acuerdo con Baptista (2011), en los estudios cualitativos, el rol de la persona investigadora es partir de la subjetividad para encontrar el significado social entendiéndose el investigador como parte de la realidad. Es decir, la relación entre investigador(a) e investigado(a) es cercana y se basa en la comprensión.

Para el presente trabajo de investigación será fundamental que la persona investigadora se apegue a los criterios éticos y objetivos que propone el enfoque de investigación cualitativa ya que esto permitirá una mejor comprensión de las vivencias que han tenido las mujeres con historia de privación de libertad durante su estancia en los Centros penitenciarios, así como en sus procesos de inserción laboral una vez han cumplido su pena y egresan del Centro.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Es decir, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos, aspecto que será fundamental en el proceso de la investigación, ya que, al tratarse de una población particular se tiene clara la visión no generalizadora que busca el estudio.

### **Diseño**

Como parte de la metodología que seguirá el presente TFG, se propone un diseño basado en el estudio de casos con el fin de conocer las experiencias individuales que han tenido las mujeres con historia de privación de libertad en torno a las competencias laborales que les han favorecido sus posteriores procesos de inserción laboral.

Ante esto, es importante señalar que los estudios de casos consisten en el “examen intensivo y en profundidad de diversos aspectos de un mismo fenómeno o entidad social” (Monje, 2011, p. 117), ello con el objetivo principal de comprender el significado de una experiencia, de ahí que el estudio que se propone con este trabajo de investigación, contenga esa praxis propia de los estudios de casos que busca conocer las experiencias de estas mujeres y encontrar características presentes en los casos de mujeres con historia de privación de libertad que han logrado insertarse en el mercado laboral costarricense una vez concluida su pena.

### **Personas participantes**

Un elemento fundamental que nutre el presente proceso investigativo corresponde a las personas participantes, misma que será fuente primaria y proporcionará la información más sustentable para el TFG. De acuerdo con Hernández et al. (2014), en el proceso de investigación cualitativa, la muestra corresponde a un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia.

Tomando en consideración la especificidad que acompaña al presente TFG respecto a la temática en sí, será necesario recurrir a un tipo de muestra homogénea en la cual “las unidades



que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema para investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social (Hernández et al. 2014, p.388); en este caso, tres mujeres con experiencia de privación de libertad conforman la población del estudio expuesto en el presente documento. Las mujeres participantes de la investigación comparten en común que han sido sentenciadas en el sistema penitenciario costarricense, han cumplido una pena de entre 5 y 10 años carcelarios, han realizado trabajo penitenciario remunerado y tienen entre 30 y 40 años de edad.

Para estos efectos, Hernández et al. (2014) sugieren una muestra mínima de seis a 10 participantes, y si son en profundidad, tres a cinco para los estudios de diseño basado en estudios de casos.

### **Unidades de análisis**

- Competencias laborales
- Trabajo penitenciario
- Inserción laboral

### **Definición de instrumentos y técnicas de recolección de la información**

Como parte de los instrumentos que serán utilizados para la recolección de la información en el presente TFG se ha planteado, partiendo desde el naturalismo y en particular, los diseños fenomenológicos las estrategias de sesiones en profundidad o grupos de enfoque, entrevista a profundidad y entrevista semiestructurada. Seguidamente se presenta la conceptualización de las estrategias y técnicas para la recolección de información.

**Grupos de enfoque.** Para Hernández et. al (2014), los grupos de enfoque están conformados por grupos pequeños o medianos (tres a 10m personas) y existe un interés por parte de la persona investigadora por cómo los individuos forman un esquema o perspectiva de un problema a través de la interacción. Asimismo, según Morgan y Barbour (citados por Hernández et al., 2014), en los grupos de enfoque más allá de hacer la misma pregunta a varios

participantes, su objetivo es generar y analizar la interacción ente ellos y cómo se construyen grupalmente significados.

Las características propias de las sesiones en profundidad o bien, los grupos de enfoque hacen que esta sea una estrategia ideal para la fase de recogida de la información del presente TFG ya que favorecerá la socialización de las mujeres con historia de privación de libertad en torno a las competencias laborales que estas adquirieron por medio de la realización de actividades laborales dentro de un centro penitenciario.

Los grupos de enfoque son también llamados grupos focales y una de sus principales ventajas es que son un medio para recolectar en poco tiempo y en profundidad, un volumen significativo de información cualitativa. Referenciado a Bautista (2011) estos se podrían conceptualizar desde una perspectiva más amplia de la siguiente manera:

Se trata de una discusión en grupo, donde las personas que lo componen tienen aspectos comunes. El investigador permite que se hable espontáneamente para conocer la variedad de opiniones. Se puede utilizar antes, durante y después de un proyecto de investigación para obtener la percepción y creencias que el grupo tiene sobre determinados problemas o servicios. (Bautista, 2011, p.176)

El grupo focal utilizado como técnica de recogida de información proveerá al presente estudio datos cualitativos de gran valor que permitirán un posterior análisis sobre como la unidad de análisis, en este caso las mujeres con historia de privación de libertad, ha logrado insertarse al mercado laboral por medio de las competencias adquiridas dentro de los centros penitenciarios que atienden población femenina en el ámbito costarricense.

**Entrevista semiestructurada.** La entrevista cualitativa se caracteriza por ser más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa, de ahí que su utilización en el presente TFG será fundamental específicamente para conocer las perspectivas individuales de las personas participantes. Para ello, será fundamental partir de la aseveración de que las entrevistas semi estructuradas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de

introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información” (Hernández et al., 2014, p.403).

Respecto a esta estrategia de recolección de información cualitativa y al rol de la persona investigadora en la puesta en práctica de la entrevista semiestructurada o no directiva Bautista (2011) resalta:

Es un procedimiento de conversación libre del protagonista que se acompaña de una escucha receptiva del investigador con el fin de recoger la información por medio de preguntas abiertas, reflexivas y circulares, [...] logrando de esta forma identificar y clasificar los problemas, los sistemas de valores, los comportamientos y los estados emocionales, de los protagonistas. (Bautista, 2011, p.172).

Estimular la percepción de las y los entrevistados desde su propio marco de referencia por medio de esta estrategia provee al presente estudio insumos que van más allá de la recolección de datos que se reduzcan a la cuantificación o la generalización de la información obtenida.

### **Estrategias metodológicas para el análisis y la interpretación de resultados**

El análisis y la interpretación de los resultados será llevado a cabo a través de la reducción y la categorización de la información.

De acuerdo con Hernández et al (2014) los propósitos centrales del análisis cualitativo son los siguientes:

- 1) Explorar los datos, 2) imponerles una estructura (organizándolos en unidades y categorías), 3) describir las experiencias de los participantes según su óptica, lenguaje y expresiones; 4) descubrir los conceptos, categorías, temas y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, a fin de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos, 6) reconstruir hechos e historias, 7) vincular los resultados con el conocimiento disponible y 8) generar una teoría fundamentada en los datos. (p.418)

La reducción de los datos, siguiendo a Monje (2011), consiste en reducir los datos de nuestra investigación con el fin de expresarlos y describirlos de tal manera que respondan a una estructura sistemática, inteligible y significativa. La categorización, por su parte, facilita la clasificación de la información registrada a través de las diversas fuentes, por lo que favorece la simplificación.

## **Capítulo IV**

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

En el presente apartado, se expone la información recolectada a través de las entrevistas semiestructuradas y el grupo focal aplicado a las tres personas participantes de la investigación.

Ambas fuentes de información serán vinculadas con la teoría consultada sobre el tema y que está contenida en el marco teórico. Asimismo, el análisis tendrá un orden a partir de los propósitos, realizando cierres por cada uno de ellos de tal forma que se vaya generando en el proceso las bases para las conclusiones.

Inicialmente se presenta la información, análisis y triangulación acerca del tema competencias laborales, seguidamente del tema trabajo penitenciario, luego de los procesos de inserción laboral de las personas A, B y C y finalmente se muestra un análisis global de la información obtenida en función del propósito general de la investigación.

#### **Competencias laborales**

Toda actividad laboral requiere que el individuo que la lleva a cabo posea una serie de competencias laborales, las cuales están conformadas por componentes que deben ser demostrables.

Mitrani y otros, citados por Gil (2007), refieren que, al considerar las competencias, resulta relevante las características y los comportamientos de las personas que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo, es decir, analizar las competencias de una persona implica no sólo indagar sobre sus rasgos psicológicos, sino que los comportamientos observables son lo principal. Estos comportamientos se considera a su vez que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades.

Para comprender con mayor facilidad la información obtenida por parte de las personas participantes en este punto, es fundamental señalar que, de acuerdo con la OIT, el concepto

generalmente aceptado del término competencias laborales se 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.” (OIT, 2012, párr. 1). Desde esta perspectiva, se exploraron las competencias laborales de las personas participantes partiendo desde su contexto de privación de libertad y el trabajo penitenciario realizado durante ese periodo de su historia de vida.

La persona A señaló en la entrevista que: “por lo general he tenido liderazgo dentro de las empresas, por aprender tan rápido y tener capacidades que tal vez no todas las personas pueden desarrollar... en trabajos que he tenido me ponen a hacer inclusive cosas administrativas en computadora y tal vez ya con eso uno se gana la confianza, aunque no tenga el título...si a última hora me cambian la rutina de mi trabajo con lo que ya estaba mentalizada que me tocaba hacer, eso me desestabiliza, pero lo retomo y trato de tener buena actitud”.

Asimismo, en el grupo focal, la persona A mencionó: “mi desempeño fue muy bueno, me desarrollé muy bien en todo el trabajo que realicé dentro del Centro penitenciario, nunca tuve problemas... fui competente en las tareas que debía cumplir” y señaló que “nunca tuve problemas, era un poco tenso porque veces no tenía lo que ocupaba para trabajar [materiales]... aprendí que no todas las personas trabajan igual ni tienen las mismas capacidades que yo, y un fue un reto aprender a compartir las emociones no solo mías, sino también las de las compañeras con las que trabajé en la soda”.

Tomando en consideración la información aportada por la persona A, resulta importante destacar lo mencionado por la OIT (2014) la cual se refiere a las competencias de empleabilidad, y las define como competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (p.10). Siendo así, una experiencia de trabajo puede significar en una persona la oportunidad para que emerja la motivación de crecer laboralmente o bien mantenerse en una actividad en la

que ya ha probado que domina y tiene las competencias, según el desempeño y nivel de satisfacción obtenidos.

Algunas competencias laborales como por ejemplo, el manejo de emociones, la comunicación eficiente y eficaz, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la flexibilidad y adaptación al cambio y la creatividad e innovación son cruciales en trabajos de índole penitenciario en los cuales la permanencia de la mujer privada de libertad en su puesto de trabajo está estrechamente relacionado con su capacidad demostrable de habilidades, destrezas y competencias a diario en medio de un ambiente hostil y a cambio de un salario meramente significativo.

Asimismo, es importante considerar que las competencias laborales comienzan a formarse en aquellas primeras experiencias de trabajo ya sean remuneradas o no que experimenta un individuo y se van afinando conforme se acumula experiencia de trabajo, por lo que, difícilmente una persona trabajadora va a tener un dominio al 100% de las competencias laborales que demanda un puesto, aún más si no cuenta con experiencias previas similares, lo cual quiere decir que las competencias se desarrollan a lo largo del tiempo.

La persona A, en ambas entrevistas hace referencia a sus competencias para el manejo de emociones, capacidad de liderazgo, creatividad, innovación, flexibilidad y adaptación al cambio. En esta última competencia que se menciona, se evidencia que la persona A reconoce que tiene dificultad para adaptarse cuando le cambian su esquema de trabajo, por lo que es importante considerar que los cambios de rutina no son fáciles dentro del trabajo penitenciario debido a las rutinas o itinerarios tan específicos que existen dentro del ámbito penitenciario y, por ende, resulta todo un reto ser flexible en sus espacios de trabajo.

Cabe aportar que el miedo al cambio es un sentimiento que el ser humano presenta con frecuencia en los espacios laborales, por lo que, esta es una de las competencias por fortalecer en mujeres que realizan trabajo penitenciario, considerando que su contexto suele ser muy controlado y en ocasiones les dificulta potenciar este tipo de competencias.

El trabajo penitenciario desarrolla además de competencias algunos valores como la responsabilidad, la honestidad, la tolerancia y el respeto, aspecto en el que enfatiza la persona A al mencionar que “a nivel laboral los problemas los resuelvo siempre dialogando, si hay algo que no me parece trato de solucionar todo como por niveles...siempre trata de evitar que todo llegue a ser conflicto desde la primera” y enfatiza que “creo que uno de los retos más grandes en este trabajo de la soda (porque era en pareja, eran dos beneficiarias por cada turno) fue que tuve que aprender de tolerancia, respeto, a saber, que no todas las personas son iguales”.

Las experiencias laborales, independientemente del lugar o ámbito que se lleven a cabo, logran que las personas pongan en práctica sus competencias y habilidades desde niveles muy básicos hasta niveles con mayor exigencia. Desde esta perspectiva, el trabajo penitenciario permite poner en práctica y potencializar algunas competencias como por ejemplo la comunicación, el trabajo en equipo, la creatividad y el liderazgo.

La persona B señaló en la entrevista que “tengo muchas fortalezas que no sabía que las tenía hasta que empecé a desarrollarlas en el Vilma Curling, en la ubicación laboral”. Ante esto, cabe destacar que la vivencia de un trabajo puede contribuir significativamente para que las personas desarrollen competencias, considerando lo señalado por la OIT (2020) al describir una competencia “como la capacidad demostrada por una persona de aplicar conocimiento, habilidades y actitudes para completar exitosamente actividades laborales con un estándar de desempeño definido según lo esperado en un entorno laboral real.” (p.13)

Bajo esta misma línea, la persona B detalla que: “yo nunca trabajé para ninguna empresa antes de estar en prisión... pero ahí vine a decirme a mí misma que sí podía ser puntual, responsable, trabajar en equipo, ser asertiva, tolerante, creativa y ahí vine a maximizarlas y ponerlas a prueba” ... “Desarrollé tanto que creo que para mí más allá que ser un descuento de la pena y para salir del módulo fue un aprendizaje...”. Ante esta realidad, es necesario destacar que para una persona que se enfrenta por primera vez al mundo del trabajo y esto a su vez, cumpliendo una pena en un centro penitenciario, se convierte en todo un reto el demostrar sus competencias, las cuales están sujetas a las opciones laborales que le brinde el Centro y a las oportunidades que se le presenten durante su trayectoria de trabajo.



Es normal que en las primeras experiencias de trabajo las personas sientan inseguridades y no se muestren satisfechas con su desempeño. Esto significa que conforme más tiempo pasa una persona dedicándose a la misma tarea, puede también ir en un aumento paralelo su nivel de satisfacción con el producto. En este punto resulta válido el comentario de la persona B que indica que: “al principio mi desempeño era muy pobre y había una falta de espíritu, me daba miedo y tenía inseguridades, al final le puedo decir que me califico con un 10...me gustaba dar la milla extra”. Siendo así, la realización constante de una tarea puede ayudar a que la persona potencie sus habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo un determinado trabajo, mejorando el desempeño de manera progresiva.

Respecto a la competencia del manejo de emociones, Mayer y Salovey (citados por Extremera y Fernández, 2005), se refieren a esta como la capacidad de regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. Si bien es cierto, los centros penitenciarios suelen generar ambientes en ocasiones tensos y de hostilidad, también promueven mediante los talleres y diferentes opciones de trabajo penitenciario que las mujeres desarrollen competencias de inteligencia emocional sumamente valiosas. La persona B menciona que “...tenía una mala práctica que es querer apaciguar las cosas en el momento del calor, si veo que es muy fuerte mejor lo hablamos cuando estemos calmados, aprendí que hay que esperar que todas las partes y no solo yo, estén en un momento idóneo”.

Asimismo, la persona B se refiere a la competencia de flexibilidad: “empecé a ser flexible y les decía... necesito que me ordenen esto, si pueden y tienen tiempo...y a veces me daba cuenta de que no era tan funcional como yo lo ordenaba y era más funcional como lo ordenaban mis compañeras”. Tomando en consideración la experiencia vivida por la persona B con sus compañeras de trabajo, cabe destacar la definición de la OIT (2020) para la competencia de flexibilidad y adaptación al cambio, la cual consiste en “reconocer situaciones que requieren una conducta distinta y responder oportunamente con la conducta esperada”, y sus indicadores: analizar y evaluar los propios esquemas mentales que operan sobre hechos, personas, situaciones, etc., identificar nuevas conductas necesarias para responder a situaciones de cambio y flexibilizar y adaptar los comportamientos de acuerdo con necesidades de su entorno. Desde esta perspectiva, la flexibilidad, aunque sea una competencia que requiere mucho esfuerzo e

inteligencia emocional, es una competencia que puede ser desarrollada y construida en un ambiente como lo es un centro penitenciario.

En torno a este análisis, resulta necesario destacar que los trabajos penitenciarios no están exentos de la necesidad de competencias laborales para llevarlos a cabo. Por más tradicionales que sean dichos trabajos, competencias como el trabajo en equipo, la comunicación y manejo de emociones, por mencionar algunas, se vuelven fundamentales para lograr a un nivel aceptable desempeño de la actividad laboral a la que se dedique la persona privada de libertad.

Dentro del mismo tema, la persona C mencionó en la entrevista que “en Panadería yo llevo el conteo de cuantas cajas se entregan a los Centros, pero yo soy muy mala para las matemáticas y creo que he ido desarrollando esa habilidad, he tenido qué, si por ejemplo, me faltan cajas entender que es un problema para el Centro, para los jefes y para mi...” “en todo el proceso que yo he vivido tanto en el Vilma Curling y hoy en día afuera me he ido formando eso de creerme que yo puedo hacer tal cosa y que puedo alcanzarlo, de que no era cierto de que no podía”. De acuerdo con lo expuesto por la persona C, es notable que existe una estrecha relación entre las características y habilidades personales propias del autoconocimiento y las competencias, por lo que, “las competencias están relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo, de tal manera que los motivos, los rasgos de carácter, el concepto de uno mismo y los conocimientos permiten predecir unas conductas concretas que a su vez predicen el desempeño.” (Hooghiemstra, citado por Gil, 2007, p.85).

Bajo la misma línea de las competencias laborales adquiridas mediante su experiencia de privación de libertad, la persona C señala que “creo que es parte de disciplinarnos para el día de mañana que uno tenga un trabajo fuera de la cárcel”. Ciertamente, el desarrollo de competencias por medio del trabajo penitenciario, siendo o no consciente de ello, puede llegar a determinar en mayor o menor medida las experiencias posteriores una vez cumplida la pena.

A nivel general, las competencias laborales son sumamente importantes en el mundo del trabajo, independientemente del contexto y el tipo de labor que se realice. Hoy en día está demostrado que el conocimiento técnico es importante, sin embargo, competencias tales como

el manejo de emociones, la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la flexibilidad y la innovación resultan fundamentales para obtener resultados óptimos.

Se puede visualizar que las tres personas lograron desarrollar en menor o mayor medida competencias laborales durante su experiencia de privación de libertad y el trabajo realizado durante ese tiempo. Por lo que, resulta interesante conocer que aun en un ambiente tan complejo como lo es un centro penitenciario y su dinámica interna, tomando en consideración además que las ubicaciones laborales suelen ser trabajos con labores tradicionales y que estereotipan funciones tradicionalmente asignadas al rol femenino, logran desarrollar y potenciar competencias laborales en las mujeres que logran obtener el beneficio de poder trabajar y recibir dinero (significativo) a cambio.

Resulta sumamente interesante conocer que, una de las personas participantes señala durante la entrevista que ella nunca había tenido una experiencia laboral previa, es decir, su primer trabajo fue la experiencia que tuvo en el Centro de Atención Institucional Vilma Curling, espacio donde tuvo la dicha que pasar por varias ubicaciones laborales debido a su buen comportamiento, y conocer varios de los oficios que se realizan en las ubicaciones laborales que ofrece el Centro. Esta experiencia le brindó a la persona participante la oportunidad de desarrollar competencias que ella misma indica no sabía que tenía. Por lo tanto, los puestos de trabajo penitenciario en cárceles para población femenina son sumamente importantes y valiosos en la conformación de mujeres que sean capaces de enfrentar el mundo del trabajo con competencias que actualmente son altamente buscadas y reconocidas por empleadores.

Un aspecto que llama la atención respecto a la vivencia de estas tres mujeres sobre a la competencia de flexibilidad y adaptación al cambio es que, dependiendo de la ubicación laboral dentro del Centro, su narrativa suele estar más o menos de acuerdo en que es “sencillo” ser flexible en un Centro penitenciario. Es decir, no en todos los puestos de trabajo es fácil desarrollar la competencia de ser flexible, sin embargo, las tres son plenamente conscientes de que cuando su adaptabilidad al cambio mejora, los resultados indiscutiblemente también mejoran.

Muy pocas mujeres privadas de libertad tienen la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo penitenciario. Por lo tanto, el desarrollo de competencias laborales dentro de un centro penitenciario para mujeres queda supeditado al número de ellas que logre obtener este beneficio y mantenerlo en el tiempo con resultados óptimos. Cabe además destacar que, las competencias laborales que desarrollan las mujeres privadas de libertad son las mismas que una vez cumplida la pena deberán demostrar que dominan a un nivel digno de obtener un trabajo remunerado y con las cargas sociales respectivas una vez estén en libertad al mercado laboral y futuros empleadores.

Por lo tanto, fortalecer las competencias laborales dentro de un centro penitenciario le permite a cada mujer privada de libertad que cuenta con esta oportunidad sentirse más segura de obtener un trabajo una vez que logre finalizar su periodo de privación de libertad.

Como se puede observar en los tres casos, el ser humano es integral, y aunque las mujeres privadas de libertad estén ahí por una causa justificada, esto no quiere decir que aun ahí dentro no tengan la capacidad de cambio característica de todos los seres humanos. El desarrollar competencias para el trabajo y ser conscientes de ese desarrollo en positivo favorece la autoestima y el sentido de vida de las mujeres privadas de libertad, ayudándoles a proyectarse más sólidamente hacia el futuro, considerando que lo aprendido durante esta vivencia será una herramienta que les puede beneficiar grandemente en su proyecto de vida.

El hecho de reconocer que se poseen determinadas competencias y que gracias a ellas en el presente se logra realizar un trabajo de calidad genera sentimientos positivos como el aumento de la autoconfianza y seguridad de que pueden hacer las cosas bien en las personas que son conscientes de ello.

### **Experiencia de privación de libertad realizando trabajo penitenciario**

El trabajo penitenciario fue creado para favorecer el proceso de inserción social de las personas privadas de libertad. Este les permite mantenerse activas y evitar incurrir en conductas de riesgo como el consumo de sustancias, violencia, sedentarismo, malos hábitos, entre otras, dentro del Centro penitenciario.

El trabajo que realizan las personas privadas de libertad en los Centros de atención a población penitenciaria se considera relevante en el proceso de inserción social debido a que “favorece el desarrollo personal, de capacidades, habilidades y sentido de responsabilidad durante la ejecución de la pena, propiciando la adquisición de hábitos laborales, además de que contribuye al descuento de la pena, de acuerdo con el artículo 55 del Código Penal” (Ministerio de Justicia y Órganos Adscritos, 2016, p.12).

Bajo esta línea, la persona A mencionó en el grupo focal: “siempre me gustó estar activa en el sentido de buscar la manera de ganarme mi dinero y a pesar de que me encontraba en ese lugar yo quería estar bien, entonces desde un inicio que ingresé busqué la manera de ver cómo me colocaba”. Partiendo de lo mencionado por la persona A, se debe considerar a Pereira (2004) quien realiza una aproximación a la definición de trabajo, propuesta por Super, y cita a Herr y Cramer (1992, p. 66) que lo conceptualiza como:

El perseguir un objetivo valioso para uno (aunque sólo sea para sobrevivir) y deseado por otros; dirigido y consecutivo, que requiere de esfuerzo. Podría ser compensado (trabajo remunerado) o no compensado (trabajo voluntario o por distracción). El objetivo puede ser el disfrute intrínseco del trabajo mismo, la estructura dada a la vida por el trabajo, el apoyo económico que hace posible, o la recreación que permite. (p.26)

Desde esta perspectiva, la vivencia de realizar trabajo penitenciario resultó para la persona A la persecución de un objetivo que era valioso para ella, el cual consistía principalmente en una sensación de bienestar. La persona A señaló: “en mi caso una de las motivaciones más grandes era mi hija, yo fui mamá primeriza cuando pasé este proceso, mi hija tenía apenas 22 días de nacida cuando tuve que asimilar la responsabilidad de este proceso legal, esa fue mi motivación más grande para empezar a hacer las cosas bien a pesar de que me encontraba en ese lugar”. Sin duda, ser madre primeriza en prisión, es un objetivo valioso que cobra mucha validez en el caso de una mujer privada de libertad.

Cabe considerar además que ser mujer, madre, privada de libertad y a su vez cabeza de hogar, genera aun mucha más motivación para aspirar a colocarse en un trabajo dentro de prisión, a pesar de que el salario pueda llegar a ser inclusive de 400 colones diarios.

Respecto a las opciones de trabajo penitenciario a nivel nacional, cabe considerar que actualmente existe una oferta de trabajo en los Centros de Atención Integral y Centros de Atención Semi Institucional de servicios como: limpieza, lavandería, cocina, soda, pulpería, salón de belleza, panadería, biblioteca, servicios de área de casa cuna, operario de empresa AMPO, entre otros.

Sobre la experiencia de trabajo penitenciario realizado por la persona A durante el cumplimiento de su pena, en la entrevista semiestructurada esta destacó: “cuando estuve ahí, en el área de Casa Cuna habían lavadoras, entonces fui *cabo* de lavadoras (así se les decía a las personas que tienen mando), no duré mucho porque hice la solicitud para trabajar en la soda y luego me llamaron para ofrecerme ese trabajo, entonces renuncié y empecé en la soda, que en este caso las que trabajamos en la soda de Casa Cuna teníamos el beneficio de que todo lo que vendiéramos era de nosotras pero también teníamos que invertir y el Centro solo nos daba el lugar”.

Es decir, la persona A tuvo la oportunidad de desenvolverse en un trabajo penitenciario relacionado con la limpieza (lavandería), en el cual destaca que duró muy poco tiempo y también cuenta con la experiencia de haber trabajado en el módulo de Casa cuna, específicamente en la soda.

Continuando con la experiencia de trabajo penitenciario de la persona A, esta también mencionó: “yo siempre había hecho cosas de belleza antes de prisión, pero lo que pasa es que nunca lo desarrollé como un trabajo, fue hasta que ya estuve interna que empecé a pintar uñas y las chiquillas me preguntaban- ¿me pinta las uñas?, ¿me pinta las uñas? – y entonces ya como que le tomé más aprecio a eso y cuando salí terminé de estudiar para ser más profesional en esa área...”. Siendo así, es importante considerar que las experiencias de trabajo dentro de prisión sean o no remuneradas resultan sumamente valiosas para el desarrollo y la puesta en prácticas

de habilidades y competencias que en ocasiones ni siquiera la misma persona privada de libertad es consciente de que la posee.

En relación con la posibilidad que poseen las mujeres privadas de libertad de acceder a un trabajo penitenciario la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2008) señala que toda persona privada de libertad tiene derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo, y a recibir una remuneración adecuada y equitativa por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de los condenados, estimular e incentivar la cultura del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad. En ningún caso el trabajo tendrá carácter afflictivo.

Por otra parte, es importante considerar que trabajar en un centro penitenciario es una experiencia distinta que trabajar en libertad debido a que dentro del centro se deben de cumplir reglas y horarios muy específicos, no existe un departamento de recursos humanos como tal y los “clientes” muchas veces son las mismas mujeres que están dentro del Centro.

Si bien es cierto, el trabajo penitenciario no otorga una ganancia económica cercana a lo que podría obtener una persona realizando un trabajo similar en libertad, esta experiencia desarrolló en la persona A un sentimiento de autorrealización por los servicios brindados a sus compañeras madres del módulo Casa Cuna. Al respecto menciona: “uno ahí vive de todo... en ese caso como nosotras estábamos separadas de la población total del penal, por encontrarnos con los bebés, al trabajar en ese lugar ya uno convivía con el resto de la población, la experiencia fue muy bonita porque uno podía tal vez ayudar de una u otra manera a otras personas”.

La persona B, acerca de sus motivaciones para realizar trabajo penitenciario señaló en el grupo focal que tomó la decisión de buscar una ubicación laboral dentro del Centro con la finalidad de “no quedarme en el módulo, aprender, conocer diferentes dinámicas, al inicio mi primer objetivo era ganar más en algún momento y luego cambió por maximizar mis competencias que no sabía que tenía y las disfrutaba, ahí de verdad que, aunque trabajara de 7:30 a 9 de la noche nunca fue esclavizado a pesar de la cantidad de horas, inclusive yo firmé

hasta un contrato para trabajar ad honorem de 4 a 9 de la noche porque me apasionaba y me sentía productiva”.

Sin duda, el trabajo dentro de un centro penitenciario no lo experimentan por igual todas las mujeres que logran colocarse laboralmente en el Centro. Para algunas mujeres puede ser una experiencia gratificante y que le genere autorrealización, sin embargo, es posible que para otra mujer privada de libertad esta actividad puede no generarle satisfacción más allá de la remuneración económica.

En relación con el sentimiento que realizar trabajo penitenciario le genera a la persona B, esta también señaló en la entrevista que: “haber trabajado en el Centro me hace sentir que todo no fue en vano a pesar del contexto, quien diría que para pulirse el oro tiene que pasar por el horno; quien diría que yo para pulir muchas cosas de mí a nivel personal, social y laboral tuve que pasar por la experiencia de trabajar ahí dentro.” Ante esto, la persona B relaciona de manera positiva su experiencia de haber realizado trabajo penitenciario con su nivel de satisfacción e impulso para seguir poniendo en práctica sus competencias laborales que desconocía antes de dicha experiencia y además añade: “las personas podrían decir - ¿cómo se siente orgullosa de un trabajo penitenciario? - pero nadie comprende lo que eso aportó en mí”.

De acuerdo con la experiencia de trabajo penitenciario de la persona B queda claro que conforme las mujeres se desenvuelven en sus puestos de trabajo penitenciario logran darse cuenta de que tienen determinadas habilidades, descubren sus potencialidades y su motivación aumenta cuando los resultados son los esperados. Por lo tanto, el trabajo penitenciario potencia el desarrollo y auto percepción para integrarse de forma activa, productiva y en equidad a la actividad laboral.

Asimismo, para algunas mujeres privadas de libertad, la experiencia de haber realizado trabajo penitenciario se relaciona con crecimiento personal, desarrollo de habilidades interpersonales, autoconocimiento y descubrimiento de nuevas habilidades.



Considerando la vivencia de la persona B, es necesario mencionar en este punto algunas de las funciones del trabajo penitenciario o trabajo carcelario. La Organización Internacional del Trabajo (2011) destaca la función educativa (aprendizaje de la estructuración del tiempo de la vida cotidiana, pautas de autodisciplina, pautas colectivas, entre otros aprendizajes importantes para la inserción social de las personas privadas de libertad), también menciona que el trabajo dentro de los Centros disminuye la posibilidad de inestabilidad emocional de las personas privadas de libertad; al disminuir el ocio colabora en reducir la conflictividad entre los reclusos y reclusas; además puede ser importante para generar valores que vinculen esfuerzo y recompensas monetarias, lo que es fundamental para lograr una autonomía individual; mejora la autoestima, entre otras.

La experiencia de trabajo penitenciario vivida por la persona C corresponde a la de una mujer privada de libertad quien realiza actualmente labores de panadería en un Centro de Atención Semi Institucional y le fue asignado un puesto de mando mientras culmina su pena. Respecto a su experiencia realizando trabajo penitenciario, la persona C menciona en la entrevista semiestructurada: “en panadería soy jefa de empaque... en el Vilma trabajé en la biblioteca, en la pulpería y limpiando las conyugales.

El hecho de tener un buen perfil, estudiado cautelosamente por profesionales en Orientación, Psicología y Trabajo Social abre las puertas a las oportunidades laborales que los centros puedan brindar a mujeres privadas de libertad. Asimismo, esto también les favorece en sus oportunidades para concluir sus estudios como por ejemplo concluir la primaria, obtener un noveno año, el título de bachillerato en educación media e inclusive una carrera universitaria.

Bajo esta misma línea, la persona C señaló en el grupo focal: “Actualmente pude terminar las generales de la U estando privada de libertad”. Desde esta perspectiva, queda claro que la experiencia de privación de libertad, así como la de realizar trabajo penitenciario puede llegar a favorecer que las mujeres se preocupen además por mejorar su perfil laboral gracias a opciones educativas y de trabajo que les facilita el Centro de Atención Institucional / Semi Institucional propiamente con la finalidad de optar el día de mañana a un trabajo que les brinde mayor estabilidad.

Ante esta realidad, es importante lo que señala Rodríguez (2005) quien afirma que en América Central muchas mujeres privadas de libertad buscan trabajo en los establecimientos penales para seguir solventando económicamente a sus familias y en particular a sus hijos e hijas. Asimismo, se constata el poco acceso de las mujeres privadas de libertad a las actividades laborales y educativas como parte de la dinámica penitenciaria en dicha región.

Ahora bien, no todas las mujeres privadas de libertad tienen la posibilidad de conseguir un empleo dentro del Centro debido a que las oportunidades son escasas ahí dentro. La persona C mencionó en el grupo focal, acerca de las oportunidades de empleabilidad estando en privación de libertad que “había 112 plazas generales cuando yo estaba, es decir sólo 112 de unas 500 mujeres de todo el Centro pueden tener la posibilidad de trabajar ahí dentro”.

Con base a lo mencionado anteriormente, de acuerdo con datos estadísticos del Ministerio de Justicia y Paz, respecto a las actividades remuneradas que ejercían las mujeres privadas de libertad al cabo del 2020, cabe destacar que en el CAI Vilma Curling Rivera 160 mujeres contaban con una ocupación laboral remunerada dentro del Centro y en cuanto al CASI La Mujer el total fue de 51. Lo cual deja en evidencia que son pocas las ubicaciones laborales a las cuales tienen la posibilidad de acceder las mujeres en privación de libertad.

Asimismo, es muy importante destacar lo indicado por la persona C respecto a las mujeres que se animan a realizar la solicitud formalmente de un trabajo penitenciario; “muchas no lo solicitan porque se sienten más cómodas limpiándole el módulo a alguien que en un trabajo del centro”. Desde esta perspectiva, se logra conocer que aparte de las ubicaciones laborales que brinda el Centro formalmente, también se crean pseudo trabajos que son creados por las mismas mujeres privadas de libertad, probablemente sin ninguna regulación de por medio.

De manera general, es muy destacable el papel de las experiencias de trabajo penitenciario en la población femenina, tomando en consideración que dicho trabajo no es similar a trabajar fuera de prisión, sin embargo, las experiencias que genera en ellas suelen estar acompañadas de adquirir hábitos, desarrollo y afinación de competencias laborales, así como interpersonales, disciplina e inclusive una mayor proyección en cuanto a sus proyectos de vida.

A través de las experiencias de trabajo penitenciario vividas por las tres personas participantes se visualiza que las tres, a lo largo de su experiencia, tuvieron la oportunidad de trabajar en diferentes tipos de ocupaciones como, por ejemplo: atender en la soda, trabajar en el módulo de casa cuna, en lavandería, salón de belleza, en la biblioteca, en panadería, en conyugales, pulpería, entre otras; lo cual resulta enriquecedor desde el punto de vista que, les permitió poner en práctica habilidades y competencias en ámbitos muy diferentes de trabajo u oficios, con exigencias distintas y conocimientos específicos cada uno.

El hecho de tener la oportunidad de realizar trabajo penitenciario favorece indiscutiblemente el sentido de vida y la dignidad de cada una de las mujeres que lograr tener dicha experiencia. Al respecto, resulta necesario mencionar a Naciones Unidas (2017), la cual señala que el trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; además, es la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.

En el contexto costarricense, Chan y García (2003) se refieren al trabajo en el ámbito penitenciario y hacen énfasis en que el derecho al trabajo presenta distintos matices debido a que según consideraciones de la Sala Constitucional se trata de una actividad que simultáneamente favorece la resocialización de la persona condenada. Por lo tanto, el trabajo penitenciario resulta sumamente fundamental en la experiencia de las mujeres que se encuentran en condición de libertad, en tanto, no se puede comparar la experiencia de las que han logrado este beneficio con aquellas que estuvieron en prisión, pero nunca accedieron a trabajar dentro del Centro, o bien, no cumplen con el perfil para conseguir una ubicación laboral.

Al conocer las experiencias de trabajo penitenciario de las personas A, B y C, es evidente que el Sistema Penitenciario costarricense está generando espacios laborales a las mujeres, lo cual es un avance muy importante en materia de empleabilidad a una población que por años ha sido estigmatizada. Sin embargo, es una realidad que las plazas de trabajo no son suficientes para satisfacer la demanda y la necesidad de la población.

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1998) en su manual de buena práctica penitenciaria se refiere al trabajo penitenciario como un proceso de entrenamiento y destaca:

En la realidad, muchos presos tienen poca o ninguna experiencia de empleos lucrativos y a menudo carecen de habilidades empleables. Cuando el trabajo disponible fuera de la prisión está limitado en variedad y el desempleo es alto, el trabajo en prisión puede otorgar oportunidades para aprender un oficio. Aun si no se le pueden dar garantías de empleo después de la salida, es importante para el desarrollo personal. (p.135)

Tomando en consideración la definición anterior, es un hecho que, el trabajo penitenciario es un elemento que aporta muchísimo al desarrollo personal de los seres humanos que se encuentran en privación de libertad.

En este caso, las mujeres que cuentan con la posibilidad de trabajar estando en prisión, logran desarrollarse como personas, aunque sea, a un nivel básico, en el sentido de que trabajar les genera sentimiento de utilidad y productividad, lo cual a su vez influye en su autoestima. Además, cabe señalar el hecho de que reciben un incentivo económico (que no llega a ser un salario), pero que es tangible y les ayuda a cubrir algunos de sus gastos personales dentro del Centro, les genera cierto grado de satisfacción e incentivo a su esfuerzo.

En consecuencia, con las oportunidades laborales dentro de un centro penitenciario, cabe destacar el protagonismo que tienen en este aspecto los servicios de la Orientación vocacional. Al respecto, es necesario considerar lo mencionado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2008) al señalar que los Estados miembros promoverán, en los lugares de privación de libertad, de manera progresiva y según la máxima disponibilidad de sus recursos, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional; y garantizarán el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados, para lo cual fomentarán la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada.

Si bien es cierto, Costa Rica promueve los espacios laborales dentro de los centros penitenciarios, las tres entrevistadas (personas A, B y C) a través del grupo focal, coinciden en

que “las oportunidades que se ofrecen no son suficientes” y que “existe muy poca participación de la empresa privada”. Asimismo, señalan que “muchas ubicaciones laborales son ocupadas por la misma persona al pasar de los años” y que, “la única forma de acceder a ciertos oficios es esperar a que la persona anterior termine su pena o sea trasladada a un Centro de Atención Semi Institucional.”

Dicho lo anterior, las mujeres que consiguen una plaza de trabajo penitenciario hasta cierto punto se sienten “afortunadas”, tomando en consideración que las plazas que se ofrecen no alcanzan para toda la población.

Ante esto, el ideal de que el trabajo penitenciario sea un puente para la reinserción laboral de las mujeres que se encuentran privadas de libertad pareciera quedar supeditado solamente a aquellas quienes, por diversas razones como su perfil, buen comportamiento, tipo de delito, años de condena, entre otros, les favorece conseguir un oficio dentro del Centro.

### **Proceso de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad que realizan trabajo penitenciario**

Respecto a los procesos de inserción laboral, es importante comprender que la inserción laboral de las personas privadas de libertad no empieza a partir del momento que salen del centro penitenciario, al contrario, inicia desde su permanencia en el Centro. asimismo, Bisquerra (1992), hace énfasis en que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Es importante tomar en cuenta que la transición hacia la libertad de una mujer privada de libertad puede ser percibida de distintas maneras dependiendo de los años de condena, el tipo de delito, el Centro en el que estuvo, experiencias vividas ahí dentro, apoyo familiar y económico externo con el que se cuenta, entre otros factores. La persona A indicó en la entrevista que “en mi caso, desde antes de estar en prisión ya yo había aprendido muchas competencias laborales porque mi familia me dio la oportunidad de trabajar en un negocio

familiar.” Es decir, ninguna experiencia puede ser comparada con otra y así como el proceso de inserción puede ser muy favorable para alguna puede que para otra mujer este proceso signifique una etapa muy compleja.

Las experiencias de aprendizaje, trabajo, capacitación y seguimiento que reciba una mujer privada de libertad influyen directamente en su proceso de inserción. Ahumada y Grandón (2015), haciendo referencia a la reinserción social desde la delimitación espacial del individuo, mencionan:

La reinserción social divide la vida de los internos en dos espacios: un espacio extrapenitenciario y un espacio intrapenitenciario. En el espacio extrapenitenciario se encuentra el mundo, la calle, donde los internos pretenden salir nuevamente, y donde están su familia, su historia, amigos, etc. Mientras que en el espacio intrapenitenciario se encuentran las rutinas y actividades intrapenitenciarias y el sentido de prisionización. (p.90)

En relación con su proceso de inserción laboral, luego de haber realizado trabajo penitenciario, la persona A en la entrevista semiestructurada menciona “ahí hay muchachas que entran y salen y nunca han tenido ninguna capacitación para poder adaptarse al cambio, cuando salí lo tuve que hacer a la brava, resolver lo que me pasaba, Salí muy temerosa y eso a pesar de que yo no estuve tantísimos años”. También agrega; “hay muchas chicas que reinciden porque cuando estuvieron en el centro nunca descubrieron que eran buenas para algo, por ejemplo, muchas vuelven porque piensan que solo son buenas para narcotráfico”.

Se debe considerar que la inserción social es un proceso que incide directamente en la inserción laboral. Por lo tanto, entre mejores sean las condiciones del entorno y los recursos personales que tenga una persona para afrontar dicha transición, mejor se le dará este proceso de reajuste en la sociedad.

Desde la perspectiva temporal de la reinserción social, Ahumada y Grandón (2015) afirman que la persona privada de libertad en el pasado era una persona que estaba afuera (en la

calle), que no se adaptaba a la sociedad y presentaba conductas antisociales. En el presente, es una persona que debe demostrar que está adaptando buenos comportamiento y que está cambiando.

La persona A mencionó en el grupo focal: “yo le soy sincera, cuando yo salí creo que fue una de las etapas más feas y fuertes porque cuando yo me dirigí a mi trabajo me fueron a dejar y no duré ni medio día... me entró una ansiedad terrible porque yo decía: cómo me voy, cómo me devuelvo, a qué hora sale el bus, no quiero que me agarre la noche, o sea desorientada al 100%. Entonces eso me mató y digamos uno que tuvo un proceso de poco tiempo, yo no quiero imaginarme alguien que ha estado por años en ese lugar”. Y añadió: “yo creo que esa es una de las etapas donde uno es más vulnerable y que tal vez verifican si usted está trabajando, pero no hay una preocupación real hacia uno como persona egresada”.

Desde esta perspectiva, el seguimiento al proceso de inserción social y laboral de las mujeres privadas libertad significa un momento muy importante en el proceso de reajuste a la sociedad. Con respecto a la atención post penitenciaria, el Ministerio de Justicia y Paz (2016) detalla que, a mediados del año 2016, este mismo Ministerio propuso la creación de una Unidad de Inserción Social (UIS), cuyo objetivo es procurar que las personas que egresan del Programa de Atención Institucional cuenten con medios, mecanismos, recursos, información y alternativas que disuadan la reincidencia delictiva.

Por otra parte, las mujeres privadas de libertad no siempre son conocedoras de sus habilidades y competencias, aquellas que realizan algún tipo de trabajo penitenciario logran en algunas ocasiones descubrir en ellas potencial para determinadas tareas que, de no haber sido por dicha experiencia, difícilmente lo hubiera descubierto.

Sin embargo, las plazas laborales dentro de los centros penitenciarios para población femenina son escasas, ofrecen ocupaciones laborales que están principalmente relacionadas con oficios históricamente asignados al rol femenino como por ejemplo limpieza, cocina y belleza.

Sobre la percepción de las mujeres con experiencia de privación de libertad que realizaron trabajo penitenciario y la posterior repercusión en su proceso de inserción laboral, la persona A indicó en la entrevista que “no creo que tenga ninguna ventaja en mi caso el haber realizado trabajo penitenciario ya que son trabajos muy domésticos y son trabajos que no le ayudan a desarrollar nada a las mujeres ya que al menos lo que yo hice fue limpiar baños o cocinas” y añade, “no es algo que me haya hecho descubrir alguna habilidad”.

Es importante considerar que para la persona A el hecho de haber realizado trabajo penitenciario no le genera sentido de seguridad respecto a qué tanto esto le beneficia más que al resto de mujeres que estando en prisión no trabajaron. Ante esta perspectiva, no siempre es tangible el ser consciente de que a pesar de que en su mayoría son trabajos “domésticos”, hay competencias como el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la comunicación que se están desarrollando en esos espacios, aunque sea en un nivel básico, ya que, de lo contrario la mujer se expone a que sea eliminada de ese puesto y pierda su única fuente de ingresos dentro del Centro.

La persona A señaló en el grupo focal: “uno de mis sueños es volver al Centro, apoyar mujeres y darles cursos de belleza o cocina para que adquieran conocimientos y puedan emprender... En lo personal yo me mentalicé que al salir debía tener algo propio porque la sociedad no está capacitada para recibir este tipo de población, de entender que uno es una persona normal y en un momento se equivocó”. Ante esto, el estigma que existe alrededor de las personas con experiencia de privación de libertad hace que se dificulte el conseguir un empleo fácilmente, esto aunado a un contexto donde el desempleo sea una realidad para la mayoría de población costarricense.

Por lo tanto, el no tener la oportunidad de realizar trabajo penitenciario limita que mujeres que están en prisión se mantengan laboralmente activas, se sientan útiles, descubran habilidades y destrezas y puedan poner en práctica y entrenar competencias que son importantes para su futuro en libertad.



La persona B se refiere a su proceso de inserción laboral luego de haber realizado trabajo penitenciario como una experiencia que le generó ventaja en el ámbito laboral y emocional, bajo esta misma línea mencionó en el grupo focal: “las ventajas de haber realizado trabajo penitenciario para mi considero que son la confianza, la proactividad, la sed de cambio y que si trabajé en algún momento por 500 colones diarios yo digo que ahora trabajaría en cualquier lugar dándolo todo aun así sea por un sueldo mínimo... no es los 500 pesos; es lo que yo aprendo” y agrega: “haber contado con esa experiencia de trabajo penitenciario me da ventaja comparado con las que salen y nunca realizaron un trabajo ahí dentro”.

Ante este caso particular de la persona B, se refuerza la idea de que cada mujer que tiene la oportunidad de realizar trabajo penitenciario vive esta experiencia de manera distinta. Por lo que podría decirse que mientras este trabajo haya logrado favorecer a su autorrealización y el sentirse útil dentro de su espacio laboral su reflexión personal será explicada en términos positivos.

Si bien es cierto el tipo de trabajo influye mucho en la satisfacción personal, el aprendizaje de competencias laborales y su beneficio a posterior sería afanado afirmar que todas las mujeres son capaces de analizar la experiencia de haber realizado trabajo penitenciario como una ventaja al salir ya que muchas de las mujeres que trabajan dentro de un centro no cuentan con las herramientas para reconocer sus propias habilidades, aptitudes o competencias.

Desde el punto de vista de las competencias laborales adquiridas mediante el trabajo penitenciario, la persona B destacó en la entrevista semiestructurada que “ahí afuera si eres explosiva en el trabajo agarras y te vas para tu casa, te subes a un taxi o un bus y ya, pero acá yo voy y me la topo en el camarote de al lado o en un módulo y me pueden decir -no me gustó lo que me dijo ahora temprano, nos vamos a matar aquí- entonces por eso aprendí a ser asertiva”. De este modo, resulta interesante cómo el permanecer en un ambiente tan complejo puede permitirles a las mujeres desarrollar competencias que momentáneamente les servirán por supervivencia y para mantener su puesto, pero en la vida en libertad les serán sumamente necesarias.

La inserción laboral de las personas con historia de privación de libertad debe ser analizada desde la perspectiva de un proceso, por lo tanto, se debe tomar en cuenta que todo aprendizaje técnico o para la vida y la adquisición de competencias dentro de un centro penitenciario ya cuenta como aspecto favorable en su proceso de inserción laboral. Desde esta perspectiva, es importante hacer hincapié en que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo y “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” Fournet (1993: 352), citado por Pelayo 2012.

Un aspecto importante dentro de los procesos de inserción laboral es el hecho de que las personas que se encuentran privadas de libertad y desean reinsertarse laboralmente en un futuro deben aprender a que la conducta delictiva debe ser dejada a un lado y enfocarse en mejorar su perfil personal y laboral, su esquema de valores y de principios.

Resulta interesante en este punto lo expuesto en el grupo focal por la persona B al mencionar que: “las ubicaciones laborales no nos enseñan a dejar de delinquir”. Es decir, una ubicación laboral puede colaborar significativamente para que una mujer privada de libertad logre conocer y poner en práctica habilidades, conocimientos y competencias nuevas, sin embargo, hay un aspecto muy importante dentro de esto y corresponde a la escasa importancia que se le da a veces a la capacitación en habilidades para la vida que favorezcan la disminución de una conducta delictiva.

Las competencias laborales como la de comunicación. Liderazgo y manejo de emociones cobran mucha importancia dentro de un centro penitenciario, donde, a diferencia de un lugar de trabajo externo; se debe coexistir con las mismas personas inclusive fuera del “horario laboral”. Por lo que, aprender a comunicarse, a entender al otro, a escuchar, a ser asertiva y controlar los impulsos resultan competencias fundamentales que, si se logra conseguir un empleo ahí dentro, se podrían canalizar de manera más efectiva y duradera.

Desde esta perspectiva, cabe destacar que las competencias desarrolladas en el ámbito laboral trascienden la actividad lucrativa y productiva, y se convierten en herramientas vitales para el desarrollo integral de las mujeres

Respecto a la oportunidad de realizar trabajo penitenciario y lo que significó esto para la persona B en su proceso de inserción laboral, esta señala que “es importante que se brinden estas oportunidades de trabajo en el Vilma Curling para no llevar una vida rutinaria... ahí hay mucha gente que no sabe lo que son valores laborales o sentirse productivo... y yo ya sé lo que es gracias a que pude trabajar en diferentes ubicaciones estando ahí dentro”.

Sin duda, haber tenido una experiencia de trabajo dentro del Centro podría favorecer los procesos de inserción laboral de estas mujeres ya que, el haberse mantenido laboralmente “ocupadas”, independientemente de la ocupación, habla muy bien de sus intenciones de ser mejor personas, de sentirse productivas, de aprender cosas nuevas y demostrar que aun en un ambiente hostil pueden llegar a ser excelentes colaboradoras, dignas de que se les deposite la confianza para trabajar en diferentes tipos de trabajos.

Es importante considerar en este punto que las personas que han cumplido medidas penales son más vulnerables al desempleo y la discriminación laboral que las que no han pasado por estos procesos. Al respecto, aseguran Larrauri y Jacobs (2011), la discriminación laboral por tener antecedentes penales pone de manifiesto una importante preocupación de política social, ya que, de un lado, hay un interés en que las personas que han cumplido su condena puedan reintegrarse a la sociedad, pero de otro lado, las y los empresarios tienen un interés legítimo en descartar a los aspirantes o trabajadores poco fiables, deshonestos y peligrosos.

Por lo tanto, se vuelve un elemento favorecedor el hecho de haber realizado trabajo penitenciario y más aun en puestos que requieren mucha confianza para el momento en que la persona empleadora se encuentra en la etapa de indagar el perfil de la aspirante.

La persona C se refiere a su proceso de inserción laboral, tomando en consideración que primero estuvo en un Centro de Atención Institucional y actualmente está en un Semi

Institucional, donde cuenta con el beneficio de salir los fines de semana y cuenta con una posición laboral importante en el área de panadería que tiene el Centro.

En relación con la experiencia de trabajo penitenciario y lo que ha significado esto en la persona C esta menciona en el grupo focal: “todo lo que he aprendido acá, teniendo a otras chicas a cargo, no tiene precio y la verdad, años atrás nunca me vi siendo jefa o líder... nunca me creí con las capacidades para hacerlo... aquí ya llevo un tiempo y me he dado cuenta de que soy buena en eso.”

El autoconocimiento, que como tal es un proceso básico de la Orientación, recobra importancia en las experiencias de trabajo penitenciario, considerando lo mencionado por la persona C en el sentido que su experiencia laboral dentro del Centro aportó positivamente en su capacidad para reconocer en sí misma determinadas competencias. Por lo tanto, y desde la experiencia de la persona C, el conocimiento de sí mismo que una mujer privada de libertad adquiere con dichas experiencias puede resultar muy enriquecedor para su posterior proceso de inserción social y laboral, ya que, entre mayor autoconocimiento tenga la persona; mayor posibilidad hay de encaminarse laboralmente en un oficio o trabajo que coincida satisfactoriamente con su perfil.

Por otra parte, es sumamente importante que en la asignación de ubicaciones laborales se valide el derecho a un trabajo que favorezca los procesos de inserción social de las mujeres privadas de libertad, esto respetando y haciendo valer su derecho al trabajo que, de acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2008), toda persona privada de libertad tiene derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo, y a recibir una remuneración adecuada y equitativa por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de los condenados, estimular e incentivar la cultura del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad.

Es decir, las ubicaciones laborales dentro de los Centros cumplen un papel muy importante respecto a las experiencias que podrían tener estas mujeres en un futuro estando en

libertad y poniendo en práctica los hábitos laborales aprendidos en prisión que son fundamentales para mantener un trabajo asalariado y sostenido en el tiempo de manera estable.

La persona C, a través de la entrevista, relacionó cómo el haber tenido dicha experiencia le favorece a modo de experiencia laboral para el día de mañana que culmine su pena y en libertad necesite un trabajo. La persona C expresó: "...cuando salga ya por lo menos sé que tengo la experiencia de la panadería, sé lo que es hacer pedidos, encargos, empacar, hacer inventarios, revisar que todo vaya bien y hasta sé tener personas a mi cargo, cosa que descubrí hasta este momento de mi vida que fuera de aquí nunca me imaginé estar en una panadería".

Resulta interesante cómo una experiencia de trabajo penitenciario le ayudó en este caso a la persona C a darse cuenta de que tiene habilidades y competencias en un área nunca explorada por ella como lo es un puesto en una panadería y que, eventualmente en libertad estos aprendizajes pueden ser puestos en práctica y beneficiarse de un trabajo similar fuera de un Centro penitenciario.

De manera general, se logra visualizar a través de las entrevistas y grupo focal con las personas A, B y C que la inserción laboral de las personas privadas de libertad no empieza a partir de que salen del centro penitenciario, al contrario, inicia desde su permanencia en el Centro. Por lo tanto, las experiencias de aprendizaje, trabajo, capacitación y seguimiento que reciba una mujer privada de libertad influyen directamente en su proceso de inserción laboral una vez se realice el egreso.

Bisquerra (1992) afirma que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. De este modo, el trabajo penitenciario como parte de la vivencia de privación de libertad aporta a esas características personales (que incluye competencias, intereses, habilidades, destrezas...) que convergen en el proceso de inserción laboral.

Asimismo, cabe contemplar dentro de este análisis que la inserción laboral no es un hecho aislado que se presenta en determinado momento del ciclo vital, Fournet, citado por Pelayo 2012) señala bajo esta misma línea que “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento”.

En el caso de las personas A, B y C y sus procesos de inserción laboral estos son sumamente distintos entre sí. Considerando que la persona A es una mujer que ya cumplió su pena y actualmente trabaja en su emprendimiento personal; la persona B es una mujer que actualmente se encuentra pronta a cumplir su pena y cuenta con el beneficio de permanecer en un Centro Semi Institucional el cual por su modalidad favorece su inserción a la sociedad permitiéndole permanecer fines de semana fuera del Centro y; la persona C actualmente se encuentra cumpliendo su pena y aún le restan algunos años para finalizarla.

Es de suma importancia el seguimiento que brinda la Unidad de Inserción Social a las mujeres que han estado en prisión y han alcanzado su libertad. Asimismo, es necesario recalcar que los procesos de inserción laboral, comprendidos en términos de itinerarios, suelen variar según el contexto social y personal de cada ser humano, sin embargo, el cumplimiento de sus fases es necesario para que el proceso pueda tener resultados adecuados.

Desde esta misma perspectiva, resulta fundamental destacar el Modelo de Inserción Sociolaboral presentado por el Ministerio de Justicia y Paz (2021) el cual señala:

Este modelo fortalecerá los esquemas de inserción social promovidos a través de los centros penitenciarios, pues contempla entre sus componentes educación formal y desarrollo de capacidades, consolidación de ofertas de empleo y empresariedad, acceso a estructura básica y productiva, procesos de modernización mediante la inclusión de la tecnología en la capacitación y formación, así como la apuesta institucional con miras a la sustentabilidad desde los procesos de inserción social. (párr.6)

Este Modelo de Inserción Sociolaboral significa un avance muy importante en materia de atención a los procesos post penitenciarios, de inserción y por ende a un trabajo de las personas privadas de libertad en Costa Rica ya que esta visión de acompañamiento cambia por completo el paradigma de que la persona privada de libertad no tiene derecho a desarrollarse como ser humano a pesar de haber perdido su libre tránsito como ciudadano.

Bajo esta misma línea de la inserción laboral y el acompañamiento que conlleva este proceso, Fabra, Heras, Gómez y Homs (2016) mencionan que solo desde una atención global y centrada en la persona en toda su integralidad el acompañamiento a la inserción laboral de personas privadas de libertad es viable, esto debido a que la inserción no consiste únicamente en la adquisición y el desarrollo de competencias básicas, sino que, resultan igualmente relevantes factores como la motivación, las relaciones interpersonales, el autoconcepto y las habilidades, que solo por medio de un abordaje global pueden ser analizados de forma eficaz y en consonancia a las necesidades del mercado laboral.

Este acompañamiento responde perfectamente al quehacer del profesional en Orientación y los procesos básicos de la disciplina como el autoconocimiento, el conocimiento del medio y la toma de decisiones considerando que “el acompañamiento a la inserción laboral debe ser, un proceso de acompañamiento educativo que facilite la toma de decisiones personales encaminadas a la definición de un proyecto de vida personal en el que el trabajo es un elemento relevante”. (Fabra et al., 2016, p.103).

Por otra parte, al conocer los puntos en común de las experiencias externadas por las personas A, B y C, es claro que mantenerse ocupadas dentro del Centro representa para estas mujeres entre otras cosas un espacio para obtener dinero, para mantenerse ocupadas, para desarrollar competencias y nuevas habilidades, para conocerse mejor y para favorecer su proyección hacia el futuro en términos de empleabilidad una vez cumplan la pena.

De acuerdo con la información obtenida por medio de las tres personas participantes, se evidencia que en sus procesos de inserción laboral las mujeres con historia de privación de libertad que alcanzan la libertad se mentalizan para emprender, muchas veces, en algo

relacionado con su antigua ocupación en el Centro. Para estas mujeres es sumamente claro el panorama que las espera al salir: una sociedad que en su mayoría no está preparada para recibirlas debido al estigma que existe en torno a la empleabilidad de personas con antecedentes penales.

Asimismo, el análisis en conjunto de las tres experiencias de privación de libertad indagadas a través del presente trabajo de investigación denota que las competencias laborales que desarrollan las mujeres por medio del trabajo penitenciario sí marcan una diferencia entre ellas y las que no realizaron ningún tipo de trabajo penitenciario en toda su pena ya que, es evidente que competencias como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la creatividad, el manejo de emociones, entre otras, se desarrollan en mayor medida manteniéndose ocupadas con una ocupación que quedándose desocupadas en su módulo.

Existe sin duda un panorama confuso hoy en día para cualquier persona que desea insertarse laboralmente y este panorama es aún más confuso para las mujeres privadas de libertad que anhelan conseguir un trabajo una vez cumplida su pena. Murillo (2022) se refiere a la incertidumbre a la cual se enfrentan las personas que desean emplearse hoy en día y señala que “es necesario asumirla dentro de los procesos de Orientación, especialmente cuando se trata de analizar el contexto donde la persona se desarrolla, para con ello favorecer en las personas el desarrollo de las destrezas necesarias para enfrentar la incertidumbre en un entorno donde los valores son ambivalentes y todo está conectado.” p.27

No está de más hacer hincapié en que la transición de estas mujeres hacia la libertad representa por sí misma un gran reto por superar. Luego de haber pasado años en prisión no resulta fácil para una mujer con experiencia de privación de libertad incorporarse a la sociedad, considerando que inclusive desde una perspectiva de género por ser mujeres con antecedentes penales y en muchas ocasiones con familias de ingresos económicos reducidos el afrontamiento de esta transición ese vuelve más compleja.



El enfoque de transiciones de Andersson, Goodman y Schlossberg (citadas por Murillo, 2022) señala que:

Los eventos por lo que atraviesa una persona en ocasiones generan cambios de rol (ganancias o pérdidas), los cuales dependerán de la fuente que origina la transición (interna o externa), el tiempo en que ocurre el evento (gradual o sorpresivo), el afecto o manera en que se valora la situación (positivo o negativo y la duración de este (permanente, temporal o incierto). (p.156)

Desde esta perspectiva, destaca Murillo (2022), ante un evento, cada persona a partir de su historia de vida y características hace una valoración de los acontecimientos, evalúa su impacto, busca los apoyos necesarios y establece una estrategia que le permite asimilar la situación de la mejor manera.

## **Capítulo V**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### **Conclusiones**

##### **Propósito general**

1. Las mujeres en condición de privación de libertad y que han contado con la posibilidad de realizar trabajo penitenciario, logran desarrollar competencias como el manejo de emociones, la comunicación eficiente y eficaz, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, flexibilidad y adaptación al cambio y la creatividad e innovación.
2. El desarrollar competencias para el trabajo y ser conscientes de ello favorece la autoestima y el sentido de vida de las mujeres privadas de libertad, ayudándoles a proyectarse más sólidamente hacia el futuro, considerando que lo aprendido durante esta vivencia será una herramienta que les puede beneficiar positivamente a largo plazo.
3. Para las mujeres con historia de privación de libertad la experiencia de haber realizado trabajo penitenciario se relaciona con crecimiento personal, desarrollo de habilidades interpersonales, autoconocimiento, sentido de vida, dignidad, descubrimiento de nuevas habilidades, sentimiento de utilidad y productividad.
4. Las experiencias de aprendizaje, trabajo, capacitación y seguimiento que reciba una mujer mientras cumple la pena en un Centro Semi Institucional o Institucional influye directamente en su proceso de inserción laboral.

##### **Propósito específico 1.**

5. Las competencias laborales comienzan a desarrollarse en las primeras experiencias de trabajo, ya sean remuneradas o no, y se van afinando conforme se acumula experiencia de trabajo.

6. El trabajo penitenciario favorece que las mujeres en privación de libertad desarrollen competencias como el manejo de emociones, la comunicación eficiente, el trabajo en equipo y la resolución de problemas y además algunos valores laborales como la responsabilidad, la honestidad, la tolerancia y el respeto.
7. Las ubicaciones laborales en Centros Penitenciarios para población femenina son sumamente importantes y valiosos para la formación de mujeres que sean capaces de enfrentar el mundo del trabajo una vez estén en libertad.
8. Las mujeres privadas de libertad, al reconocer que poseen determinadas competencias laborales (manejo de emociones, la comunicación eficiente y eficaz, el trabajo en equipo, la creatividad e innovación) y que gracias a ellas logran realizar un trabajo de calidad, experimentan sentimientos positivos como el aumento de la autoconfianza y seguridad.

#### **Propósito específico 2.**

9. La experiencia de trabajo penitenciario significa en una mujer la oportunidad para que emerja la motivación de crecer laboralmente o bien mantenerse en una actividad en la que ya ha probado que domina y tiene las competencias necesarias.
10. Muy pocas mujeres privadas de libertad tienen la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo penitenciario debido a que escasez de plazas de trabajo penitenciario con las que cuentan los centros penitenciarios, aunado a temas que indirectamente influyen como presupuesto y políticas públicas.
11. El trabajo penitenciario no lo experimentan por igual todas las mujeres que logran colocarse laboralmente en el Centro. Para algunas mujeres puede ser una experiencia gratificante y que le genere autorrealización, pero para otras esta actividad puede no generarles satisfacción más allá de la remuneración económica.

12. El Sistema Penitenciario costarricense está generando espacios laborales a las mujeres, lo cual es un avance muy importante en materia de empleabilidad a una población que por años ha sido estigmatizada.
13. Las plazas laborales dentro de los centros penitenciarios para población femenina son escasas, ofrecen ocupaciones laborales que están principalmente relacionadas con oficios históricamente asignados al rol femenino como por ejemplo limpieza, cocina y belleza.
14. No todas las mujeres han desarrollado la capacidad de analizar la experiencia de haber realizado trabajo penitenciario como una ventaja al salir, ya que muchas de las mujeres que trabajan dentro de un centro no cuentan con las herramientas para reconocer sus propias habilidades, aptitudes o competencias; de ahí la valiosa oportunidad de acompañamiento profesional por parte de Orientación para que las mujeres logren interiorizar sus experiencias desde la potenciación de su autoestima.

### **Propósito específico 3.**

15. La transición del descuento de una sentencia de una mujer privada de libertad es percibida de distintas maneras dependiendo de los años de pena, el tipo de delito, el Centro en el que estuvo, experiencias vividas dentro del ámbito, apoyo familiar y económico externo con el que se cuenta, entre otros factores.
16. Una ubicación laboral puede colaborar significativamente para que una mujer privada de libertad logre conocer y poner en práctica habilidades, conocimientos y competencias nuevas, lo cual favorece su inserción laboral una vez fuera del CAI.
17. El conocimiento de sí mismo (proceso básico de la Orientación) que una mujer privada de libertad adquiere por medio de un trabajo puede resultar muy enriquecedor para su posterior proceso de inserción social y laboral, ya que, entre mayor autoconocimiento tenga la persona; mayor posibilidad hay de encaminarse laboralmente en un oficio o trabajo que coincida satisfactoriamente con su perfil.

18. Las mujeres que han tenido algún conflicto con la ley son más vulnerables al desempleo y la discriminación laboral que las que no han pasado por estos procesos, de ahí la importancia de brindarles herramientas necesarias y formación en competencias durante el cumplimiento de la pena y su proceso de inserción social y laboral.
  
19. El Impacto positivo que genera el trabajo a lo interno del CAI es esencial para la preparación, formación y desarrollo integral de las mujeres en el sistema y posterior a su egreso.

## **Recomendaciones**

### **Profesionales en Orientación**

1. Se recomienda a las personas profesionales en Orientación que laboran en Centros penitenciarios con población femenina ofrecer un acompañamiento integral que favorezca el autoconocimiento mediante el descubrimiento de habilidades y competencias laborales en mujeres que están en condición de privación de libertad.
2. Se recomienda investigar los procesos de inserción laboral de mujeres que no cuentan con experiencia de trabajo penitenciario durante el cumplimiento de su pena.
3. Se recomienda investigar la experiencia de trabajo penitenciario para mujeres madres privadas de libertad y sus procesos de inserción social.
4. Se recomienda estudiar a mayor profundidad aspectos como el autoconocimiento y proyecto de vida en mujeres con historia de privación de libertad.

### **División de Educación para el Trabajo**

5. Se recomienda a la División de Educación para el Trabajo fortalecer la malla curricular en cuanto a contenidos relacionados a los procesos de Orientación con población penitenciaria.
6. Se recomienda a la División de Educación para el Trabajo promover mediante los proyectos de Práctica Profesional Supervisada que las y los estudiantes puedan realizar propuestas de trabajo desde la Orientación enfocadas en los procesos de inserción laboral de población penitenciaria en el ámbito costarricense.

### **Ministerio de Justicia y Paz**

7. Se recomienda al Ministerio de Justicia y Paz promover dentro de los Centros de Atención Institucional y Semi Institucional espacios y ubicaciones laborales que favorezcan el proceso de inserción laboral de mujeres con privación de libertad.

8. Se recomienda al Viceministerio de Justicia y la Unidad de Inserción social brindar la posibilidad de generar trabajos y educación acordes con la realidad del mercado laboral actual que les permita a las mujeres con historia de privación de libertad enfrentarse a los trabajos que demanda la sociedad del siglo XXI, como por ejemplo técnicos con alta demanda, servicio al cliente, cursos de informática, idiomas, entre otros.
9. Se recomienda al Viceministerio de Justicia y la Unidad de Inserción Social brindar un seguimiento adecuado que favorezca el proceso de inserción social y laboral de las mujeres con historia de privación de libertad, considerando que este proceso inicia desde su permanencia en el Centro y no únicamente al salir de él.

**Centro de Atención Institucional Vilma Curling, Centro de Atención Institucional de Liberia, Módulo Mujeres y Centro de Atención Semi Institucional La Mujer**

10. Se recomienda a los Centros que atienden mujeres privadas de libertad fortalecer el rol del orientador (a) mediante el acompañamiento en los procesos de inserción laboral y los procesos básicos como el autoconocimiento, el conocimiento del medio y la toma de decisiones.
11. Se recomienda fortalecer el protagonismo que tienen los servicios de la Orientación en los procesos de análisis y selección de los perfiles en conjunto con los equipos técnicos para la asignación de ubicaciones laborales para las mujeres en condición de privación de libertad, así como en los respectivos seguimientos individuales.

**Empresas, reclutadoras y empleadores, Municipalidades, organizaciones sin fines de lucro, universidades y otras instituciones como el Ministerio de Trabajo**

12. Se recomienda a las empresas, reclutadoras y personas empleadoras capacitarse en enlace con el Ministerio de Trabajo en temas de inclusión, para favorecer las oportunidades de empleabilidad de mujeres con antecedentes penales y con ello eliminar estigmas que han sido normalizados respecto a dicha población.

13. Se recomienda a las municipalidades, organizaciones sin fines de lucro, universidades y otras instituciones como el Ministerio de Trabajo permitir que profesionales en Orientación brinden charlas y capacitaciones gratuitas para que las mujeres con historia de privación de libertad adquieran herramientas de empleabilidad como por ejemplo la elaboración de un Curriculum vitae, competencias laborales más buscadas, carreras y técnicos con alta demanda, toma de decisiones, entre otros.

### **Mujeres con historia de privación de libertad**

14. Una vez que culminen la pena informarse sobre las tendencias del mercado laboral costarricense, cursos y talleres que les puedan brindar herramientas de empleabilidad y ocupabilidad.
15. Fortalecer las competencias que han adquirido y reforzado por medio del trabajo penitenciario a través de la puesta en práctica de éstas ya sea con emprendimientos, oficios, ocupaciones y trabajos que les permitan desarrollarlas.
16. Impulsar a otras mujeres que se encuentran sentenciadas a realizar trabajo penitenciario, explicando la importancia y todos los aportes positivos que obtuvieron como parte de esa experiencia.
17. Empoderarse en cuanto a la búsqueda de empleo, romper paradigmas y el estigma tradicionalmente asociado a las personas con antecedentes penales.



### Referencias

- Acuña, R., Barboza, M., Quirós, R. y Rodríguez, R. (2015). *Analizar el desarrollo del proyecto de vida familiar de seis padres privados de libertad que se encuentran en la etapa de adultez intermedia, en el Centro de Atención Institucional La Marina durante el primer semestre del 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Costa Rica, Sede San Carlos
- Ahumada, H.M. y Grandón, P. (2015). Significados de la reinserción social en funcionarios de un centro de cumplimiento penitenciario. *Psicoperspectivas*, 14(2), 84-95. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v14n2/art09.pdf>
- Álvarez, I., Blanco, D. y Ramírez, K. (2012). *Factores que determinan el proceso reconstrucción del proyecto de vida de cinco hombres adultos egresados de los centros de adaptación social de Costa Rica: La Reforma, San Sebastián, La Marina y*

*San Ramón* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Costa Rica, Sede San Carlos

Amador, M.A., Flores, A., Quintero, M. y Salazar, M. (2018). *Propuesta de intervención para la inserción laboral para privados de libertad a partir de la adaptación del manual “El acompañamiento de las empresas de inserción”* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Costa Rica, Sede Central

Antony, C. (2017). Mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina. *Nueva Sociedad*, 208, 73-85. Recuperado de: <http://bdigital.binal.ac.pa/bdp/artpma/mujeres%20delincuentes.pdf>

Añaños, F. (2013). Formación educativa previa ante las discriminaciones: las mujeres reclusas en España. *Revista de Educación*, 360, 91-118. Recuperado de: [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=15529](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=15529)

Asamblea Legislativa. (1943). *Código de Trabajo de Costa Rica actualizado con la Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de: [http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)

Asamblea Legislativa. (1970). *Código Penal*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=5027&nValor3=96389&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=5027&nValor3=96389&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa. (1971). *Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=5962&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=5962&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa. (1982). *Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31552&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31552&nValor3=0&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa. (1996). *Ley de Justicia Penal Juvenil*. Recuperado de:  
<https://pani.go.cr/descargas/leyes/362-ley-de-justicia-penal-juvenil-7576/file>

Asamblea Legislativa. (2016). *Reforma Ley del Registro y Archivos Judiciales*. Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=81915&nValor3=104664&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=81915&nValor3=104664&strTipM=TC)

Asamblea Nacional Constituyente (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871&param1=NRTC&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871&param1=NRTC&strTipM=TC)

Atahualpa, A. y Ávila, S.P. (2004). Reinserción: una apuesta por la paz. *Universitas Estudiantes*, (1), 25-53. Recuperado de: <https://search-ebscohost-com.una.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid,url&db=asn&AN=26314637&lang=es&site=ehost-live>

Baltodano, M. y Márquez, M. (2014). Ideación suicida en privados de libertad: Una propuesta para su atención. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, 15 (32), 223-248. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/666/66633023014.pdf>

Bardazano, G., Corti, A., Duffau, N. y Trajtenberg, N. (2015). *Discutir la cárcel, pensar la sociedad: contra el sentido común punitivo*. Montevideo: Ediciones Trilce

Barreiro, M. (2012). La inclusión sociolaboral de la población reclusa de Galicia, España: principales obstáculos y propuestas para su superación. *Revista Atlántica de Economía*, 1, 1-24. Recuperado de:  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/67364/1/730252396.pdf>

- Benítez, B. Y. (2012). *Inserción laboral para las personas que han cumplido una sanción penal en ciudad de Latacunga* (Tesis de grado). Universidad Técnica de Cotopaxi, República del Ecuador. Recuperada de: <http://181.112.224.103/bitstream/27000/143/1/T-UTC-0070.pdf>
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Bisquerra, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. *Estudios sobre educación*, 11, 9-25. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9208/1/Ea.pdf>
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager; a model for effective performance*. Nueva York: John Wiley & sons.
- Chan, G. y García, R. (2003). *Los derechos fundamentales tras los muros de la prisión*. San José, C.R.: CONAMAJ
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2008). *Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas*. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp>
- Consejo Nacional de Rectores, Costa Rica. (2017). *Programa Estado de la Nación segundo informe estado de la justicia/PEN*. 2ª ed. San José C.R: Servicios Gráficos AC
- Decreto Ejecutivo 22198. (1993). *Reglamento Orgánico y Operativo Dirección General Adaptación Social*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=17476](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=17476)
- Delgado, E.G. (2014). *Proceso de inserción laboral en personas con experiencia de privación de libertad: percepción de la población penal ubicada en el Centro de Atención Semi*

- Institucional La Mujer y el Centro de Atención Semi Institucional San José* (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio. Recuperada de: <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/2217>
- Echeverría, B. (2005). *Competencia de acción de los profesionales de la Orientación*. Madrid: ESIC Editorial
- Echeverría, B. (2014). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC
- Extremera, N., y Fernández, P. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005>
- Fabra, N., Heras, P., Gómez, M. y Homs, O. (2016). Inserción laboral de personas que cumplen medidas penales. *Revista de Educación Social*, (22), 182-197. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu.una.idm.oclc.org/dspace/bitstream/2445/105165/1/657145.pdf>
- Fernando, E., Alós, R., Jódar, P. y Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de exreclusos. Una aproximación cualitativa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1(145), 181-204. Recuperado de: [http://reis.cis.es.una.idm.oclc.org/REIS/PDF/REIS\\_145\\_081389613726164.pdf](http://reis.cis.es.una.idm.oclc.org/REIS/PDF/REIS_145_081389613726164.pdf)
- Fundación “La Caixa”. (sf). *Programa Reincorpora*. Recuperado de: <https://fundacionlacaixa.org/es/programas-sociales-empleo-reincorpora>
- Gibert, F., Alós, R., Martín, A. y Miguélez, F. (2009). ¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1(127), 11-31. Recuperado de: [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_127\\_JUL\\_SEP\\_2009\\_pp\\_11\\_311246429318774.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_127_JUL_SEP_2009_pp_11_311246429318774.pdf)

- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1: Revista de la Facultad de Educación*, 10, 83-106. Recuperado de: <https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/298/254>
- Gil, M. (2014). *De la cárcel a la calle: el difícil camino hacia el desistimiento del delito* (Tesis de grado). Universitat de Barcelona, España. Recuperada de: <http://diposit.ub.edu.una.idm.oclc.org/dspace/bitstream/2445/58011/1/TFG%20GIL.pdf>
- González, J.R. (2008). La orientación profesional en América Latina: Fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 44-49. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1665-75272008000100009&script=sci\\_abstract&lng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1665-75272008000100009&script=sci_abstract&lng=es)
- Guido, A. y Castillo, L. (2013). *El sistema penitenciario como “potente” violador de los derechos humanos de las personas privadas de libertad (dignidad, vida y formas de resocialización” (una propuesta para el sistema penitenciario de Costa Rica)*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, Sede Regional Guanacaste, Liberia. Recuperada de: <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-Sistema-Penitenciario-como-Potente-Violador-de-los-Derechos-Humanos-de-las-Personas-Privadas-de-Libertad-Dignidad-Vida-y-Formas-de-Resocializaci%C3%B3n.pdf>
- Huertas, O., Sotelo, E. M., López, E. J., Bolívar, E. y Camargo, E. (2015). Percepción, expectativas y temores frente al regreso a la libertad en una muestra de reclusos colombianos en el año 2011. *Revista Criminalidad*, 57 (2): 221-233. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456796>

- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (1998). *Manual de buena práctica penitenciaria*. San José, C.R.: Mundo Gráfico S.A.
- Jinesta, R. (1940). *La evolución penitenciaria en Costa Rica*. San José, C.R.: Imprenta Falco Hermanos
- Larrauri, E. y Jacobs, J.B. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 13, 1-25. Recuperado de: <http://criminet.ugr.es/recpc/13/recpc13-09.pdf>
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Martín, A., Alos-Moner, R., Gibert, F. y Miguélez, F. (2009). Política de reinserción y funciones del trabajo en las prisiones. (El caso de Cataluña). *Política y Sociedad*, 46(1), 221 - 236. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0909130221A/21903>
- Martínez, L. (2013). *Desigualdades en el mercado laboral: el colectivo de personas ex reclusas y su inserción en el mercado laboral* (Tesis de grado). Universitat Autònoma de Barcelona, España. Recuperada de: [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109362/TFG\\_lmartinezcivico.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109362/TFG_lmartinezcivico.pdf)
- Ministerio de Justicia y Órganos Adscritos. (2016). *Informe de labores 2016*. Recuperado de: [http://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo\\_DOCU/47?area=](http://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo_DOCU/47?area=)
- Ministerio de Justicia y Paz. (2013). *Memoria institucional 2012-2013*. Recuperado de: [http://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo\\_DOCU/47?area=](http://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo_DOCU/47?area=)
- Ministerio de Justicia y Paz. (2016). *Administración penitenciaria*. Recuperado de: <http://www.mjp.go.cr/Dependencias/DGAS>

Ministerio de Justicia y Paz. (2018). *Administración Penitenciaria-Dirección General de Adaptación Social-Centros de Atención*, página web Ministerio de Justicia y Paz. Recuperado de: <http://www.mjp.go.cr/Dependencias/DGASDetalles>

Ministerio de Justicia y Paz. (2018). *Política Penitenciaria Científica y Humanística de Costa Rica*. San José, C.R.: Instituto Costarricense sobre Drogas

Ministerio de Justicia y Paz. (2020). *Anuario estadístico. Compendio de estadísticas del Sistema Penitenciario Costarricense 2020*. Recuperado de: [http://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo\\_DOCU/64](http://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo_DOCU/64)

Ministerio de Justicia y Paz. (2022). *Informe Estadístico Anual 2021*. Recuperado de: [https://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo\\_DOCU/64](https://www.mjp.go.cr/Documento/Catalogo_DOCU/64)

Moscoso, Y. (2017). *Historia de vida de un desmovilizado privado de la libertad, sus expectativas y percepción de desamparo frente a la inclusión sociolaboral* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Santiago de Cali. Recuperada de: [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8319/Historia\\_vida\\_desmovilizado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8319/Historia_vida_desmovilizado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Murillo, O. (2022). *Los seis pilares de la empleabilidad: un aporte desde la Orientación laboral*. 2ª edición. San José: Editorial Edinexo

Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf)

Naciones Unidas (1990). *Principios básicos para el tratamiento de los reclusos*. Recuperado de:



<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/BasicPrinciplesTreatmentOfPrisoners.aspx>

Naciones Unidas (1990). *Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad*. Recuperado de: <http://www.ilanud.or.cr/wp-content/uploads/2015/06/Reglas-de-las-Naciones-Unidas-para-la-protecci%C3%B3n-de-los-menores-privados-de-libertad.pdf>

Naciones Unidas (1990). *Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de libertad "Reglas de Tokio"*. Recuperado de: <http://www.ilanud.or.cr/wp-content/uploads/2015/06/Reglas-m%C3%ADnimas-de-las-Naciones-Unidas-sobre-las-medidas-no-privativas-de-libertad.pdf>

Naciones Unidas (2011). *Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok)*. Recuperado de: [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok\\_Rules\\_ESP\\_24032015.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ESP_24032015.pdf)

Naciones Unidas (2017). *Temas mundiales: trabajo*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/globalissues/work/>

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2010). *Medidas privativas y no privativas de libertad: el sistema penitenciario-Manual de instrucciones para la evaluación de la justicia penal*. Recuperado de: [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/The\\_Prison\\_System\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/The_Prison_System_Spanish.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2003). Trabajo decente: conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160. Recuperado de: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario: situación legal y reglamentaria*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms\\_198482.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_198482.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *¿Qué es una competencia laboral?* Recuperado de: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. Montevideo: Departamento de publicaciones OIT/CINTERFOR
- Padrón, M. F. (2014). *Expectativas de reinserción y desistimiento delictivo en personas que cumplen penas de prisión: Factores y narrativas de cambio de vida* (Tesis de maestría). Universitat de Barcelona, España. Recuperada de: <http://diposit.ub.edu/una.idm.oclc.org/dspace/bitstream/2445/60009/1/M%C2%AA%20Federica%20Padr%C3%B3n%20Goya.%20TFM%20Criminologia.pdf> para la inserción laboral. México. Recuperado de <http://www.eumed.net/>
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes*
- Pereira, M. (2004). *Orientación Educativa*. San José, Costa Rica: EUNED

- Poder Ejecutivo. (2013). *Programa Nacional de Atención a mujeres sujetas a sanción penal*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76464&nValor3=95471&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76464&nValor3=95471&strTipM=TC)
- Poder Ejecutivo. (2016). *Constitución, fomento, desarrollo, análisis, difusión, financiamiento, educación e investigación de cooperativas dentro del sistema penitenciario, para potenciar la comercialización de productos elaborados por internos*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=82911&nValor3=106204&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=82911&nValor3=106204&strTipM=TC)
- Poder Ejecutivo. (2016). *Reforma Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario*. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80949&nValor3=103020&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80949&nValor3=103020&strTipM=TC)
- Poder Judicial. (1971). *Reglamento sobre Derechos y Deberes de los Privados y Privadas de Libertad No. 22139-J*. Recuperado de: <https://www.poder-judicial.go.cr/privados/index.php/normativa>
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/319>
- Rico, J., Salas, L., Gutiérrez, E. y Cruz, C. (1988). *La justicia penal en Costa Rica*. San José, C.R.: EDUCA
- Rodríguez, M. (2005). *Mujeres madres en prisión en América Central*. San José, C.R.: EUNED

Rovira, M. (2017). El estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral. Un estudio experimental. *Revista Española De Investigación Criminológica*, 15, 1-23. Recuperado de: <https://reic.criminologia.net/index.php/journal/article/view/107>

Techera, J., Garibotto, G. y Urreta, A. (2012). Los “hijos de los presos”: vínculo afectivo entre padres privados de libertad y sus hijos/as. Avances de un estudio exploratorio. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 57-74. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v6n1/v6n1a06.pdf>

Trujillo, N. R. (1999). *Selección efectiva de personal basada en competencias*. Congreso Interamericano de Psicología, 1-16.

### Apéndice A

IP: 402290581



### FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: *“Competencias laborales como elementos favorecedores en los procesos de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad”*

Nombre de la persona investigadora: Katherinne Arce Sánchez.

- A. PROPÓSITO DEL PROYECTO:** Análisis de las competencias laborales desarrolladas por medio del trabajo penitenciario que favorecen los procesos de inserción laboral de mujeres que tuvieron la experiencia de privación de libertad.
- B.** Su participación es muy importante para poder llevar a cabo el estudio de forma adecuada y obtener resultados que favorezcan los futuros procesos de inserción laboral de mujeres que

vivencien la experiencia de cumplir una condena y se enfrenten posteriormente al reto de insertarse laboralmente en la sociedad.

- C. **¿QUÉ SE HARÁ?:** Si está de acuerdo en participar, se le aplicará una entrevista que contempla preguntas relacionadas con competencias laborales (manejo de las emociones, comunicación eficiente y eficaz, trabajo en equipo, resolución de problemas, flexibilidad y adaptación al cambio y creatividad e innovación). Para esto, necesitamos que disponga de algún tiempo en al menos dos ocasiones. Para esto, se aplicará la entrevista de manera virtual, dada la emergencia nacional sanitaria por el Covid-19, con una duración de aproximadamente una hora.

Complementando lo anterior se plantea un grupo focal en el cual se busca entablar un conversatorio o entrevista abierta en la que se busca conocer las perspectivas y el desenvolvimiento de las opiniones, pensamientos y perspectivas, a nivel grupal de todas las participantes del estudio en conjunto.

- D. **RIESGOS:** se le harán preguntas de índole personal, guardando su completa confidencialidad. La participación en este estudio puede significar que usted tenga que identificar situaciones que le lleven a meditar sobre su situación de vida y trabajo; pero, en lo posible se espera que las preguntas no afecten sus sentimientos durante la entrevista ni después de que termine.
- E. **BENEFICIOS:** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo; sin embargo, la información que usted nos brinde la utilizaremos para darla a conocer a otros profesionales en Orientación que tengan interés genuino en fortalecer las acciones que desde el Ministerio de Justicia y Paz promueven procesos efectivos de formación en competencias laborales de mujeres privadas de libertad y su injerencia en la inserción laboral de estas.
- F. **¿QUÉ PASARÁ EN EL FUTURO?** Cuando estén listos los resultados generales del estudio, se les retribuirá a través de un taller de devolución de la información recopilada y elaborada en conjunto con las participantes así mismo, se les brindará un taller sobre la importancia de las competencias laborales y cómo desarrollarlas. Es importante aclarar que se espera que los primeros resultados de los datos recolectados durante este estudio estén listos dentro de aproximadamente ocho a diez meses.
- G. **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:** Su participación en este estudio es voluntaria, esto es que usted participa solo si desea hacerlo. Puede negarse a participar o bien, no contestar algunas de las preguntas que se le harán, si no lo desea. Así mismo, puede solicitar que termine la entrevista en cualquier momento y esto no le ocasionará problema alguno.
- H. **PARTICIPACIÓN CONFIDENCIAL:** Su participación en este estudio es confidencial: todas las respuestas que usted dé a las preguntas que le voy a hacer, serán identificadas con un número y no con sus datos personales (nombre, apellidos, número de teléfono, dirección). Solamente la investigadora del estudio tendrá acceso a los documentos que incluirán sus datos personales. confidencial, su nombre y su ubicación no serán mencionados en ningún momento. No se expondrán los números de identificación de las participantes en el estudio, ni su información personal sin su autorización. En las publicaciones de los resultados de la investigación, su información será manejada de forma confidencial, su nombre y su ubicación no serán mencionados en ningún momento.

Las grabaciones y notas de cada una de las actividades serán archivadas, con un pseudónimo y no serán divulgadas por ningún medio. La información que se recopile será única y exclusivamente utilizada con fines académicos, respetando la privacidad de cada una de las participantes y así resguardar su integridad. Siendo un espacio libre, seguro, y confidencial.

- I.** Antes de decidir si desea participar, usted debe haber conversado con alguno de los investigadores autorizados, quien debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información en el futuro, puede obtenerla llamando a Katherinne Arce Sánchez al teléfono 8419 8332 en horas de oficina (lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.). Usted también puede consultar sobre los derechos de los sujetos participantes en proyectos de investigación en la División de Educación para el Trabajo del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional a los teléfonos 2277-3813 / 2277-3369, de lunes a viernes de 8 a 12 m.d. y 1 a 5 p.m.
- J.** Recibirá una copia de este documento firmado, para su uso personal.
- K.** No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

#### CONSENTIMIENTO

- \* He leído y/o me han leído la información sobre este estudio, antes de firmar.
- \* He hablado con él o la investigadora y me ha contestado todas mis preguntas en un lenguaje entendible para mí.
- \* Participo en este estudio de forma voluntaria.
- \* Tengo el derecho a negarme a participar, sin que esto me perjudique de manera alguna.
- \* Para cualquier pregunta puedo llamar a Katherinne Arce Sánchez al siguiente número telefónico: 8419 8332.
- \* He recibido una copia de este consentimiento para mi uso personal.

---

Nombre, cédula y firma de quien participa

---

Lugar

---

Fecha

---

Hora

---

Nombre, cédula y firma de la investigadora

---

Lugar

---

Fecha

---

Hora

que solicita el consentimiento

### **Fuente Consultada**

v1.1, C.-C.-0. E. (2016). *Comité Ético Científico de la Universidad Nacional de Costa Rica*. Obtenido de <http://www.documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/6793>

## ***Apéndice B. Entrevista semiestructurada aplicada a tres informantes***

Universidad Nacional

Licenciatura en Orientación

Competencias laborales desarrolladas por medio del trabajo penitenciario como elementos favorecedores en los procesos de inserción laboral de mujeres con experiencia de privación de libertad

El presente instrumento tiene como propósito analizar las competencias laborales desarrolladas por medio del trabajo penitenciario que favorecen los procesos de inserción laboral de mujeres que tuvieron la experiencia de privación de libertad, por lo que es importante mencionar que la información dada por su persona es completamente confidencial, por lo que solo será utilizada para fines académicos del Trabajo Final de Graduación de la persona entrevistadora. La entrevista consta de 20 preguntas.

1. ¿Cuáles considera que son sus intereses, fortalezas y habilidades tanto a nivel personal como laboral? ¿qué considera importante mejorar?

2. Podría usted contar con un ejemplo, ¿en qué circunstancias experimenta felicidad, tristeza, miedo, enojo, asco, sorpresa...

3. ¿Cómo describiría su forma de relacionarse con las demás personas? ¿Considera usted que logra recibir los mensajes que las demás personas le intentan transmitir, aún y cuando se sienta molesta?

¿Considera usted que logra guardar en su memoria la información y los recuerdos de lo vivido?

¿Cómo reacciona cuando se enoja? ¿Cómo reacciona cuando está triste?

4. ¿Cómo resuelve las situaciones problemáticas que se le presentan a nivel personal y laboral?

5. Al momento de hablar o conversar con las demás personas:

¿Logra darse a entender o es difícil que le entiendan lo que quiere decir?

¿Tiene que repetir varias veces lo que dice o explicar de maneras distintas para que le comprendan?

¿Las personas por lo general le entienden sus ideas la primera vez que las dice?

6. Al momento de escribir a través de papeles, cartas, mensajes, correos, entre otros..., ¿logra darse a entender su idea o es difícil que le entiendan lo que quiere decir? ¿Tiene que reescribir varias veces lo que puso para que le comprendan su mensaje?... las personas por lo general le entienden sus ideas escritas a la primera vez? ¿Se le dificulta el uso de una buena ortografía?

7. Al momento de comunicarse con las demás personas... ¿se expresa a través de gestos con las manos, con la boca, usando los brazos? ¿Logra que le entiendan cuando se comunica de esa forma? ¿Considera que su tono de voz es bajo, alto... le impide que le comprendan lo que quiere comunicar?

8. ¿Ha tenido o tiene actualmente alguna experiencia laboral asalariada?

Cuando ha tenido algún empleo ¿logra usted respetar los roles y funciones que le asignan?

9. Refiérase a su capacidad para solicitar ayuda y ofrecer su colaboración a las demás personas.



10. En su actual trabajo o bien su última experiencia laboral, ¿cumple con las tareas o funciones que le son asignadas en el equipo de trabajo?

11. En su actual trabajo o bien su última experiencia laboral, ¿usted genera espacios de confianza y compromiso entre los integrantes del equipo? Explique de qué manera o cómo lo logra.

12. ¿Considera que tiene facilidad para identificar los problemas que pueda estar enfrentando en su espacio laboral, o más bien considera que le resulta difícil identificar cuando se presentan problemas en su espacio laboral?

13. ¿De qué forma colabora usted con la resolución de los problemas que se puedan presentar en su actual trabajo? (si no tiene trabajo actualmente respuesta según su último trabajo)

14. En su trabajo, ¿es usted capaz de llevar a cabo acciones para resolver los problemas que se presentan? ¿evalúa los resultados de esas acciones?

15. ¿Tiene la capacidad para analizar sus propios patrones de pensamiento que operan sobre hechos, personas, situaciones (se le explica que son patrones de pensamiento / esquemas mentales si es necesario) y evaluarlos?

16. ¿Considera que le resulta muy difícil incorporar cambios en su trabajo cuando así se lo solicitan?

O más bien, ¿considera ser usted de las personas que se emociona cuando las cosas cambian y fácilmente quiere aprender de ese cambio?

17. ¿Considera que es flexible y adapta sus comportamientos de acuerdo con necesidades de su entorno laboral? ¿De qué manera pone esto en práctica en su trabajo?

18. ¿Considera usted que realiza acciones creativas para hacer de la mejor forma su trabajo?

19. ¿Le parece que tiene la capacidad para reconocer oportunidades que le permitan innovar y tener un mayor rendimiento a nivel laboral?

20. Cuando tiene alguna idea innovadora, ¿logra hacerla realidad o comunicarla para que sea tomada en cuenta?

### **Apéndice C. Guía para el grupo focal**

Identifico las competencias laborales que desarrollan las mujeres con historia de privación de libertad por medio del trabajo penitenciario.

1. ¿Qué tipo de trabajo penitenciario han realizado en el Centro?
2. ¿Qué habilidades han desarrollado por medio del trabajo penitenciario?
3. ¿Cómo es su desempeño en el trabajo que realizan dentro del Centro?
4. ¿Se consideran competentes en las tareas que normalmente deben cumplir?
5. ¿Cuáles de estas competencias consideran que han desarrollado trabajando en el Centro?  
Manejo de emociones, Comunicación eficiente y eficaz, trabajo en equipo, resolución de problemas, flexibilidad y adaptación al cambio, creatividad e innovación.

Indago las experiencias de inserción laboral de mujeres con historia de privación de libertad que han realizado labores de trabajo penitenciario durante el cumplimiento de su pena.

1. ¿Por qué realizaron trabajo penitenciario? ¿Qué motivaciones hay?
2. ¿Cómo ha sido la experiencia de realizar trabajo penitenciario?
3. ¿Cómo perciben el servicio de vinculación laboral del Centro?
4. ¿Qué tipo de capacitaciones han recibido acerca del trabajo y la vida laboral?
5. ¿Cuál ha sido el seguimiento que se les ha dado respecto al trabajo?

Describo la manera en que las competencias laborales que desarrollan las mujeres con historia de privación de libertad por medio de labores de trabajo penitenciario favorecen sus procesos de inserción laboral.

1. ¿Cómo les favorece haber adquirido nuevas habilidades laborales dentro del Centro al momento de buscar trabajo?
2. ¿Cuáles son las ventajas de haber realizado trabajo penitenciario una vez que salen del Centro?
3. ¿Les parece que contar con ese tipo de experiencia laboral les da cierta ventaja al salir, comparado con las que no realizan este tipo de trabajo durante toda su pena?
4. ¿Cuáles competencias adquiridas por medio del trabajo penitenciario consideran que son las más importantes?
5. ¿Por qué es importante que se brinden oportunidades de trabajo penitenciario en los CAI/SEMI?
6. ¿Qué expectativas laborales tienen al salir?