



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR**

**TESIS DE DOCTOR EN ADMINISTRACION**

**REPRESENTACIONES SOBRE EL TRABAJO EN SUJETOS  
PRIVADOS DE LA LIBERTAD**

**Fernando M. Menichelli**

**BAHIA BLANCA**

**ARGENTINA**

**2018**

## **PREFACIO**

Esta Tesis se presenta como parte de los requisitos para optar al grado Académico de Doctor en Administración, de la Universidad Nacional del Sur y no ha sido presentada previamente para la obtención de otro título en esta Universidad u otra institución. La misma fue realizada bajo la dirección del Doctor Gastón Milanesi.

Lic. Fernando M.Menichelli



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR

Secretaría General de Posgrado y Educación Continua

La presente tesis ha sido aprobada el ..../..../..... , mereciendo la calificación de .....(.....)

## **DEDICATORIA**

A mis queridos sobrinos que son la luz que iluminan mi vida.

A mi familia, porque son y han sido mi sostén emocional.

A mis queridos amigos, por su confianza en mí.

A quienes me incentivaron, acompañaron y ayudaron en estos primeros pasos de formación académica; especialmente a Gastón.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis director, Dr. Gaston Milanesi, por la confianza que deposito en mí y en este trabajo de investigación; por su aliento y por las oportunidades brindadas.

A la Universidad Nacional del Sur, por ser la casa de estudio que me formó y la que me permite desempeñarme como docente.

A mis compañeros de cátedra Gestión Humana en las Organizaciones L.A y Administración de Personal Cr. En particular a Claudia Pasquare que en todo momento me ha apoyado en mi desarrollo profesional, por su, confianza y aliento.

A la Dra. Claudia Antolello que fue quien me instruyo en mis primero pasos en este camino.

A todos los que aportaron sugerencias para mejorar este trabajo de investigación, en congresos, seminarios y charlas informales, y en particular a Jorgelina Fabrici por las horas de debate mientras compartíamos la redacción de nuestras respectivas tesis.

## **Resumen**

La presente investigación busca explorar y describir los cambios operados en las representaciones psíquicas del trabajo de un grupo de internos, insertos en un dispositivo laboral institucional. Es un estudio cualitativo, que utiliza como método la historia de vida y la entrevista semidirigida. Asimismo, se utilizaron matrices ligadas a categorías del trabajo predefinidas y a los objetivos de acción.

La tesis aporta un enfoque novedoso metodológico en las ciencias de la administración, para el estudio sobre las representaciones mentales en dispositivos laborales, mediante el método de historia de vida. En este caso, se examinaron cinco internos por medio de entrevistas en profundidad, en diferentes momentos temporales de su inserción en el programa laboral. El método permitió obtener percepciones del referente institucional y de los empresarios relacionadas con los efectos del programa. Los resultados obtenidos aportan conceptos, para la definición y desarrollo de políticas de tratamiento penitenciario. Además son incorporadas nuevas prácticas en la administración del factor humano, para toda organización y en particular por aquellas vinculadas con estos grupos de trabajo.

## **Abstract**

The present research search explores and describes, the changes operated over psychic representations of a group of prisoner, inserts in an institutional labor dispositive. Is a qualitative research, that employees the history of life method and almost conduct interviews. Also, matrix linked to previously defined work categories and action objectives are used.

The thesis contributes a novel approach in the management sciences for the studies about the mental representations in labor dispositive, by the method of life history. In this case, with in deep interview five prisoner are evaluated, over different temporal moments of their labor program insertion. The method allowed obtains institutional referent and entrepreneurs `perception relationship with the program effects. The obtained results contributes with concepts to formulate and development penal treatment political. Also, for all organization and especially for that related with these work groups, new practices for the human factor managing are incorporated.

# Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1-INTRODUCCION</b>   | <b>11</b> |
| 1.1-Introducción: Sistema carcelario y el tratamiento penitenciario | 11        |
| 1.2-Hipotesis de la investigación                                   | 17        |
| 1.3-Objetivos de investigación                                      | 18        |
| <b>1.4Justificación de la investigación:</b>                        |           |
| <b>Relevancia social y pertinencia científica del tema</b>          | <b>19</b> |
| 1.4.1-Relevancia social   | 19        |
| 1.4.2-Pertinencia científica  | 19        |
| 1.5-Antecedentes sobre el tema objeto de investigación              | 20        |
| <b>2-MARCO TEORICO</b>  | <b>22</b> |
| 2.1-El concepto de trabajo como dispositivo institucional           | 22        |
| 2.2-Representación en Psicología Cognitiva                          | 24        |
| 2.3-Representación en Psicoanálisis                                 | 25        |
| 2.4-Representación como concepto fronterizo                         | 29        |
| 2.5-Noción de dispositivo institucional y dispositivo grupal        | 30        |
| 2.6-Trabajo y subjetividad  | 32        |
| 2.7-El trabajo y sus diferentes dimensiones                         | 34        |



|  |           |
|--|-----------|
| 2.8-Trabajo y la percepción de los empresarios   | 38        |
| 2.8.1-Teoría de la Gestalt   | 38        |
| 2.8.2-Psicología cognitiva y el concepto de percepción   | 40        |
| 2.9-Estado actual del arte. Antecedentes específicos<br>Sobre el tema de investigación         | 43        |
| <b>3-METODOLOGÍA</b>   | <b>53</b> |
| 3.1-El método de investigación cualitativo   | 53        |
| 3.2-El enfoque cualitativo y la reflexividad   | 55        |
| 3.3-El enfoque cualitativo y la hermenéutica<br>Reflexiones epistemológicas                    | 57        |
| 3.4-El método biográfico como herramienta<br>de investigación cualitativa: La historia de vida | 59        |
| 3.4.1-La entrevista como técnica de recolección de datos                                       | 65        |
| 3.4.2-La entrevista semidirigida   | 67        |
| 3.5-Diseño de la investigación   | 68        |
| 3.5.1-Unidades de análisis   | 69        |
| 3.5.2-Estudio de caso como herramienta   | 69        |
| 3.5.3-Muestra y horizonte temporal   | 70        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>4-Resultados</b>   | <b>72</b>  |
| 4.1-Entrevistas internos referentes institucionales y empresarios | 72         |
| 4.2- Objetivos de acción  | 130        |
| <b>5. Síntesis de Conclusiones</b>                                | <b>142</b> |
| 5.1- Conclusiones   | 145        |
| 5. 2- Discusión   | 160        |
| 5. 3- Críticas a la investigación cualitativa                     | 160        |
| 5. 4- A modo de síntesis  | 161        |
| <b>Bibliografía</b>   |            |
| <b>Apéndice (A.1), (A.2), (A.3), (A.4)</b>                        |            |

# **1-INTRODUCCION**

## **1.1-INTRODUCCIÓN: SISTEMA CARCELARIO Y EL TRATAMIENTO PENITENCIARIO**

Al caracterizar el sistema carcelario es necesario destacar distintas concepciones que históricamente se le han atribuido, estas concepciones han ido definiendo modos de acercarse a este objeto para investigarlo. La problemática inicial, por lo tanto, que se formula en relación al objeto es amplia y se volverá progresivamente más focalizada durante el proceso de investigación ya que según Sirvent (1999), el trabajo en el campo permite *ajustar la lente*, a partir de preguntas emergentes específicas.

En el presente plan de tesis se exponen, en primer lugar, antecedentes que dan cuenta de cómo la indagación teórica, permitió caracterizar desde diferentes perspectivas a partir de las cuales ha sido abordado y significado el contexto del actual objeto de estudio. La referencia a construcciones metodológicas sustantivas, en torno al mismo desde distintas investigaciones científicas o ensayos previos, establece un camino, no sólo para acceder a la génesis histórica de estos contextos, sino también para recuperar aquellos aportes que permiten dar cuenta y explicitar la perspectiva desde la que es abordado y significado el objeto de estudio en la presente investigación.

Como plantea Sirvent (1999) en el marco teórico se explicitan los conceptos, significados, que se consideran atinentes y referenciales para la construcción del objeto de investigación que orientan el trabajo en terreno, con el propósito de generar nuevas teorizaciones a partir del mundo empírico,

En la presente investigación se busca, desde una revisión crítica, poner de relieve los aspectos pertinentes de las disciplinas que han teorizado sobre la cárcel y el delito, en diferentes momentos históricos; tal posicionamiento supone comprender a esta organización, y sus prácticas contextualizando históricamente, buscando desnaturalizar lo existente. Se concibe el proceso de institucionalización de la cárcel, como algo construido artificialmente por mentes y prácticas humanas, brindando la posibilidad de cuestionarlo, reconstruirlo y transformarlo por otras mentes, otras intencionalidades y otras prácticas humanas. En tal sentido, y a efectos del presente trabajo de investigación, cabe resaltar el planteo de Leal Suárez y García Pirela (2004), quienes remarcan la tendencia crítica latinoamericana, fundamentan su análisis, principalmente, en las consecuencias de la violencia institucional, la contradicción entre los supuestos jurídicos constitucionales (que consagran las garantías

individuales e informan de la seguridad jurídica de los ciudadanos) y las prácticas concretas de política criminal, violatorias de tales principios.

En el presente trabajo de investigación se intenta develar qué discursos acerca de tratamientos en cárceles continúan aún vigentes, conformados a partir de tales prácticas de tratamiento. El análisis de estos discursos, en los que se reconoce la presencia interna y contradictoria de prácticas sociales hegemónicas, posibilita la comprensión de las relaciones de poder que se juegan, se legitiman y vehiculizan en las prácticas de tratamiento. La presente investigación busca, en forma intencional, la transformación y la posibilidad de generar cambios institucionales desde la revalorización de lo cotidiano.

Partiendo del marco normativo actual, se describirá a qué se denomina tratamiento penitenciario y cuáles son sus características, y la especie particular que describimos en esta investigación. El tratamiento penitenciario es conceptualizado como un conjunto de prácticas institucionalizadas y previstas en las leyes nacionales, como así también en las leyes y reglamentaciones del Servicio Penitenciario Bonaerense.

La Constitución Nacional Argentina (sancionada en 1853 y con reformas en los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994) subraya, en el artículo 18, el carácter resocializador de las cárceles, sosteniendo que no son dispositivos creados para el castigo, sino un instrumento de seguridad y readaptación social, y responsabilizando a los jueces a cargo de los individuos privados de la libertad si ello no se cumpliera.

La ley orgánica del Servicio Penitenciario Bonaerense (Decreto Ley 9079 y sus modificatorias) establece en su artículo primero que se trata de una fuerza de seguridad que contribuye al mantenimiento del orden público y colabora en la obtención de la paz social, siendo su misión la custodia y la guarda de los procesados y la ejecución de las sanciones penales privativas de la libertad, como así también todo acto que se imponga por leyes, decretos y resoluciones (artículo segundo), introduciéndose mediante modificación la función de posibilitar la readaptación social de los condenados, establecido en el artículo tercero, inciso b) de dicho texto legal.

Por otra parte, en el artículo cuarto de la Ley de Ejecución Penal Bonaerense 12.256, se establece como fin de dicha normativa la adecuada inserción social de los procesados y condenados a través de la asistencia o tratamiento y control. El artículo séptimo del mismo texto prevé la asistencia de procesados y la asistencia y o tratamiento de condenados, que se brindará mediante la implementación de programas específicos destinados a hacer efectivos los derechos y garantías constitucionales.

El artículo octavo menciona que se tenderá a reducir las diferencias entre la vida en prisión y la vida por fuera de la institución, buscando de forma activa la preservación de los vínculos con las diferentes dimensiones de la vida en libertad –familiar, educacional y laboral–, pudiendo buscar la cooperación de instituciones de la comunidad, organismos estatales, privados, nacionales o extranjeros.

A partir de los aspectos antes mencionados, podemos advertir que se manifiesta la búsqueda de desarrollo de recursos internos en los sujetos privados de su libertad. Las políticas actuales de tratamiento se encuentran ligadas al dominio de una práctica laboral, la adquisición de conocimientos de formación inicial, como así también aquellos de mayor especialización (formación superior) y capacitación en oficios o actividades de tipo técnicas. En otra dimensión, se desarrollan también políticas destinadas a restablecer o mantener la salud biológica y psíquica de este grupo particular.

El dispositivo laboral foco de este estudio es inédito en el Servicio Penitenciario Bonaerense (Programa de Reinserción Laboral); su comienzo data del doce de octubre del año 2007. Este programa ha sido viable a partir de acuerdos de cooperación, siendo declarado de interés por instituciones y organismos tales como la Municipalidad y el Honorable Consejo Deliberante, los Ministerios de Trabajo y Educación de la Provincia de Buenos Aires y la Confederación General del Trabajo y la Unión Industrial.

El Programa de Reinserción Laboral se encuentra previsto en lo que denominamos *tratamiento penitenciario*, diferenciándose de las actividades históricas de tratamiento penitenciario en tanto consiste en la realización de una actividad de tipo laboral en un contexto amplio, por fuera de la unidad carcelaria. Es así como los internos que participan en este programa laboral de resocialización se incluyen en empresas de diferentes rubros del contexto social local.

Tal condición modificaría la percepción del tiempo y el sentido a la vivencia de privación de la libertad, generando variaciones en el devenir vital e institucional de dicho interno, en tanto comienza a incluirse en una dinámica que favorecería a la subjetivación y a la inclusión social. Las actividades realizadas implicarían una diferencia en relación a las que se desarrollan en la vida intramuros, dada la diferencia en el tipo de remuneración percibida y el estatus social de las empresas en las cuales se incluyen.

El Servicio Penitenciario se constituye en un dispositivo que establece un ordenamiento institucional para el “castigo y/o readaptación de los internos”, personas que han trasgredido la ley, cuya condición general puede ser la escasez de recursos económicos, intelectuales y sociales.

En concordancia con ello Volnovich (2000) caracteriza a los excluidos del sistema como depositarios del mal estar de la sociedad. Tales apreciaciones se coligen también con los análisis de Fiori (1997), Belluzo Gonzaga de Melo (2004) y Santos (2004), quienes plantean la íntima relación entre la ideología neoliberal, y los efectos de desregulación y globalización económica de naturaleza financiera producidos por el movimiento real del capitalismo, que, en conjunto, impactan en las políticas macroeconómicas nacionales, con repercusiones diferenciales de acuerdo al grado de dependencia de cada país.

Se considera entonces que este sistema económico y social capitalista y globalizado tendría, para gran parte de la humanidad, consecuencias de índole perversa que rediseña un nuevo tipo de pobreza: la pobreza estructural generalizada, con índices alarmantes de desempleo y los efectos de tal condición. Esta pobreza generalizada es también permanente y global, considerada como algo inherente al propio sistema. Es así como mediante la supresión de los derechos sociales y garantías en el trabajo (“flexibilización”), el neoliberalismo consolida políticas de minimización del rol del Estado, contribuyendo a la precarización y privatización de las políticas públicas. Este contexto económico y político tiene profundos efectos en las emergencias sociales. Coincidentemente, Antunes (1999) explica que el trabajo vivo ha sido reemplazado por el trabajo muerto, ampliando las empresas el uso de maquinarias y tecnicismo –definido como trabajo muerto por Marx–, reduciendo la fuerza de trabajo y ampliando su productividad.

Es importante hacer historia en la temática de la exclusión y sus efectos. Ya Marx (2011 [1848]) plantea, al describir el surgimiento de la clase trabajadora, que en el siglo XIX se constituye una parcela significativa de trabajadores excluidos del proceso productivo, a los cuales se los define como ejército de reserva de la fuerza de trabajo; ese residuo de superpoblación que vegeta en la pauperización, o parcela degradada del proletariado, son los llamados criminales, vagabundos y prostitutas.

A las condiciones históricas y actuales antes desarrolladas, se agregan las apreciaciones planteadas por Leal Suárez y García Pirela (2005), quienes mencionan el problema estructural de la selectividad del sistema penal, demostrando que las conductas delictivas se contraen a un ámbito específico de lo criminalizable, el cual es coincidente con la población menos beneficiada del sistema socioeconómico, haciendo énfasis en la no sanción de aquellas conductas relacionadas con delitos económicos, abusos de poder, ilegalismos del Estado.

Los internos son así víctimas y victimarios de un sistema social, económico, institucional y político, son la muestra o emergentes sociales de cada uno de los habitantes de un territorio. Provocan rechazo, enojo; se los estigmatiza y también se los desresponsabiliza en algunos

discursos, enfatizando su situación de víctimas sociales. Se habla de ellos desde el conocimiento cotidiano y desde el científico, en el plano institucional y político. Tienen una función: ser los portadores sociales de lo rechazado por cada actor social. Es así como, al reflexionar sobre la problemática del delito y su abordaje en el contexto venezolano, Boueiri Bassil (2006:1) plantea que “la tesis predominante que intenta explicar el ‘mal funcionamiento de la cárcel’ hace énfasis en factores operativos e impulsa a reformas que no dejan espacio a cuestionamientos de fondo sobre su rol social (político). La constante histórica de su aparente fracaso, y la retórica discursiva de la búsqueda de soluciones, parecen consolidar su mantenimiento y refuerzo de la mano de su ‘papel rehabilitador y carácter humanista’. La fuente de este tipo de abordaje se embebe del énfasis tecnocrático de la ciencia moderna y no de un pensamiento edificante”. La autora remarca de este modo lo importante y necesario de incentivar reflexiones acerca del rol de la cárcel y el modo de abordarla, previendo que así se develará, tal vez, que su funcionamiento no resulta tan “inútil” o desacertado como parece.

Hay múltiples discursos que atraviesan esta problemática; los medios y la política emiten diferentes mensajes, como la despenalización, la inimputabilidad y la disminución de la edad de imputabilidad (pudiendo penalizar a niños). Esto suele presentar mayor o menor pregnancia a partir de las ideologías de quienes ocupan el poder del Estado. Sin embargo en todos los tiempos tal temática encarna múltiples preguntas ocultas o manifiestas. ¿Qué hacer con los sujetos privados de su libertad? O ¿qué no hacer con ellos? Tales preguntas guían políticas de tratamiento penitenciario.

Otros aspectos que adquieren relevancia al momento de pensar la problemática de la cárcel y qué hacer con estos sujetos privados de su libertad son factores tales como los intra- e interinstitucionales.

A nivel intrainstitucional nos encontramos con la realidad particular producida por el aislamiento, la falta de recursos humanos, dificultades en la incorporación de personal, su capacitación y desarrollo, como así también la contaminación intrainstitucional del personal por las pautas tácitas e implícitas del sistema carcelario: actitudes, formas de hablar, conductas; las mismas pueden ser pensadas como mecanismos de adaptación del personal a la institución. También es destacable la variable económica, gran presupuesto asignado a la creación de cárceles para evitar “la destrucción social”. Erogación de recursos que no suelen ser una inversión en resocialización, sino muchas veces un costo social a pagar por las fallas inherentes al sistema; tal condición tiende a mantener el *status quo* social e institucional.

Con relación a la dimensión tecnológica: falta de recursos y equipamiento actualizados para el personal, un adecuado y actualizado soporte administrativo que facilite y mejore la dinámica y eficiencia institucional. Estos factores complejizan aún más la situación que hace a la “delincuencia”, su reincidencia y la posibilidad de reinserción social, abriéndose la pregunta si se trata de reinsertar o insertar, y a dónde.

“La población carcelaria ha cambiado”, expresan los internos de antigua data, resaltando que hubo otras épocas en las cuales los delincuentes tenían códigos, u otros códigos: “*no se le robaba al trabajador, ahora se drogan y hacen estragos*”, menciona un interno. Parafraseando a internos entrevistados, ellos ubican un cambio en la subjetividad de la población carcelaria, remarcando el carácter de improvisación y peligrosidad de los jóvenes que delinquen.

El personal penitenciario también resalta tal situación de cambio, en la cual lo que queda al descubierto es la “peligrosidad” en el accionar actual. Los jóvenes reclusos remarcen la carencia económica, el desvalimiento, la calle como socializadora a temprana edad, las drogas como paliativos a la angustia existencial personal, el sinsentido social y la construcción de un sentido en la “identidad antisocial”. Le adjudican a ciertos estratos de poder de la sociedad también una conducta errática o transgresora, remarcando su particular situación de asimetría y vulnerabilidad social: “algunos sí pueden delinquir, si es que tienen dinero y/o poder”, situación que desde el imaginario social es ratificada, avalando la falla de la legalidad. Esta reflexión nos conduce a establecer el foco de la investigación y lo enunciamos a través de estas preguntas:

- *¿Es posible resignificar, construir nuevos sentidos en esta población particular?*
- *¿Cómo hacerlo?*

En relación con la primera pregunta, además, es necesario determinar cuál es el lugar asignado por los internos al dispositivo, y si implica para ellos una posibilidad de cambio y resignificación o se trata de una mera repetición alienante.



## 1.2-HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

A efectos de viabilizar el desarrollo de este plan de tesis se partirá de dos presupuestos; el primero de ellos sostiene que este dispositivo laboral de reinserción provoca un cambio en las representaciones de los internos privados de su libertad. En tal sentido esta experiencia provocaría un efecto de resignificación psíquica de la institución trabajo, pudiéndose deber al carácter “resocializador” del trabajo; así lo señala Freud (1930), quien plantea que el hombre sano es capaz de amar y trabajar. En concordancia con ello, Plut (2001) remarca que el trabajo permite desarrollar sentimientos de pertenencia e identidad, el desarrollo de proyectos ambiciosos, como así también la expansión de la capacidad creativa. El trabajo implicaría una forma de afirmarse en los vínculos exogámicos, buscar reconocimiento social y lograr una autonomía orgullosa respecto de la autoridad de los progenitores. En consonancia con ello, tomamos lo señalado por Foucault en su obra Vigilar y Castigar (1989), quien sostiene que el poder también permite incluir, aceptar, habilitar, mostrar y posibilitar el acceso, asociando en esta investigación una vertiente del poder que podría facilitar la inclusión.

El segundo presupuesto es que el dispositivo laboral de reinserción se encuentra alineado, estableciéndose la serie de repetición, y el trabajo de esta forma se convertiría en una actividad alienante. Esta situación se vería favorecida por las características de una institución total como la cárcel; definida como un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos se encuentran separados de la sociedad por un período apreciable de tiempo y comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente. Ese lugar o espacio no es abierto, no permite una entrada y salida libre, sino que encierra de alguna manera a los miembros de dicho grupo y los aísla del resto de la sociedad.

Si tomamos en cuenta lo expuesto por Goffman (1972) y Valverde (1997), la conducta del interno debe ser entendida como un modo de adaptarse al contexto anormalizador de ese sistema. En esta línea de pensamiento podríamos pensar que no fomenta modificaciones diferenciadoras en las representaciones de los internos que se encuentran incluidos en este dispositivo y que, por lo tanto no favorecería la resocialización.

Foucault (1989) describe cómo el proyecto carcelario busca la sujeción del individuo a una coerción inmediata, y describe cómo a cada instante se está coaccionando a hacer lo que hay que hacer en ese momento. Es a través de esta visión que advertimos una mirada escéptica y crítica sobre las bases ideológicas que han guiado la creación de las cárceles.

En el siguiente apartado se desarrollan algunos elementos de investigaciones realizadas previamente en las cuales se apoyan los presupuestos anteriormente mencionados. En un comienzo se abordan aquellas relativas al sistema carcelario y las posibilidades de que el

mismo genere alternativas de cambio, como así también una mirada más nihilista, significando a la cárcel como un sistema anormalizador en forma taxativa. A continuación en el desarrollo del marco teórico, se desarrollaran los conceptos de representación psíquica, trabajo como apropiación subjetiva del trabajador y dispositivo institucional.

### 1.3-OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

El objetivo principal de la presente tesis consiste en explorar y caracterizar las representaciones psíquicas del trabajo de los internos insertos en un programa laboral, en distintos cortes cronológicos: antes, durante y al egresado del dispositivo, a efectos de determinar sus modificaciones y/o estabilidad.

A fin de responder a las cuestiones planteadas, se propone un objetivo general, objetivos específicos y objetivos de acción con el fin de brindar operatividad a la investigación.

#### OBJETIVO GENERAL

Comprender las representaciones psicológicas del trabajo de un grupo de internos pertenecientes a un programa laboral extramuros.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explorar cómo vivencian los internos (en términos positivo o negativo) y el lugar que le asignan al trabajo en el marco del programa de reinserción social laboral, lo cual permitiría un mejor ajuste de las prácticas treatmentales.
- Determinar si la experiencia es vivida como repetición en la serie institucional y su historia vital, o predominan aspectos tendientes a la creatividad y al cambio a partir de las características le atribuyen a la experiencia.
- Comparar las representaciones del trabajo de sus integrantes para establecer si las hubiera categorías y cualidades comunes como así sus eventuales diferencias

#### OBJETIVOS DE ACCIÓN

- Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales.
- Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en Instituciones Totales.

- Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.

#### 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: RELEVANCIA SOCIAL Y PERTINENCIA CIENTÍFICA DEL TEMA

##### 1.4.1-RELEVANCIA SOCIAL:

La elección del tema se debe a la inquietud en poder explorar y caracterizar las representaciones psicológicas del trabajo en este grupo de internos en particular.

En una vertiente de la presente investigación se advierte el incremento del accionar delictivo o de lo que ha sido pasible de sanción penal en nuestra sociedad actual, en particular en la ciudad de Bahía Blanca. Se explica el aumento del accionar delictivo concibiéndolo como producto y productor de la anomia social. De este modo el accionar delictivo es legitimado y perpetuado por las instituciones que lo tratan y la sociedad en su conjunto, legitimando lo criminalizable.

La relevancia del tema se funda por un lado en su originalidad, dado que no hay información sobre los efectos de los programas laborales de reinserción en el Servicio Penitenciario Bonaerense, y por otro lado en que brindar información desde la mirada de aquellos sobre quienes se realizan las prácticas de tratamiento penitenciario actuales, permite la ratificación y/o mejora de las mismas.

Los resultados del trabajo, podrán evitar la toma de posiciones reduccionistas, dando cuenta de las múltiples causas de la problemática de la reinserción social de internos, que se expresa en nuestra sociedad actual, así como contribuir al avance en el campo de la investigación en psicología y tratamiento penitenciario.

##### 1.4.2- PERTINENCIA CIENTÍFICA:

Enmarcado en el Doctorado en Ciencias de la Administración, el estudio de tales temáticas en la presente investigación permitirá explorar y caracterizar los efectos del tratamiento penitenciario en la vida psíquica de un grupo de características desviacionistas, aportando un conocimiento inédito. Brindará, además, un aporte a la administración desde un enfoque cualitativo y la aplicación poco usual, en este ámbito de conocimiento, del método de análisis de historias de vida (véase *infra* pág. 10ss.).

Se articulan lógicas diferentes y confluyentes tales como la del sistema penal, la subjetividad en el trabajo de un grupo de internos; incluidos en la institución total y en una empresa en particular. Una destinada en su origen al control y la represión, aislando aquello no es aceptado por la sociedad, la otra que en forma predominante busca la generación de utilidades. De esta forma los resultados obtenidos brindarán elementos a los directivos, o gestores, para la definición y desarrollo de políticas de tratamiento, como así también podrá brindar elementos valiosos para el desarrollo de prácticas ajustadas en recursos humanos a las diferentes empresas que trabajan con estos grupos.

Los resultados de la tesis pretenden comprender la efectividad de las actuales políticas de tratamiento, en particular en materia de reinserción social de internos. Pone de relevancia cuán importante es el trabajo o tareas y tal dispositivo como herramienta de gestión en instituciones totales.

Brinda utilidad como instrumento metodológico para evaluar y realimentar el diseño de políticas públicas, frente a la implementación de dispositivos laborales en instituciones totales.

Aporta una mirada interdisciplinaria en la gestión de instituciones totales desde la óptica de la Administración, Psicología y Sociología.

2) Brindará elementos para la gestión de los dirigentes de estas organizaciones, partiendo de la perspectiva de los destinatarios del programa.

3) Intentará aportar propuestas de trabajo con internos en el ámbito del Servicio Penitenciario Bonaerense.

4) Ofrecerá información para la toma de decisiones en políticas de tratamiento penitenciario y programas laborales.

#### 1.5-ANTECEDENTES SOBRE EL TEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Para Ryan (1988), plantear los antecedentes implica, registrar sintéticamente los resultados de las investigaciones afines al problema escogido para su estudio, debido a que conocer y dar a conocer los desarrollos alcanzados hasta el momento en un tema en particular, es un punto de partida importante para orientar la dirección de las nuevas investigaciones.

De acuerdo con lo que se ha relevado en el estado del arte, no se han encontrado antecedentes específicos, tampoco habría investigaciones interdisciplinarias sobre el tema de

investigación que se propone, tales condiciones en el abordaje de la presente tesis, hacen al aporte de carácter innovador, que se realiza el campo de las ciencias de la administración.

A partir del recorrido bibliográfico realizado, se advierte que el tema tratado, presenta sus cimientos en algunos estudios en los cuales se enfatiza la central importancia del trabajo como dispositivo que facilite “la posibilidad de resocialización”. Los diferentes teóricos que han investigado sobre la temática que nos ocupa, resaltan básicamente dos posiciones a tener en cuenta: la de la imposibilidad de resocialización por un lado, aduciendo diferentes causas (propias de los sujetos en cuestión, de la institución destinada a tal intervención, sociales, políticas, económicas, etc.) y, por otro lado, la posibilidad de reinsertar al privado de la libertad en el tejido social, del que fuera excluido a partir de redefinir los objetivos y las políticas instrumentadas relativas al tratamiento de los sujetos privados de la libertad.

## **2-MARCO TEORICO**

### **2.1-EL CONCEPTO DE TRABAJO COMO DISPOSITIVO INSTITUCIONAL:**

En la presente sección se describe el concepto de dispositivo institucional, asociándolo al programa de reinserción investigado desde la óptica del análisis institucional. El dispositivo aparece como una herramienta para el análisis, la interpretación, la elucidación y provocación de transformaciones subjetivas. Se señala que cada dispositivo tiene reglas de funcionamiento, un encuadre y técnicas específicas, que nos permitirán recortar un espacio particular en el cual se produce un proceso. Es así como se encuentra dispuesto dicho programa laboral, en el cual se brinda un marco en el que transcurre el proceso subjetivo y particular del grupo que lo conforma.

Kurt Lewin (1936) señala la creación de dispositivos grupales tendientes a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos víctimas de la guerra y la posguerra. Es así que podemos pensar que dicho dispositivo de reinserción laboral podría ser favorecedor de cambios en la significación del trabajo de este grupo de internos. En esta línea, abordaremos algunos conceptos de autores psicoanalíticos, tomando por ejemplo a Matrajt (1994), quien señala que ciertos trabajos constituyen la columna central del narcisismo y la identidad, pudiendo ser una forma de sublimación de las pulsiones destructivas. También explica cómo algunos trabajos pueden funcionar como defensa frente a las experiencias de pérdida, dolor e impotencia no elaboradas. La actividad laboral puede ser significada como forma de inserción social valorizada; el grupo de trabajo puede transformarse en un grupo primario sustituto.

Por su parte, Menninger (1943) postula que de todos los métodos disponibles para orientar las energías agresivas en una dirección útil, el trabajo ocupa el primer lugar. De esta forma se advierte cómo diferentes autores remarcan el carácter sublimatorio y “resocializador” del trabajo, y lo significan como posible espacio del desarrollo del potencial subjetivo.

Retomando a Matrajt (1994), en su trabajo se aborda el concepto de trabajo desde una propuesta en salud mental ocupacional, destacando que el proceso de trabajo tiene una inscripción en las estructuras subjetivas y se plasma en las relaciones intersubjetivas. Sobre esa base, por consiguiente, estudiamos la tarea o trabajo propiamente dicho, en la forma como esta tarea es vivida por el trabajador, la relación de la misma con su historia personal, el modo como se expresan y vivencian las relaciones con compañeros y jefes, la manera como el trabajo incide en las relaciones familiares, y las particularidades en cómo es procesada, por el psiquismo del trabajador, la pertenencia a la institución-empresa.

Para llegar a comprender el trabajo psíquico planteado anteriormente por los autores se vuelve necesario definir el concepto de representaciones psíquicas, debido a que son el foco de la actual investigación. En tal sentido se realizará una primera definición amplia del concepto, y en un segundo momento se abordará la definición dada desde la ciencia cognitiva; para conceptualizarla en forma específica en la actual investigación, se la definirá desde la teoría psicoanalítica. También se planteará este concepto como lindante y fronterizo entre la dimensión individual y social.

Según Cazau (2000), la idea de representación aparece en diversas teorías psicológicas, definiendo para la actual investigación conceptos de representación usados por la psicología cognitiva y por el psicoanálisis. En un primer momento examinaremos esta idea en un sentido muy genérico, aplicable en principio a cualquiera de los enfoques mencionados, para luego detenernos en el referencial teórico psicoanalítico.

La expresión “representación” adquiere su sentido a partir de otras dos: “re” y “presentación”. Pero ¿qué quiere decir presentación? La palabra presentación está emparentada etimológicamente con presencia. Por ejemplo, cuando se dice “voy a presentarles a Juan” o “voy a presentarles esta mesa”, es porque Juan o la mesa están presentes, y quiero que esta presencia sea advertida por mis interlocutores. No tendría ningún sentido decir “les presento a Juan”, si Juan está ausente. Ahora bien ¿qué pasaría si yo quiero presentar aquí algo que está ausente? No podría “presentarlo”, pero lo que sí podría hacer es “representarlo”. Representarlo por ejemplo mediante una foto y diciendo “este es Juan”, o mediante una semblanza biográfica y diciendo “este es Juan”, o incluso podría representarlo señalándome el saco descosido y diciendo “este es Juan”. Una foto, una palabra, un objeto o algo escrito por él están, entonces, representando algo que está ausente. La primera conclusión será entonces la siguiente: mientras la presentación hace referencia a una presencia, la representación hace referencia a una ausencia.

A partir de lo dicho hasta aquí, y en la medida en que lo que se representa es algo ausente, podemos discernir dos elementos: el objeto ausente por un lado, y aquello que lo representa por el otro. Por ejemplo, Juan es el objeto ausente, y su foto es aquello que lo representa. Al primer elemento lo llamamos “lo representado” y al segundo elemento lo llamamos “el representante”. Lo representado es lo ausente, y el representante es lo presente.

El elemento representante –una foto, una palabra– suele también designárselo “representación”, que es la expresión que utilizaremos en este texto, salvo indicación en contrario. En efecto, como toda palabra que termina en “-ción”, representación puede designar tanto la acción de representar como el efecto de dicha acción. Así, por ejemplo la

representación puede aludir a la acción o proceso mediante el cual representamos un objeto ausente mediante otro objeto presente (una persona mediante una foto), o puede aludir al resultado o efecto de dicha acción, es decir, la foto (la foto es la representación de la persona). En el primer caso se usa representación como acción, y en el segundo caso como efecto.

En adelante, entonces, cuando se hable de representación se hace referencia a este último sentido, con lo cual se puede adelantar una definición preliminar del término: representación es todo aquello que sustituye o representa a un objeto que está ausente. Una palabra representa a una persona cuando la nombramos estando ausente, y lo mismo podemos decir de una imagen o un concepto. Esto lleva a la cuestión de los diferentes tipos de representación que se puede encontrar.

Teniendo en cuenta que el concepto de representación, ha sido definido por diferentes marcos teóricos se describirán algunos resaltando que a efecto de la actual investigación se utilizara la perspectiva del modelo psicoanalítico.

## 2.2-REPRESENTACIÓN EN PSICOLOGÍA COGNITIVA

El concepto de representación es básico en la psicología cognitiva, a punto tal que su estudio llega a ser considerado por diversos autores como su problemática central, según lo plantean Gardner (1987) y Pozo (1989).

Así, Gardner (1987), señala que el científico que estudia la cognición considera que ésta debe ser descrita en función de símbolos, esquemas, imágenes, ideas y otras formas de representación mental. Diferentes autores han dado distintas denominaciones a las representaciones mentales; por ejemplo, Hernández Rojas (1998) considera dentro de esta categoría esquemas, marcos, guiones, planes, mapas cognitivos, categorías, estrategias o modelos mentales. Algunas de estas expresiones, como por ejemplo guión y modelo mental, hacen referencia en rigor a complejos representacionales.

Según Hernández Rojas (1998:121), “[Los teóricos cognitivos se esmeran en producir trabajo científico dirigido a describir y explicar la naturaleza de las representaciones mentales, así como a determinar el papel que desempeñan éstas en la producción y el desarrollo de las acciones y conductas humanas”.

En efecto, la psicología cognitiva ha enfatizado siempre la influencia que ejercen las representaciones mentales sobre la conducta. Por ejemplo, “los pensamientos erróneos o irracionales afectan negativamente el estado emocional de las personas, acarreándoles consecuencias tales como problemas afectivos y conductas disfuncionales” (Chazenbalk, 1998:14-15).



### 2.3-REPRESENTACIÓN EN PSICOANÁLISIS

Representación es la traducción del vocablo alemán *Vorstellung*, presente en la filosofía alemana clásica y designa lo que uno se representa (Laplanche y Pontalis, 1996:367), la imagen que uno se forma de un objeto ausente; se trata por lo tanto de un contenido ideacional original de cada sujeto en conexión con la percepción y la memoria. Freud va a diferenciar el concepto postulando las nociones de representación inconsciente y de inscripciones en sistemas de huellas mnémicas (inconsciente y pre consciente) confiriéndole características particulares y específicas en el contexto del cuerpo teórico psicoanalítico.

Freud introduce tempranamente la noción de representación en el marco de su teoría del inconsciente, la represión y la pulsión. Plantea la diferenciación entre representación cosa y representación palabra; así, en su artículo “Lo inconsciente” (Freud, 1915), establece una diferencia entre representación cosa y representación palabra ubicando dos lógicas diferentes: sistema inconsciente y sistema preconciente, que a su vez funcionan como los dos sistemas de huellas mnémicas. Freud considera a las huellas mnémicas como las inscripciones en la memoria de acontecimientos y escenas en relación con cosas vistas y oídas que pueden ser parcialmente activadas cuando son investidas. Excluye a la conciencia como organización mnémica por cuanto su función es estar abierta para recibir nuevas excitaciones vía la percepción.

La noción de representación da cuenta así de una producción psíquica, designando lo que uno se representa, lo que forma el hecho concreto de un acto de pensamiento.

Las representaciones pueden ser definidas como creencias aludiendo a una proposición simple, consciente o inconsciente, inferida de lo que una persona dice o hace. El contenido de una creencia puede descubrir un objeto o situación como verdadero o falso, valorarlo como bueno o malo, o recomendar un determinado curso de acción deseable o indeseable. También se las define, según Richardson (1996), como las formas de comprender, premisas o proposiciones sobre el mundo, sostenidas psicológicamente, que son tenidas por verdaderas.

Desde muy diversos sectores se ha discutido el derecho de aceptar la existencia de un psiquismo inconsciente y de trabajar científicamente con esta hipótesis. Contra esta opinión, Freud (1915) plantea que la hipótesis de la existencia de lo inconsciente es necesaria y legítima, y además, que poseemos múltiples pruebas de su exactitud. Es necesaria, porque los datos de la conciencia son altamente incompletos. Tanto en los sanos como en los enfermos, surgen con frecuencia actos psíquicos cuya explicación presupone otros de los que la conciencia no nos ofrece testimonio alguno. Actos de este género son no sólo los fallos y los

sueños de los individuos sanos, sino también todos aquellos que calificamos de síntomas y de fenómenos obsesivos en los enfermos.

Nuestra cotidiana experiencia personal, nos muestra ocurrencias cuyo origen desconocemos, y resultados de procesos mentales cuya elaboración ignoramos. Todos estos actos conscientes resultarán faltos de sentido y coherencia si mantenemos la teoría de que la totalidad de nuestros actos psíquicos han de sernos dados a conocer por nuestra conciencia y, en cambio, quedarán ordenados dentro de un conjunto coherente e inteligible si interpolamos entre ellos los actos inconscientes, deducidos.

Esta adquisición de sentido y coherencia constituye, de por sí, motivo justificado para traspasar los límites de la experiencia directa. Y si luego comprobamos que, tomando como base la existencia de un psiquismo inconsciente, podemos estructurar una actividad eficazísima, por medio de la cual influimos adecuadamente sobre el curso de los procesos conscientes, tendremos una prueba irrefutable de la exactitud de nuestra hipótesis. Habremos de situarnos, entonces, en el punto de vista de que no es sino una pretensión insostenible el exigir que todo lo que sucede en lo psíquico haya de ser conocido a la conciencia. También se puede aducir, en apoyo de la existencia de un estado psíquico inconsciente, el hecho de que la conciencia sólo integra en un momento dado un limitado contenido, de manera que la mayor parte de aquello que denominamos conocimiento consciente tiene que hallarse, de todos modos, durante extensos períodos, en estado de latencia, vale decir, en un estado de inconciencia psíquica.

Continuando con los desarrollos de Freud (1915), para establecer seriamente una tópica de los actos anímicos, habremos de comenzar por resolver una duda que enseguida se nos plantea. Cuando un acto psíquico (limitándonos aquí a aquellos de la naturaleza de una representación) pasa del sistema inconsciente al sistema consciente ¿hemos de suponer que con este paso se halla enlazada una nueva fijación, o como pudiéramos decir, una segunda inscripción de la representación de que se trate, inscripción que de este modo podrá resultar integrada en una nueva localidad psíquica, y junto a la cual continúa existiendo la primitiva inscripción inconsciente? ¿O será más exacto admitir que el paso de un sistema a otro consiste en un cambio de estado que tiene efecto en el mismo material y en la misma localidad? La primera de las dos posibilidades que antes expusimos, la de que la fase consciente de la representación, significa una nueva inscripción de la misma en un lugar diferente es, desde luego, la más grosera, pero también la más cómoda.

La segunda hipótesis, la de un cambio de estado meramente funcional, es desde un principio más verosímil, pero menos plástica y manejable. Con la primera hipótesis (tópica)

aparecen enlazadas la de una separación tónica de los sistemas inconsciente y consciente, y la posibilidad de que una representación exista simultáneamente en dos lugares del aparato psíquico, e incluso pase regularmente del uno al otro, sin perder, eventualmente, su primera residencia o inscripción.

El levantamiento de la represión no tiene efecto, en realidad, hasta que la representación consciente entra en contacto con la huella mnémica inconsciente después de haber vencido las resistencias. Sólo el acceso a la conciencia de dicha huella mnémica inconsciente puede acabar con la represión. A primera vista parece esto demostrar que la representación consciente y la inconsciente son diversas inscripciones, tópicamente separadas, del mismo contenido. Pero una reflexión más detenida nos prueba que la identidad de la comunicación con el recuerdo reprimido del sujeto es tan sólo aparente. El haber oído algo y el haberlo vivido son dos cosas de naturaleza psicológica totalmente diferente, aunque posean igual contenido.

No nos es factible, de momento, decidir entre las dos posibilidades indicadas. Quizá más adelante se hallen factores que permitan tal decisión, o se descubra que el planteamiento de la cuestión ha sido insuficiente y que la diferenciación de las representaciones consciente e inconsciente ha de ser determinada en una forma completamente distinta. Puede suceder, en primer lugar, que un afecto o sentimiento sea percibido, pero erróneamente interpretado. Por la represión de su verdadera representación, se ha visto obligado a enlazarse a otra idea y es considerado, entonces, como una manifestación de esta última por la conciencia. Cuando reconstituimos el verdadero enlace, calificamos de inconsciente, el sentimiento primitivo, aunque su afecto no fue nunca inconsciente y sólo su representación sucumbió al proceso represivo.

En cambio, puede haber muy bien en el sistema inconsciente productos afectivos que, como otros, llegan a ser conscientes. La diferencia procede, en su totalidad, de que las representaciones son cargas psíquicas y en el fondo cargas de huellas, mientras que los afectos y los sentimientos corresponden a procesos de descarga cuyas últimas manifestaciones son percibidas como sensaciones. En el estado actual de conocimiento de los afectos y sentimientos no se puede expresar más claramente esta diferencia.

Sobre la tónica y dinámica de la represión, Freud (1915) concluye que ésta es un proceso que recae sobre representaciones y se desarrolla en la frontera entre los sistemas inconsciente y consciente (pre consciente). Se intentara ahora describirlo más minuciosamente. Tiene que efectuarse en él una sustracción de carga psíquica, pero es necesario preguntarse en qué sistema se lleva a cabo esta sustracción y a qué sistema pertenece la carga substraída.

La representación reprimida conserva en el sistema inconsciente su capacidad de acción; debe, pues, conservar también su carga. Por lo tanto, lo substraído habrá de ser algo distinto. Tomemos el caso de la represión propiamente dicha, tal y como se desarrolla en una representación pre consciente o incluso consciente. En este caso, la represión no puede consistir sino en que la carga (pre)consciente, perteneciente al sistema pre consciente, es substraída a la representación. Ésta queda entonces descargada, recibe una carga emanada del sistema inconsciente, o conserva la carga inconsciente que antes poseía. Así, pues, hallamos aquí una sustracción de la carga pre consciente, una conservación de la inconsciente, o una sustitución de la primera por la segunda. Vemos, además, que hemos basado, sin intención aparente, esta observación en la hipótesis de que el paso desde el sistema inconsciente a otro inmediato no sucede por una nueva inscripción, sino por un cambio de estado, o sea, en este caso, por una transformación de la carga.

Los procesos del sistema inconsciente se hallan fuera de tiempo, esto es, no aparecen ordenados cronológicamente, no sufren modificación ninguna por el transcurso del tiempo y carecen de toda relación con él. También la relación temporal se halla ligada a la labor del sistema consciente. Los procesos del sistema inconsciente carecen también de toda relación con la realidad. Se hallan sometidos al principio del placer y su destino depende exclusivamente de su fuerza y de la medida en que satisfacen las aspiraciones de la regulación del placer y el displacer.

Resumiendo, se dirá que los caracteres que se espera encontrar en los procesos pertenecientes al sistema inconsciente son la falta de contradicción, el proceso primario (movilidad de las cargas), la independencia del tiempo y la sustitución de la realidad exterior por la psíquica.

La representación consciente del objeto, queda así descompuesta en dos elementos: la representación verbal y la objetiva, consistente esta última en la carga, no ya de huellas mnémicas objetivas directas, sino de huellas mnémicas más lejanas, derivadas de las primeras. Es posible creer aquí cuál es la diferencia existente entre una representación consciente y una representación inconsciente. No son, como supusimos, distintas inscripciones del mismo contenido en diferentes lugares psíquicos, ni tampoco diversos estados funcionales de la carga en el mismo lugar. Lo que sucede es que la representación consciente integra la representación objetiva más la correspondiente representación verbal, mientras que la inconsciente es tan sólo la representación objetiva.

¿Dónde reside entonces la diferencia entre una representación consciente y una inconsciente? Según Bleichmar (1990), la representación objeto es entonces el efecto del

ensamblaje entre una legalidad de lenguaje –no hay otro modo de concebir a este investimento pre consciente– y las representaciones cosa inconscientes. ¿Y por qué sería el lenguaje, desde esta perspectiva, el elemento capaz de ligar de un modo distinto estas representaciones? Porque son evidentemente las preposiciones, las conjunciones, los tiempos de verbo, las personas verbales, aquellos capaces de organizar coordenadas aptas para enfrentar el proceso primario; sólo una lógica de la contradicción es capaz de abrir el proceso de la represión.

Sobre la representación se dirá algo más: es el término utilizado clásicamente en filosofía y psicología para designar lo que uno se representa, lo que forma el contenido concreto de un acto de pensamiento y, especialmente, la reproducción de una percepción anterior. Freud contrapone la representación al afecto, siguiendo cada uno de estos elementos, en los procesos psíquicos, un diferente destino. El término *Vorstellung* forma parte del vocabulario clásico de la filosofía alemana. Su acepción no es modificada por Freud en un principio, pero el uso que de él hace es original. La representación sería más bien aquello que, del objeto, viene a inscribirse en los sistemas mnémicos.

Ahora bien, como es sabido, Freud no concibe la memoria como un simple receptáculo de imágenes, según una concepción estrictamente empírica, sino que habla de sistemas mnémicos, reduce el recuerdo a diferentes series asociativas y finalmente designa con el nombre de huella mnémica, más que una débil impresión que guarda una relación de similitud con el objeto, un signo siempre coordinado con otros y que no va ligado a una determinada cualidad sensorial. Desde esta perspectiva, la *Vorstellung* de Freud ha podido equipararse al concepto lingüístico de significante. Sin embargo, cabe distinguir aquí, con Freud, dos niveles de estas representaciones: las representaciones palabra y las representaciones cosa.

La vertiente endopsíquica en relación al concepto de representación cuyo mentor es Freud (1915), caracterizando el concepto como el contenido ideacional relativo a un objeto ausente y distinguiendo entre representaciones inconscientes y preconcientes-conscientes, explica que en estas dos últimas opera la palabra, posibilitando la evocación de ese objeto o contenido ideacional. Al respecto Bleichmar (1990), señala cómo es el lenguaje el instrumento ordenador que posibilita acceder al conocimiento de estas representaciones psíquicas.

#### 2.4-REPRESENTACIÓN COMO CONCEPTO FRONTERIZO

En este apartado se abordara la complejidad y lo limítrofe del objeto de estudio, resultando importante mencionar el planteo desarrollado por Pérez Gómez (1998), en el cual

señala que la mayor parte de las reacciones ante los fenómenos sociales, y especialmente ante las otras personas, están en gran parte mediatizadas por la percepción y representación que se poseen de ellas. Esta representación es una apropiación singular de la realidad pero derivada de una construcción o interiorizaciones peculiares de representaciones interindividuales en un marco cultural concreto, que son siempre polisémicas entre los referentes reales y los significados subjetivos.

Los significados que cada sujeto construye establecen una relación ambigua, polisémica, en definitiva subjetiva, pero no arbitraria. En los significados subjetivos hay elementos comunes y compartidos que permiten el entendimiento y la comunicación, y elementos singulares, matices irrepetibles que connotan la experiencia, los sentimientos, las ideas de cada sujeto en virtud de su peculiar biografía. Por ello, el problema fundamental para explicar el psiquismo individual es comprender la naturaleza de los procesos simbólicos y los fenómenos de construcción de significados, que en último término son individuales, pues al ser operativos para cada individuo residen en su mente y cada uno construye su modo peculiar de representar la realidad y operar en ella, aunque sus orígenes y consecuencias son claramente sociales.

#### 2.5-NOCIÓN DE DISPOSITIVO INSTITUCIONAL Y DISPOSITIVO GRUPAL

El concepto de dispositivo está íntimamente vinculado al análisis y a la intervención institucional. Desde la óptica del análisis institucional el dispositivo aparece como una herramienta para el análisis, la interpretación, la elucidación y provocación de transformaciones. Lapassade (2000) aporta el concepto de analizador. El analizador requiere de un analista que otorgue intencionalidad de análisis, de descomposición de aquello que el analizador provoca. Este surge en espacios de encuentros institucionales (naturales o artificiales), en los cuales lo imaginario es provocado y lo simbólico buscado.

El dispositivo alude a un arreglo organizado de espacio, tiempo, relaciones y propósitos diseñados para facilitar la emergencia y desarrollo de movimientos instituyentes. El analizador institucional, nos dice Kaminsky (1990), actuaría como una herramienta que permite ver por los “ojos” de esa institución (en sus diseños de técnicas programadas como no programadas), sus aspectos no manifiestos.

La intervención institucional requiere del trabajo en grupos. Cada dispositivo tiene reglas de funcionamiento, encuadres y técnicas específicas. Grupos e instituciones, son espacios de

condensación entre lo subjetivo y lo social, rompen la falsa antinomia individuo-sociedad. Los grupos permiten la expresión material de significados ocultos.

El desarrollo de los dispositivos grupales a lo largo de la historia está relacionado con momentos epistémicos de producción de conocimientos. Así Fernández (1999) propone pensar los dispositivos grupales en tres momentos epistémicos. En un primer momento aparece el reconocimiento del grupo como totalidad distinta a los individuos que la componen, remitiendo a los aportes de Lewin y Mayo en las décadas de 1930 y 1940; se crean así dispositivos grupales tendientes a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos víctimas de la guerra y la posguerra. Esto permitió la creación de nuevas categorías científicas para dar cuenta de lo grupal: interacción, climas grupales, roles, liderazgo, conflicto grupal, etc. El segundo momento se caracteriza por las concepciones estructuralistas de los grupos. En el marco de la teoría psicoanalítica y con la urgencia social de dar respuesta psicológica (en términos de cura) a los soldados provenientes de la guerra. Comienza de la mano de Bion y Foulkes, y el desarrollo de los grupos terapéuticos. Se construyen entonces nuevas nociones para nombrar los fenómenos y procesos que acontecían dentro de la dinámica grupal. Aparecen construcciones teóricas tales como supuestos básicos, mentalidad grupal, cultura de grupo, organizadores grupales, fantasmática e ilusión grupal. Los grupos no son meros objetos de aplicación del psicoanálisis, sino que se constituyen en un campo de investigación. El tercer momento epistémico es el que actualmente se transita; la autora cuestiona el carácter estructuralista y determinista de posturas anteriores. El interés se centra en el campo de lo grupal, concebido como espacio de atravesamientos múltiples. Se piensa lo grupal en términos de redes, de transversalidad, de territorializaciones y agenciamientos diversos, de lógicas recursivas y retroactivas. En ellas se inscriben los procesos y se producen acontecimientos singulares que pueden dar lugar a que el grupo devenga. Se busca la explicación de lo singular y no la explicación de lo general.

Los dispositivos deben dar lugar a lo uno y lo múltiple en interrelación. Por ello aquí se toma la conceptualización de grupo como virtualidad: “Dados un tiempo, un espacio, un número de personas y algún objetivo común, se crean las condiciones de posibilidad para que un agrupamiento se constituya en un grupo. Tiempo, espacio, número de personas y objetivo conforman un dispositivo. Esto es, una virtualidad, pero específica y propia de ese grupo y no de otro” (Fernández y Del Cueto, 1985:18). Esta definición entonces señala el carácter múltiple y complejo, a la vez que singular, de los dispositivos grupales, además de su carácter potencial y provocador de efectos.

Souto (1993), al referirse a la noción de dispositivo, manifiesta que se trata de un artificio técnico organizado en torno a un arreglo de condiciones, con el propósito de alcanzar determinado resultado o finalidad. Implica la idea de un orden que establece, estabiliza, regula, y en este sentido instituye cierta forma de disponer los elementos, las condiciones que el dispositivo combina, la idea de anticipación de medios puestos en juego para alcanzar determinadas finalidades y resultados contemplando siempre la existencia de lo imprevisto, la idea de aquello que queda disponible como virtualidad, como acto de creación, como condición de producción de lo inédito, desde la aceptación del carácter complejo y cambiante de las situaciones para las cuales el dispositivo fue creado.

## 2.6-TRABAJO Y SUBJETIVIDAD

En el siguiente apartado se destacará la mirada de autores de perspectiva psicoanalítica; los mismos hacen foco en la significación que toma el trabajo en la vida del hombre. Para Freud el trabajo posee una importante función, tanto en la economía libidinal del sujeto como en el desarrollo de la cultura. Respecto de lo primero, son conocidas sus referencias a la salud y las metas del tratamiento analítico. Es necesario recordar también que Freud (1930), planteó la aversión que muchos seres humanos tienen frente al trabajo. En relación con el trabajo y la cultura, Freud (1916, 1927<sup>a</sup>, 1930), alude al apremio de la vida, al motivo económico de la sociedad, a la compulsión al trabajo y la renuncia pulsional, etc. También dice Freud (1930) que el trabajo es una técnica de conducción de la vida que liga firmemente al individuo a la realidad, en especial a la comunidad humana. La actividad laboral (que incluye tanto la tarea realizada como los vínculos que en ella se establecen) es para Freud un escenario donde desplazar componentes eróticos, narcisistas y agresivos. En síntesis, pensar la actividad laboral desde el punto de vista psicoanalítico supone considerar el valor del trabajo en la economía psíquica, la importancia de la actividad en su relación con la naturaleza, los objetos, etc., y su función en las relaciones intersubjetivas.

Algunos autores de orientación freudiana han puesto el acento en el concepto de sublimación; entre ellos, Menninger (1943) señala que el trabajo es una forma particular y privilegiada de sublimación. Para este autor el yo tiene que dirigir no sólo los impulsos sexuales, sino también tendencias agresivas. Si las mociones eróticas dominan lo suficiente, el resultado será una conducta constructiva; en cambio, si los impulsos agresivos prevalecen, el resultado será una conducta más o menos destructiva. De todos los métodos disponibles para orientar las energías agresivas en una dirección útil, el trabajo ocupa el primer lugar. Es así



como el autor también destaca que la satisfacción en el trabajo podrá derivar del reconocimiento que se obtiene, del producto alcanzado (un artesano con su obra), o bien del placer por la cooperación. Por su parte, Plut (2001) ha apuntado el concepto de pulsión laboral con el objeto de precisar la constitución anímica de la significatividad del trabajo. Desde la perspectiva del concepto genérico de pulsión, que para Freud se trata de una exigencia de trabajo para lo psíquico.

En síntesis, para Freud la actividad laboral:

- Permite procesar ciertas exigencias pulsionales: hostilidad fraterna, libido homosexual, libido narcisista, pulsión de apoderamiento o dominio.
- Constituye un escenario en el que pueden desplegarse sentimientos de injusticia, celos, envidia, furia (por acatar una realidad contrapuesta al principio de placer).
- Cuestiona los vínculos adhesivos (que se acompañan de una falta de investidura de atención dirigida hacia el mundo).
- Permite desarrollar los sentimientos de pertenencia, los proyectos ambiciosos y las capacidades creativas.
- Es una forma de afirmarse en los vínculos exogámicos, buscar reconocimiento social y lograr una autonomía orgullosa respecto de la autoridad de los progenitores.

Es necesario mencionar que en esta línea de pensamiento encontramos los aportes de Kalimo (1988), en los cuales se plantea que el trabajo proporciona:

- Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.
- Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.
- Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.
- Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.
- Metas y asunción de roles y funciones.
- Plasmación de aspectos de la propia personalidad.
- Estructuración del tiempo.
- Retribución económica.

Para remarcar el carácter constructivo del trabajo en la vida humana, El-Batawi (1988) menciona que se puede advertir el sentido y los efectos positivos del trabajo al examinar las consecuencias del desempleo para la salud (depresión, ansiedad, angustia y aumento de la morbilidad). Los estudios psicosociales sobre el desempleo, habitualmente, parten de considerar qué es lo que aporta o provee el trabajo para poder determinar qué efectos provoca la privación. Jahoda (1982) considera que el trabajo brinda organización temporal, vínculos

exogámicos, objetivos trascendentes e identidad social. Matrajt (1994), por su parte, reseña del siguiente modo lo que denomina las estructuras subjetivas más relevantes en relación con el proceso de trabajo:

- Ciertos trabajos constituyen la columna central del narcisismo y la identidad.
- El trabajo puede ser una forma de sublimación de las pulsiones.
- Algunos trabajos funcionan como defensa frente a experiencias de pérdida, dolor e impotencia no elaboradas.
- La actividad laboral puede ser vista como forma de inserción social valorizada.
- El grupo de trabajo puede transformarse en un grupo primario sustituto.
- El trabajo puede convertirse en el lugar de deshumanización del sujeto (por su monotonía) cuando no pone en juego su inventiva, su talento, su capacidad de resolución de problemas.
- El trabajo puede ser el lugar de descarga de agresiones o de contención de la locura.
- El trabajo puede ser el locus de negación de pulsiones y conflictos desvalorizantes.
- Por último, la actividad laboral puede ser la excusa socialmente aceptada para disfrazar dificultades de compromiso emocional y de relaciones afectivas profundas.

Estas funciones del trabajo pueden producir, exacerbar o institucionalizar la enfermedad mental, pero también pueden tener el efecto contrario. De este modo, el trabajo puede ser el espacio de realización del sujeto, de expansión de su narcisismo y consolidación de su identidad, de consecución de nuevas formas de placer y de obtención de nuevos márgenes de conciencia -de desalienación-, de apertura a nuevas y enriquecedoras relaciones emocionales y nuevas formas de dinámica familiar. En otras palabras, el trabajo se engarza con la historia del sujeto, reforzándola y/o transformándola, modificando profundamente su subjetividad, creando y recreando el psiquismo.

## 2.7-EL TRABAJO Y SUS DIFERENTES DIMENSIONES

La dimensión histórica del trabajo es abordada por Malfe (1994). Plantea ciertos interrogantes (como cuál es el conjunto de imágenes e ideas que preside el vínculo del hombre con su trabajo) y analiza las representaciones que los individuos tienen de sí mismos y del mundo como productos históricos que los impulsan, en este caso, a trabajar. Asimismo, señala que estos “ideologemas” que se producen en determinados momentos se insertan en el zócalo

constituido por las formaciones fantasmáticas (fantasías originarias), desarrolladas por Freud. El autor describe el trabajo como humillación o como vía de salvación, como sacrificio gozoso o execrado y como soporte de una imagen entera (no castrada) de sí mismo.

En cuanto a la relación trabajo-salud mental, Matrajt (1994), ha señalado que ésta tiene una especificidad que conviene subrayar. Para el análisis de dicha relación propone la producción de conocimientos sobre la manera en que la formación económico-social incide en cada proceso de trabajo particular y en cada capa de clase, y, a su vez, cómo estos elementos se inscriben en el psiquismo. Es decir, se trata para el autor de integrar este conjunto de factores en estructuras de causalidad que respeten las singularidades institucionales, grupales e individuales adscribiéndolas a los grandes procesos históricos y a la pertenencia de clase. El mismo autor jerarquiza la subjetividad como fenómeno a estudiar, incluyendo lo biológico, lo económico y lo social como determinaciones que se inscriben en aquella. En este sentido, por lo tanto, piensa las formaciones sociales (clase social, por ejemplo) como niveles de determinación; no obstante, no constituyen causas directas para la estructuración del psiquismo. Por ello, el autor entiende que las formaciones sociales intermedias (familias, grupos, instituciones educativas, laborales y religiosas) asumen y elaboran las necesidades de las “cúpulas sociales” y buscan producir los individuos necesarios para los intereses de las mismas. Desde esta perspectiva piensa que la actividad laboral tiene la potencialidad de transformar y producir la subjetividad con la misma importancia que las otras determinaciones, incluidas las infantiles. Para Matrajt (1994), el proceso de trabajo tiene una inscripción en las estructuras subjetivas y se plasma en las relaciones intersubjetivas. Por consiguiente se estudia la tarea o trabajo propiamente dicho, y la forma como esta tarea es vivida subjetivamente por el trabajador, la relación de la misma con su historia personal, la forma como se expresan y vivencian las relaciones con compañeros, jefes y subalternos, la manera como el trabajo incide en las relaciones familiares y la manera como se procesa en el psiquismo del trabajador la pertenencia a la institución-empresa y la valoración social de la misma.

Resultará pertinente reseñar sintéticamente los fenómenos observables que toma en cuenta Matrajt, ajustándolos al objeto de estudio que nos convoca;

¿Para que trabaja el trabajador privado de su libertad? ¿Para permanecer en libertad un lapso de tiempo? ¿Para integrarse con otros? ¿Por motivos económicos personales o familiares? ¿Para ser mejor visto frente a la mirada de la justicia y/o la institución penal? ¿Para resocializarse o potenciar sus aspectos saludables?

¿Quién propone y quién decide la forma de ejecución de la tarea? ¿Cuál es el grado de especificación y control vs ambigüedad y creatividad en la actividad diaria que realiza?

¿Quién decide los horarios, los tiempos, los ritmos, los descansos?

¿Qué tipo y grado de desgaste interpreta el trabajador que conlleva permanecer en ese trabajo?

¿Qué vivencias subjetivas (placer, indiferencia, realización personal, etc.) produce la tarea propiamente dicha?

La tarea ¿potencia y estimula la creatividad o anula toda posibilidad de inventiva?

¿La tarea es visualizada como una función social importante?

¿Qué aspectos de la historia personal del sujeto se ponen en marcha con el trabajo?

¿Qué relación tiene el trabajo con la identidad del trabajador?

¿Qué vivencias subjetivas produce la relación con los pares?

¿Qué aspectos infantiles no resueltos se ponen en juego en el trabajo, en relación con jefes y patrones?

¿Cómo se procesa en el psiquismo del trabajador la relación entre su trabajo y su familia?

¿Cómo es vivida y asumida subjetivamente la relación entre el trabajo y la sociedad?

¿Cómo es significado en relación al trabajo realizado en la vida intramuros?

¿Qué diferencias y similitudes se le atribuye con relación a las actividades de tipo laboral obtenidas a partir de beneficios establecidos por la ley?

Por otra parte, es importante hacer referencia a las investigaciones realizadas por Dejours (1988), en las que el autor plantea aspectos relativos a la cualidad de las relaciones de características patológicas o saludables del trabajador con su trabajo. Es así como menciona el tipo de trabajo monótono que se realiza, por ejemplo, en las cadenas de montaje. El autor parte del siguiente interrogante: “¿Cómo es posible que un individuo normal tolere mentalmente un ciclo de operaciones que dura, como máximo, unos segundos y se repite durante horas, meses, años o toda una vida laboral?” (Dejours, 1988:71). Al respecto señala que tales tareas son opuestas a la dinámica psíquica y biológica caracterizada por movimientos variables, dinámicos, aleatorios, que oscilan entre el equilibrio y el desequilibrio. A la monotonía se le agrega cierta ignorancia del trabajador respecto de por qué desarrolla esa tarea e, incluso, la incomprensión de la finalidad de la misma. Todos estos elementos confluyen en una tarea carente de sentido en relación con la historia del trabajador (su pasado, sus deseos, sus fantasías, etc.), restando como única posibilidad la catexia o investidura lateral del salario. Todo ocurre como si la historia del trabajador se perdiera en la cadena de producción. Además se trata de un proceso de trabajo determinado por otros (la

dirección de la empresa, el ritmo de la máquina, etc.). En síntesis, todo este conjunto (monotonía, reiteración, incomprensión de causas y fines, ritmo impuesto) no dejaría espacio para la sublimación.

Para Dejours (1988), la sublimación en el trabajo está dada por la posibilidad de que a cada trabajador le quede un espacio para la concepción de su trabajo y no sólo para la ejecución. La concepción del trabajo permite que la tarea adquiera un sentido para quien la realiza. El ritmo de trabajo impuesto por la máquina deja al trabajador en el lugar de un mero ejecutante que debe excluir su imaginación. La consecuencia de ello, por ejemplo, es una merma de la atención y la concentración (de lo cual pueden derivarse diversas consecuencias tanto personales -accidentes- como laborales, por ejemplo, fabricar productos defectuosos). En este tipo de tareas, que no pueden ser dotadas de significatividad, el trabajador deberá dirigir grandes montos de energía a suprimir su actividad mental, cuya consecuencia, entonces, será la fatiga.

Los criterios establecidos por Levi (1988c), en los cuales prevé una serie de necesidades psicológicas que deberían ser tenidas en cuenta al definir el contenido de un empleo, son los siguientes:

- Es importante que el puesto de trabajo sea razonablemente exigente y provea aunque sea un mínimo de variedad.
- Es recomendable que exista la posibilidad de realizar nuevos aprendizajes.
- Debería permitir la sensación de responsabilidad en la toma de decisiones.
- El trabajador tendría que poder percibir cierto grado de apoyo social y de reconocimiento.
- Debería ser posible relacionar lo que se hace y produce en el trabajo con la vida social.
- Es recomendable que el trabajador pueda sentir que su puesto lo conduce hacia un porvenir deseable.

A partir del recorrido bibliográfico realizado se puede pensar que las representaciones psíquicas implican una construcción y una concomitante valoración positiva o negativa de un objeto. Es así como en ellas se estructuran ciertas ideas entorno a un elemento o cosa. Por lo tanto, adquieren una significación que es más o menos accesible de conciencia en tanto enlazada con la representación palabra. Retomando nuevamente lo expuesto por Freud en su artículo “Lo inconciente” (1915), se señala que la noción de representación da cuenta de una producción psíquica, designando lo que un individuo se representa, lo que forma el hecho concreto de un acto de pensamiento. Las representaciones que serán el foco en la presente investigación son las denominadas preconcientes o accesibles de llegar a la conciencia a

través del análisis del discurso del sujeto. Un aspecto a destacar es que las mismas pueden experimentar modificaciones a partir de las vivencias y su concomitante resignificación.

También dice Freud (1930) que el trabajo es una técnica de conducción de la vida que liga firmemente al individuo a la realidad, en especial a la comunidad humana. El trabajo ha sido conceptualizado como fuente de sublimación y despliegue del potencial creativo de un sujeto, permitiéndole transformar aspectos disvaliosos como la agresión en elementos constructivos para el grupo social de referencia, posibilitando a un sujeto ligarse en forma saludable con otros.

En este sentido, el dispositivo de trabajo analizado en la presente investigación se sustenta en la noción de dispositivo como un ordenamiento regulador de la vida psíquica de uno o más sujetos que busca en forma intencionada o deliberada determinados objetivos, sin llegar a convertirse en garantía de su consecución. Desde la óptica del análisis institucional el dispositivo es pensado como una herramienta que favorece el análisis de las posibles transformaciones en las representaciones del trabajo de este grupo de referencia. Ello será posible a partir de entender el trabajo y la forma como esta tarea es vivida subjetivamente por el trabajador, la relación de la misma con su historia personal, la forma como se expresan y vivencian las relaciones con compañeros, jefes y subalternos, la manera como el trabajo incide en las relaciones familiares y la manera como se procesa en el psiquismo del trabajador la pertenencia a la institución-empresa y la valoración social de la misma.

## 2.8-TRABAJO Y LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS:

También se caracterizan las percepciones de los empresarios y su relevancia en la interpretación de la conducta de los trabajadores insertos en los dispositivos laborales.

Cabe señalar que una de las primeras corrientes que buscan comprender los fenómenos de la percepción humana es la teoría de la Gestalt, la cual define algunas leyes y principios generales sobre los fenómenos de percepción, a partir de investigaciones realizadas con chimpancés.

### 2.8.1-TEORÍA DE LA GESTALT

Los representantes de esta corriente entienden que la conducta es una totalidad organizada. El parcelarla y fraccionarla de la realidad deforma y distorsiona la significación del conjunto. El todo en los fenómenos de aprendizaje y conducta, es algo más que la suma y yuxtaposición lineal de todas las partes.

Según esta escuela teórica, que tiene su origen en 1910, afirma que la comprensión de la percepción (y, por extensión, del aprendizaje y la memoria) solo se puede adquirir mediante el estudio de conjuntos perceptuales, no con ayuda del análisis de estímulos particulares. Las experimentaciones de Kohler (1924), llevadas a cabo con chimpancés, permiten llegar a la conclusión que en los organismos superiores el modo más importante de comprensión es la comprensión inmediata o intuición, que caracterizan al aprendizaje súbito o discontinuo (Insight), no el aprendizaje gradual por ensayo y error (continuo). Kohler denominó a esta situación conducta de rodeo <sup>1</sup> y describió otros ejemplos que los relacionó con la comprensión inmediata en su experimento con monos.

Aunque las leyes sobre aprendizaje de esta teoría son difusas e imprecisas permiten una explicación de los tipos de aprendizaje más complejos y superiores. Los tipos de aprendizaje representacional, de conceptos, de principios, de solución de problemas. Exigen toda la intervención como mediadores de las estructuras cognitivas que implican operaciones cuyo común denominador es la comprensión significativa de las situaciones.

Esta idea de mirar el mundo a través de la óptica de las totalidades, o Gestalt no es original de esta corriente, sino que muchas civilizaciones antiguas veían a la naturaleza como un todo vivo, en el que cada elemento estaba relacionado con los demás de una manera decisiva para el todo y para el resto de los componentes.

Se basa en una serie de leyes y principios, que regulan la organización de la percepción, la memoria y el aprendizaje.

- Ley de Figura fondo En todo proceso perceptivo hay elementos que son captados por el organismo como figura y otros se constituyen en el fondo pueden variar según quien perciba y según el momento y motivación.
- Ley de simetría: las imágenes son percibidas como iguales a pesar de la distancia entre ellas cuando guardan simetría.
- Principio de pregnancia o buena forma: Todo aquello que es percibido adoptará la mejor forma posible.
- Principio de cerramiento: Las figuras incompletas a menudo son vistas como totalidades, dos medios rectángulos pueden ser percibidos como uno.

---

<sup>1</sup> Conducta de Rodeo: Implica alejarse de la situación puntual o problema que se desea abordar y llegar a una visión más global de la situación, en ese proceso interno puede darse lo que él denomina como Insight o darse cuenta de cuales de los elementos que configuran la situación total podrían dar la respuesta o solución al problema. Esta conducta exige al organismo abstenerse de fijarse en una meta, para verla en relación con toda la situación de problema, y después apartarse de la meta con el fin de obtener los medios con ayuda de los cuales, por fin será alcanzada la meta.

- Principio de proximidad: las unidades cercanas en el espacio o el tiempo son percibidas como conjuntos.
- Principio de continuidad o dirección común: cuando algunos elementos o puntos parecen continuar o completar una serie o secuencia dotada de significado, el sujetos los experimenta como agrupados entre si.
- Principio de similitud: Tendencia a agrupar las formas colores y tamaños similares, en tanto no sea superado por la proximidad.

### 2.8.2-PSICOLOGÍA COGNITIVA Y EL CONCEPTO DE PERCEPCIÓN

La psicología cognitiva profundiza el concepto de percepción, en su metáfora compara al hombre con un procesador de símbolos, su base material (el cerebro) hace las veces de computador y en el mismo, sus programas para procesar la información.

Cuando se compara una tribu del Amazonas procurando su supervivencia con un individuo de un país desarrollado, los sistemas de creencias de ambos serán diferentes; así también sus formas de curar, trabajar y organizarse socialmente. En esto toma relevancia fundamental la percepción, debido a que no sólo está limitada por los aspectos biológicos (es decir, visión, olfato, gusto, tacto o audición), sino también en la interpretación singular de la realidad. Lo que para un grupo es adecuado, para otro no lo es, y es en este punto en el cual se observa que la percepción es acompañada de una interpretación.

Así se puede señalar una diferencia entre conceptos que en algunas oportunidades son utilizados en forma indistinta: Una sensación es una experiencia que se vive a partir de un estímulo; es la respuesta clara a un hecho captado a través de los sentidos. Una percepción, por su parte, es la interpretación de una sensación. Aquello que es captado por los sentidos adquiere un significado y es clasificado en el cerebro. Suele decirse que la sensación es lo que precede a la percepción.

No hay percepción sin una concomitante conceptualización de lo que se percibe. La percepción es el proceso por el cual se reúne e interpreta la información, es el enlace mediador entre el individuo y su ambiente.

El aflujo sensorial—es organizado, categorizado por el sistema de creencias, para el aparato perceptual no hay hechos puros y simples .Si las personas fueran liberadas totalmente al plano de la sensación, se sentirían desconcertadas y perdidas. La conceptualización brinda a las personas un sentido de orden, constancia y regularidad en el mundo. Cuando un órgano



percibe un estímulo externo desencadena impulsos nerviosos hacia el cerebro, donde el flujo es procesado y se da una respuesta que no depende del ambiente, sino de la interpretación que el organismo le da a ese estímulo.

Al percibir a los demás, cada persona forma una impresión acerca de las otras personas calibrándolas. Se busca determinar a qué grupo pertenece, averiguar datos tales como, de que se ocupa, roles, edad, sexo, clase social y ocupación. Solo de este modo se puede abordar la situación y determinar que cabe esperar de ellos y que es probable que ellos esperen. Asch (1946) determina a partir de una investigación realizada con estudiantes, que las personas organizan sus percepciones a partir de una dimensión o rasgo organizador central, más fuerte que los restantes y que tiene un mayor efecto sobre la evaluación global del otro. La conclusión de Asch fue que diferentes tipos de información acerca de una persona, también tienen distintos niveles de importancia en la formación de impresiones sobre ella. De acuerdo con el modelo de la suma, cada nuevo fragmento de información favorable aumenta el atractivo que una persona tiene para nosotros. Dos rubros de información favorable siempre producirán una impresión más favorable que uno solo de ellos. En cambio, de acuerdo con el modelo del promedio, el nuevo fragmento de información favorable, no tendrá un efecto positivo salvo que esa característica posea un mayor valor para la persona que la valore, en comparación con la ya conocida. Entonces el efecto quedará diluido. Si el nuevo rasgo descubierto tiene igual valor que el anterior no se modificará la impresión. Y si es menos valorado que el alto promedio anterior disminuirá ese promedio y por ende el atractivo general de la persona.

Si se conoce una de las características de un individuo, se puede presumir que posee también algunas otras características. A esto se lo denomina “efecto de halo”. Se tiende a considerar que una persona que posee una serie de cualidades que se estiman (o desestiman) es estimable (o desestimable) en todos los demás aspectos. Por ejemplo si se juzga que una persona es bella y no fea, es probable que se considere que también es buena, alegre no melancólica, inteligente y no torpe y no vulgar. (Osgood, Suci y Tannenbaum, 1957).

Asch (1946) argumenta, que si se elaboran dos listas con categorías ordenadas, en una presentando primero los rasgos positivos, la impresión que se formará será más favorable que si el mismo listado, comienza con los rasgos desfavorables. Se llama “efecto de precedencia” al fenómeno por el cual la información obtenida con anterioridad, influye en la percepción de la ofrecida posteriormente. Luchins (1957) observó que las primeras impresiones que se obtienen de una persona, son aquellas que tienden a perdurar en el tiempo. Esto se lo llama

perdurabilidad de las impresiones iniciales. Para Ries y Trout (1989) resulta preferible ser el primero que ser el mejor, ya que la memoria no posee un lugar para los segundos, y si la posee, su importancia se reduce significativamente. Luchins también comprobó que las personas tienden a ser influidas por la última experiencia presenciada. Esto suele suceder cuando ya se está familiarizado con un individuo y se obtienen con posterioridad información acerca de esa persona, que hasta el momento no se disponía.

Según Tagiuri (1969), distintas personas tienden a organizar su percepción con dimensiones diferentes. Dornbusch y otros (1965), afirman que no todas las personas asignan la misma importancia a rasgos como, la riqueza material, el atractivo físico, la inteligencia, la agilidad atlética, el esmero, la religiosidad, entre otros. Cada sujeto tiende permanentemente a ver a los otros desde su propia perspectiva, así pues, los patrones utilizados para evaluar a los demás dependen en mayor medida del carácter singular del perceptor que del carácter singular del percibido.

Es un hecho conocido que no todos perciben e interpretan la realidad de la misma manera. Los acontecimientos que se producen en la vida diaria, las informaciones que llegan, las relaciones que se establecen, suelen presentar un cierto grado de ambigüedad. Esta ambigüedad favorece a que cada persona forme su propia opinión y elabore su particular visión de la realidad social. Pero sería un grave error, considerar que la elaboración de una visión personal de la realidad constituye un proceso meramente individual e idiosincrásico. Las inserciones del individuo en diversas categorías sociales y su adscripción a distintos grupos condicionan, en gran manera, la elaboración que cada individuo puede hacerse de la realidad social, generando visiones compartidas de dicha realidad e interpretaciones similares de los acontecimientos. Es decir, cada individuo se forma su particular visión de la realidad, pero lo hace mediante los conceptos que le proporciona la sociedad en la que vive, y enmarcándolos en el sistema de valores de la cultura a la cual pertenece. Se podría decir que la cultura y la sociedad proporcionan, en forma de representaciones colectivas, la matriz a partir de la cual las personas producen sus representaciones individuales. Estas representaciones constituyen la realidad que percibe e interpreta cada individuo.

La realidad, tal y como cada individuo la interpreta, es la única realidad que puede tener unos efectos sobre él, y es en función de ella que la gente actúa. Para modificar los comportamientos o actos de los individuos habrá que incidir en el proceso de construcción subjetiva de la misma, y ello implicará tener que modificar la vivencia de esa realidad, la experiencia.

Es destacable valorar, que todas las personas cuentan con mecanismos psicológicos que sirven para descifrar situaciones. Uno de ellos es “la proyección” a través de la cual se pueden interpretar aspectos o conductas de otra persona a partir de elementos propios. Por ejemplo, se le atribuye a la conducta de un empleado alguna cuestión que no está relacionada necesariamente con el mismo, sino más bien con aspectos personales de quien proyecta, o con la identificación otro mecanismo, a partir de determinado rasgo o cualidad que se advierte del mismo. Por ejemplo, cuando se aprecia que una persona es muy similar a otra, se produce un proceso de identificación entre las mismas que podría implicar como consecuencia que una brinda a la otra, espacios y privilegios Ej. (Ese puesto, esa capacitación, esa recompensa, etc.).

## 2.9-ESTADO ACTUAL DEL ARTE. ANTECEDENTES ESPECÍFICOS SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con lo que se ha relevado, no se han encontrado antecedentes específicos sobre el tema de investigación que se propone. El estado del arte en esta investigación se ordenará en consecuencia, según los presupuestos mencionados anteriormente. Tal condición implica una oscilación que complejiza la mirada del objeto de estudio.

A partir del recorrido bibliográfico realizado se advierte que el tema tratado presenta sus cimientos en algunos estudios en los cuales se enfatiza la central importancia del trabajo como dispositivo que viabilice “la posibilidad de resocialización”. Los diferentes teóricos que han investigado sobre la temática que nos ocupa resaltan básicamente dos posiciones a tener en cuenta: la de la imposibilidad de resocialización por un lado, aduciendo diferentes causas (propias de los sujetos en cuestión, de la institución destinada a tal intervención, sociales, políticas, económicas, etc.) y, por otro lado, la posibilidad de reinsertar al privado de la libertad en el tejido social del que fuera excluido a partir de redefinir los objetivos y las políticas instrumentadas relativas al tratamiento de los sujetos privados de la libertad.

Acordando con la primera posición surgen ideas como las de Volnovich (2000), quien remarca la situación de extremo desamparo social en una sociedad que sólo desea la desaparición de los “marginales”. El deseo de muerte se inscribe en el inconsciente como discurso alienante.

Valverde (1997) centra sus puntualizaciones en la conducta del interno como modo de adaptarse al contexto anormalizador de la cárcel; para ello parte de describir el contexto penitenciario atendiendo al predominio del régimen por sobre la intervención. Caracteriza al trabajo dentro de la cárcel como ligado a tareas de limpieza, mantenimiento y cocina, o trabajo en talleres. En todos los casos se trata de presos que gozan de la confianza de los

funcionarios por su posición de sumisión frente a la autoridad. Foucault (1989), por su parte, señala la mirada histórica en la consideración del delito, ubicando dos momentos: uno correspondiente al régimen político monárquico, durante la Revolución Francesa, y después de la Revolución Francesa; los mismos dan lugar a dos ideologías y consiguientes proyectos: el espíritu de los juristas de la Ilustración, que podría llamarse el “proyecto reformador”, y un procedimiento en el que se recalifica al individuo como un sujeto del derecho, tendiendo a restituir a alguien que se extravió. Un segundo proyecto, que va en paralelo al proyecto reformador, es el “proyecto carcelario”, con origen en el régimen monárquico. En el proyecto carcelario, ese sujeto del derecho no importa tanto, es un simple individuo; más que un individuo es un cuerpo moldeado a través de un castigo sobre el cuerpo, que ya no es un cuerpo que se quiere destruir o desgarrar sino que se quiere enderezar, aunque el cuerpo se resista.

Otra vertiente dentro de las mismas investigaciones pone de relieve la necesidad de buscar alternativas para lograr la misión encomendada. Es así como Foucault (1989) señala que el poder también permite incluir, aceptar, habilitar, mostrar, acceder, remarcando la vertiente de la posibilidad, en tanto se revean las expectativas sobre dicha población y se instrumenten los dispositivos adecuados. Así también lo plantean Sancha Mata y García García (1985), postulando nuevos modelos de tratamiento, abriendo la posibilidad de un nuevo enfoque en la ejecución de la pena privativa de libertad. Juristas, criminólogos y psicólogos vieron la posibilidad de transformar las prisiones, no sólo humanizando la vida de las mismas sino también, y sobre todo, pretendiendo convertirlas en instituciones de reeducación y reinserción social. La pena de prisión ya no se justificaría por sus funciones de custodia y castigo, sino por su fin rehabilitador.

A través de nuestro trabajo intentaremos describir la significación atribuida subjetivamente a este programa particular de resocialización, reconociendo si el mismo se diferenciaría respecto de la serie institucionalizada de actividades resocializadoras de internos o si, en cambio, refuerza el presupuesto que sostiene que sólo es una actividad más de la serie institucional y que no favorece un cambio.

Tomando nuevamente a Volnovich (2000), el autor plantea que en una sociedad que sólo desea la desaparición de los “marginales”, de los que sobran, el deseo de muerte se inscribe en el inconsciente como discurso del “Otro” y se expresa a través de pasajes al acto destructivos hacia los demás y hacia uno mismo. Violencia ejercida, violencia padecida, dan lo mismo porque en nosotros se borra el límite entre víctimas y victimarios. De esta forma remarca una mirada sistémica y social en relación a la temática de la delincuencia.

En este punto se cavila acerca de los significados que adquieren vigilar y castigar para Foucault (1989); así se abre el interrogante: ¿cómo caracteriza Foucault los modos organizativos? El autor hace foco en que el castigo en el régimen político de la monarquía, cualquiera fuese el atentado contra lo que está establecido, asumía, por excelencia, la forma del suplicio. El suplicio era caracterizado como cualquier horror que se le hace a un cuerpo humano para que termine en la muerte. Posteriormente en su desarrollo teórico, plantea: ¿cómo administrar castigo de un modo que no sea el suplicio? Con el término *castigo* va a denotar Foucault que remite a la modalidad de imponer una pena sobre un acto cometido que resulta inaceptable para algo que se halla establecido; no se puede aceptar tal acto, pero su rechazo no amerita llegar al extremo de proceder según el suplicio. Lo inaceptable del acto da origen al problema de la moralidad.

Foucault también aborda la cuestión desde los orígenes de los “derechos humanos”; estos tienen su nacimiento en la declaración de los derechos universales del hombre, sentenciada en la primera República Francesa. Esa nueva ideología fue el fundamento para este nuevo posicionamiento o planteo, contrario al de las prácticas monárquicas existentes en ese momento histórico. Es así como al consolidarse tal ideología se instaura una norma que está colocada en el derecho y que se presenta como una restricción al suplicio. Los reformadores, dice Foucault, entienden, siguiendo el espíritu de la ilustración, que han planteado el problema y lo han resuelto a través de la reforma que hacen del código.

Es así que se puede distinguir en su texto el planteo de un desdoblamiento del castigo-medida en dos maneras de organizar el poder de castigar: una que sigue y que invoca el espíritu de la reforma, el espíritu de los juristas de la ilustración, que se pudiera llamar el “proyecto reformador”; y otra, que va como en paralelo, subyacente al proyecto reformador, que es el “proyecto carcelario”.

¿Qué son esos “proyectos”? El proyecto reformador postula un modo de organizar el poder de castigar como un procedimiento en el que se recalifica al individuo como un sujeto del derecho. Un individuo como sujeto del derecho es un ciudadano. Recalificar implica rescatar, restituir a alguien que se extravió, que rebasó la frontera que le pauta el derecho para ser ciudadano, y es necesario rescatarlo para que de esta forma vuelva a serlo.

Finalmente, en el proyecto carcelario se plantea la sujeción del individuo a una coerción inmediata: en cada instante se coacciona a hacer lo que hay que hacer en ese momento.

En síntesis, el problema, dice Foucault, es que ha tendido a desaparecer el proyecto reformador. El panóptico es la forma de diseño del encierro en la cárcel, es la manera espectacular en que se conjuga todo el poder disciplinario: vigilar y castigar. La disciplina es

la condición de posibilidad histórica en que se funda esa institución que llamamos prisión. Es a través de esta visión que advertimos una mirada escéptica y crítica sobre las bases ideológicas que han guiado la creación de las cárceles.

Se establece, remitiendo al hito histórico de la Revolución Francesa con la toma de la Bastilla, un contexto que busca instituir estandartes tales como igualdad, fraternidad y libertad, delimitando el surgimiento de las ideas sobre derechos humanos. Estas ideas posibilitaron redefinir los derechos y las potencialidades del hombre y generando las condiciones para nuevas prácticas tratamentales, que fueron luego plasmadas por el proyecto reformador y posteriormente revisadas y analizadas por Foucault (2008).

Valverde (1997) describe una serie de comportamientos que caracterizan a la persona que se encuentra en situación de encierro, centrando sus puntualizaciones en la conducta del preso como modo de adaptarse al contexto anormalizador de la cárcel. Parte de describir el contexto penitenciario atendiendo al predominio del régimen por sobre la intervención. En relación a esto menciona que la estructura arquitectónica responde a la lógica de la seguridad. Si bien hay espacio, es muy poco el espacio disponible; la restricción de movilidad, el hacinamiento, el deterioro, lo convierten en un espacio despersonalizado. Se señala que así como la educación y la cultura son déficits que arrastra el detenido cuando entra a la prisión, la capacidad de trabajo también lo es, reproduciéndose tal condición en el tipo de actividades laborales que le son asignadas a los internos dentro de la cárcel. Se trata de tareas ligadas a la limpieza, mantenimiento y cocina, o trabajo en talleres. En todos los casos se trata de internos que gozan de la confianza de los funcionarios por la posición de sumisión frente a la autoridad. Paradojalmente, el autor plantea que según la legislación vigente la cárcel tiene como objetivo la reinserción del delincuente a la sociedad.

Como efectos de la privación de libertad, Valverde (1997) establece algunas consecuencias psicosociales de la cotidianización de la vida en la cárcel y que por tal motivo se tiende a la exageración de las situaciones, dando relevancia a las pequeñas cosas, expresándose en acciones las conflictivas personales e interpersonales. La sensación de quedar “atrapados en el tiempo” dificulta la elaboración de un proyecto de futuro. Frente a la autoridad quedan atrapados en la lógica de sumisión o autoafirmación agresiva.

Por su parte Goffman (1961) agrega, en su abordaje de las instituciones totales, que las actividades que se realizan con la finalidad de la distracción colectiva –juegos al aire libre, juegos de cartas, participación en bandas o coros, clases de arte, ver televisión, etc.– implican otras finalidades intencionales, constituyéndose en lo que el autor llamó “ajustes secundarios”: “el sentimiento de tiempo muerto probablemente explica el alto valor dado a las

llamadas actividades de distracción, estas son actividades intencionalmente desprovistas de seriedad, mas suficientemente excitantes para participar de su enseñanza haciendo olvidar momentáneamente su situación real” (Goffman, 1961:65). Se puede decir que las actividades usuales en las instituciones totales torturan el tiempo, lo matan sin misericordia.

En este sentido, Nery y Marcondes Massaro (2005) retoman observaciones de un estudio realizado en una unidad de detención en Brasil; en dicha investigación abordan las actividades desarrolladas a través de la profesionalización de jóvenes que han delinquido, en un programa de resocialización de tipo educativo para el desarrollo de competencias en el mundo del trabajo. Su foco es la profesionalización de adolescentes que han delinquido y la posibilidad de incrementar su empleabilidad en el mercado laboral. En cuanto a los resultados obtenidos, consideran que no se advierten indicadores que muestren cambios concretos y substanciales en la vida de los adolescentes institucionalizados que han participado en programas de formación educativa con el fin de la adquisición de competencias y habilidades que le permitan a ese joven participar en una situación de igualdad en la disputa de una vacante de empleo en el mercado de trabajo. Destacan que para encontrar empleo es importante demostrar seguridad, autoconfianza, iniciativa, transitar los espacios públicos con equilibrio y naturalidad, desenvolverse en la convivencia comunitaria y participar efectivamente en la sociedad, valorizando el bien colectivo. En estos jóvenes, en cambio, según lo plantea la investigadora mencionada, es notoria la inseguridad, la incapacidad de comunicarse, el sentimiento de inferioridad y el estigma de la identidad institucional.

En la misma línea de pensamiento, Cardoso Pereira (2008) plantea que los presidios brasileiros han sido comúnmente conocidos como un lugar sobrio por el cual los jóvenes son conducidos, sin participar durante gran parte del tiempo de procesos de reintegración social o de resocialización, tanto por la insuficiencia de programas de resocialización como por el crecimiento acelerado de la población carcelaria. Tales condiciones tornan difícil el planeamiento y la ejecución de este tipo de programas. Sequeira (2004) remarca que tales características de los presidios brasileiros, que no cumplen con el papel de reintegración social que se proponen, producen significativas rupturas en los lazos sociales, demostrando que la lógica de la prisión es la exclusión que la torna un depósito humano, siendo prueba de ello los altos índices de reincidencia registrados.

Santos (2004) plantea que para llegar a comprender mejor la reincidencia en el delito es necesario abordar la temática en otra dirección, que tradicionalmente no ha sido explorada; es así como remarca que se hace necesario comprender que en este grupo etario retornar a la prisión, y a la institucionalización, puede tener otro significado. Podría pensarse que en el

regreso a la prisión o institución encuentran gratificación inmediata, valorización y un espacio de reconocimiento en estos grupos marginales y en los círculos institucionales, frente a la ausencia de un mejor lugar en el contexto externo.

Algunas reflexiones de Cardoso Pereira (2008) en relación al contexto latinoamericano destacan que es preciso, en forma urgente, aumentar la posibilidad de educación y de aprendizajes, como así también las técnicas para insertarse en el mundo del trabajo y el desarrollo de políticas que tengan como objetivo aproximar a los detenidos a sus familias, buscando la reintegración social. Podemos advertir cómo esta preocupación se reitera en el planteo de Sancha Mata y García García (1985), quienes ponen de relieve que, junto al auge de las técnicas de terapia grupales y el desarrollo de las ciencias de la conducta, con nuevos modelos de tratamiento, se fue abriendo la posibilidad de un nuevo enfoque en la ejecución de la pena privativa de libertad. Así cristalizó en los años sesenta el llamado mito de la resocialización como un objetivo perfectamente atendible a través de la pura intervención (tratamiento penitenciario), sobre el delincuente que cumplía una pena privativa de libertad. Esta postura se ha ido plasmando en las leyes y reglamentos penitenciarios de numerosos países y ha posibilitado, desde los años veinte del presente siglo, la entrada en las prisiones de profesionales de las ciencias de la conducta y de las ciencias sociales.

Pero acerquémonos al concepto de tratamiento penitenciario. Este aparece definido desde diferentes disciplinas; los puntos de vista jurídico, sociológico, psicológico o integrador no son siempre coincidentes e incluso hay conceptos similares como metodología penal, régimen disciplinario, asistencia social, actividades terapéuticas, intervención académica, etcétera, que complican más la posibilidad de su definición.

La primera distinción con la que nos encontramos es la de tratamiento penal-tratamiento penitenciario. Cuando hablamos de tratamiento penal nos referimos a los distintos tipos de penas establecidas por los jueces, con el intento de adecuar la pena al delincuente, con el objetivo de su no reincidencia; una serie de directrices cuyo fin es la ejecución de la pena.

Por otra parte, el régimen penitenciario no se refiere a la pena en sí misma, sino a diversas actuaciones desarrolladas durante el cumplimiento de la pena, y en concreto de la pena de prisión. Garrido (1976) lo define como un conjunto de ramas que regulan la vida en los establecimientos penitenciarios; mientras que el tratamiento penitenciario consistiría en el trabajo de un equipo interdisciplinar de especialistas que tienen la finalidad de conseguir la reinserción social del recluso. Alarcón (1978), por otra parte, agrega que un régimen adecuado es imprescindible para el inicio y el desarrollo del tratamiento.



Tras establecer estas delimitaciones propuestas por los autores referidos, Sancha Mata y García García (1985) presentan unas notas características del concepto de tratamiento penitenciario:

- El tratamiento penitenciario es un tratamiento y como tal implica una serie de actuaciones que tienden a influir en el individuo y en su situación con el fin de modificar determinadas conductas o potenciar la adquisición de conductas nuevas.
- El carácter de penitenciario implica dos notas más: (a) el marco del tratamiento penitenciario es una institución penitenciaria y (b) las conductas a modificar han de ser las que se consideren teóricamente relevantes en la génesis y el mantenimiento de la delincuencia.

Teniendo en cuenta las notas apuntadas, podemos definir el tratamiento penitenciario como el conjunto de actuaciones basadas en las ciencias sociales y de la conducta llevadas a cabo sobre el sujeto que cumple una pena de prisión y sobre su entorno más próximo, con el fin de modificar los indicadores teóricamente relevantes de su conducta delictiva y aumentar así su capacidad de vivir respetando la ley penal.

Otras dos características, si no definitorias sí esenciales a un modelo determinado de tratamiento penitenciario, son el principio de voluntariedad y el de legalidad; es decir, el tratamiento tiene que ajustarse a lo establecido en las leyes y reglamentos, respetando siempre los derechos constitucionales no afectados por la condena.

El modelo de la reinserción social a través del tratamiento penitenciario, especialmente en los años setenta, ha recibido crecientes críticas que han abierto un período de crisis, al menos a nivel académico, no sólo de dicho modelo de tratamiento, sino también de la misma pena de prisión. Tales críticas proceden de muy diversos campos disciplinarios, profesionales e ideológicos. Una parte de tales críticas no sólo niega el tratamiento penitenciario, sino que exige la abolición de las prisiones y el sistema penal. Sin ánimo de ser exhaustivos, el modelo rehabilitador ha sido y es criticado desde los siguientes puntos de vista:

- La postura conservadora considera este modelo como una utopía.
- Desde una postura que podríamos denominar “liberalista”, se considera, según algunos autores, que la meta resocializadora puede ser rechazable por manipulación de la personalidad y de ataque a la libertad individual.
- El modelo de justicia presenta una revisión crítica de la pena privativa de libertad, así como del modelo de reinserción social con que muchos justifican “hipócritamente” aquélla. La mayoría de los autores mantienen un total rechazo del planteamiento rehabilitador,

aduciendo que es usado para controlar de modo más refinado la conducta de los presos, y que no es eficaz para disminuir la reincidencia.

- Para las teorías de desviación el planteamiento del modelo rehabilitador para las prisiones no tiene sentido, a no ser como acto de hipocresía para disimular la represión brutal sobre la clase marginal. Así, para Quinney (1977), toda terapia y toda rehabilitación es una conspiración capitalista para lavar el cerebro a las víctimas inocentes de ese mismo capitalismo. La postura crítica se fundamentó, no en el mejoramiento de las instituciones de control, sino en su negación. Para los criminólogos críticos el sistema de control social tenía un éxito permanente, en cuanto su máximo objetivo consistía en la dominación y represión de las clases sociales menos favorecidas o disidentes políticamente (Cohen 1988); por lo tanto, lo que se imponía era un cambio radical en la política de control tanto en la sociedad como en el sistema penal.

- Otro tipo de críticas al tratamiento penitenciario parten de que en su nombre se han cometido abusos sobre los internos o que muchos programas, que teóricamente se denominan de tratamiento, no han mantenido una finalidad rehabilitadora sino una de simple control comportamental de los internos, en beneficio exclusivo del orden y la disciplina de la institución.

- Muchos mantienen la imposibilidad o no prioridad del tratamiento penitenciario en la situación actual de las prisiones. Lo primero, y por ahora lo único, sería humanizar las prisiones y flexibilizar el régimen de las mismas.

- Existen también críticas al tratamiento penitenciario desde el punto de vista de que el medio penitenciario, las prisiones, no son el ámbito adecuado para modificar la conducta delictiva, en el sentido que no es allí donde ésta se ha producido, porque el ambiente al que retorna el excarcelado mantiene la conducta delictiva. Así, Ribes Iñesta (1978) manifiesta la necesidad de completar la acción dentro de centros de tratamiento con una intervención directa sobre el ambiente y creando instituciones intermedias entre dichos centros y la libertad definitiva. También Eysenk (1981) está a favor de los programas de modificación de conducta dentro de la comunidad o bien en centros penitenciarios de régimen abierto, antes que en centros de régimen cerrado.

- Por último, se han desarrollado igualmente críticas al tratamiento penitenciario desde el criterio de su ineficacia para la reinserción social. La conclusión de Martinson (1974), en la evaluación de más de cien programas de tratamiento, plantea que es posible establecer, con pocas y aisladas excepciones, que los intentos rehabilitadores referidos no han tenido efectos apreciables sobre la reincidencia.

Sin embargo, el problema de averiguar lo que funciona en el tratamiento penitenciario es más complejo de lo que pudiera parecer a simple vista. Como señala Garrido Genovés (1983), nos parece también a nosotros prematura la idea generalizada de que el tratamiento penitenciario no merece la pena y no debe intentarse, aparte de otras razones, porque no sirve para disminuir la tasa de reincidencia que constituye su principal objetivo. A esto añadiremos aquí las consideraciones de Hood y Sparks (1970), quienes afirman que la limitada eficacia del sistema penal es un reflejo de la eficacia limitada de las formas actuales de tratamiento, remitiendo a la posibilidad de considerar que nuevas formas de tratamiento, aplicadas a determinados tipos de delincuentes, harían posible una mayor reducción del índice de reincidencia.

Es importante señalar que algunas de las investigaciones en administración buscan entender estos procesos. Es así como la historia de vida puede ampliar nuestro conocimiento sobre ellos, examinando los significados que las personas atribuyen a sus vidas durante periodos caracterizados como de cambios y transformaciones en el interior de las organizaciones. Salling Olesen (2001), por ejemplo, investigó la cuestión de la identidad profesional como proceso de aprendizaje a partir de un conjunto de treinta y siete entrevistas conducidas según la modalidad de la historia de vida.

Dicha técnica también ha sido utilizada en estudios enfocados en el emprendedorismo; ejemplos significativos en esta área son los trabajos realizados por Rae (2000, 2004, 2005), realizados con el objetivo de comprender cómo las personas desarrollan habilidades emprendedoras por medio del aprendizaje. En un primer momento, Rae (2000) realizó entrevistas de historias de vida con trece personas cuyas carreras denotaban significativa capacidad emprendedora. Las personas participantes de la investigación pertenecían a diferentes ramas de negocios y tenían edades de entre treinta y sesenta años. A cada una de ellas se le solicitó “contar su historia”, resaltando cómo ella había construido su negocio y describiendo sus experiencias de aprendizaje y sus carreras. Los resultados obtenidos posibilitaron la identificación de diferentes momentos del desarrollo profesional y la elaboración de un modelo conceptual de utilidad, desde el punto de vista pragmático, y para la investigación académica. Para Rae (2000), la metodología de historia de vida permitió el acceso directo a las experiencias reales, vividas por los emprendedores, posibilitando que el investigador pudiese asumir un papel de participante activo, tornando el proceso de construcción de un modelo más creativo.

Musson (2004) y Jones (1983) refieren que varios procesos y eventos que envuelven a los individuos en las organizaciones, pueden ser estudiados usándose la historia de vida. Destacan

las cuestiones de investigación que abordan temas como desarrollo de carrera, comportamientos y acciones emprendedoras, proceso de socialización, interacción social por medio de las cuales se construyen determinadas prácticas de trabajo, estilos gerenciales. Musson (2004), sin embargo, plantea que gran parte de las investigaciones organizacionales tienen su foco en la dimensión gerencial y que las organizaciones están compuestas por diferentes grupos de personas, cuyas voces raramente son escuchadas. Así es posible pensar que la historia de vida puede traer importantes contribuciones cuando al investigador le preocupa investigar para “oír otras voces”, o sea, aquellas que representan grupos minoritarios y/o históricamente excluidos de las posiciones de poder y prestigio en las organizaciones.

Jones (1983), por su parte, plantea que la historia de vida en el campo de la administración es una de las más adecuadas metodologías de investigación cuando se quiere verificar cómo y cuándo las personas crean y relatan el mundo social. Usando esta metodología podemos desarrollar una estructura interpretativa por medio de la cual los significados y las experiencias son revelados. Ella toma como datos de la investigación los relatos de los individuos acerca de sus vidas o segmentos específicos de su mundo social (por ejemplo, las experiencias de trabajo y no trabajo estudiadas por el autor). Los relatos obtenidos deben documentar la relación entre el individuo y la realidad social, describir las formas en que ese sujeto interpreta los contextos en los cuales su vida ha sido conducida y los significados atribuidos a su participación en ese proceso.

### **3-METODOLOGÍA**

#### **3.1-EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVO:**

La presente investigación se enmarca dentro del denominado enfoque cualitativo; tal condición implica establecer presupuestos teóricos, los cuales, según Galeano (2004), implican a su vez problematizar la realidad y posibilitar la producción de conocimiento útil y necesario para las instituciones y organizaciones sociales. Es así como la investigación se convierte en el norte de una acción que debe mantener rigor y sistematicidad, adquiriendo sentido en tanto intervención mejorada de la realidad. El argumento principal es que la realidad social comporta dimensiones objetivas y subjetivas, algunas de ellas posibles de cuantificar y otras de analizar desde la perspectiva cualitativa. En la actualidad se está avanzando desde lo cualitativo en líneas de investigación que, sin desconocer las diferencias epistemológicas, teóricas, metodológicas y técnicas entre ambos enfoques –cualitativo y cuantitativo–, articulen procesos que los relacionen y combinen.

Desde la perspectiva de Ragin. Charles, C (2007) En cierta forma la investigación cualitativa no parece tan científica como otras formas de investigación social. Cuando se hace referencia a las ciencias sociales, pensamos en afirmaciones taxativas del estilo “las personas con mayor educación consiguen mejores trabajos” “los países pobres tienen mayor conflictividad social e inestabilidad política que los países ricos” Estas afirmaciones ofrecen visiones generales, sin poder decir nada sobre las particularidades. En estas estadísticas se resume mucha información correspondiente a innumerables casos. Estos resultados generales y estadísticos puede que pierdan mucho. En muchas ocasiones a los investigadores no les parece pertinente este tipo de enfoque en ciencia sociales, debido a que entienden, es necesario abordar el objeto de estudio en su real profundidad a través de un pormenorizado análisis de los casos específicos.

La investigación cualitativa implica a menudo un proceso de aclaración recíproca entre la imagen que tiene el investigador, por un lado y aquellos conceptos que enmarcan la investigación. Las imágenes se construyen a partir de los casos, en ocasiones buscando los parecidos entre varias expresiones del fenómeno que parecería que están dentro de la categoría general. Estas imágenes pueden relacionarse con conceptos. Un concepto es una manifestación general que puede aplicarse a muchas manifestaciones específicas. Los

conceptos son síntesis abstractas de las propiedades compartidas por los miembros de una categoría de fenómenos sociales. Constituyen los componentes cruciales de los marcos analíticos, los cuales se derivan de las ideas, es decir del pensamiento teórico actual acerca de la vida social.

El enfoque cualitativo depende de la naturaleza de la pregunta de investigación y de la intencionalidad de la misma, dado que tal enfoque aborda las realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos de conocimiento científico. Busca comprender, desde la interioridad de los actores sociales, las lógicas del pensamiento que guían las acciones sociales; estudia la dimensión interna y subjetiva de la realidad social como fuente de conocimiento; rescata la diversidad y particularidad haciendo especial énfasis en la valoración de lo subjetivo, lo vivencial y la interacción. Aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, y por tal motivo trata de ver el hecho o fenómeno como si éste sucediera por primera vez: nada se da por sobre entendido. Taylor y Bogdan (1986) caracterizan al mismo como un multimétodo interpretativo que permita estudiar a las personas en su ambiente natural, buscando entender el sentido, interpretar el fenómeno en términos de lo que éste significa para las personas.

Como experiencia investigativa, el enfoque cualitativo hace énfasis en lo local, lo micro, lo regional; su objetivo es profundizar en la situación o problemática, y no necesariamente generalizar sus resultados. Los análisis cualitativos se centran en grupos pequeños, en casos o individuos que se seleccionan, cuidando que no sean excepcionales, sino representativos. Trabaja con la palabra, argumentos, supuestos, gestos, representaciones, los rastros de cultura material.

Bottinelli (2003) señala que suscribir el uso de métodos cualitativos implica una búsqueda de comprensión desde el marco de referencia de aquel que actúa, sin que haya un control exhaustivo de todos los sesgos posibles. El investigador es considerado como un elemento que interviene y produce efectos en la investigación. Este tipo de estudios mantienen un abordaje sistémico, desde dentro; focalizan el proceso de un modo cíclico y recursivo, en un continuo en construcción –siempre parcial– del fenómeno, considerando al objeto como complejo, diverso y cambiante.

Lincoln y Guba (2000) describen las contribuciones del método cualitativo a los abordajes en ciencias sociales, destacando el retorno del sujeto y el cuestionamiento de la “verdad”,

sustituyéndola por la “verdad parcial”, y la valorización de posturas más dialógicas en relación al rol del observador como parte de la investigación.

Según Taylor y Bogdan (1986), las principales características de esta metodología son las siguientes:

- La investigación cualitativa es inductiva

Tiene una perspectiva holística – considera el fenómeno como un todo –.

Se trata de estudios en pequeña escala, que sólo se representan a sí mismos.

- Su validez se basa en la proximidad a la realidad empírica que brinda esta metodología.

- No suele probar teorías o hipótesis. Es, principalmente, un método que genera teorías e hipótesis.

- No tiene reglas de procedimiento. El método de recogida de datos no se especifica previamente. Las variables no quedan definidas operativamente, ni suelen ser susceptibles de medición.

- La base está en la intuición.

- La investigación es de naturaleza flexible.

- En general no permite un análisis estadístico.

- Se pueden incorporar hallazgos que no se habían previsto.

Los investigadores cualitativos participan en la investigación a través de la interacción con los sujetos que estudian.

- Analizan y comprenden a los sujetos y fenómenos desde la perspectiva de los dos últimos; deben tomar en cuenta sus prejuicios y creencias para reducir los sesgos en la investigación.

### 3.2-EL ENFOQUE CUALITATIVO Y LA REFLEXIVIDAD:

Por las características antes mencionadas en la presente investigación es necesario destacar el concepto de reflexividad. El descubrimiento etnometodológico de la reflexividad para Garfinkel (1967) fundador de la etnometodología y Coulon (1988), el mundo social no se reproduce por las normas internalizadas como sugería Talcott Parsons, sino en situaciones de interacción donde los actores lejos de ser meros reproductores de leyes preestablecidas, son activos ejecutores y productores de la sociedad a la que pertenecen. Normas, reglas y estructuras no vienen de un mundo significativo exterior e independiente de las interacciones sociales, sino que se crean en las interacciones mismas. Los actores no siguen las reglas, las

actualizan, y al hacerlo interpretan la realidad social y crean los contextos en los cuales los hechos cobran sentido.

Para los etnometodólogos (Wolf 1987; Ch. Briggs 1986). el instrumento por excelencia de reproducción de la sociedad es el lenguaje. Al comunicarse entre sí la gente brinda información sobre el contexto, y lo define al momento de reportarlo; esto implica que no puede ser entendido como un mero telón de fondo o un criterio de referencia sobre lo que ocurre "ahí afuera", el lenguaje es constitutivo de la situación de interacción y define el marco que le brinda sentido. Desde esta perspectiva, entonces, describir una situación, un hecho., es producir el orden social En efecto, la función performativa del lenguaje responde a dos de sus propiedades la indexicalidad y la reflexividad. Para Wolf (1987); Hymes (1972). La indexicalidad refiere a la capacidad comunicativa de un grupo de personas en virtud de presuponer la existencia de significados comunes, de su saber socialmente compartido, del origen de los significados y su complejidad en la comunicación. El sentido de dichas expresiones es inseparable del contexto que producen los interlocutores. Por eso las palabras son insuficientes y su significado no es transituacional. Pero la propiedad indexical de los relatos no los transforma en falsos sino en especificaciones incorregibles de la relación entre las experiencias de una comunidad de hablantes y lo que se considera como un mundo idéntico en la cotidianeidad. La otra propiedad del lenguaje es la reflexividad, las descripciones y afirmaciones sobre la realidad no sólo informan sobre ella, la constituyen. Podemos decir que el código no es informativo, ni externo a la situación sino que es práctico y constitutivo. El conocimiento de sentido común se presenta como la realidad para los miembros de una sociedad, también actúa como una profecía autocumplida; las características de la sociedad real son producidas por la conformidad motivada de las personas que la han descrito. Es cierto que los miembros no son conscientes del carácter reflexivo de sus acciones pero en la medida que actúan y hablan producen su mundo y la racionalidad de lo que hacen. Describir una situación es, construirla y definirla.

Desde la perspectiva de Coulon (1988). La reflexividad señala la íntima relación entre la comprensión y la expresión de dicha comprensión. El relato es el soporte y vehículo de esta intimidad. Por eso, la reflexividad supone que las actividades realizadas para producir y manejar las situaciones de la vida cotidiana son idénticas a los procedimientos empleados para describir esas situaciones así, según los etnometodólogos, un enunciado transmite cierta información, creando además el contexto en el cual esa información puede aparecer y tener sentido. De este modo, los sujetos producen la racionalidad de sus acciones y transforman a la vida social en una realidad coherente y comprensible. Estas afirmaciones sobre la vida



cotidiana, valen para el conocimiento social. Los métodos de los investigadores para conocer el mundo social son, pues, básicamente los mismos que usan los actores para conocer, describir y actuar en su propio mundo (Cicourel 1973, Garfinkel 1967, Hcritage 1991:15). La particularidad del conocimiento científico, no reside en sus métodos sino en el control de la reflexividad y su articulación con la teoría social. El problema de los positivistas y los naturalistas, es que intentan sustraer del lenguaje y la comunicación científicas las cualidades indexicales y reflexivas del lenguaje y la comunicación. Como la reflexividad es una propiedad de toda descripción de la realidad, tampoco es privativa de los investigadores, de algunas líneas teóricas, y de los científicos sociales. Admitir la reflexividad del mundo social, tiene varios efectos en la investigación social. Primero, los relatos del investigador son comunicaciones intencionales que describen rasgos de una situación, pero estas comunicaciones no son "meras" descripciones sino que producen las situaciones mismas que describen. Segundo, los fundamentos epistemológicos de la ciencia social no son independientes ni contrarios a los fundamentos epistemológicos del sentido común (Ibid: 17); operan sobre la misma lógica. Tercero, los métodos de la investigación social son básicamente los mismos que los que se usan en la vida cotidiana (Ibid: 15). Es tarea del investigador aprehender las formas en que los sujetos de estudio producen e interpretan su realidad para aprehender sus métodos de investigación. Desde esta perspectiva la única forma de conocer o interpretar es participar en situaciones de interacción, es necesario que el investigador se sume a dichas situaciones a condición de no creer que su presencia es totalmente exterior. Su interioridad tampoco lo diluye. La presencia del investigador constituye las situaciones de interacción, como el lenguaje constituye la realidad. El investigador se convierte, entonces, en el principal instrumento de investigación y producción de conocimientos (Ibid: 18; CBriggs 1986).

### 3.3-EL ENFOQUE CUALITATIVO Y LA HERMENÉUTICA: REFLEXIONES EPISTEMOLÓGICAS

Las reflexiones epistemológicas, implican el repensar la construcción del conocimiento científico, poder reflexionar, sobre la idea de ciencia, haciendo un aporte a la forma de construcción de conocimiento científico en ciencias sociales, y en la presente investigación a la ciencia de la administración en particular. Es así, como se plantea el campo del conocimiento como un proceso en construcción, en el cual los sentidos, no son unívocos, ni predeterminados, sino construcciones sociales, históricas y humanas poniendo en cuestión el planteo del conocimiento objetivo versus el conocimiento subjetivo. Se busca la posibilidad de construir un conocimiento posible, contextualizado y fundado para que de

esa forma, presente sustento sólido y permita hacer un aporte al campo de la ciencia de la administración desde otra mirada del conocimiento científico.

Al analizar con mayor profundidad la producción de sentidos en lo cotidiano destacaremos apreciaciones de Spink (2000), quien plantea que la epistemología de la ciencia ha sufrido modificaciones a lo largo de la historia, señalando como uno de los puntos de inflexión, el siglo XX. La autora señala, que es en este contexto que las interpretaciones comienzan a presentar un carácter de inacabado, reinventándose, redescubriéndose en formas y contenidos de posibilidades infinitas.

La muerte de la interpretación, dice Foucault (1989), es creer que hay signos que existen por sí mismos como marcas coherentes, pertinentes y sistemáticas, y destaca que el significado más importante es el que está por debajo. Es así como se concibe la idea de que el lenguaje engendra todavía la sospecha que hay muchas otras cosas que hablan y que no son lenguaje, o aún más, que hay un lenguaje que se articula en formas no verbales. Esa articulación entre lenguaje e interpretación y las sospechas engendradas marcan el sentido posible de la hermenéutica en la perspectiva construccionista. Se concibe a la hermenéutica, como la relación entre los discursos variados considerados como partes integrantes de una conversación posible. En esta perspectiva, que sustenta la interpretación, no se establece la existencia de una matriz disciplinar común, es la esperanza de que la concordancia puede ocurrir, como establece Rorty (1979).

La hermenéutica, en la perspectiva construccionista, deja de ser el nombre de una disciplina, un método o un programa de investigación. Implica rever el sentido de la racionalidad, resituando la racionalidad en el plano de la argumentación. La tarea interpretativa pasa a ser coextensiva con la comprensión de las reglas de conversación que pautan el hacer en ciencia. En la perspectiva construccionista el rigor pasa a ser concebido como la posibilidad de explicar los pasos del análisis y la interpretación del modo de propiciar el diálogo, según lo establece Spink (2000). Ese diálogo desarrollado en el ámbito de la investigación, que quiere ser científico, no es un proceso libre, encontrándose sujeto de los procesos históricos y sociales e incluso a las vicisitudes de las relaciones humanas. El concepto de objetividad, precisa, debe, entonces ser revisto y resituado como proceso intersubjetivo. Es así como la objetividad e intersubjetividad, no son posibles de aislar, siendo una creación humana.

La interpretación, emerge como elemento intrínseco del proceso de investigación. Durante el transcurso de la investigación, está inmerso en el proceso de interpretación. Es así como reivindicamos el reconocimiento del análisis del discurso dentro de la psicología, no

solamente como estrategia analítica alternativa, sino también como una perspectiva teórica metodológica consistente.

La psicología discursiva, así entendida, implica una oposición a cualquier postura realista o mentalista; implica no abordar el discurso como un “medio de captar una realidad asumida que permanece sobre el discurso, sea de tipo sociológica o psicológica” (Gill en Spink 1996:141); es más bien buscar en el discurso el proceso, o el movimiento del sentido, como refiere Spink (1995, 1996b, 1999a, 1999b). Davies y Harre (1990) plantean que las prácticas discursivas, son actividades cognitivas referidas al conocimiento social entendido como construcción de la realidad; son las diferentes maneras en que las personas producen activamente, a través del discurso, realidades psicológicas y sociales.

En resumen podemos plantear, tomando como referencia a Bloom (1995), que en la historia de vida, no podemos pretender mapear la vida linealmente, usando la simple lógica de hechos sucesivos, pues las representaciones sociales, son construidas por los sujetos de manera más bien compleja. En cuanto intérprete, el investigador precisa llevar hasta las últimas consecuencias el presupuesto de que las vidas, están abiertas a múltiples interpretaciones. Por lo tanto, la historia de vida, es mucho más que la recolección de eventos que le acontecieron a un individuo; la preocupación debe estar en comprender la dimensión intertextual e intercontextual del análisis. Para la utilización de la historia de vida como estrategia metodológica, cada autor, cada nuevo estudio, debe encontrar, artesanalmente, una forma propia de promover esa articulación.

Por la condición antes planteada es necesario revitalizar las categorías relevantes para la población estudiada, no siendo aconsejable la aplicación acrítica de categorías teóricas por sobre las que emergen en el discurso de la población estudiada, tal y como plantea Frota Haguette (1987).

El trabajo de investigación busca dar cuenta de los cambios en las representaciones del trabajo de un grupo de sujetos privados de la libertad pudiéndose rastrear las representaciones del trabajo previas, a su inclusión en este dispositivo de reinserción social, así como al inicio del mismo y en diferentes momentos cronológicos de su experiencia, se busca develar cambios cuali- y cuantitativos, si los hubiera, a partir de las categorías señaladas en las entrevistas realizadas, como así también aquellas que no hubieran sido tenidas en cuenta por el investigador y emerjan en el proceso de investigación.

### 3.4-EL MÉTODO BIOGRÁFICO COMO HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: LA HISTORIA DE VIDA

El método biográfico se respalda en numerosas tradiciones académicas y nacionales, especialmente el americano y francés, lo que ha generado cierta confusión terminológica y difícil delimitación conceptual. Según Pujadas (1992), es habitual que un mismo término se utilice para designar técnicas distintas: El relato de vida es una representación más cercana a una entrevista estructurada. Trata de recoger un número de relatos que tengan representatividad, a partir de una tipología de los sujetos que integran el universo. Tiene un carácter menos subjetivista, no se centra tanto en la persecución de la lógica interna de una vida. La acumulación de relatos permite categorizar la información y establecer comparaciones. Estos relatos se recogen mediante entrevista, que recibe entonces el nombre de entrevista biográfica, y que, como el resto de las entrevistas, admite diversos grados de formalización. Finalmente, los contenidos pueden referirse a la totalidad de la biografía o restringirse a ciertos contenidos temáticos.- En la presente investigación se buscará comprender las representaciones psíquicas del trabajo de sujetos privados de libertad, incluidos en un dispositivo de trabajo en el marco de un programa de reinserción social. En tal sentido la historia de vida será el instrumento por excelencia, debido a que su nacimiento se encuentra ligado a los grupos “desviados”, como se podría categorizar al actual objeto de estudio según esta perspectiva.

La historia de vida corresponde a la metodología del “estudio de caso”, se trata de recoger en su totalidad el relato de la vida de una persona, a la que se considera por distintos motivos como “informante clave”. Se recoge durante un largo período de tiempo por aproximaciones sucesivas, debido a su amplitud. La historia de vida tiende a la exhaustividad y se suelen además emplear otros documentos o testimonios que corroboren o amplíen la información recogida. Esta posibilidad se utiliza cuando disponemos de un relato biográfico excepcionalmente rico y que corresponda a un sujeto realmente singular.

- -Historia de vida de caso único es el relato de la trayectoria vital de un único sujeto
- -Historia de vida paralelos estudian unidades sociales amplias. Por ejemplo una comunidad a través de los relatos biográficos de varios de sus miembros.
- Historia de vida cruzadas consiste en hacer converger los relatos de las experiencias personales hacia un punto central de interés, hacia un tema común, del que todos los sujetos han sido a la vez protagonistas y observadores.

Según Panella, (1998). Es importante remarcar una primera diferencia que distingue a lo que se denomina la 'historia de vida' del 'relato de vida'. Aunque a primera vista parecieran ser la misma técnica, no lo son. La primera remite a estudios sobre una persona determinada, que sí incluye su propio relato, pero que es complementado por el investigador con otras clases de documentos o narraciones. Se basa en recorridos amplios en la vida de un sujeto; lo que interesa es una suerte de totalidad, donde el orden cronológico tiende a ser respetado. Tampoco es el testimonio, ya que este último toma al individuo en calidad de partícipe u observador de un hecho, por lo tanto se aleja de la entrevista biográfica. También se lo podría diferenciar de la historia oral, siendo ésta, "el análisis de fuentes orales con un objetivo histórico"

Desde la perspectiva de Bertaux (1988) y en concordancia con lo planteado por Ferrarotti (1988) El relato de vida es una entrevista que busca conocer lo social a través de lo individual. Por eso se sustenta en la experiencia del individuo, no teniendo que ser este último una persona en particular ni especial, ya que sólo basta con ser parte de la comunidad a la cual se estudia. Éstas han sido algunas de las características que ambos autores con una amplia trayectoria en la aplicación de esta técnica en sus investigaciones- defienden, como parte de reivindicar lo biográfico en tanto enfoque metodológico y no simplemente como herramienta o técnica.

La utilización del método de *la historia de vida* se hace presente en las ciencias sociales desde su extensa utilización por la escuela de Chicago en 1920. Con el liderazgo de Robert E. Park, un grupo de investigadores conquistó gran popularidad para ese abordaje metodológico, que pasó a ser uno de los más utilizados en el Departamento de Sociología de esa Universidad. Los estudios desarrollados sobre sujetos "desviantes" –denominándose así a los inmigrantes, jóvenes delincuentes, prostitutas– se articulaban para formar una especie de mosaico en la ciudad de Chicago en ese período.

En las palabras de Plummer (2001: 90): "Gradualmente, más voces marginales hablan, de hecho tienen que hablar, y mientras lo hacen, ellas hablan no sólo de ellas mismas, sino de y por 'otras' en el mundo. Las autobiografías de abajo, por lo tanto, trabajan para crear un sentido diferente de la forma autobiográfica, una en la cual la conciencia de sí se vuelve más una exploración colectiva que una privada. El autor es de alguna manera localizado como miembro de una clase, un grupo de género, un grupo generacional, un grupo excluido. De hecho, estas historias pueden trascender el tradicional y aislado 'individuo' de la autobiografía clásica –la de San Agustín o Rousseau–, para crear un mayor conocimiento colectivo".

Otro aspecto de relevancia en cuanto a la pertinencia del método de la historia de vida en la presente investigación lo delimita la idea de proceso. A pesar que los sociólogos raramente usaban este concepto, sí utilizaban los métodos necesarios para captar el “proceso en movimiento”. La historia de vida requiere de una comprensión íntima de la vida de los otros, así es como esta técnica nos provee una serie de detalles sobre el referido proceso, cuyo carácter no seríamos capaces de comprender en ausencia de una técnica adecuada, tal y como sugiere Frota Haguette (1987).

Según Becker (1999), este método atribuye gran importancia a las interpretaciones que las personas hacen de su propia experiencia, representando así una rica vía de acceso a lo vivido subjetivamente. Es valorizada la versión de los fenómenos construida por los propios actores sociales, siendo así la historia de vida una estrategia metodológica en la cual los discursos, las narrativas de los sujetos, ganan un valor central para la comprensión de los fenómenos sociales, como también lo plantearan Czarniawska (2002) y Riessman (2002).

En tal sentido tendremos en cuenta que la historia representa “el relato de un narrador sobre su existencia a través del tiempo, intentando reconstruir los acontecimientos que vivenció y transmitir su experiencia adquirida” (Queiroz, 1991:6), asociando a ello la pregunta de Plummer (2001) acerca de si es posible la existencia de la experiencia en forma independiente del relato de ella, que remite a la idea de que la acumulación de experiencias se organiza, en el sujeto, en una cierta forma coherente de narrativa: “Entonces puede ser que la vida vivida esté estrechamente ligada con versiones o modos de hablar o relatar acerca de ella” (Plummer, 2001:87).

Estas reflexiones buscan resaltar que la historia de vida permite captar lo que sucede en la interacción entre lo individual y lo social. Diversos autores enfatizan que trabajar con este abordaje metodológico es importante para que el investigador evite enmarcarse en dicotomías tales como micro-social/macro-social, realidad subjetiva/realidad objetiva, individuo/sociedad, agencia/estructura, biografía/historia, como bien lo señalan autores como Crapanzano (1984), Kofes (1994), Davis (2003) y Bourdieu (2004).

Buscar una mayor complejidad en la utilización de ese abordaje metodológico nos remite a otra cuestión: se afirma que la utilización de la historia de vida posibilita encontrar en el presente elementos que se evocan del pasado, en la medida que se trabaja a partir de la memoria de los sujetos en análisis. Todavía es importante recordar que, como bien advierte Crapanzano (1984), dada la naturaleza retrospectiva de la reconstrucción de las narrativas por el investigador, cabe cuestionar si él está analizando las opciones “reales” de los actores, las elecciones que fueron realizadas en esos momentos de la vida que están siendo relatadas, o las

opciones seleccionadas son para justificar las elecciones realizadas anteriormente. Ubicando la cuestión de forma interrogativa: ¿narran los actores sus historias, en las cuales presentan las decisiones que tomaron en determinados momentos del curso de sus vidas, a partir de las interpretaciones que construyeron en ese momento, o se trata de interpretaciones retrospectivas construidas hoy para dar sentido a los acontecimientos pasados?

Crapanzano (1984) nos dice que desde su perspectiva ésta es una falsa cuestión, debido a que, al tratarse de un abordaje metodológico que valoriza y debe sacar provecho de la subjetividad en la construcción del conocimiento, podemos decir que son reales tanto las elecciones que los actores hicieron en los momentos de la vida que están siendo relatados como las reelaboraciones que hacen sobre esos momentos pasados. La perspicacia del entrevistador estará en captar esas diferencias; y saber darles sentido en el análisis es lo que va a determinar un uso más complejo de la historia de vida.

Es este énfasis en lo subjetivo, lo particular y la búsqueda de caracterizar las cualidades únicas de un objeto de estudio complejo (por su condición humana individual, social, histórica, simbólica, sujeto del lenguaje), lo que nos lleva a elegir la historia de vida, para la presente investigación, como método integral de abordaje del objeto de estudio en el cual el foco no está en la representatividad de la muestra sino en la lógica interna del discurso de los sujetos que integran estos programas.

En la actual investigación se caracterizarán los posibles cambios en las representaciones subjetivas a partir de la experiencia en un dispositivo de tipo laboral. Tal contexto de investigación requiere e incluye la idea de acompañamiento en diferentes momentos al objeto de estudio; se hace entonces necesaria la utilización de diferentes técnicas que permitan ampliar la recolección de datos.

Es indispensable establecer recurrencias y convergencias entre los datos, posibilitando de esta forma otorgarles consistencia y profundidad a los resultados que se obtengan en la investigación. Las historias de vida son construidas a partir de entrevistas cualitativas profundas, como lo establecen Mason (2002) y Bryman (2004). Su elaboración puede también incluir análisis documental (material escrito, diarios, otros documentos), como así también recurrir a la observación directa de la acción de los sujetos en sus condiciones concretas de vida.

Esto refuerza el carácter multimétodo de la investigación cualitativa. En lo que se refiere al uso de entrevista, la misma debe ser pensada en este abordaje metodológico como un evento interactivo, una coproducción, una actividad dialógica, una actividad que involucra elementos

de ambos: el entrevistador y el entrevistado, nociones que aportan autores como Crapanzano (1984), Kofes (1994), y Davis (2003).

Por su parte, Musson (2004) destaca que sería un error entender la historia de vida como una metodología exclusivamente individualista. Ella tiene el foco en las experiencias de los individuos en un período de tiempo, asume que estas vidas se desarrollan a lo largo de la historia y de la estructura social, pudiendo así proveer un entendimiento que se comprende más allá de esa vida, y abarcando un contexto más amplio como el de las organizaciones, instituciones, culturas y sociedades. Destacando el carácter analítico de la dimensión histórica y social de esta metodología, Musson (2004) señala que una historia de vida no puede por tanto ser relatada sin hacer referencia a que los sujetos a quienes se les administran son parte y se encuentran insertos en un contexto de cambios históricos y sociales.

La presente investigación adoptará una metodología cualitativa, caracterizándose la misma como un microestudio centrado en las dimensiones humanas y los sentidos y rememoraciones de lo vivido. Durante ésta se abordará una experiencia de trabajo y las actividades cotidianas, creencias y elementos simbólicos relativos a ella. Se realizarán entrevistas profundas, recurriendo a la reflexión en el campo de trabajo, tratando al entrevistado como sujeto y ofreciéndose el entrevistador como interlocutor y no como mero interrogador. Para las entrevistas se recurrirá a la técnica de historia de vida, recolectando datos a partir de la narración de eventos en los cuales el sujeto tomó parte como protagonista o testigo. Luego se dará inicio a un proceso de inmersión-impregnación-comprensión, que implica una escucha activa y metódica de parte del investigador, que dará lugar a una plasmación de los datos relevados a través de una narrativa sintética, producto de un esfuerzo de reflexión por medio de un constante movimiento pendular entre las partes y el todo, entre la teoría y la práctica, entre las descripciones y las representaciones.

Es así como Queiroz (1991) y Bertaux (1993) señalan que no todos los usos de la historia de vida debe necesariamente abarcar toda la existencia del sujeto. En muchos casos, los fragmentos de las historias de vida son de gran interés porque se centran en un tema en particular que el investigador desea indagar, la delimitación de interés del investigador en ciertas situaciones sociales y fenómenos experimentados. Esta es una advertencia importante para la administración dado que implica entender cómo la ciencia dedicada a la comprensión de las personas en las organizaciones puede ajustar el lente sin que ello signifique renunciar a su marco más amplio en el contexto histórico-social de referencia. Al embarcarse en el uso de la historia de vida como estrategia metodológica, cada autor debe encontrar su propia manera de promover esta articulación.



El método de indagación biográfico estuvo limitado al análisis de textos y documentos escritos, como puede apreciarse en la primera edición del trabajo de Plummer (1983). En su reciente edición, en cambio, incorpora en su análisis todo un nuevo repertorio de tecnología multimedia, desde el video hasta los “ciber documentos”, que permiten tanto una novedosa forma de acceder a los datos de investigación como un trabajo diferente con ellos. El autor reconoce de esta manera que las nuevas tecnologías de la información están cambiando simultáneamente y de forma interrelacionada la vida de los seres humanos y la práctica de la investigación sobre esas vidas. Al mismo tiempo debe estar dispuesto a tener experiencias humanas concretas de intimidad “familiar” con los sujetos que investiga, y además debe reconocer, en su práctica de investigación, la ambigüedad inherente en la vida humana entre una dimensión social objetiva y una dimensión social subjetiva. En otras palabras el autor está convencido de que el conocimiento social (aunque parcial y limitado) se basa en la experiencia, es decir, en la aplicación de un empirismo pragmático radical.

El redescubrimiento del método de la historia de vida en investigación social contemporánea ubica a los sociólogos frente a una interrogación básica: ¿cómo pueden ellos trazar o advertir rastros de la sociedad a través de la vida individual? En otras palabras, toda perspectiva biográfica debería hacer reflexionar a los investigadores sociales sobre la pregunta de si es posible que la sociología pueda aprender algo sobre el sistema social, a partir de la información tomada de biografías individuales.

De esta forma Plummer (2001) ayuda a revalorizar las historias de vida como una estrategia innovadora que otorga a los individuos de carne y hueso una nueva voz. Sitúa claramente a las historias de vida en una posición en la cual pueden ser evaluadas científicamente, tras lo cual sus datos serían aprobados por los criterios cualitativos de amplitud, coherencia y parsimonia. Los datos aportados por la investigación biográfica aprobarían de la misma manera los criterios clásicos de validez, confiabilidad, replicabilidad y objetividad. El método sugerido por este libro es apropiado para los sociólogos interesados en comprender la trayectoria biográfica de ciertos actores sociales; más aún: ese método también podría ser extremadamente útil para los sociólogos que no están dispuestos a renunciar a la explicación sociológica de los fenómenos sociales, como lo plantea Pereyra (2003).

#### 3.4.1-LA ENTREVISTA COMO TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la presente investigación se utiliza la técnica Entrevista Semidirigida considerando que la misma permite acceder a través del análisis de los datos obtenidos a las representaciones

psíquicas del trabajo, así como a las percepciones de los empresarios sobre los trabajadores, ver apéndice A.1. Como una primer aproximación se puede decir que entrevistar significa entrever, es decir “ver entre”. Conforme Hernández, (2010) la entrevista cualitativa se define como una reunión en la cual se produce una conversación entre el entrevistador y el entrevistado/os. Puede ser definida como la conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto. Es una técnica científica la cual se vale de la comunicación verbal, para obtener datos sobre un determinado tema. (Grawitz, 1984; Aktouf, 1992; Mayer y Ouellet, 1991). Lo que se comunica en una entrevista, es más que aquello expresado, los silencios, el tono de voz, las recurrencias temáticas, la comunicación para verbal, las emociones frente a diferentes tópicos son datos que al converger se convierten en información para el entrevistador.

Es una relación diádica canalizada por la discursividad, propia de la cotidianidad, bajo la condición de encuentros regidos por reglas que definen márgenes apropiados de relación interpersonal en cada circunstancia. Ésta permite acceder al universo de significaciones de los actores, haciendo referencia a acciones pasadas o presentes, de sí o de terceros, generando una relación social, que sostiene las diferencias existentes en el universo cognitivo y simbólico del entrevistador y el entrevistado (Guerrero, s/d: 2).

Se trata de un encuentro cara a cara (Mayer y Ouellet, 1991; Taylor y Bogdan, 1996), donde se da una conversación estableciéndose un intercambio personal, en la cual el entrevistado es concebido como miembro de su grupo social (Tremblay, 1968). A partir de la interrelación entre entrevistador y entrevistado, se reconstruye la realidad de un grupo, siendo los entrevistados fuentes de información relativa a los procesos sociales y las convenciones culturales (Schwartz y Jacobs, 1984). Los informantes oyeron, sintieron, vieron, vivieron situaciones que interesa conocer. Existen situaciones en las cuales el investigador no puede participar del evento directamente, o en las cuales no estuvo presente. Los individuos entrevistados se comunican a partir de la propia experiencia, se destaca que los científicos sociales, sólo tienen acceso a su objeto de estudio a partir de la comunicación directa con los entrevistados (Cannell y Kahn, 1993).

Meo, A., Navarro, A. (2009). Plantean que la bibliografía existente en relación a la entrevista como técnica cualitativa remarca su carácter social y de interacción entre dos actores o más, en la cual buscan obtener descripciones e interpretaciones de los significados de ciertos fenómenos desde la mirada de los actores sociales. Kvale (1996: 14) señala que la entrevista es “un intercambio de miradas (“inter view”) entre dos personas que se encuentran conversando acerca de un tema de mutuo interés”. Es una situación de interacción social, en

la cual el entrevistador busca que el entrevistado relate “desentierre de la memoria parte de su vida y de su experiencia que tienen marcados contenidos emocionales” Sautu (1999: 43). La entrevista siguiendo a Patton (2002) nos permite entrar en la perspectiva de otra persona, asumiendo que esa perspectiva es significativa.

Así mismo Holstein y Gubrium (1997) destacan que la situación de narrativa que se produce en la situación de intercambio verbal, es una construcción in situ entre dos participantes. Ambos participan de la elaboración del relato. Desde este punto de vista, la entrevista es más que una guía de preguntas que desarrolla un entrevistador / a. La entrevista, es una coparticipación de dos actores creando narrativas. “Es un encuentro social en el cual el conocimiento es co-construido” Holstein y Gubrium (1997: 114)

En tercer lugar podemos definir a las entrevistas como un intercambio de miradas entre dos sujetos que no son iguales. Existe claramente una asimetría de poder en la relación que se establece, dado que es “el entrevistador quien define la situación, introduce los temas de la conversación y a través de sus preguntas, guía el curso de la conversación” (Kvale 1996: 126). Denscombe (1999) destaca que hay un acuerdo tácito entre entrevistado y entrevistador, siendo este último el que “controla” la agenda de discusión que no es arbitraria, si no que está destinada a investigar un tema determinado. (Denscombe 1999: 110)

#### 3.4.2-LA ENTREVISTA SEMIDIRIGIDA

Este tipo de entrevistas es muy utilizado en ciencias sociales. Kvale (1996) la define como la conversación que se desarrolla a partir de una secuencia de temas a cubrir que pueden estar guiados por preguntas, las cuales no son necesariamente fijas, sino que irán variando según el entrevistado y la situación. Tal como lo señala el autor “hay una apertura, para modificar la secuencia y las formas de las preguntas teniendo en cuenta las respuestas del entrevistado así como el relato”. Kvale (1996: 124)

En la entrevista semidirigida cara a cara, el entrevistador tiene un tiempo limitado para establecer una atmosfera en la que los entrevistados se sientan cómodos para expresar sus sentimientos, experiencias, interpretaciones en torno a la temática discutida. De allí también la importancia de la experiencia y habilidad para entrevistar. Para llevar adelante esta situación diádica, hay una guía con una lista de preguntas o temas para ser explorados en el curso de la entrevista. Esta guía contiene los temas o dimensiones sobre las cuales el /a entrevistador /a desea conversar con el entrevistado/ a Patton (2002) coincide con Kvale (1996) en que esas preguntas no son fijas sino que acompañan a la conversación.

Hasta este momento hemos presentado la posición de diferentes autores en relación a que se entiende por entrevista cualitativa, donde se destacó su carácter activo, no neutral, y de co-construcción de un relato que, a simple vista, parecería ser del entrevistado, pero que está conformado también por las preguntas que formula el investigador. Finalmente destacamos algunas características de las entrevistas semiestructuradas.

Desde una perspectiva antropológica podemos afirmar que la entrevista es más que una relación social a partir de la cual se construyen relatos (Guber 2004; Hammersley y Akinson 1994). La entrevista es una instancia de observación; “es un acontecimiento social en el que el entrevistador y el entrevistado) es un observador participante” (Hammersley y Akinson 1994: 141). Entender a la entrevista de esta manera implica prestar atención al contexto que la rodea. Como señala Guber (2004: 203) “al material discursivo debe agregarse el contexto del entrevistado, sus características físicas y su conducta”. Teniendo presente cada una de estas definiciones de entrevista podemos afirmar que en el marco de la investigación social se la utiliza cuando:

- Deseamos obtener gran riqueza informativa en palabras y enfoques de los entrevistados (Kvale 1996; Valles 2000; Silverman 1997)
- Buscamos profundizar en emociones, experiencias y sentimiento, (Silverman 1997 Fontana y Frey 2005) (Sautu 1999, Gub 2004)
- Deseamos `profundizar en temas sensibles (Sautu 1990; Patten 2002; Densconmbe 1999) Se busca profundizar en los sistemas de representación las creencias, valores, los diferentes modos de representar la realidad (Kvale 1996; Fontana y Frey 2005, Holstein y Gubruim 1997)
- “La entrevista en profundidad es un proceso que podríamos dividir en dos fases; la primera denominada de correspondencia, donde el encuentro con el entrevistado, la recopilación de datos y el registro, son la base para obtener la información de cada entrevista. La segunda, considerada de análisis, donde se estudiará con detenimiento cada entrevista y se asignarán temas por categorías, con esto, podremos codificar de manera eficiente toda nuestra información para su futuro análisis”. (Robles, 2011: 42)

La entrevista tiene un importante potencial complementario en relación a los estudios cuantitativos, en donde su aportación concierne al entendimiento de las creencias y experiencia de los actores.

### 3.5-DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta tendrá carácter exploratorio y descriptivo, buscándose la caracterización de un fenómeno particular. En el nivel de exploración buscará la

caracterización de un fenómeno para plantear luego nuevas líneas de investigación, dado que no se han elaborado trabajos de investigación que releven información del problema específico en el cual se ha hecho foco. En este sentido se tratará de una tesis original de carácter cualitativo, en cuya elaboración se intentará explorar las representaciones de sujetos privados de su libertad, en relación a un dispositivo específico de trabajo en el marco de un programa de reinserción social.

Por tratarse de una investigación de tipo cualitativo se irán articulando las nociones teóricas que permitan esclarecer aspectos relativos a las representaciones, contextualizadas con la noción de estos dispositivos de trabajo particulares y en las organizaciones totales. Se intentará establecer las cualidades del cambio o la permanencia y estabilidad de las mismas.

#### 3.5.1-UNIDADES DE ANÁLISIS

Dado que el objeto de estudio en la presente investigación, como se ha dicho, serán las representaciones intrapsíquicas del trabajo, y en particular las construidas en relación al programa laboral de reinserción social que funciona en la Unidad 4 de la ciudad de Bahía Blanca. Los internos incluidos en estos programas de trabajo serán definidos como la unidad de análisis. Para su incorporación en el programa del Servicio Penitenciario Bonaerense se han tenido en cuenta criterios tales como el tipo de delitos por los cuales se encuentran penados o procesados, la conducta y el concepto institucional, una evaluación psicológica, el grado de reincidencia en el delito y la motivación para incluirse en el programa.

#### 3.5.2-ESTUDIO DE CASO COMO HERRAMIENTA:

A partir de diferentes entrevistas en profundidad en diferentes momentos cronológicos de la inclusión en el dispositivo laboral se buscará relevar eventuales modificaciones en las representaciones de los sujetos incluidos en dichos dispositivos, explorando y describiendo la cualidad de esos cambios y su sentido. **La principal herramienta de la tesis es el estudio de caso. Se denomina caso, a los relatos de los internos insertos en un programa laboral de la Unidad Nro 4 Bahía Blanca.** En las ciencias sociales y jurídicas, en medicina y psicología, existen amplios antecedentes a la vez que diversas perspectivas desde las cuales abordar el estudio de casos, entendido como el análisis minucioso de un proceso individual que lo explica intensivamente. Dentro del terreno de la investigación cualitativa, donde existen diversos enfoques epistemológicos, teóricos y metodológicos, podemos distinguir una variedad de diseños y tradiciones, entre los cuales ubicamos el estudio de caso.

Ahora bien, para introducirnos en este tema tendremos que definir en primer lugar qué entendemos por caso. Según Neiman y Quaranta (2006:220), el caso “es definido como un sistema delimitado en tiempo y espacio de actores, relaciones e instituciones sociales donde se busca dar cuenta de la particularidad del mismo en el marco de su complejidad”. Estos autores realizan una clasificación orientadora, no sólo para la definición del estudio a realizar, sino también de utilidad en el terreno de la revisión bibliográfica sobre el tema. Distinguen el “estudio de caso” de la “estrategia de investigación basada en el estudio de casos”. El estudio de caso consiste en el abordaje de lo particular, priorizando el caso único; el estudio del mismo es definido por el interés que inspira, mientras que el diseño metodológico del estudio o investigación es secundario. Por otro lado, la estrategia de investigación basada en estudio de casos puede abarcar distintos diseños posibles y tiene por objetivo la construcción de teoría. Lo que motoriza la inclusión del o los casos es la pregunta y el objetivo de la investigación, teniéndolo en cuenta como parte del diseño: “El estudio de un caso no es la elección de un método sino más bien la elección de un objeto a ser estudiado. Nosotros elegimos estudiar un caso. En tanto enfoque de investigación, un estudio de caso es definido por el interés en casos individuales antes que por los métodos de investigación utilizados” (Stake, 1994:236).

Para el estudio de caso, el tema y el planteo del problema de la investigación resultan centrales, mientras que el diseño de investigación pasa a segundo plano. El criterio de la selección del caso parte del interés por el caso en sí mismo; la o las preguntas de la investigación constituyen el eje conceptual del estudio y pueden referirse a un determinado tipo de problema o bien a un tema de características empíricas. Neiman y Quaranta (2006) señalan que en el desarrollo de este tipo de estudios las preguntas juegan un rol central, debido a que a medida que avanza la investigación van logrando mayor claridad, y por este motivo deben ser planteadas de manera flexible, de modo tal de favorecer su desarrollo y así arribar a una respuesta.

En cuanto a la recolección de la información, ésta se lleva adelante a partir de un plan que se organiza en función de las preguntas formuladas. El análisis de la información hace uso de instancias de interpretación directa o construcción de categorías; también organiza correspondencias y delimita patrones o modelos, como lo proponen Neiman y Quaranta (2006) a partir de Stake (1994).

### 3.5.3-MUESTRA Y HORIZONTE TEMPORAL:

Por las características que asume el enfoque de la investigación y para poder llegar a dar cuenta de los posibles cambios en las representaciones psíquicas ligadas al trabajo, este estudio priorizará aspectos tales como lo histórico y longitudinal antes que priorizar la cantidad de sujetos.

En principio se ha establecido como criterio de selección de la muestra poblacional que el sujeto esté efectivamente incluido en el programa laboral, siendo criterio de exclusión que el delito por el cual cumple condena, resulte contra la integridad sexual o la vida de las personas, ver apéndice A.3.

En el marco de la presente investigación se entrevistarán, utilizando el método de historia de vida (ver modelo de entrevista en el Apéndice A.1), a un total de cinco sujetos incluidos en un programa laboral; quienes representan la muestra en la actual investigación. Se garantizará a los participantes su estado de anonimato, preservándose con extremo cuidado sus identidades. El periodo durante el cual se realizara la administración de entrevistas abarcara desde el momento anterior a la inclusión en el dispositivo laboral, hasta seis meses después de haber culminado siendo un tiempo estimado total estimado de un año, pudiendo ser variable, debido a que la posibilidad de obtención de un beneficio de tipo liberatorio no es homogénea en la muestra testeada.

## **4-RESULTADOS**

En el siguiente apartado se realizara un análisis de cada categoría asociada a la representación psíquica del trabajo, desde el recorrido vivido por cada interno en el programa, dando cuenta de los posibles cambios en dichas representaciones, así como su ajuste con las percepciones de los empresarios incluidos en este programa y las de quien dirigía el mismo, desde el contexto de la institución del Servicio Penitenciario. También se articulan los datos obtenidos en las entrevistas a los internos, a los empresarios y al referente institucional, con los objetivos de acción propuestos. A continuación se expondrán las respuestas obtenidas en las entrevistas, a partir del análisis realizado mediante la matriz de interpretación de datos, ver apéndice A.2.

### 4.1 ENTREVISTAS: INTERNOS, EMPRESARIOS Y REFERENTE INSTITUCIONAL:

En esta sección se presenta de manera detallada los resultados vinculados a las entrevistas a los diferentes sujetos. El detalle de los instrumentos de investigación y matriz se encuentran mencionados en el apéndice A.1 y A.2.

Entrevistado: Interno 1

Edad: 28 años

Delito: Robo calificado penado a siete años de prisión, condena previa por un Robo simple, tres años de prisión.

*Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.*

*Primer entrevista*

Categoría

✓ Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.

Entrevistas: -PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO1-¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted considera aspectos relevantes? 11- ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada?



-PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 11¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

Entrevista al ser expulsado del dispositivo.

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 8¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 12¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 8¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 9¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia? 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

Se advierte por parte del grupo familiar de este interno, una valoración positiva del trabajo, como elemento que facilita la inclusión social. Ubica situaciones tales como concurrir con su padre al trabajo sic “la panadería” debido a que su padre se desempeñaba en esa actividad laboral. Caracteriza como estrecho el vínculo entre su padre y el empleador, destaca que ambos profesaban el mismo culto religioso (evangélicos).Refiere haber comenzado a capacitarse precozmente, a los siete años de edad, a través del aprendizaje vicario, mirando a los que desarrollaban tareas laborales. También ubica situaciones de aprendizaje de tareas en forma práctica. Una figura de relevancia subjetiva está dada por la figura de su abuelo, hace mención a su oficio como maestro mayor de obras. Indica que en el momento en que sus padres se separan, y como efecto de esa situación, es incluido en una institución destinada al alojamiento de menores, no ahonda en detalles de esa experiencia. Expresa sic “salí del instituto y mi abuelo me pone a trabajar; yo lo acompañaba, mi abuelo quería que yo aprendiera el oficio, dé albañilería”. Uno de sus tíos lo habría impulsado a estudiar y a trabajar. En relación a la relevancia que le asigna al trabajo expresa sic “cuando estuve con mi tía, empecé a darme cuenta de lo importante que era el trabajo. Ellos me decían que yo tenía que trabajar y estudiar. Yo empecé a ver lo importante de ganar mi dinero, no me gustaba que me regalen el dinero”.

Al indagarse sobre la imagen de la empresa en la cual desarrolla la actividad laboral, según su expresión sic “es una empresa importante del parque industrial, no toman a cualquiera, menos si estás preso”.

Finaliza la recolección de datos en este proceso de evaluación frente a la entrevista en la que el interno plantea “Me metieron otra causa más, no me dejaron salir más. Me investigaban por un robo calificado, cuando salía a trabajar”.

La percepción del referente institucional frente a la pregunta ¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? Responde en forma negativa y destaca que no lo es ni para él, ni para el grupo familiar. Ofrece detalles tales como que su padre y dos de sus hermanos se encontraban privados de la libertad. Frente a la pregunta ¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad? Responde que no genera demasiado status social para este interno y su grupo de referencia.

Desde la perspectiva del empresario se advierte sic “En término generales el trabajo es valorizado. La mayoría cobran un plan; él, la mujer, la asignación por hijo, más una changuita, puede ser legal o ilegal. Para qué van a trabajar, esa gente está desmotivada. El trabajo te organiza la vida si no tuvieran otras entradas de dinero creo que trabajarían”. Si bien el empresario indica que es una actividad valorizada al fundamentar desdice lo que afirma, advirtiéndose en este caso que percibe que no habría valorización del trabajo de manera intrínseca, refuerza tal idea la respuesta que ofrece en la pregunta nueve, en la cual deja exhibido en forma explícita qué lugar ocupa el trabajo como institución en la vida de estos internos. Sic “Yo creo que vienen llevando una vida de joda y otra es llevar una vida organizada. Les falta organización, si me acuesto a las dos de la mañana no pueden levantarse, si a eso le sumás la falopa y el chupi. Ven televisión, Tinelli, hasta la una de la madrugada. Hay desconfianza de cuando el preso queda en libertad, le han cagado la vida a la gente”.

Concibe que este trabajo por sí mismo implica un estatus social sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categoriza. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”. Sin embargo que el contexto laboral brinde estatus, no implicaría la valorización del interno al trabajo.

Categoría

✓ Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.

Entrevistas: pregunta de entrevista al inicio del proceso 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo

que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a referente institucional 14¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a los empresarios 14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

En relación a las motivaciones que le dieron origen a su inclusión al programa indica sic “Me motiva mi familia, quiero un cambio para poder estar con ellos. No quiero saber ya más nada con la cárcel. No quiero cometer el mismo error, tengo dos hijos, quiero estar con ellos y mi esposa, disfrutarlos, llegar del trabajo y que me reciban. Con mi esfuerzo tener la plata para comprar lo que necesiten”.

Sic “Le encuentro semejanzas al trabajo de albañil y en la panadería, pero yo estaba en libertad. Porque lo que quería era un trabajo, mi pensamiento es cambiar y trabajar el día de mañana”.

Indica que esta actividad, genera aprendizajes, sic “es algo más que aprendo”.

El referente institucional de este dispositivo laboral expresa que brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes, sin embargo considera que este interno en particular no tenía la capacidad o motivación para aprovechar la oportunidad.

Desde la perspectiva del empleador este trabajo sic “brinda la posibilidad de desarrollo, tienen que aprender el oficio, que no saben y deben insertarse en una estructura laboral”.

Categoría

✓ Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

El interno refiere que su grupo familiar es fuente de sostén y motivación sic “Me motiva mi familia, quiero un cambio para poder estar con ellos. No quiero saber ya más nada con la

cárcel. No quiero cometer el mismo error, tengo dos hijos, quiero estar con ellos y mi esposa, disfrutarlos, llegar del trabajo y que me reciban. Con mi esfuerzo tener la plata para comprar lo que necesiten”.

También explicita que este empleo permite la generación de nuevos aprendizajes y procedimientos sic “Sí adquiero nuevos conocimientos; vamos pasando de una máquina a la otra, de un sector a otro sector, según hayas aprendido o no. Hay una máquina que derrite el plástico a doscientos grados, derrite todo, tenés que saber usarla. Es capacitación en el puesto, ves a tu compañero, yo observo para aprender, el que quiere aprender, aprende, sino te quedas siempre en ese lugarcito o sector”. Indica que fundamentalmente el aprendizaje se realiza desde la iniciativa personal, dando lugar a un aprendizaje por imitación o vicario.

Es desvinculado del programa laboral, por una sospecha de haber cometido un hecho delictivo, la decisión fue tomada por el que era jefe de unidad.

El referente institucional, considera que si es una actividad laboral que brinda la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos. Desde la perspectiva del empresario señala que se debe de aprender nuevos procedimientos indica sic “Sí deben aprender muchos procesos de trabajo”.

#### Categoría

- ✓ Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.

Preguntas de entrevista al inicio del proceso 4¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo impactaron en su vida laboral?6¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?7¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo, que le transmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?8¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?9¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?10¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?14¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?

El interno ubica como personas significativas a su padre, abuelo y tíos que son quienes le inculcaron hábitos laborales.

Como situaciones de maltrato hace referencia a una experiencia acaecida en la ciudad de Bariloche, donde según indica experimento malestar a causa de la explotación, también ubica un nuevo empleo en el cual era respetado y lo remuneraban en forma adecuada sic “En Bariloche me pasó que me sentí... para mañana anda al Cerro Otto un hormigón. El me apuraba, era todo piedra, aguanté hasta que terminé de trabajar. Me sentía que no me gustaba. Bronca sentía, me sentía mal, no daba más, terminó la tarde, fui un día... era mucho trabajo por cincuenta pesos. Después conseguí un trabajo en el Cerro Catedral que era la competencia. Trabajaba tres o cuatro horas y cobraba ochenta pesos por día. Trabajé tres meses en el Cerro Catedral, las personas me trataban bien y me pagaban bien”.

Indica haber sentido pertenencia y unión a un grupo laboral, que manifestado sic “Cuando estuve en el Cerro Catedral, eran dos chilenos: el padre, el hijo y yo, y nos sentábamos a comer los tres juntos”. También señala la capacidad para trabajar en forma conjunta con los otros sic “coordinábamos el trabajo entre nosotros”. En el Catedral, yo había salido de la primera causa, tenía 23 años; fue el único trabajo que yo me sentí bien, y el jefe que nos contrataba: nos dieron las botas, los cinturones, los mamelucos. Fue uno de los mejores trabajos: los compañeros, el contratista y el supervisor. Ubica esta experiencia de manera positiva, en la cual siento el reconocimiento y el cuidado en tanto se le brindaban los elementos de protección para el desarrollo de la tarea. En cuanto a la descripción de sus empleadores hace diferencias, delimitando diferentes experiencias laborales.

Junto a su padre aprendió el oficio de panadero sic “Si mi viejo no me hubiese llevado a la panadería, yo no hubiese aprendido ese oficio y si yo no hubiera trabajado con mi abuelo, tampoco lo sabría. Mi abuela me decía que trabaje con mi abuelo; mi tía me decía si terminé de estudiar y me conseguía para limpiar patios. Yo le buscaba la ropa a la suegra de mi tía para que ella la lave, y le limpiaba el patio a los patrones de la suegra de mi tía. Eso fue entre los diez y los diecisiete años”. Remarca que durante el periodo de su adolescencia sus familia busco fomentar la inclusión en el ámbito laboral, en tanto aprendió un oficio, y desarrollaba actividades destinadas más bien a la supervivencia como jornalero.

Da ejemplos de familiares que trabajaban siendo sus referentes en su edad adolescente sic “Mi tía y mi tío, hermanos de mi mamá. Ellos trabajaban, él era taxista y se consiguió un trabajo en carpintería; ellos me aconsejaban. De los diez a los diecisiete años estuve con ellos. No terminé la primaria”.

Como elementos simbólicos relacionados con al trabajo señala una fotografía la que aún recuerda sic “En el Catedral el hijo de mi compañero, que era mi compañero, sacó una foto de ellos dos, con el trabajo terminado. Me sentí bien. Los recuerdos los tengo en la mente”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría? 8¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo? 9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?

En su actual experiencia laboral señala sic “Los dueños son buena gente, la forma de tratarme. En otros trabajos llegué, me explicaron cómo hacer el trabajo y empecé a hacerlo, pero no están presionándome. Los dueños trabajan también, yo me doy cuenta si necesitan una mano, son gente bien, gente normal”. Expresa ser receptivo frente a las necesidades de sus empleadores

Indica apoyo de su contexto social cercano sic “Mi familia: mi señora y mis suegros y cuñados están contentos. Mi mamá está contenta porque salgo a trabajar. Percibo el acompañamiento de mi familia. Hablo por teléfono, y mi señora me sacó una bicicleta a crédito para que vaya al trabajo. Mi suegro me dijo que si tengo algún problema con la bici él me traía con la moto para que no me gaste el dinero que gano. Él es grande, trabaja en el puerto”.

Refiere una buena relación con sus pares sic “con mis compañeros bien; charlamos de las diferencias de trabajar en la cárcel o afuera con empleados que son internos. Son tres internos de afuera, dos laburan con nosotros”.

Describe su lugar laboral sic “Estamos todos en un galpón, estamos en contacto, nos hablamos con todos y nos saludamos; te hacen recomendaciones y los jefes míos, de lo mejor. Me siento aceptado”.

Preguntas a los referentes institucionales 5¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

6¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le trasmiten su afecto y pertenencia al grupo?10¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

El referente institucional indica que sic “No refiere situaciones de discriminación, sí tenía grupo de pertenencia, era en el pabellón”. No presentaría según el referente institucional pertenencia con sus pares laborales.

Señala que no presento vínculos de confianza, fue breve el periodo en el que estuvo trabajando sic “No tenía vínculos de confianza, hacía poco que estaba, lo estaban conociendo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 2¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social? 3¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia? 4¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia?7¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos? 10¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

Según el empleador indica que en general los internos logran integrarse sic “Se integraba bien, cuando vienen de a uno se integra de toque. Cuando vienen varios les cuesta más”.

Indica sic “No hubo situaciones de discriminación. Para cualquiera es interesante saber qué pasa en la cárcel para los que no están”.

Refiere que la integración se da en términos del tiempo entre otras variables sic “Eso es en función del tiempo que están, si están más de seis meses sí se integran”.

Refiere en términos generales que en los internos que ha incluido en su empresa sic “Cuando están fuera de la cárcel, cuando están adentro, querés salir de allá, lo más crítico es cuando están en la casa, le tocan el timbre para salir a robar. Todos valorizan mucho a la mujer como sostén emocional”.

Refiere buena relación con sus pares y con las figuras de autoridad sic “Es buena con ambos”.

Ejemplifica como los pares actúan en forma solidaria, sic “Ellos no son muy abiertos, pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Categoría

✓ Metas y asunción de roles y funciones.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL

5¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal?  
¿Cuáles son ellas? ¿Podría relatarlas?6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?15¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los referentes institucionales 17- ¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los empresarios 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

Como motivo de ingreso al programa laboral indica sic “Me motiva mi familia, quiero un cambio para poder estar con ellos. No quiero saber ya más nada con la cárcel. No quiero cometer el mismo error, tengo dos hijos, quiero estar con ellos y mi esposa, disfrutarlos, llegar del trabajo y que me reciban. Con mi esfuerzo tener la plata para comprar lo que necesiten”.

Como diferencia entre el actual dispositivo laboral y los restantes que funcionan en la unidad penal, refiere sic “La diferencia es que no tengo el riesgo que tenés discusiones o peleas con otros internos. No me expongo a los conflictos. Nos dan el descanso para comer y tomamos unos mates”.

Indica que encuentra en esta modalidad laboral semejanzas con la actividad que desarrollaba en su vida extramuros sic “Le encuentro semejanzas al trabajo de albañil y en la panadería, pero yo estaba en libertad. Porque lo que quería era un trabajo, mi pensamiento es cambiar y trabajar el día de mañana”.

Refiere que en este trabajo le proveen metas sic “Se ponen metas los dueños; por ejemplo ellos desean que llegues a horario, trabajan, ellos hacen algo para que sutilmente vos los ayudes, yo sé que deben hacerlo para que vean mi compromiso y motivación. Yo tengo metas, yo me propuse no delinquir más, trabajar, estar con mi familia. Indica contar con metas personales no asociadas en forma estricta al trabajo. Relata cuales son las tareas que desarrolla sic “La tarea es desetiquetar las bolsas, se hace manualmente con un cuchillo, es reciclado de plásticos”.

En forma coincidente el referente institucional, aclara que es una actividad que aporta al cumplimiento de roles funciones y metas. Desde la perspectiva del empleador advertimos que sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

Categoría

✓ Plasmación de aspectos de la propia personalidad.



PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 5¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA 5¿Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

Indica no haber atravesado la vivencia de ser despedido Sic. “No recuerdo que me hayan echado del trabajo, prefiero abandonarlo yo antes que me echen. Cuando me apuraban por cincuenta pesos, me maltrataban, por eso dejé”.

Refiere que el desarrollo de la tarea, le provoca un buen estado de ánimo, hace referencia a su empleador como una persona de características afables Sic. “Me siento bien desarrollando la tarea, yo creo que tenía que esperar, me puse re contento, me dijeron que me consiga una bici. Gane mil quinientos pesos por mes. Entro ocho y media y vuelta al mediodía; me estoy actualizando mucho de la calle, con la gente que trabajo. Los dueños son buenas personas, me doy cuenta que son personas buenas”. Refiriéndose Edilicia S.A.

Asocia el ambiente laboral a un espacio de distención, menos ansiogeno, que facilita la relación con pares, en el cual pudo recuperar la sensación de libertad interna Sic “El cien por ciento, me siento más tranquilo, uno se pone a hablar y nos reímos, conversamos de cuestiones cotidianas del trabajo. Esta semana que trabajé me olvido de esto (la cárcel), me siento en libertad”.

Ubica una curiosidad previa por el tipo de actividad que desarrolla en la empresa Sic. “Me interesa este trabajo, siempre veía esas pelotitas de plástico en la calle y me preguntaba cómo las hacían y dio la casualidad que terminé trabajando en una fábrica que los fabrica”.

El interno no llega al final del programa laboral

Tercera entrevista 08 de noviembre de 2013.-

Sic. “Me metieron otra causa más, no me dejaron salir más. Me investigaban por un robo calificado, cuando salía a trabajar; se me hace imposible hacer las dos cosas. Se me llamó a declarar, si lo que declaro no lo toman en cuenta; aparte tengo antecedentes, me hicieron una rueda de reconocimiento, hay dos que dicen que soy yo el que les robó. También dijeron que

pasaba por mi casa, eso dice la investigación. Dicen que cometí el hecho... Yo estoy mal me cortaron el trabajo, las salidas transitorias laborales y familiares. Yo iba los fines de semana a mi casa, ¿con el trabajo qué pasa? Se va a vencer el contrato y la unidad tendría que conseguir otro trabajo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 11¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido?

El referente institucional indica que no implicaba para el interno un espacio que permita la plasmación de aspectos saludables, haciéndose énfasis en toda la entrevista a rasgos propios del interno.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 11¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y se sentirse distendido. 12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿que aspectos del trabajo lo motivaron?18¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

El propietario de la empresa explica, que el ambiente de la fábrica en sí mismo es un lugar saludable Sic. “Es un contexto laboral saludable. Acá se vive bien, relajado. Solo cuando todo está en marcha que hay mucho ruido y usan sordinas; corre el mate.

Con respecto a las motivaciones refiere Sic “Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una moneda”.

Remarca que busca brindarle un espacio para el desarrollo de su propio potencial Sic. “Un interno hizo algo solo. Les doy autonomía y posibilidad de darles trabajo. Nos basamos en la responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto”. Otro concepto que pone de relieve es el de RSE

Categoría

- ✓ Estructuración del tiempo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral? PREGUNTAS DE

ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 17 ¿Le facilita la estructuración de su tiempo?

Indica como motivador a incluirse en este dispositivo laboral a su familia y el poder compartir con sus hijos y brindarles económicamente lo que necesitan. Sic. “Me motiva mi familia, quiero un cambio para poder estar con ellos. No quiero saber ya más nada con la cárcel. No quiero cometer el mismo error, tengo dos hijos, quiero estar con ellos y mi esposa, disfrutarlos, llegar del trabajo y que me reciban. Con mi esfuerzo tener la plata para comprar lo que necesiten”. Trabaja para sic “matar el tiempo, para irse más rápido a la calle. El salvoconducto dice siete menos cuarto, saliendo de la unidad y me va a buscar el encargado a esa hora, llego diez o quince minutos tarde”. Se advierte que el dispositivo laboral le permite significar de forma vital el tiempo contrastando con la percepción del tiempo de encierro como un tiempo de detención física y también psíquica en la unidad penal.

Ubica que esta actividad laboral le permite organizar mejor el tiempo Sic. “Me sirve para estructurar el tiempo, me volví más productivo. Yo prefiero más tiempo en el trabajo que acá adentro (en la cárcel), mil veces, aparte de que puedo ayudar a mi familia y no ser una carga”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 19 ¿Facilita la estructuración del tiempo?

El referente institucional indica Sic. “Sí, se organizaban ellos, con autonomía”. Haciendo énfasis en la forma de organización del tiempo laboral en la cual se advertiría cierto niveles de autonomía, en la forma de organización del trabajo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 19 ¿Facilita la estructuración de su tiempo?

El empleador refiere que este tipo de trabajo permite organizar el tiempo al trabajador. Sic. “Sí estructura el tiempo. Ayuda a los que juntan basura, polietileno, son sus proveedores, descartes de supermercados y de los campos, bolsas”. Menciona otras partes involucradas en el reciclado de Polietileno, hace mención a una económica social.

Categoría

✓ Retribución económica

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 13 ¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS

LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?

Refiere a experiencias previas en las cuales fue según su perspectiva inadecuadamente remunerado, según menciona Sic “A veces, lugares que te hacen laburar mucho y te pagan poco. En ese lugar que trabajé un día y me pagaban mal me quedó grabado”.

Con respecto a lo que percibe actualmente en la fábrica, expresa que comparativamente, con lo percibido en la institución penal, se encontraría bien remunerado, hace alusión a la fecha de cobro y las dilaciones en el pago en la institución penal. Sic “En la comparación de lo que me pagaban acá adentro está bien, dieciocho pesos por mes: condenados dieciocho y procesados veintitrés. Pagan atrasado el peculio, te lo pagan cuando quieren. Uno acá (en la cárcel)”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 20¿Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?

Al referirse a la remuneración el referente institucional indica que es Sic. “Beca de capacitación laboral, eso él lo manifestaba, que su trabajo no requería esfuerzo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 20¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

El empleador expresa que es un buen negocio, que le cierra a ambas partes Sic. “Es una posibilidad para ellos y para nosotros. Está enmarcado en el ministerio de trabajo. Es correcto es un buen negocio para ambos”.

Entrevistado: Interno 2

Edad: 24 años

Delito: Robo calificado penado a seis años y ocho meses de prisión, es primario en el delito. Obtuvo recompensa de veinte días por completar sus estudios primarios; no continuó los estudios secundarios. Trabaja en panadería. Lleva tres años y cuatro meses detenido.

*Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.*

Categoría

✓ Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.

Entrevistas: -PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO1-¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted

considera aspectos relevantes? 11- ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada?

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 11¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

-Entrevista al ser expulsado del dispositivo.

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 8¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 12¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 8¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 9¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia? 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

Relata su recorrido laboral indicando que comienza su inserción laboral informal a temprana edad, expresa sic “Yo empecé a los ocho años, para una carnicería, repartiendo volantes”, ubica vivencias de progreso en el ámbito laboral sic “Después de eso, en seis meses, pasé a trabajar adentro haciendo la limpieza y después de un año, empecé a trabajar en la caja, a los diez años” destaca que se le procuraba capacitación en el puesto sic “me enseñaban” indica como una de las variables que lo habrían impulsado a su inserción laboral, la vulnerabilidad económica familiar sic “mi familia andaba mal económicamente”. Muestra iniciativa en su inclusión laboral sic “Yo siempre iba a comprarles y les pregunté y me dieron trabajo”. Relata que abandona el trabajo a partir de un accidente en bicicleta al salir de su trabajo influido por los dueños del negocio sic “Tuve un accidente en bicicleta al salir del trabajo y no quisieron que continúe, era mucho riesgo para ellos”. Expresa que a su familia la motivaba la idea que desarrolle actividades laborales sic “A mi familia le gustaba la idea de que trabaje, cuando tuve el accidente, no quiso que continúe mi mamá y después le empecé a ayudar a la pareja de mi mamá en albañilería; yo tenía doce años, me sentía bien porque llevaba mi moneda a la casa”. Ubica el trabajo como forma de colaborar con la economía familiar.

Refiere valorización personal por el desarrollo de actividades laborales sic “Yo creía que el trabajo era valorizado para tener mi sueldo, me da autonomía”. Fundamentalmente se

advierde que la valorización de la actividad laboral, se encuentra dada por la remuneración que el mismo brinda y por la posibilidad de aumentar su autonomía personal y económica.

Considera que este trabajo en particular, es valioso desde su percepción y socialmente sic “Sí, estoy cumpliendo mi función como empleado, por eso mismo es mi responsabilidad de cumplir horarios, a uno lo hace sentir que servís para algo”. Señala la motivación por aprender sic “Por eso me gusta aprender de todo”. Explicita la imagen que advierde le brindan los otros del lugar en el cual trabaja sic “Creo que es un trabajo como otro, pero cuando te preguntan y contás que trabajás en el parque industrial, la gente lo exalta como un buen trabajo”.

Terminé por cuestiones internas del servicio penitenciario de tipo institucionales y la Dirección. (Se angustia y se quiere ir).

En relación a la percepción del coordinador del dispositivo institucional sobre la valorización del trabajo por parte del interno y su grupo social, expresa que para el interno, ni para su entorno próximo, el trabajo es una actividad valorizada. Refiere que el entorno del interno, no concibe a este lugar laboral como valioso socialmente.

Desde la perspectiva del empresario se advierde sic “En término generales el trabajo es valorizado. La mayoría cobran un plan; él, la mujer, la asignación por hijo, más una changuita, puede ser legal o ilegal. Para qué van a trabajar, esa gente está desmotivada. El trabajo te organiza la vida, si no tuvieran otras entradas de dinero creo que trabajarían”. Si bien el empresario indica que es una actividad valorizada al fundamentar desde lo que afirma, advirtiéndose en este caso que el percibe que no habría valorización del trabajo de manera intrínseca, refuerza tal idea la respuesta que ofrece en la pregunta nueve, en la cual deja exhibido en forma explícita qué lugar ocupa el trabajo como institución en la vida de estos internos. Sic “Yo creo que vienen llevando una vida de joda y otra es llevar una vida organizada. Les falta organización, si me acuesto a las dos de la mañana no pueden levantarse, si a eso le sumás la falopa y el chupi. Ven televisión, Tinelli, hasta la una de la madrugada. Hay desconfianza de cuando el preso queda en libertad, le han cagado la vida a la gente”.

Concibe que este trabajo por sí mismo implica un estatus social sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”. Sin embargo que el contexto laboral brinde estatus no implicaría la valorización del interno al trabajo.

- ✓ Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.

Entrevistas: pregunta de entrevista al inicio del proceso 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a referente institucional 14¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a los empresarios 14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

El interno refiere sic “Yo quiero incluirme en este programa por mí mismo, por los beneficios que tiene tener el trabajo. Me sentía bien cuando trabajaba, me compraba mis cosas, ayudaba a mi familia; aprender cada día un poco más. Tenés más amigos a través del trabajo, por los compañeros.

Tiene semejanzas el cumplimiento del horario, las responsabilidades, tratar de hacer las tareas bien. Considero que me permite desarrollar mis aptitudes”.

El referente institucional considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes sic “Sí daba autonomía y la impronta personal”.

Desde la perspectiva del empleador este trabajo sic “brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio, que no saben y deben insertarse en una estructura laboral”.

Categoría

- ✓ Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

## PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

El interno expresa sic “Yo quiero incluirme en este programa por mí mismo, por los beneficios que tiene tener el trabajo. Me sentía bien cuando trabajaba, me compraba mis cosas, ayudaba a mi familia; aprender cada día un poco más. Tenés más amigos a través del trabajo, por los compañeros”.

“Me estoy capacitando en cosas que no conocía, aprendiendo nuevas formas de trabajo”.

El referente institucional, indica que el contexto laboral permite la adquisición de nuevos conocimientos. Desde la perspectiva del empleador, se indica que deben de aprender muchos procesos de trabajo, sin embargo no profundiza en la forma que utiliza para capacitar.

### Categoría

✓ Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.

Preguntas de entrevista al inicio del proceso 4¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo impactaron en su vida laboral?6¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?7¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo, que le trasmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?8¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?9¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?10¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?14¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?

En relación a sus interacciones personales indicas sic “En el lavadero el encargado era muy buena persona, estaba doce horas todos los días. El depositó confianza en mí, tuvo que viajar y me dejó su casa para que se la cuide, me dejó las llaves. Él siempre me ayudaba y me motivaba; si se me pasaba un auto mal lavado, él le pasaba un trapo, igual me llamaba la atención, pero no me hacía volver todo para atrás. Experiencia negativa: pescaba en una lancha, éramos seis pescadores. Pesca artesanal, siempre me tocaba meterme a mí al agua. A



los diecisiete años, yo era el más nuevo y me hacían pagar el derecho de piso; me daba bronca pero igual no le bajaba los brazos.

Expresa en forma explícita sic “Nunca sentí discriminación o maltrato”.

Brinda características de la interacción social que se establecía en el dispositivo laboral sic “En el lavadero éramos un grupo de siete personas. Al mediodía comíamos juntos, trabajábamos cómodamente en equipo, me sentía unido a ellos. Siempre había ayuda entre nosotros, estuve un año y medio, de ahí vine acá (a la cárcel)”.

Hace referencia a quienes han sido sus referentes familiares en relación al trabajo Sic “Mi papá falleció cuando yo tenía dieciséis años, éramos ocho hermanos. Yo de mi papá era hijo único. Fue una buena persona, influyó. Mi papá trabajó siempre en el frigorífico de CAP en Cerri. Cuando cerró el frigorífico siguió como sereno en la ecoplanta, la planta de reciclaje. Siempre me aconsejaba. Mi mamá influyó positivamente y mi papá también. Yo a mi papá lo conocí a los ocho años.

Mi referente del trabajo es la pareja de mi mamá; trabaja en el servicio penitenciario. En la casa que vivimos la hicimos los dos, él y yo. Hasta el día de hoy sigue trabajando y para mí es un referente, él me crió de cuando yo era chico”.

Indica contar con otro elementos de tipo culturales que dan testimonio de su trayecto laboral. Sic “En el lavadero nos sacábamos fotos, la sacó el encargado con el celular, fue para el cumpleaños de él”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría? 8¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo? 9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?

Indica sic “No considero que en la actualidad haya personas significativas, en ningún sentido: ni positiva ni negativamente”.

Brinda características de la modalidad de contacto con su entorno familiar sic “Todos re contentos, percibo el apoyo de mi entorno familiar. Yo no tenía cómo ir sacando una bicicleta a crédito; me mandan mensajitos para ver cómo llegué y cómo me está yendo todos los días: mi mamá, mi hermano y mi hermana. Indica mantener una adecuada relación con sus pares y jefe. El buen humor del grupo brinda un buen recurso, mejora el clima laboral.

Preguntas a los referentes institucionales 5¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

6¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?10¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

El referente institucional indica que sic “No hubo situaciones de discriminación”. Así también que no había confianza, debido a su breve permanencia.

No se relacionaba con sus pares, se manejaba solo. El regresaba solo del trabajo, había otros internos en esa empresa y venía solo. Esperaba que el resto salga.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 2¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

3¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia? 4¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia?7¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos? 10¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

Desde la perspectiva del empleador, indica que en su empresa suele haber buena integración psicosocial sic “Se integraban bien, cuando vienen de a uno se integra de toque. Cuando vienen de toque varios les cuesta más.

Señala que en este caso así como en otros que ha tenido en su empresa sic “No hubo situaciones de discriminación. Para cualquiera es interesante saber qué pasa en la cárcel para los que no están”. Señala que a los restantes trabajadores les despierta interés esta experiencia particular.

Indica que el tiempo es una variable de relevancia en cuanto a la posibilidad de integrarse con los otros sic “Eso es en función del tiempo que están, si están más de seis meses sí se integran”.

Señala que cuando se encuentran dentro de la institución suelen desear un cambio y cuando están en su contexto social se encuentran con otros referentes del barrio o relaciones que suelen impulsarlos a delinquir sic “Cuando están fuera de la cárcel. Cuando están adentro, querés salir de allá, lo más crítico, es cuando están en la casa, le tocan el timbre para salir a

robar. Todos valorizan mucho a la mujer como sostén emocional”. Señala que el principal referente y sostén es su mujer.

Indica que presenta una modalidad de relación correcta con sus pares y el empleador sic “Es buena con ambos”.

Señala como sus pares de trabajo suelen presentar conductas de tipo colaborativas sic “Ellos no son muy abiertos, pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”. Identifica cierta dificultad en la colaboración por parte de otros pares miembros del mismo dispositivo laboral carcelario.

Categoría

✓ Metas y asunción de roles y funciones.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL

5¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal?  
¿Cuáles son ellas? ¿Podría relatarlas?

6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?15¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los referentes institucionales 17- ¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los empresarios 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

Como motivador a su inclusión en este tipo de dispositivo laboral indica sic “Yo quiero incluirme en este programa por mí mismo, por los beneficios que tiene tener el trabajo. Me sentía bien cuando trabajaba, me compraba mis cosas, ayudaba a mi familia; aprender cada día un poco más. Tenés más amigos a través del trabajo, por los compañeros”. Señala los beneficios que brinda, su mejoría en el estado de ánimo, la sensación de valía al poder acceder a la satisfacción de sus necesidades a través del trabajo. Se advierte la búsqueda de colaborar con la economía familiar, la posibilidad de realizar aprendizajes en el ámbito laboral, así como la facilitación de emergencia de nuevos vínculos de tipo amistosos que podría inferirse que son fuente de potencial sostén emocional y social.

Indica que este dispositivo laboral no presenta similitudes con otros trabajos realizados en la unidad carcelaria. Sic “No tiene semejanza con el trabajo en la cárcel; una es la paga, de

veintiocho pesos por mes a setenta y cinco por día, otra: estás libre”. Refiere dos variables de relevancia el dinero percibido por su labor y la posibilidad de estar en libertad o fuera de la institución total.

Con experiencias laborales de su vida extramuros indica que presenta algunas similitudes tales como sic. “Tiene semejanzas, el cumplimiento del horario, las responsabilidades, tratar de hacer las tareas bien”.

Como metas u objetivos planteados en el ámbito laboral indica sic “Tengo metas, dos o tres bolsones por día de nylon clasificado”.

El referente institucional refiere que la actividad desarrollada por el interno en esta empresa es una actividad que aporta al cumplimiento de roles funciones y metas

Desde la perspectiva del empleador se advierte que sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo, empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

Categoría

✓ Plasmación de aspectos de la propia personalidad.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 5¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA

LABORAL 2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA 5¿Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

En relación a experiencias de pérdida del trabajo refiere sic “En Siracusa, el frigorífico; yo tenía dieciocho años y trabajé por una quincena. Nunca supe por qué me despidieron, no era que no servía en el trabajo. Me sentía cómodo con el trabajo, me fui con plata pero estaba sin trabajo, renegué un poco, tenía bronca. Mi familia siempre me apoyó”.

Como aspecto positivo señala sic “La voluntad que tienen ellos, los patrones, en enseñarme. Mis compañeros son buenos pibes, más el que está hace más tiempo. Es un interno y sería el que me explica, pero el que me capacita es el patrón”. Es destacable el lugar

que le asigna a su empleador, denominándolo el patrón. Refiere como un aspecto que le genera incomodidad sic “el traslado de acá (la cárcel) a allá, lo hago en bicicleta y se me rompió, la compré nueva y antes de ayer se rompió. Llegué tarde por ese motivo, la llevé y que la reconozca la garantía. Eso fue incómodo. Le tuve que explicar al que me la vendió y me dieron una bici nueva”.

Como aspectos saludables destaca sic “Por ejemplo: no fumo porque trabajo y ando en bicicleta”. Como un aspecto de saludable de tipo psicológico y social indica sic “Me permite reírme y distenderme con los compañeros de trabajo, es todo el día una risa”.

Refiere que es un empleo que le permite organizar el trabajo según sus características personales, sin embargo cuentan con objetivos diarios de cantidad de bolsones sic “Cuando llegué me dieron las instrucciones, el ritmo y el nivel de detalle con el que se realiza es a criterio del trabajador. Se establecen cantidad de bolsones por día”.

#### Tercera entrevista

Indica que culmina el programa Sic. “Terminé por cuestiones internas del servicio penitenciario de tipo institucionales y la Dirección. Ahora no le puedo comprar ni pañales a mi hijo (se angustia, no desea seguir hablando). Mi empleador pidió que regrese a trabajar, tuve muy buen vínculo con los empleadores (se angustia y se quiere ir)”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 11¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido? No

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 11¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y se sentirse distendido. 12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿que aspectos del trabajo lo motivaron?18¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

El referente institucional indica, que para este interno el dispositivo laboral no representaba esta opción saludable, basándose en atributos propios del interno.

El empleador refiere sic “El tema es hacer el sacrificio, no lo quieren hacer. Es un contexto laboral saludable. Acá se vive bien, relajado. Solo cuando todo está en marcha que hay mucho ruido y usan sordinas; corre el mate. Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una

moneda. Un interno hizo algo solo. Les doy autonomía y posibilidad de darles trabajo. Nos basamos en la responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto”.

Categoría

- ✓ Estructuración del tiempo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 17¿Le facilita la estructuración de su tiempo?

Con relación los motivadores en su inclusión al programa el interno manifiesta Sic “Yo quiero incluirme en este programa por mí mismo, por los beneficios que tiene tener el trabajo. Me sentía bien cuando trabajaba, me compraba mis cosas, ayudaba a mi familia; aprender cada día un poco más. Tenés más amigos a través del trabajo, por los compañeros”.

Con relación a la organización del tiempo el interno expresa Sic “Salgo de acá, tengo una hora de descanso. Termino de trabajar y regreso, me ducho, ceno y duermo”. El fin del trabajo da inicio al descanso, al aseo, y la realización de actividades necesarias como comer y dormir, se advertiría que el trabajo facilita la organización no solo de su tiempo laboral si no de su tiempo personal y subjetivo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 19 ¿Facilita la estructuración del tiempo? PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 19¿Facilita la estructuración de su tiempo?

El referente institucional expresa sic “Sí, se organizaban ellos, con autonomía”.

El empleador indica que este programa laboral sic “Sí estructura el tiempo. Ayuda a los que juntan basura, polietileno. Son sus proveedores, descartes de supermercados y de los campos, bolsas”.

Categoría

- ✓ Retribución económica

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 13¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?

El interno refiere que se siente compensado en pos de lo que le brinda a la empresa, asocia sentir que su esfuerzo y entusiasmo es compensado con dinero. Sic. “Yo estaba conforme con lo que ganaba, era a porcentaje. Yo le encontraba entusiasmo. Más esfuerzo, más plata. Por ahora por la tarea que desarrollo me parece bien”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 20¿Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 20¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

El referente institucional indica, que la calificación de la remuneración es Sic “Baja o media baja, era una beca de capacitación. Todos tenían un convenio aprobado por el juez, especificando horarios y conductas”.

El empleador refiere que Sic. “Es una posibilidad para ellos y para nosotros. Está enmarcado en el ministerio de trabajo. Es correcto es un buen negocio para ambos”. Destacando la percepción de que este dispositivo laboral es conveniente para ambas partes, percepción que es ratificada por el empleado.

Entrevistado: Interno 3

Edad: 34 años

Delito: Encubrimiento y otros. En dos meses se va cumplido.

*Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.*

Categoría

✓ Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.

Entrevistas: -PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO1-¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted considera aspectos relevantes? 11- ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada?

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 11¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

-Entrevista al ser expulsado del dispositivo.

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 8¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social?

12¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 8¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 9¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia? 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

El interno refiere haber comenzado a trabajar a los trece o catorce años como ayudante de albañil, con un vecino de frente de su casa, una persona mayor que yo. Yo lo conocía al hombre y los fines de semana me daba mi plata. No brinda precisiones a las características de su inclusión.

Especifica que sic “Para mi familia y la gente de mi barrio, era valorizado trabajar”. También destaca su apreciación personal relacionada con la autonomía que le brinda el trabajo sic” Para mí es valioso trabajar, te sentís como autónomo, con tu trabajo comés, te vestís”. Fundamentalmente ubica motivaciones relacionadas con la subsistencia al expresar la importancia personal del trabajo, así también destaca el mayor nivel de autonomía que posibilita la inclusión laboral.

Significa esta actividad laboral como un lugar que mejora su estatus sic “Sí, me ubica en un mejor lugar social”

Con respecto a las apreciaciones vertidas relativas al programa laboral en el cual ha participado refiere sic “Me siento bien, me ayudó a estar en la calle”. Indica el deseo de continuar en la actividad laboral sic “Me pagan y me sirve para comer y vestirme, así no salgo a robar”.

Regresa a la cárcel por un nuevo hecho frente a la búsqueda de realizar una entrevista se muestra hostil y reticente.

El referente institucional destaca que al interno no le interesaba progresar en la esfera laboral y que el tipo de trabajo no pose demasiado status social.

Desde la perspectiva del empresario se advierte sic “En término generales el trabajo es valorizado. La mayoría cobran un plan; él, la mujer, la asignación por hijo, más una changuita, puede ser legal o ilegal. Para qué van a trabajar, esa gente está desmotivada. El trabajo te organiza la vida si no tuvieran otras entradas de dinero creo que trabajarían”. Si bien el empresario indica que es una actividad valorizada al fundamentar desdice lo que afirma, advirtiéndose en este caso que el percibe que no habría valorización del trabajo de manera intrínseca, refuerza tal idea la respuesta que ofrece en la pregunta nueve, en la cual deja



exhibido en forma explícita qué lugar ocupa el trabajo como institución en la vida de estos internos. Sic “Yo creo que vienen llevando una vida de joda y otra es llevar una vida organizada. Les falta organización, si me acuesto a las dos de la mañana no pueden levantarse, si a eso le sumás la falopa y el chupi. Ven televisión, Tinelli, hasta la una de la madrugada. Hay desconfianza de cuando el preso queda en libertad, le han cagado la vida a la gente”.

Concibe que este trabajo por sí mismo implica un estatus social sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”. Sin embargo que el contexto laboral brinde estatus no implicaría la valorización del interno al trabajo.

Categoría

✓ Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes

Entrevistas: pregunta de entrevista al inicio del proceso 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista al referente institucional 14¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a los empresarios 14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

La motivación que lo condujo a su inclusión fue sic “la de mantenerme en la calle y salir adelante un poco; sic “no quiero seguir por izquierda”.

El interno refiere que no se parece a otros trabajos desarrollados en la calle. Sic “La paga son dos mil pesos, Sí, que se yo, sirve para aprender nuevas cosas”.

El referente institucional indica que el espacio permite el desarrollo de las propias aptitudes, hacía reciclado de polietileno, fue corto el tiempo que estuvo.

Desde la perspectiva del empleador, este trabajo sic “brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio, que no saben y deben insertarse en una estructura laboral”.

Categoría

- ✓ Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTA DE ENTREVISTA TRAS SU EXTERNACION 5- Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento? PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS15 ¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

Los motivos que lo llevaron a incorporarse a este dispositivo laboral fueron sic “Para poder mantenerme en la calle y salir adelante un poco; no quiero seguir por izquierda”. Indica que el trabajo que desarrolla le permite adquirir nuevos conocimientos sic “Sí aprendo”.

Con relación a los efectos que percibe el interno que tuvo el programa laboral en su persona, refiere haber sido modificado por este programa laboral, sic

“me siento mejor porque puedo trabajar. Estoy aprendiendo a manejar máquinas y si manejo todas las máquinas pediría cinco mil pesos y me lo van a dar”.

El referente institucional indica, que el espacio sí, posibilitaba el aprendizaje y adquisición de nuevos conocimientos sic “hacía reciclado de polietileno, fue corto el tiempo que estuvo”, sin embargo remarca que fue poco el tiempo de inclusión en el programa laboral.

El empleador señala, que esta actividad laboral, implica la adquisición de nuevos y variados procesos de trabajo.

Categoría

- ✓ Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.

Preguntas de entrevista al inicio del proceso 4¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo impactaron en su vida laboral?6¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?7¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo, que le transmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?8¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?9¿Considera que sus referentes familiares,

madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?10¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?14¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?

El interno indica sic “No tengo personas significativas, sí en el caso de albañil, trabajábamos los dos parejos, me sentía bien con el viejo ese”.

Refiere no haber vivido experiencias de discriminación en esta experiencia laboral sic “No me sentí discriminado”.

Refiere haber experimentado experiencias de integración con el grupo de trabajo sic “Sí me sentí unido, cuando me despidieron en la última empresa; trabajando la fibra de vidrio, había buen clima de trabajo, éramos buenos compañeros de trabajo, sentía pertenencia, opinaban todos y hablaban un poco”.

Como referente familiar en el ámbito laboral, ubica a su madre sic “Mi mamá decía que había que trabajar o estudiar, si no me gustaba estudiar tenía que trabajar. Yo no contaba si tenía dificultades, a ella le gustaba que trabaje. Mi madre me impulsaba a trabajar, ella era empleada doméstica. Mi papá tenía depresión, se dio un tiro en la cabeza”.

No pose recuerdos relativos a símbolos brindados por su familia en relación al trabajo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría? 8¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo? 9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?

Al estar incluido en el dispositivo laboral señala que sic “No hay personas significativas, ni positivas ni negativas. Un compañero me dijo de ir a comprar un vino y una gaseosa. El chabón se quiere quedar trabajando en la empresa, me quiso probar”.

Indica que en su familia encuentra apoyo y una actitud positiva en relación a su inclusión en el trabajo sic “Mi familia, contentos; me dicen que siga trabajando cuando salga de acá. Me llaman por teléfono, los fines de semana me acompañan al colectivo o me vienen a buscar acá”.

Refiere mantener un trato cordial con sus pares y jefe sic “Con todos tengo el mismo trato, todas cosas de trabajo, no jodo con ninguno”. No destaca vínculos de confianza en el trabajo.

Refiere que el grupo laboral muestra una conducta de apoyo sic “Sí, el grupo me enseña y me dan una mano en todo y yo a ellos”. Señala algunos vínculos laborales con los que no se siente cómodo sic “Con el otro tengo que falsear, aparte yo no voy a hacer ninguna macana. Sí hay una banda de malas caras”.

Preguntas a los referentes institucionales 5¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

6¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?10¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

Desde la perspectiva del referente institucional, lo describe como sic “Era un tipo distante, no se relacionaba”. También señala que sic “No hubo problemas, no era conflictivo, ni con pares ni jefe”. En cuento a su integración establece que no se produjo debido a que sic “Fue corto el tiempo que estuvo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 2¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

3¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia? 4¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia?7¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos? 10¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

Refiere que la integración de manera individual en la incorporación facilitaba la aceptación del grupo sic “Se integraban bien, cuando vienen de a uno se integra de toque. Cuando vienen de toque varios les cuesta más”.

Señala que no se han presentado situaciones de discriminación en su empresa según sus observaciones sic “No hubo situaciones de discriminación. Para cualquiera es interesante saber qué pasa en la cárcel para los que no están”.

También señala que el tiempo es una variable que condiciona la posibilidad de integración al grupo. Sic “Eso es en función del tiempo que están, si están más de seis meses sí se integran”.

Señala como dificultad en el cambio su reinserción al contexto social del cual provienen sic “Cuando están fuera de la cárcel. Cuando están adentro, querés salir de allá, lo más crítico es cuando están en la casa, le tocan el timbre para salir a robar. Todos valorizan mucho a la mujer como sostén emocional.

Refiere una adecuada relación con pares y con su empleador sic “Es buena con ambos”. También indica que el grupo actual de internos presenta características diferentes a los anteriores provocándose una modalidad de interacción diferente sic “Ellos no son muy abiertos, pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Categoría

✓ Metas y asunción de roles y funciones.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL

5¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal?  
¿Cuáles son ellas? ¿Podría relatarlas?6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?15¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los referentes institucionales 17- ¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los empresarios 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

Como motivador a su inclusión laboral refiere sic “Para poder mantenerme en la calle y salir adelante un poco; no quiero seguir por izquierda”. Señala diferencias entre el trabajo intracarcelario y el que desarrolla actualmente sic “Es diferente el trabajo que se hace habitualmente en la cárcel, acá no hacen nada de esto que hago en la empresa, no esta empresa”. Como variable diferencial señala la salarial sic “La paga son dos mil pesos, No se parece a otros trabajos desarrollados en la cárcel”.

En relación a las metas aportadas en el contexto laboral las asocial a intereses personales y no del contexto de trabajo, remarca que los aumentos salariales le permiten establecer metas personales sic “Si me aumentan el sueldo me permite establecer metas”.

El referente institucional indica que es una actividad que aporta al cumplimiento de roles funciones y metas

Desde la perspectiva del empleador se advierte que sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”. Explica el proceso que implica el aprender el rol en el ámbito laboral.

Categoría

- ✓ Plasmación de aspectos de la propia personalidad.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 5¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad? PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA 5¿Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

El interno refiere que la falta de trabajo habría sido una de las causales que habría facilitado la emergencia del que sear transgresor. Sic “Porque no había más trabajo; cuando me quedé sin trabajo estaba en Neuquén, empecé a robar, a andar en la calle. Mi mamá falleció en el año dos mil, yo vine a Bahía Blanca y me despidieron, empecé a ser irresponsable, faltaba, empecé a fumar marihuana. También destaca la pérdida de su madre su despido y el consumo de drogas como variables coetáneas, buscando armar una causalidad de los hechos.

Refiere a aspectos relacionales con sus pares como positivos, remarca que es un trabajo que no implica desgaste físico Sic “Los compañeros de trabajo tienen compañerismo para trabajar y eso. Incomodidades no, el trabajo no es de hacer fuerza. Selecciono bolsas o manejo máquinas para cortar bolsas.

Indica que el trabajo le permite ocupar su tiempo mental en temas constructivos Sic “Siento que no es un trabajo insalubre y me permite tener la mente ocupada, haciendo algo”.

Remarcando la idea que este dispositivo le permite Sic. “Me permite ser yo, me deja manejar todas las máquinas, la mayoría”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 11¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido?

El referente institucional indica que para este interno el dispositivo laboral no representaba una opción saludable, basándose en atributos propios del interno. Sic “No, sólo lo motivaba salir a la calle”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 11¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y se sentirse distendido. 12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿Qué aspectos del trabajo lo motivaron?18¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

En forma general reitera su argumento utilizado para otros internos-trabajadores Sic. “El tema es hacer el sacrificio, no lo quieren hacer. Es un contexto laboral saludable. Aquí se vive bien, relajado. Solo cuando todo está en marcha que hay mucho ruido y usan sordinas; corre el mate.

Remarca posiciones diferentes Sic “Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una moneda”.

Ubica la búsqueda de brindar autonomía en pos del desarrollo del potencial humanos en el trabajo Sic. “Un interno hizo algo solo. Les doy autonomía y posibilidad de darles trabajo. Nos basamos en la responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto”.

Categoría

✓ Estructuración del tiempo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 17¿Le facilita la estructuración de su tiempo?

Con relación a su motivación para incorporarse al programa laboral refiere Sic “Para poder mantenerme en la calle y salir adelante un poco; no quiero seguir por izquierda”.

Refiere que el desgaste físico, le genera un mejor estado anímico, ocupando su tiempo, remarca que el trabajo extramuros le permite significar de manera diferente el tiempo laboral

y subjetivo personal Sic “Me ocupa y me saca de acá adentro (la cárcel) y me canso y tengo un desgaste físico, antes no hacía nada de nada, me costaba dormir, yo dormía todo el día”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 19 ¿Facilita la estructuración del tiempo?

El referente institucional hace referencia a el cumplimiento de horarios “Sic. “Sí, el cumplía los horarios, él tenía compromiso con nosotros”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 19¿Facilita la estructuración de su tiempo?

El empleador remarca que este dispositivo laboral permite la organización del tiempo laboral y facilita el ordenamiento del tiempo personal Sic “Sí estructura el tiempo. Ayuda a los que juntan basura, polietileno. Son sus proveedores, descartes de supermercados y de los campos, bolsas”.

Categoría

✓ Retribución económica

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 13¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?

El interno compara experiencias laborales previas y la remuneración obtenida Sic. “El sueldo cuando trabajé en la fábrica de vidrio era bueno, por quincena”.

Con respecto a la remuneración prevista en el dispositivo laboral indica que Sic “El sueldo no es bueno, yo creo que tendría que ser cinco mil pesos por mes, lo que cobran los demás que no están presos, pero me sirve igual”. Es destacable que sin embargo considera que le sirve a los efectos de sus necesidades.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 20¿Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?

El referente institucional indica que el salario percibido es Sic “Baja o media baja, era una beca de capacitación. Todos tenían un convenio aprobado por el juez, especificando horarios y conductas”.



PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 20¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

En este punto el empleador considera que la remuneración brindada implica un negocio para ambas partes Sic “Es una posibilidad para ellos y para nosotros. Está enmarcado en el ministerio de trabajo. Es correcto es positivo para ambos”. Es destacable que la interpretación del interno, no coincide en este caso con la del empleador.

Entrevistado: Interno 4

Edad: 40 años

Delito: Robo con armas (tres causas) y Abuso de armas, Privación ilegal de la libertad, Portación de arma de guerra. Se encuentra detenido desde hace cinco años y tres meses, afrontando condenas de cuatro años y de siete años y diez meses. Ha trabajado en la biblioteca de la escuela. Goza de salidas transitorias mensuales a Buenos Aires.

*Contrato de seis meses en El Matrero.*

Categoría

✓ Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.

Entrevistas: -PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO1-¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted considera aspectos relevantes? 11- ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 11¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 8¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 12¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 8¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 9¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia? 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

Refiere haberse insertado en el mercado laboral informal a los trece o catorce años, indica sic “uno hace changas, trabajaba con un tío mío, materno, cargábamos verdura en el mercado central. Mi tío y yo éramos los que repartíamos, me pagaba el hombre, dueño del reparto. Yo había terminado el primario, estudiaba el secundario y trabajaba. Terminé el secundario en un nocturno para adultos. Estuve unos seis meses, era poco el trabajo, no era todos los días”, con posterioridad indica que sus restantes actividades laborales trascurrieron en el contexto de instituciones totales (cárceles federales y provinciales) refiere sic “En esta causa trabajé en la biblioteca en la secundaria, de la escuela, cuatro años. Para comenzar me dieron un lugar, un compañero que tenía acá, uno se iba en libertad, los dos internos dijeron que si ellos daban su voto y hablaban por vos, conversaban con Falcone”.

Al mencionar a sus referentes en relación al ámbito laboral, indica que sus padres y su tío con quien realiza su primer experiencia laboral, han sido importantes en la definición del trabajo sic “Siempre me han dicho mi padre y mi madre, yo los escuchaba pero tomaba decisiones. Así indica que él tomaba sus propias decisiones, sugiriendo no haber suscripto a los valores familiares inculcados en relación al trabajo”.

Es destacable que el interno hace referencia a la necesidad del trabajo en determinados trayectos de su vida intramuros, evidenciando en forma predominante una motivación de índole económica, como forma de colaborar con la economía de su familia sic “El trabajo era valorizado, el trabajo para mí era importante, aprendía algo nuevo, aparte era necesario. Al tener familia necesitaba ganar dinero, yo ayudaba a mi familia. Hay un fondo de condenados, el juez te autoriza y tu familia lo retira; hay una parte del peculio que podés gastar, yo ganaba quinientos pesos. Mi abuelo siempre quiso que trabaje con él. Él siempre me dijo *esto va a ser para vos*, por el taller de chapa y pintura, ahora trabaja un tío mío. Mis abuelos que quiero mucho, son mis abuelos maternos”.

Según su discurso manifiesto el trabajo le permitiría sic “Pertener a la sociedad, antes andaba mezclado y uno sabía que andaba robando, antes andaba a destiempo de la sociedad, ahora ando en los horarios de trabajo. Es triste por lo que queda atrás cuando uno cae preso”. Se advierte en sus definiciones, que no habría una significación que conceptualice al trabajo con la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad. Por otra parte en la respuesta detalla los pormenores displicentes que conlleva pertenecer a la categoría trabajador, sic “El andar en el micro de línea para ir al trabajo, yo antes salía a los dos meses tenía auto y camioneta, todo.”

El interno se fuga de la cárcel bajo el beneficio que había obtenido.

La percepción de su referente institucional, indica que la actividad laboral era valorizada por su grupo familiar y por el interno por lo económico, pero no por el valor del trabajo en sí.

Indica desconocer si esta empresa aporta la sensación de pertenecer a un lugar que brinde status social para este interno.

Desde la perspectiva de la empleadora refiere presentar dudas sobre las motivaciones que supone que genuinamente tenía el interno sic “Yo creo que la salida laboral, la buscó para restablecer su circuito de tráfico de drogas, yo creo que lo hizo premeditadamente”.

Considera que su taller es un lugar apacible y confortable para el trabajo sic “el caso particular de mi taller era muy tranquilo”. La entrevistada deja por fuera que para dicho interno este trabajo resultara una opción penosa.

Refiere que para muchos internos es un espacio valioso aunque habría casos particulares como el presente que buscan trabajar con otros objetivos, pero para la mayoría es muy importante el trabajo.

Categoría

✓ Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.

Entrevistas: pregunta de entrevista al inicio del proceso 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a referente institucional 14¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Pregunta de entrevista a los empresarios 14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Señala sobre sus motivaciones de inclusión al programa laboral que sic “Los motivos por lo que me quise incluir en el programa laboral, fueron para ocupar mi tiempo y salir del pabellón. Lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. Tuve la suerte de poder, con Sandra Vitale, tener un cambio de vida. Tengo compañeros que tienen cincuenta y dos años y caen de nuevo”.

Indica que este trabajo le ha permitido disminuir su sensación de encierro sic “Tratás con gente y estás libre, no estás limitado. Considero que sí me permite desarrollar aptitudes, acá hacía gimnasia, estaba apto para pelear. Te hace sentir bien, que sos útil. La gimnasia allá la uso para levantar cajas. Yo lo hago para ayudar a un par. Viene una piba que no puede manejar la caja o bajarlas. Es un acto de caballerosidad, y siempre fui caballero.

El referente institucional, indica que esta actividad laboral sí facilita el desarrollo de aptitudes en el interno. Sic “Se manejaba con máquinas que no usaba antes, pc, máquina de cortar fibro-fácil”.

Desde la perspectiva del empleador, expresa, que aprendió tareas que en un futuro son de utilidad, así como la posibilidad de trabajar en grupo, aunque señala que también es responsabilidad del interno este proceso de aprendizaje.

Categoría

✓ Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

Desde la perspectiva del interno sic “Los motivos por lo que me quise incluir en el programa laboral, fueron para ocupar mi tiempo y salir del pabellón. Lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. Tuve la suerte de poder, con Sandra Vitale, tener un cambio de vida. Tengo compañeros que tienen cincuenta y dos años y caen de nuevo.

Esta actividad laboral brinda el espacio para el incremento de nuevo conocimiento, sic “por ejemplo las máquinas con láser. El hombre maneja esa máquina, corta mucho. Yo observo y me llama la atención y espero aprenderlo. Me va a capacitar Sandra, por ahora no, tuvo poco tiempo Sandra, el negocio se está expandiendo”.

El referente institucional señala sic “Sí facilitaba el desarrollo de aptitudes del interno. Se manejaba con máquinas que no usaba antes, pc, máquina de cortar fibro-fácil”.

La empleadora refiere que este interno, no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje.

Categoría

✓ Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.

Preguntas de entrevista al inicio del proceso 4¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo impactaron en su vida laboral?6¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?7¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo, que le transmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?8¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?9¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?10¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?14¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?

Indica como primer experiencia de trabajo a una desarrollada en el sic “El sistema de trabajo en la cárcel federal, había un encargado penitenciario, se preocupaba porque estemos bien, él se preocupaba y nos dedicaba tiempo a nosotros, buscaba colaborar con necesidades, como facilitar una visita o comprarte cosas con tu peculio, era muy recto, te traía la boleta de lo que te compraba”. Refiere a un vínculo de sostén en ese contexto laboral.

Refiere haber desarrollado actividades laborales en otra causa sic “trabajé en una sastrería en otra unidad, de Ezeiza. Primero aprendí, hice un curso y después empecé a trabajar. Dependía mucho de la política penitenciaria, tenía repercusión social y al principio sentía la discriminación de ellos (los otros internos)”. Brinda características de la dinámica interinstitucional sic “Los internos no ven bien que vos aprendes un oficio o que querés plata para tu familia, y yo hacía ropa para la policía. Los peculios eran muy bien pagos, son los peculios de Nación, cárcel federal, es diferente. Estuve dos años, me trasladaron y me trajeron a provincia, fui a la unidad nueve. En veinte días cinco muertos, la clausuró Derechos Humanos con la fiscalía”.

Brinda características del sistema carcelario federal e indica cómo pudo revertir su relación y trato con los otros internos sic “Tomábamos té con la señora encargada de la biblioteca, aparte los internos respetuosos, te van conociendo, es una devolución de mi trato: si tratás bien con respeto recibís eso por lo general”.

Refiere que sus padres fueron los que trataron de guiarlo sic “Siempre me han dicho mi padre y mi madre, yo los escuchaba pero tomaba decisiones. Mi papá se jubiló, chófer de colectivo de corta distancia. Ella era ama de casa. En su tiempo trabajó. Es una familia de lo más normal”. Señala un rasgo interno, propio que lo conducía a realizar acciones por fuera de la ley, independientemente de los atributos positivos que le brinda a su contexto familiar.

Como elementos físicos significativos, en el ámbito laboral indica sic “Me saqué fotos en el trabajo, haciendo encuadernación, la bibliotecaria también trajo en préstamos las herramientas para encuadernar, me pusieron para enseñar. Estuve un año haciendo eso. Hay dos en encuadernación, al costado de talleres, hay otro en la biblioteca de la escuela. Yo le enseñaba al que tenía ganas de aprender. Hay algunos que van a ver lo que pueden rastrear”. Indica situaciones donde el actuaba como facilitador del aprendizajes en la esfera de la institución.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría? 8¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo? 9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?

Como personas significativas en el ámbito laboral actual señala que sic “Hay un hombre mayor y una señora mayor que están, y la dueña. Ellos son muy comunicativos, me dicen que les pregunte, te miran para ver si necesitas ayuda, si necesitas algo. Tenemos charlas de la familia y en el descanso no me preguntan nada de acá (la cárcel), no me gusta hablar de esto.

Con relación al posicionamiento familiar refiere sic “Contentos mi familia, tengo un amigo de Buenos Aires y lo llamé, se puso contento y los muchachos del pabellón. Todos los días mensajes, esperan compartir el sábado, para compartir el día del padre, es el domingo.

En relación al vínculo con sus pares y empleadora expresa sic “Muy buena en este momento con mis compañeros, yo trato de responder sin vueltas, no soy mal educado. No soy atrevido, ahí hay mujeres, los chicos son un poco boca sueltas. Con Sandra la relación por el momento es buena, es atenta y amable. Mala persona no es, me habla, me tranquiliza. En un

momento del día me hace bien compartir. La primer semana me trataban bien, son cordiales, es un buen núcleo de trabajo”.

Preguntas a los referentes institucionales 5¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

6¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le trasmiten su afecto y pertenencia al grupo?10¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

El referente institucional expresa que según la percepción de la empleadora, que no ha advertido situaciones de discriminación o maltrato sic “Sí se sentía integrado y realizó lazos con sus pares”.

La empleadora lo caracteriza como sic “correcto, respetuoso, agradecido con el programa. Por lo menos así lo expresaba a Cristian y a mí, era un interno que vive en un pabellón común. Percibo que se generaron buenas condiciones laborales para el interno”.

Advierte que en el vínculo había confianza con los otros trabajadores sic “Había confianza, lo dejaban a cargo de tareas que necesitaban supervisión y a él no lo supervisaban”. Señala que se le brindaba sostén sic “Entiendo que sí, le brindaba sostén emocional”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 2¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

3¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia? 4¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le trasmiten su afecto y pertenencia?7¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos? 10¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

Como ejemplo del lugar que se le brindo en el ámbito laboral expresa sic “Sus pares cuando él se fugó lo extrañaban”.

La empleadora refiere que sic “Todo fue adecuado, no hubo discriminación, ni problemas de integración”.

Remarca que sic “Sí tuvo muy buena integración, se festejaban los cumpleaños, si estaba enfermo lo llamaban. Se agendan el cumpleaños, le hacían la torta de cumpleaños y un regalo y están atentos a qué cosas se puede ayudar. Mercedes es la capataz del taller”.

Duda del vínculo con su familia sic “En este caso te diría que tengo mis serias dudas, era muy extremo con el tema de su familia. Siempre tuve dudas”. Define el vínculo familiar como muy idealizado. Sic “Yo creo que la salida laboral la buscó para restablecer su circuito de tráfico de drogas, yo creo que lo hizo premeditadamente”. La empleadora supone que planifico todo para con posterioridad darse a la fuga.

Destaca que la relación con sus pares y la empleadora era sic “Muy buena relación con los pares y con la jefa”. Define el ámbito laboral como con condiciones adecuadas para brindar sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”.

Categoría

✓ Metas y asunción de roles y funciones.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL

5¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal?  
¿Cuáles son ellas? ¿Podría relatarlas?6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?15¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los referentes institucionales 17- ¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los empresarios 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

En relación a sus motivadores de incluirse en este dispositivo laboral indica sic “Los motivos por lo que me quise incluir en el programa laboral, fueron para ocupar mi tiempo y salir del pabellón. Lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. Tuve la suerte de poder, con Sandra Vitale, tener un cambio de vida. Tengo compañeros que tienen cincuenta y dos años y caen de nuevo”.

Señala las diferencias de este dispositivo laboral y otros intracarcelarios sic “Los penales siempre fue encierro, en la calle no; ahora lo hago con gusto, acá (la cárcel), lo hacía por obligación o por un beneficio, acá te pagan veinte pesos por mes, allá novecientos por mes. Me ayuda ese dinero para el pasaje de colectivo”. Refiere que el trabajo intracarcelario lo



realizaba por obligación o en pos de obtener un beneficio liberatorio al actual programa lo percibe diferente en particular por el salario que se le brinda y la sensación de mayor libertad..

Atribuye características especiales a este programa tales como sic “Tratás con gente y estás libre, no estás limitado”.

Como metas en este contexto laboral indica sic “Tengo un desafío a mí mismo. Yo quisiera aprender el trabajo de esa máquina. Por el momento es el trabajo de las artesanías, remachado y armado de todo tipo de artesanías.

Desde la perspectiva del referente institucional se advierte que considera que es un trabajo que permite el establecimiento de metas y roles, también de asumir nuevos roles y responsabilidades dejando entrever que el interno no lo habría podido realizar, debido a que no se le habría ganado la confianza sic “Sí, pero generales las metas; hubo otros que quedaban a cargo cuando se ganaban la confianza”.

Desde la perspectiva de la empleadora Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente. Sino el grupo se siente mal, que no haga. También metas de aprendizaje, Pilovich Gustavo pudo aprender manejo de Windows, corel draw, es de dibujo. Y ese interno está como encargado en una estación de servicio.

Categoría

- ✓ Plasmación de aspectos de la propia personalidad.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 5¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad? PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA 5¿Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

El interno- trabajador refiere no haber experimentado la perdida laboral.

Indica que no ha vivenciado incomodidad Sic. “por el momento no, yo me sentía bien porque salía de acá, por ahí me sentía un poco incómodo los primeros días. Le genera un buen trato, lo humano, son cordiales y respetuosos. El respeto ante todo de las dos partes”.

Sic. “Yo creo que con el paso de los días voy conociendo lo que tenía adentro y no salía tanto. Puedo trabajar, sirvo para trabajar y no solamente para robar. Te da confianza y seguridad en vos. Los trabajos los traté de hacer lo mejor posible, pero estaba preso. Me doy cuenta hoy que puedo”.

El interno remarca que dudaba de su capacidad para desarrollar tareas laborales en otro tipo de contexto que no sea el de encierro. Refiere que le brinda un espacio de distensión Sic. “Me ayudan a reírme. Me desperté ayer a la mañana, se me quemó la radio; me fui a trabajar y me olvidé de la radio, te hacen cambiar el humor. Después me olvido, me pongo a pensar en el trabajo. Anoche me desperté, no tenía música y fue igual. Hacen chistes, por más que yo sea serio me río”.

Con respecto a su ritmo de trabajo indica Sic “Hago el trabajo, tomándome mi tiempo, yo tengo mi ritmo, no soy como una persona que hace tres años que está ahí. Trato de hacerlo bien y el tiempo es importante”. Se advierte cierta lentitud en la forma de trabajar según lo descrito y también corroborado por su empleadora en la entrevista mantenida con ella.

Respuesta obtenida en la última entrevista antes de su fuga. Sic. “Más allá de que uno reflexiona, el programa es un empujoncito más, es un incentivo para seguir, no es nada malo. Aprendí algo nuevo en cuanto al trabajo, le da valor al dueño, tenés que administrar el dinero; a mí me da aliento, mi familia y mis hijos, no con más plata pero sí con más ganas. Tengo una nena de diez años y me pregunta, yo antes mentía, cuando no trabajaba, ahora noto una unión en la familia, no hay el trato de antes que andaba con plata, con poco también se puede. Es lindo estar en familia y volvés acá (a la cárcel) y le das para adelante”. Es destacable que su discurso no coincide con la conducta desarrollada, se fugó de la cárcel en una de sus salidas. La empleadora, tiene dudas de sus verdaderas motivaciones al incluirse en este dispositivo laboral.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 11¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido?

El referente institucional indica que Sic “Sí facilitaba el desarrollo de aptitudes del interno. Se manejaba con máquinas que no usaba antes, pc, máquina de cortar fibro-fácil”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 11¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido. 12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿que aspectos del trabajo lo motivaron?18¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

La empleadora refiere que el clima y contexto de trabajo es positivo, resaltando la dimensión humana Sic “Sí, es un contexto flexible, donde hay buen clima laboral, se les respetan los tiempos. Me pedían adelantos, tengo detalles con ellos”.

Al hacer referencia a este caso particular, la empleadora hace mención a la lentitud en el desarrollo de las tareas, ella relata su experiencia con otros internos, que han participado del programa laboral que Sic “Ven tema negocio ilícito, y la motivación de estar en otro entorno, dignificarse”.

Indica que el ritmo de trabajo respeta las particularidades de cada trabajador, sin embargo se espera cierto nivel de desempeño Sic. “Si cada trabajador tiene su forma y su ritmo, aunque se busca que haya cierta homogeneidad en el desempeño”.

Categoría

- ✓ Estructuración del tiempo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 17¿Le facilita la estructuración de su tiempo?

El interno hace referencia sobre sus motivaciones de inclusión a este tipo de dispositivo indica Sic “Los motivos por lo que me quise incluir en el programa laboral, fueron para ocupar mi tiempo y salir del pabellón. Lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. Tuve la suerte de poder, con Sandra Vitale, tener un cambio de vida. Tengo compañeros que tienen cincuenta y dos años y caen de nuevo”. Remarca el salir del contexto de encierro, y experimentar la sensación de mayor libertad.

Ubica a este tipo de trabajo como un organizador del tiempo laboral, y personal, definiendo por el antagonismo al tiempo ocioso en su vida en prisión. Sic. “El trabajo me hace ordenar el tiempo, mi mente y mi vida; me levanto, me higienizo, tomo mate; a veces hago deporte hasta siete y media, me cambio, diez y media salgo al trabajo. Regreso diecisiete treinta al pabellón, antes estaba ocho o diez horas en una celda”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 19 ¿Facilita la estructuración del tiempo?

El referente institucional remarca que este trabajo permite la organización del tiempo Sic “Sí, le permitía ordenar su devenir vital e institucional”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 19¿Facilita la estructuración de su tiempo?

La empleadora expresa, que el trabajo permite la organización del tiempo, menciona un tiempo de producción, el cual está regulado por el ritmo del grupo, cuando es necesario aumentar la velocidad ella lo explicita Sic “Sí permite, da y respeta tiempos personales. Sí permite la estructuración del tiempo, los mismos compañeros estructuran el tiempo. El ritmo del grupo se capta y él captaba el ritmo. Les explico cómo trabajar y cuándo es necesario trabajar a velocidad y en forma especializada, la voz de mando. Programo la organización del trabajo y otras veces hacen el mismo trabajo, necesito vender mil mates y me los pasan a buscar, vamos a controlar entre todos, se animan y motivan. Coronel Benítez participaba de esto y le costaba”. La empleadora remarca que a él interno Benítez, le costaba adaptarse a los ritmos de producción y del grupo, advirtiéndose limitaciones en su inclusión con sus pares.

Categoría

✓ Retribución económica

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 13¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?

Indica que en las cárceles de la provincia, la remuneración es menor que en las federales, es destacable que este interno solo ha experimentado actividades laborales en contexto de encierro Sic “Con la remuneración de provincia lo económico era muy poco, lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. A mí nunca me faltó nada, fueron muy humanos en la escuela: la gente, los profesores, ellos me preguntaban y aprendí a encuadernar. Hice un curso que era para trabajar en la biblioteca y los profesores, me traían trabajos de la calle, eso me daba dinero. Con el tema de la encuadernación trabajé mucho para la calle”.

Indica que la remuneración obtenida en esta actividad laboral, le brinda la posibilidad de solventar gastos. Sic “Estoy conforme de la remuneración que recibo, me da la posibilidad de solventar gastos, es una oportunidad; y hay tres temas importantes: mi familia la causa y yo. Esto es una oportunidad que me dio Sandra y el juez”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 20;Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?

El referente institucional, indica que la remuneración percibida por el interno en este tipo de dispositivo oscila entre Sic “Media- baja, beca de capacitación.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 20;Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

La empleadora entiende que Sic “Hoy el plan Incluirte les da más de lo que se merecen, los que trabajan en la cárcel los sábados, domingos y feriados cobran el doble”. Remarcando no estar de acuerdo en el pago doble por feriados.

Entrevistado: Interno 5

Edad: 28 años

Delito: Robo calificado penado a siete años de prisión, condena previa por un Robo simple, tres años de prisión.

*Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.*

Categoría

✓ Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.

Entrevistas: -PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO1-¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted considera aspectos relevantes?11- ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 11;Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

PREGUNTA DE ENTREVISTA AL FINALIZAR EL PROGRAMA LABORAL 6;Sus ideas en relación al trabajo han presentado alguna modificación a partir de esta experiencia?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A SEIS MESES DE SU EXTERNACION 2- ¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 8¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 12¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 8¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social? 9¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia? 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

Al caracterizar su inclusión en el mercado laboral refiere sic "Dejé la primaria, tenía quince años y me puse a vender diarios, de canillita. La verdad que fue, me ganaba mis moneditas y para comprarme las cosas que yo quería". Indica el contexto de precariedad económica familiar como un motivador que causo su inclusión en el mercado laboral, sic "Éramos once hermanos para comprar zapatillas, imagínate, y después empecé de albañil, mecánico, a través de conocidos del barrio. También como ayudante de electricista del automotor".

Indica que en su entorno el trabajo es un actividad valorizada, el trabajo en sí mismo, así como sus efectos potencialmente productivos sic "para todos era algo valorizado y lo que uno conseguía trabajando. Para mí trabajar era una actividad valorizada, no sé qué hago acá". Remarca que el trabajo es una actividad con significación e importancia para él sic "Imagínate que sí, levantarse e ir a trabajar es otra cosa, otra responsabilidad". Asocia el trabajo, a una vida fuera del quehacer delictivo o transgresor.

Al finalizar su recorrido en el dispositivo laboral, expresa sic "Me sentía bien, ya el sólo hecho de salir de acá, está bárbaro que esté ese programa, ayuda a las personas que realmente quieren hacer las cosas bien". Reconoce el valor del dispositivo expresa sic "Dejé el trabajo para pasar a trabajar con mi hermano como chofer en el camión pero tuve que realizar varios trámites, sacar el carnet, que con antecedentes no es fácil". Señala la situación de cambio y desarrollo laboral a partir de la actividad realizada en el dispositivo laboral institucional.

Plantea su cambio laboral a un tipo de empresa de tipo internacional con un mayor nivel salarial sic "Estoy trabajando más de la cuenta, de siete a diecinueve, los sábados hasta las diecisiete horas. Cambié de trabajo, hace dos meses estoy en una empresa: UTA, unión de dos empresas. Lo conseguí por intermedio de un amigo. Estamos haciendo montaje con una grúa que movemos estructuras de hormigón y hierro. No tenía experiencia específica, no son cosas complicadas. Hace frío a la mañana, estamos en el muelle, trabajo al aire libre; el viento, el

calor, el frío, te quema. Al principio me tenían a las chapas, después el hombre éste, el capataz, vio que trabajábamos. Tengo dos compañeros que estaban trabajando conmigo. Es una empresa internacional, una francesa Soletanche Bachy y Lavigne”. Busca un papel y lo enseña, el recibo de sueldo y señala el sueldo mayor. Expone la situación relativa a las condiciones físicas de trabajo y en esfuerzo personal para el desarrollo de la tarea.

Plantea su futuro en relación a la modalidad de contratación actual. Sic “Ahora tengo contrato por la obra, supuestamente un año, hay que ver cuánto dura la obra: el clima, la marea; reservas de agua para llevar las cosas al catamarán, andamios para armar pilotes de veinte pulgadas. Tengo posibilidades de seguir en una obra en Cerri, en la termoeléctrica”. Muestra una fotografía de él y su trabajo, muestra un video de su trabajo, una foto del capataz con casco, chaleco, antiparras. Recibe capacitación. Se advierte que ubica este nuevo trabajo, como un progreso en su desarrollo de carrera, destacando el carácter internacional de la empresa y su aumento salarial.

La perspectiva del referente institucional, en relación a la valía que le asigna el trabajador y su grupo familiar refiere sic “Sí, considero que su grupo familiar trabajaba y valorizaba el trabajo, creo que tenían un buen pasar económico”. Indica también que la empresa es reconocida en el contexto social y que posee status sic “Sí, es una empresa reconocida, trabajan para DOW, Polisor”.

Desde la perspectiva del empleador el trabajo no representaba una opción penosa, ni para él, ni para su grupo de referencia. El hermano lo tenía zumbando. El consumía mucha cerveza antes de la primera etapa.

Este trabajo representaba el motivo para sic “salir y hacerse un peso y la familia pensaba que éste era el instrumento para recuperarse”. El empleador considera que su empresa provee a partir de diferentes políticas la sensación de pertenencia cenas de integración, reuniones de trabajo, premios. Menciona la raigambre humanista de su padre, identificando que la misma se ha impregnado en la mística de su la empresa.

Categoría

✓ Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.

Entrevistas:

-Pregunta de entrevista al inicio del proceso 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

-PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo

que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

-Pregunta de entrevista a referente institucional 14¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

-Pregunta de entrevista a los empresarios 14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

Su motivación radicaba en sic “sentirme bien y ocupar mi tiempo, para ayudar a mi familia, mi señora, nunca había trabajado. Tengo dos hijos. El tema fundamental es la familia. Doce años hace, siete de casados y cinco en concubinato. Actualmente trabaja, ella sostiene la casa”.

Sic “Yo trabajé en la misma empresa tres años y la actividad la desarrollé como siete años”. Aunque en la entrevista, no logra explicitar similitudes al contexto fuera de la cárcel, remarca que este trabajo, es mejor remunerado asociando al que poseía antes de ser privado de su libertad.

Indica que es un espacio en el cual logra desplegar sus aptitudes.

Al finalizar el programa indica sic “No siento que mi representación del trabajo haya cambiado, sí me hizo valorizar el trabajo, dado que era la forma de salir de la institución y ganar dinero y ayudar a mi familia”.

En relación a las estrategias utilizadas en pos del desarrollo de las propias aptitudes indica sic “Estamos haciendo montaje con una grúa que movemos estructuras de hormigón y hierro. No tenía experiencia específica, no son cosas complicadas. Hace frío a la mañana, estamos en el muelle, trabajo al aire libre; el viento, el calor, el frío, te quema. Al principio me tenían a las chapas, después el hombre éste, el capataz, vio que trabajábamos. Tengo dos compañeros que estaban trabajando conmigo. Es una empresa internacional, una francesa Soletanche Bachy y Lavigne.” busca un papel y me lo enseña, el recibo de sueldo y me señala el sueldo mayor.

El referente institucional, de este dispositivo laboral, indica que a este interno le gustaba hacer. Remarcando un rasgo activo y de energía en él.

Desde la perspectiva del empleador, señala que su empresa fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes en lo profesional, social y humano.

Categoría

✓ Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.



PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

\*ENTREVISTA A LA MITAD DE SU PERMANENCIA EN EL DISPOSITIVO LABORAL 1-Destaque por favor los aspectos que considera relevantes de su recorrido en el programa laboral, así como sus expectativas a futuro. No pertenece a la matriz de interpretación de datos sin embargo la respuesta a la categoría.

Preguntas de entrevista al finalizar el programa 2¿Cuales son aquellos aspectos positivos que el programa laboral le ha aportado?4¿Cuáles son los aspectos de este programa que usted considera que se podrían mejorar? 5- Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

Seis meses después de su internación 2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?

3¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

Desde la perspectiva del interno su motivación a la inclusión en el programa laboral sic “Para sentirme bien y ocupar mi tiempo, para ayudar a mi familia, mi señora nunca había trabajado. Tengo dos hijos. El tema fundamental es la familia. Doce años hace, siete de casados y cinco en concubinato. Actualmente trabaja, ella sostiene la casa”.

\*Remarca que este trabajo, le ha permitido sic “Sí, estoy aprendiendo a armar estructura, antes no lo había hecho, hacemos estructuras para Cargill y Profertil. El encargado del taller te enseña. Aprendí a soldar en máquina, que no había soldado. También a fabricar estructuras, que no había fabricado, que queden derechas las cosas”.

Al finalizar el programa el interno refiere a los aspectos de ser mejorados, considera necesario sic “Ajustar temas de las salidas desde la institución, para no obstaculizar la llegada al trabajo. No me dejaban salir a las cinco y media y me dejaban salir a las seis y media, yo entraba a las ocho y tenía que ir hasta White, perdía una hora de trabajo. Positivo es los fines de mes, las quincenas, acá te manejas con el peculio que son treinta pesos por mes, en cambio

en el programa cobrás un sueldo mejor”. Hace una comparación entre el peculio, denominación institucional a la paga por un trabajo intracarcelario y la diferencia de ingresos al trabajar para esta empresa.

Indica sic “Yo sigo siempre igual, aprendí cosas que creía que eran fáciles, pero no lo eran, al tener que hacerlo medio que se complica. Yo ya había trabajado en ese lugar cuando estaba en la calle”.

Actualmente refiere que sic “Estamos haciendo montaje con una grúa, que movemos estructuras de hormigón y hierro. No tenía experiencia específica, no son cosas complicadas. Hace frío a la mañana, estamos en el muelle, trabajo al aire el libre; el viento, el calor, el frío, te quema. Al principio me tenían a las chapas, después el hombre éste, el capataz, vio que trabajábamos. Tengo dos compañeros que estaban trabajando conmigo. Es una empresa internacional, una francesa Soletanche Bachy y Lavigne. –busca un papel y me lo enseña, el recibo de sueldo y me señala el sueldo mayor”-.La pregunta tres no da respuesta a la categoría”.

El empleador indica sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica, un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.

El referente institucional señala, que esta actividad brinda espacio para la adquisición de nuevos conocimientos.

Desde la perspectiva del empresario sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador, sale un curso y se lo ofrecemos”.

#### Categoría

- ✓ Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.

Preguntas de entrevista al inicio del proceso 4¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo impactaron en su vida laboral?6¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?7¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo, que le transmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?8¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?9¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?10¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?14¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito

cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?

Ubica como personas significativas de su entorno familiar en relación al trabajo sic “Mi papá, él era sereno de los buques, era auxiliar de la prefectura, yo lo acompañaba, tenía doce o trece años, hasta más grande, nos quedábamos tomando mate en la escalera del barco, controlaba los que subían y bajaban. Me fue ayudando a ser un poco más responsable.

Sí, sentí discriminación, por parte del hermano del dueño del taller mecánico. Me trataba mal, era muy exigente.

Refiere que en la experiencia laboral en Polisur no ha experimentado discriminación sic “Cuando estuve antes de estar en la cárcel, estuve dos años y cuatro meses, normalmente éramos siete, en total éramos doce, hacíamos mantenimiento en Polisur. Me llevaba bien con todos, nos reuníamos en el salón del sindicato: cada dos fines de semana nos juntábamos a comer. Cuando caí acá estaba a dos meses de quedar efectivo. Refiere que se había conformado un buen grupo de trabajo, en el cual se sentía integrado.

Como influencia familiar indica sic. “Ellos me decían que tenía que trabajar, éramos once hermanos, no quería ser una carga más, quería tener mis cosas. Consejos, yo consultaba con ellos, me aconsejaban. Sí, ellos me apoyaban, me preguntaban cómo te fue, qué hiciste, cómo fue tu día. Refiere que su padre fue quien lo ha marcado en desarrollar conductas laborales. Sic “Mi viejo me dejó buen reflejo del trabajo, él a veces se pasaba dieciocho horas trabajando”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría? 8¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo? 9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?

Con relación al ámbito laboral actual refiere sic “La mayoría son buenos compañeros, yo caí en un lugar que son buenos compañeros”. Con respecto a su familia indica sic “Contentos y alegres, felices y apoyándome. En lo moral, me dan ánimo”.

Describe la relación con sus pares como sic “Muy buena, compartimos la comida y el mate. No he tenido problemas con nadie, y con los jefes bien. Cuando los veo me preguntan cómo ando, cómo llevo la situación. Ellos dicen que soy muy laborador”.

Percibe el sostén de sus pares en el ámbito del trabajo sic “Me llevo bien, si me da sostén”.

Pregunta de la entrevista a los seis meses de su externación

2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?

Refiere haber cambiado de actividad laboral sic “Cambié de trabajo, hace dos meses estoy en una empresa: UTA, unión de dos empresas. Lo conseguí por intermedio de un amigo”.

Preguntas a los referentes institucionales 5¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

6¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?10¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

El referente institucional señala, que no le han transmitido situaciones de maltrato ni discriminación en el ámbito laboral, sic “No, en absoluto”.

Indica también que habría alcanzado una adecuada integración en el trabajo sic “Considero que tuvo buena integración social. Sus pares no lo estigmatizaban con su condición de detenido. Lo he visto en el trato, en las relaciones laborales, yo iba a la empresa de White, HUSAL”.

Refiere que habría logrado una muy buena relación con sus pares sic “Sí, era muy buena”.

Con relación a la interacción con otros en el ámbito laboral, indica que fue positiva y le brindaba sostén. Sic “Sí considero que fue saludable para él, le dio la posibilidad de mejorar aptitudes laborales”

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 2¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

3¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia? 4¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia?7¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido

de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos? 10¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

El empleador indica que no hubo situaciones de incomodidad en la interacción ni en el desarrollo de tareas.

No hubo, discriminación, señala que sic “para todo el mundo, era un compañero más. Pedimos siempre los antecedentes”.

Indica que no se llegó a la pertenencia con la empresa, ni un lazo afectivo a la misma. Sic “No hubo pertenencia ni lazo, él no se daba, no se unía. De la cárcel salía a las siete y tenía que estar a las ocho, se iba a la esquina o venía gente dudosa, las juntas”.

Señala en relación al interno que sic “La primera etapa cuando no delinquiró tenía lazo con toda la familia. Este hermano, Armando, es mayor, lo protegía si le faltaba algo, él se ocupaba y se llegaba al abuso”. Plantea el rol de su hermano en relación al interno y la modalidad de excesivo apoyo y sostén.

Caracteriza la modalidad de relación con pares y empleadores sic “Respetuosa, con pares y jefes. No se integraba”. Remarca lo impersonal en su inclusión en la empresa, y dificultosa integración con el grupo.

Refiere que este dispositivo presenta las condiciones para el desarrollo laboral y personal, sic “Sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde”. Brinda algunas características de su padre y como ellas lo han marcado en su modalidad de trabajo y su vida sic “Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo”.

Categoría

✓ Metas y asunción de roles y funciones.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL

5¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal?

¿Cuáles son ellas? ¿Podría relatarlas?6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las

experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos? 15 ¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?

Preguntas seis meses después a su extenuación 2 ¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas? 3 ¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos?

Pregunta a los referentes institucionales 17- ¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?

Pregunta a los empresarios 17 ¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

Refiere como motivador a la inclusión en el programa laboral la ocupación del tiempo ocioso. Sic “Para sentirme bien y ocupar mi tiempo, para ayudar a mi familia, mi señora nunca había trabajado. Tengo dos hijos. El tema fundamental es la familia. Doce años hace, siete de casados y cinco en concubinato. Actualmente trabaja, ella sostiene la casa.

Refiere que las condiciones de este tipo de actividad laboral son radicalmente diferentes de los trabajos en la esfera intrainstitucional sic “No, no hay este tipo de trabajo en la cárcel”.

Yo trabajé en la misma empresa tres años y la actividad la desarrollé como siete años. Puede asemejar esta actividad a esa experiencia laboral en Polisur, fundamentalmente por las mejores condiciones laborales la posibilidad de estar fuera del contexto de encierro.

El trabajo que desarrolla aporta metas y tareas define, quien asigna las tareas sic “Tengo tareas asignadas, o viene el jefe del taller y te da las tareas”.

A los seis meses de su extenuación indica que sic “cambié de trabajo, hace dos meses estoy en una empresa: UTA, unión de dos empresas. Lo conseguí por intermedio de un amigo. Estamos haciendo montaje con una grúa que movemos estructuras de hormigón y hierro. No tenía experiencia específica, no son cosas complicadas. Al principio me tenían a las chapas, después el hombre éste, el capataz, vio que trabajábamos. Es una empresa internacional, una francesa Soletanche Bachy y Lavigne.” busca un papel y me lo enseña, el recibo de sueldo y me señala el sueldo mayor. Como estrategia de inclusión laboral, se advierte el vínculo personal. Se encuentra motivado particularmente por el mayor salario percibido, enseña el recibo de sueldo en la entrevista.

Indica que sic “Tengo posibilidades de seguir en una obra en Cerri, en la termoeléctrica. – muestra una fotografía de él y su trabajo, muestra un video de su trabajo, una foto del capataz con casco, chaleco, antiparras”. Recibe capacitación.

Desde la perspectiva del referente institucional, indica que en este trabajo, estaba definido lo que él debía hacer.

Desde la mirada del empleador, expresa que sic “se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”. Aunque en otras respuestas señala que el interno no tenía motivación en relación a la actividad laboral.

Categoría

✓ Plasmación de aspectos de la propia personalidad.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 5¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?  
PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad? PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA 5¿Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?

Indica que no ha experimentado la vivencia de ser despedido Sic “Siempre los dejaba yo los trabajos, antes que me echen, lo dejaba yo. Me veían que trabajaba, que era laburante. Estaba viajando en el tiempo.

Refiere que su actual trabajo le permite recuperar su motivación, en realizar este tipo de actividades sic. “Agrado fue empezar a soldar de vuelta, amolar, eso que me gustaba a mí, yo hice un curso en petroquímica”.

Refiere que presentaba síntomas de acidez que habrían remitido con la actividad laboral realizada sic “Me siento bien físicamente, antes tenía un nudo en el estómago, tenía acidez, ya no tomo ranitidina, eran nervios. Por ahí jodemos con los compañeros, un chiste de por medio. Remarca el buen clima laboral que posee la empresa en la cual se desempeña.

Expresa que este trabajo le permite potenciar su propia subjetividad y potencial sic. “Siempre igual, me permite ser como soy yo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 11¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido?

El referente institucional expresa que Sic “Sí considero que fue saludable para él, le dio la posibilidad de mejorar aptitudes laborales. Se sentía que le gustaba hacer”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 11¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido? 12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿Qué aspectos del trabajo lo motivaron?18¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

El empleador indica que para este interno trabajador este dispositivo laboral le ha permitido mejorar sus competencias técnicas, así también el factor humano sic. “A nivel técnico y humano mejoraron. Tenemos un programa de RSE, capacitación, incorporamos un discapacitado, epiléptico, Claudio, tres años. Asocia este programa al concepto de RSE

El empleador refiere que la motivación del interno estaba dada en el factor económico a diferencia de la familia, que entendía era una forma de mejorar sus valores o recuperarse sic “Era el motivo para salir y hacerse un peso y la familia pensaba que éste era el instrumento para recuperarse.

Refiere que esta actividad, no es de tipo industrial, dado que fabrican a medida, permitiendo la apropiación subjetiva y personal del proceso de trabajo. Sic “Sí, es posible, no hacemos fabricación en serie, todo es a medida”.

Categoría

✓ Estructuración del tiempo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 17¿Le facilita la estructuración de su tiempo?

Como motivador a esta actividad laboral refiere que necesita colaborar con la economía familiar y que su esposa nunca había trabajado y lo tuvo que hacer en esta ocasión. Sic “Para sentirme bien y ocupar mi tiempo, para ayudar a mi familia, mi señora nunca había trabajado. Tengo dos hijos. El tema fundamental es la familia. Doce años hace, siete de casados y cinco en concubinato. Actualmente trabaja, ella sostiene la casa”.



Según indica esta actividad le ha permitido la organización y significación del tiempo. Sic “Tengo que levantarme temprano, me tomo el cole o me llevo la bici. Voy en bicicleta al trabajo, a las siete y media y llego a la cárcel, me doy un baño, veo tele y me acuesto”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 19 ¿Facilita la estructuración del tiempo?

El referente institucional, ubica que este interno-trabajador ya poseía la capacidad de organizar su tiempo, debido a que cuando gozaba del beneficio institucional artículo 100 no faltaba a su trabajo Sic “Sí, le organizaba, él ya tenía organización del tiempo, él trabajaba como artículo 100. No faltaba al trabajo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 19¿Facilita la estructuración de su tiempo?

Como situación especial el empleador indica que puede haber sobretornos que podrían alterar la rutina habitual Sic “Los viernes puede haber emergencias, no es lo habitual, pero puede haber sobretornos”.

Categoría

- ✓ Retribución económica

PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO 13¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado? PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL 18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?

Refiere que en su anterior actividad laboral, en un contexto social amplio en libertad presentaba una remuneración acorde al convenio colectivo Sic. “Yo cobraba bien, había llegado a un buen arreglo, me pagaban lo legal reglamentado. Yo tenía todos los cursos, manejaba el auto-elevador, la camioneta, el sampi, dirigía las grúas; entonces pagaban convenio colectivo más un plus”.

De su remuneración actual, indica que sería correcta, sin embargo, no se lo advierte motivado menciona la proximidad a estar preparado para ser evaluado para obtener un beneficio libratorio Sic “Está bien dentro de todo, pensar que estoy acá no es tan lindo. Tengo un contrato de nueve meses, renovable. En febrero estoy para la libertad o primeros días de marzo”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 20¿Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?

El referente institucional expresa que la remuneración brindada Sic. “Media-alta”.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 20¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

El empleador remarca que habría una relación directamente proporcional entre desempeño y remuneración. Sic “Hay una relación directa entre desempeño y remuneración. Hay una parte variable atada a los objetivos”.

#### 4.2 OBJETIVOS DE ACCIÓN

A continuación se exponen los principales resultados obtenidos vinculados a los objetivos de acción.

##### 1- Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A SEIS MESES DE SU EXTERNACION

1¿Haz intentado insertarte en el mercado laboral?

2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?

El único interno de los cinco incluidos en el programa y entrevistados que logra llegar a esta instancia es Interno 5, quien expresa que actualmente se desempeña en una compañía francesa, se advierte motivación en el cambio que ha logrado a nivel del salario, sin embargo remarca las extensas y agotadoras jornadas laborales. Sic “Estoy trabajando más de la cuenta, de siete a diecinueve, los sábados hasta las diecisiete horas. Cambié de trabajo, hace dos meses estoy en una empresa: UTA, unión de dos empresas”.

En relación a cómo logra incluirse en esta compañía, señala un vínculo personal que le permite contactar con la misma, sic “Lo conseguí por intermedio de un amigo”. Caracteriza el tipo de trabajo que realiza en la empresa sic “Estamos haciendo montaje con una grúa que movemos estructuras de hormigón y hierro”. Es destacable que indica carecer de experiencia en este tipo de actividad específica, y que a través de la misma, logra desarrollar nuevas competencias en el ámbito laboral sic “No tenía experiencia específica, no son cosas complicadas”. Hace referencia a las condiciones del contexto físico en el cual desarrolla el puesto, sic “Hace frío a la mañana, estamos en el muelle, trabajo al aire el libre; el viento, el calor, el frío, te quema”. Con posterioridad caracteriza la forma de organización del trabajo a

ritmo acelerado, y el estilo de conducción del capataz, también transmite que es un tipo de actividad, que se realiza en equipo, nombrando a sus compañeros de trabajo sic “Al principio me tenían a las chapas, después el hombre éste, el capataz, vio que trabajábamos. Tengo dos compañeros que estaban trabajando conmigo”. Sic “Es una empresa internacional, una francesa Soletanche Bachy y Lavigne. -busca un papel y me lo enseña, el recibo de sueldo y me señala el sueldo mayor-”. Es destacable que el interno en este periodo ha podido cambiar su status laboral, logrando un desarrollo que le permite un mayor nivel de ingresos, por otra parte la estrategia en acción utilizada, fue la referencia de un vínculo de su entorno social, un amigo señala. Es pertinente pensar que la inserción previa en el dispositivo laboral, creado desde el Servicio Penitenciario habría facilitado su posterior logro laboral.

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES

3-¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al programa laboral actual?

El referente institucional en términos de devolución genérica de funcionamiento del dispositivo laboral, señala la necesidad desde la gestión de mayor compromiso con el programa, sic “Compromiso de las autoridades, Director y subdirectores, que hace un tiempo no se involucran debido a gestiones cortas. Otros vienen con ideas sólo de tipo de seguridad, dejando de lado o quitándole peso al tratamiento”.

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

22¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al convenio laboral actual?

La Sra Sandra Vitale propietaria de El Matrero, señala sic “Antes de incorporar a un interno que no ha trabajado, con su empleador en la unidad cuatro, que tenga un período de adaptación y capacitación para que al momento del contrato formal, tenga mayores competencias y que no pierda el trabajo por esa debilidad. Debería haber un régimen laboral en el sector talleres, no que quede en manos de la voluntad del interno, que haya claridad en qué se espera de un empleado en talleres”. Señala la necesidad de desarrollar un proceso de capacitación e inducción en el programa antes de la inclusión específica a la empresa, un periodo en el cual el SPB a través de la sección de Talleres, tenga un rol formal definido en relación a este programa particular en el cual se establezcan políticas destinadas al desarrollo de competencias laborales necesarias en el ámbito laboral por fuera del SPB.

El Sr Hugo Salvuchi propietario de HUSAL Construcciones y Servicios SA, hace referencia al convenio marco normativo en el cual el programa laboral se desarrolla, indica la necesidad de una adecuada política de comunicación aplicada al mismo, y utilizarlo como una alternativa a la reinserción social del interno sic “El convenio está bien, falta que los actores, lo difundan más y se utilice como reinserción. Agarramos a un chico, la madre prostituía a la

hija, los hermanos en el robo y droga; lo trajo un supervisor, tenía veinticuatro años, estaba solo, la madre presa y había matado a la pareja. El tenía un grupo social de amigos que no estaban en eso”. Explica como la empresa presenta desde su cultura y forma de gestión antecedentes en brindar alternativas a sujetos que se encuentran en contextos de vulnerabilidad social.

El Sr Miguel Xilovich propietario de Edilicia Bahía, indica sic “Esto era un convenio del ministerio de la provincia; poder darle de alta como empleado común, que tenga ART y bajar las cargas sociales, y tiene un seguro y que esté reconocido por Ministerio de Nación”. Las posibles mejoras al programa laboral, según propone, son que no esté contemplado formalmente como una beca de capacitación, y que se le brinde al interno, el alta como empleado, bajando las cargas sociales, que se le tramite un seguro como trabajador, con el reconocimiento del ministerio de trabajo de la Nación.

## 2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales.

\* Interno 5 No estaba especificado en la matriz de interpretación, sin embargo responde al objetivo.

Entrevista final del programa (interno)

1-¿Podría explicar sus consideraciones en relación al programa laboral en el cual participo?

\* El interno expresa sic “Me sentía bien, ya el sólo hecho de salir de acá, está bárbaro que esté ese programa, ayuda a las personas que realmente quieren hacer las cosas bien. Le asigna un valor resocializador y de potencial contexto que facilite algún cambio a este tipo de dispositivo laboral. Hace énfasis en primer término a sus sensaciones de bienestar, y a la posibilidad de habitar otro espacio, saliendo del contexto de encierro.

## PREGUNTAS DE ENTREVISTA A SEIS MESES DE SU EXTERNACION

3¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos?

Establece un relato sobre su vida actual en la cárcel, también de su vida laboral antes de ingresar al SPB. Se advierte una percepción diferente del tiempo y la necesidad de reorganizarlo según las condiciones actuales de demanda del dispositivo laboral en el cual se incluyó, sic “El domingo se me hace corto para descansar, no tengo mucho contacto con nadie por la cantidad de horas y días de trabajo. El domingo se lo dedico a mi familia. Estaba por quedar efectivo en Polisur y caí preso, faltaban dos meses para estar privado de la libertad, acá buscaba tener la mente entretenida, para no meterme en cosas que no son buenas. Ahora tengo contrato por la obra, supuestamente un año, hay que ver cuánto dura la obra: el

clima, la marea; reservas de agua para llevar las cosas al catamarán, andamios para armar pilotes de veinte pulgadas”. Caracteriza el contexto de trabajo actual el cual se encuentra por fuera del programa laboral del SPB.

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES

2;Cuál es su intervención entre el interno y la empresa donde se realiza el trabajo?

El funcionario caracteriza los diferentes subprocesos, que implica el desarrollo del programa, establece que quien se desempeñe en esta función, como misión fundamental tiene la comunicación y articulación entre, el interno, la empresa, y el juzgado a cargo del interno, siendo un nexo interinstitucional sic “Se proponen aquellos internos que se encontraban a término de obtener el beneficio de salidas transitorias o gozaban de ellas, y gestionar ante el juzgado la solicitud del beneficio de salidas laborales. Se entrevistaba al interno y al empleador y después un seguimiento de llamadas telefónicas y visitas a la empresa donde desarrollaban la actividad laboral”.

4-¿Cómo caracterizaría el recorrido laboral del interno en la empresa? 5-¿Le han relatado alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

6¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

7¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?

Con relación al recorrido laboral del interno 4 el referente institucional destaca que sic “Presentó un recorrido laboral excelente, teníamos la idea de que recuperaría la libertad con este trabajo, el trabajo en El Matrero. No refirió incomodidad ni dificultad, se sintió integrado y el trabajo lo hacía motivado, no hubo quejas de la empleadora y confiaron en él”. Tampoco refirió a situaciones de discriminación. Sic “Sí se sentía integrado y realizó lazos con sus pares”. Es destacable que esta percepción no es la que establece la empleadora quien le atribuye un accionar especulador y utilitarista en pos de su posterior fuga institucional.

Con relación al interno 1, el cual es dado de baja del programa laboral, debido a una Actuación sumarial por Robo in itinere, fue caracterizado como sic “Ineficiente, sin éxito. Un tiempo rendía bien, después llegaba tarde, no estaba comprometido”. También refirió a que el interno expresaba que, sic “Sí, trabajaban más de la cuenta, refería él, él quería una mayor remuneración, decía que era poco en relación a lo que hacía”. No hizo referencia a situaciones de discriminación. Recalca que tampoco pudo incluirse en el grupo, sic “No, sí tenía grupo de pertenencia, era en el pabellón”.

Al recorrido laboral del interno 3, lo caracteriza como sic “El recorrido general fue ineficiente y sin éxito debido a cuestiones propias de personalidad y del entorno familiar. Él tenía problemas, no se sentía seguro en la calle. La ex mujer tenía una pareja que era policía. El decidió no continuar en el programa”. Indica en relación al contexto laboral sic “En el trabajo no pasaba nada malo”. Remarca que no vivió situaciones de discriminación. Lo caracteriza como sic “Era un tipo distante, no se relacionaba”.

Con respecto al recorrido laboral del interno 5. Lo caracteriza de manera positiva sic “Muy bueno, motivado, involucrado. Estaba recomendado por nosotros y una persona empleada de la empresa que lo propuso para ese puesto. Creo que era el hermano.

Indica que no vivió situaciones negativas en el contexto laboral, sic “No recuerdo situaciones de incomodidad”. Según el relato no experimento situaciones de discriminación sic “No, en absoluto”.

Caracteriza el vínculo con sus pares y la empresa como sic “Considero que tuvo buena integración social. Sus pares no lo estigmatizaban, con su condición de detenido. Lo he visto en el trato, en las relaciones laborales, yo iba a la empresa de White, HUSAL”. Sin embargo su empleador le atribuye falta de motivación, y de identificación con la empresa, las percepciones de los actores son disimiles.

Al caracterizar el recorrido laboral del interno 2, lo caracteriza como sic “Comenzó motivado y se vino abajo, no pudo sostenerlo. Lo único que manifestaba, era que la remuneración era baja. No se relacionaba con sus pares, se manejaba solo. El regresaba solo del trabajo, había otros internos en esa empresa y venía solo. Esperaba que el resto salga”.

8-¿Cómo describiría al interno que participó de este programa? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?

13-¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

14-¿Notó motivación por parte del interno en el desarrollo de la tarea? ¿Qué aspectos del trabajo lo motivaron?

15-¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

16-¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

Al describir al interno 4, lo hace como sic “Correcto, respetuoso, agradecido con el programa. Por lo menos así lo expresaba a Cristian y mí, era un interno que vive en un

pabellón común”. En relación a las condiciones laborales refiere sic “Percibo que se generaron buenas condiciones laborales para el interno”.

Ubica que este dispositivo generaba sic “Sí había humor y distensión, ése era un objetivo de él, quería sacarse la tumba”. Al dispositivo laboral, no le atribuye características distintivas relativas al estatus social que brinda. Refiere que al interno lo motivaba sic “sí, las salidas todos los días en sí lo motivaban, y el dinero”. Indica que este dispositivo facilita sic “Sí facilitaba el desarrollo de aptitudes del interno. Se manejaba con máquinas que no usaba antes, pc, máquina de cortar fibro-fácil”. Describe como este dispositivo ofrece la posibilidad de utilizar tecnologías que implican en desarrollo de aptitudes personales y genera a través del aprendizaje competencias laborales.

Al referirse al interno 1, lo describe como sic “Desinteresado”. Del dispositivo laboral indica, que sic “No genera demasiado status social”. No especifica en la empresa Edilicia Bahía en qué medida la misma se ocupaba de las condiciones laborales del interno. No, advirtió motivación en el interno, tras su inclusión laboral. Refiere que este dispositivo, genera un espacio para el desarrollo de aptitudes personales, ofreciendo aprendizajes, tendientes al desarrollo de competencias laborales.

Sobre el interno 3, lo describe como sic “Era un tipo distante, no se relacionaba”. Al dispositivo Edilicia Bahía lo caracteriza como sic “Es un trabajo sin demasiado status social, a él no le interesaba progresar”. No especifica en la empresa Edilicia Bahía en qué medida la misma se ocupaba de las condiciones laborales del interno. No le atribuye motivación intrínseca en el trabajo, si reconoce que la motivación estaba ligada a salir del contexto de encierro sic “No, sólo lo motivaba salir a la calle”.

Con respecto al interno 5, lo caracteriza de una manera especial en comparación a los otros integrantes del programa laboral sic “Correcto, disciplinado, educado, con cultura del trabajo adquirida antes de su ingreso al programa”. Sobre el dispositivo laboral indica que sic “Sí, es una empresa reconocida, trabajan para DOW, Polisur, sí, se preocuparon por sus condiciones”. Le atribuye motivación al interno sic “Se sentía que le gustaba hacer”. Refiere que es un dispositivo que permite el desarrollo de sus propios aspectos personales y brinda el espacio para el aprendizaje y la formación de competencias laborales.

Describe al interno 2, como sic “Un pibe reservado, lo sacamos para hacerle un favor a su padrastro que es suboficial del spb. Indica que este dispositivo es sic “Es un trabajo sin demasiado status social”. No especifica en la empresa Edilicia Bahía en qué medida la misma se ocupaba de las condiciones laborales del interno. No advirtió motivación en el interno por

el trabajo sic “No, dependen del entorno”. Refiere que este dispositivo, genera un espacio para el desarrollo de aptitudes personales, ofreciendo aprendizajes, tendientes al desarrollo de competencias laborales.

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

#### Empresaria 1

De manera general describe el programa laboral sic “Para ellos suele ser muy valioso”, respondiendo en términos generales y no desde el caso particular de este interno. En el caso del interno 4 sic “Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad. Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje”. Con respecto al programa laboral indica sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”.

En relación a la división de roles y metas expresa, sic “Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente. Sino el grupo se siente mal, que no haga. También metas de aprendizaje, otro interno pudo aprender manejo de Windows, corel draw, es de dibujo. Y ese interno está como encargado en una estación de servicio”. Remarca y ejemplifica como su empresa facilita el desarrollo del potencial a través de aprendizajes y da ejemplos de cómo otros internos han podido desarrollarse en otras empresas laboralmente.

#### Empresario 2

Indica que su empresa brinda un marco para el crecimiento personal y profesional sic “Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas. Tuvimos a otro, todos delinquirían en la familia, un supervisor de planta. Trabaja actualmente con nosotros, hace ocho años. Sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano”.

Especifica que cuentan con políticas de capacitación formalizadas sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.



Refiere que la empresa es inclusiva sic “Sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde. Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo”.

Refiere la definición de roles y objetivos, presentado un modelo de gestión que integralmente tiende al cumplimiento de los mismos sic “Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”.

### Empresario3

El propietario define a su empresa como importante y que la misma brinda estatus social sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”.

Comprende que la empresa facilita el crecimiento laboral sic “Sí brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral”.

Refiere que genera aprendizajes sic “Sí deben aprender muchos procesos de trabajo”.

Hace una distinción entre los empleados actuales insertos en el dispositivo y los anteriores sic “Ellos no son muy abiertos, pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Con relación a la capacitación para el trabajo, indica que de manera personal trasmite el conocimiento relativo a las tareas comenzando por aspectos simples, hasta llegar al conocimiento integral de la fábrica sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.

### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES

1¿Qué aspectos considera relevantes en relación a este dispositivo laboral?

Sic “Es más fácil incorporar a un interno que tiene internalizada la cultura del trabajo, debido a que puede y le es más fácil adquirir un compromiso. Aquellos que son incorporados al programa y no cuentan con cultura del trabajo les cuesta sostener. Hay reclamos de las empresas, faltan injustificadamente, al inicio se hacía una charla con el equipo, con Cristian y conmigo: nos conocíamos del penal. Si tenían una duda se le aclaraba en la charla, se presentaba el encuadre y se les daba la responsabilidad de continuidad para sostener el

programa. Se notaba cuando había contención de la familia. Para la gente de Bahía Blanca, era mejor, en tanto podía continuar en ese trabajo o llegar a adquirir uno nuevo. Los de afuera aspiraban a tener otros beneficios liberatorios, sería una conducta utilitaria. El tema de la movilidad de los internos de la unidad a la empresa, se recurrió al Consejo Deliberante y obtuvieron las tarjetas para ir en colectivo”. El funcionario que coordina el dispositivo, responsable del nexo institucional, hace marcado énfasis en el concepto de cultura del trabajo, como condición previa del interno que aspira a su inserción en este programa laboral. Identifica reclamos de empleadores por situaciones de ausentismo y quejas de las empresas contratantes. Menciona la condición de conocimiento previo por parte de los funcionarios como del orden de lo necesario dado que la misma permite un conocimiento en su vida cotidiana en la unidad carcelaria. Remarca la necesidad de comunicar el encuadre de trabajo realizando una inducción al programa. Resalta la idea que es más auspicioso en internos que son de la ciudad en la cual las empresas están instaladas.

5¿Le han relatado alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

6¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato?  
¿Podría relatar alguna experiencia?

7¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?

11¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?

14¿Notó motivación por parte del interno en el desarrollo de la tarea? ¿Qué aspectos del trabajo lo motivaron?

Relata aspectos relativos a la inclusión laboral del interno 5, sic “No refirió incomodidad, ni dificultad, se sintió integrado y el trabajo lo hacía motivado, no hubo quejas de la empleadora y confiaron en él. Indica la ausencia de situaciones discriminatorias”. Refiere que el interno no presento dificultades con el grupo de trabajo sic “Sí se sentía integrado y realizó lazos con sus pares”. Indica que la empleadora lo dejaba a cargo de tareas que conllevan supervisión sic “Había confianza, lo dejaban a cargo de tareas que necesitaban supervisión y a él no lo supervisaban”.

Como principales motivadores ubica sic “Sí, las salidas todos los días en sí lo motivaban, y el dinero”, no se percibe motivación intrínseca por la actividad laboral realizada.

Con respecto al interno 1, como aspecto negativo o de incomodidad en el trabajo refiere que sic “Sí trabajaban más de la cuenta, refería él quería una mayor remuneración, decía que

era poco en relación a lo que hacía”. No expreso situaciones de discriminación o maltrato en el dispositivo.

No presento pertenencia al grupo sic “No, sí tenía grupo de pertenencia, era en el pabellón, no tenía vínculos de confianza, hacía poco que estaba, lo estaban conociendo”. Expresa que no presentaba motivación al trabajo y que la única condición que lo impulsaría era salir de la condición de encierro.

Con respecto al recorrido en el programa laboral del interno 3, indica que en este dispositivo no había situaciones negativas, ni que el interno las hubiera expresado sic “En el trabajo no pasaba nada malo”. Refiere a la falta de sentimiento de pertenencia y lazo con sus pares y jefe sic “Era un tipo distante, no se relacionaba” No ubica situaciones de conflicto, provocadas por el interno sic “No hubo problemas, no era conflictivo, ni con pares, ni jefe”. Expresa que el interno no presento motivación a la tarea sic “No, sólo lo motivaba salir a la calle”.

Con respecto al interno 5, y su recorrido en el programa laboral, refiere que no expreso situaciones de malestar, sic “No recuerdo situaciones de incomodidad, como así tampoco haber vivido situaciones de discriminación”. Con relación a su integración al grupo refiere sic “Considero que tuvo buena integración social. Sus pares no lo estigmatizaban con su condición de detenido. Lo he visto en el trato, en las relaciones laborales, yo iba a la empresa de White, HUSAL”. Indica que la relación con pares y jefes sic “Sí, era muy buena”. Expresa que el advertía motivación intrínseca por la tarea realizada sic “Se sentía que le gustaba hacer”.

Con respecto al interno 2, y las apreciaciones de su recorrido en el ámbito laboral, remarca como un aspecto negativo el salario percibido, dado que estableciendo una relación esfuerzo paga la calificaba como baja sic “Lo único que manifestaba, era que la remuneración era baja. No hubo situaciones de discriminación.

No habría establecido lazos de pertenencia para con sus pares y su jefe, sic “No había confianza, fue poco tiempo”.

No refiere motivación intrínseca a la tarea sic “No, dependen del entorno”.

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS

12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿Qué aspectos del trabajo lo motivaron?

13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?

17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?

21¿Qué motivos o razones lo llevaron a generar un convenio para este programa laboral?

La empresaria 1 refiere al factor motivación, hace una mención general al tema sic “Ven tema negocio ilícito y la motivación de estar en otro entorno, dignificarse”. “Para ellos suele ser muy valioso”, respondiendo en términos generales y no desde el caso particular del interno 4.

En el caso de este interno en particular señala sic “Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad. Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje”.

Refiere que este trabajo, brinda un espacio de contención que facilita el crecimiento personal y laboral, así como económico sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”.

Ubica que aporta roles definidos y metas a ser logradas, que organizan el trabajo, sic “Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente. Sino el grupo se siente mal, que no haga. También metas de aprendizaje, otro interno pudo aprender manejo de Windows, corel draw, es de dibujo. Y ese interno está como encargado en una estación de servicio”. Ejemplifica con el caso de otro interno que perteneció al dispositivo laboral realizando una apreciación en términos positivos de su recorrido laboral y las posibilidades de desarrollo que obtuvo en otro ámbito laboral.

Con respecto a las motivaciones de la empresaria, a ser parte de este convenio laboral refiere sic “El convenio en el plan Incluirte, no pago aportes, ni obra social. Acá adentro vos sos la que le das una mano, afuera sos una hija de puta”. Es destacable que la condición de no pagar aportes en este programa laboral, general disminución en sus costos productivos, señala también aspectos al compromiso social frente a este grupo particular, remarcando que para muchos de ellos es una oportunidad importante de dirigir su energía a actividades constructivas en lo personal y lo social.

Según el empresario 2, el motivador para el interno incluido en este dispositivo sic “era el motivo para salir y hacerse un peso y la familia pensaba que éste era el instrumento para recuperarse”.

Considera que es una empresa que trabaja para generar pertenecía, y trabajo en grupo, sic “Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas. Tuvimos a otro, todos

delinquir en la familia, un supervisor de planta. Trabaja actualmente con nosotros, hace ocho años”. Brinda otros ejemplos de búsqueda de generar inclusión laboral, para aquellos en situación de vulnerabilidad.

Considera que la empresa tiende al desarrollo profesional y personal de la gente que la integra, sic “sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano”.

Indica que cuentan con políticas claras de capacitación sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.

Expresa que la empresa busca sostener en lo económico y lo persona, l a su personal contando con un grupo cohesivo y solidario sic “sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde. Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo”. Asocia la idea de ser inclusivo en la empresa a partir de la ideología socialista de su padre que aun estaría presente ahora en la empresa.

Plantea un sistema de gestión de recursos humanos basado en el trabajo por objetivos controlados y monitoreados en forma mensual, sic “Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”. Incluye el convenio laboral en la política de RSE de la empresa.

El empresario 3 plantea con respecto a los motivadores de los internos en la inclusión al programa laboral, ubica situaciones disímiles sic “Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una moneda”.

Con respecto al status social que posee su empresa indica sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”.

También remarca que la empresa genera aprendizajes personales y profesionales, sic “Sí brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral, sí deben aprender muchos procesos de trabajo”.

Caracteriza a los empleados actuales y expresa sic “Ellos no son muy abiertos pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Señala que él en forma personal, los capacita para aprender en primer término los procesos de trabajo más simples, hasta comprender la lógica de la totalidad del funcionamiento

operativo de la empresa, sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

Como motivadores a ser parte de este programa laboral con arista social expresa que uno de sus motivadores sic “Bajar la conflictividad laboral. No se pagan cargas sociales, es un sistema de capacitación laboral”. Remarcando dos aspectos uno relativo a la disminución en los costos productivos y el otro destinado a disminuir la conflictividad laboral, aspecto ubicado en la arista social del trabajo como institución social.

## 5. SINTESIS DE CONCLUSIONES

Las conclusiones son desarrolladas en el punto 5.1 y en el apéndice A.4 se detallan las citas relevantes.

A la luz de los resultados obtenidos en diferentes momentos del proceso de investigación, sobre la experiencia de este grupo de internos, la principal conclusión reside en el efecto positivo del dispositivo laboral. Como consecuencia de ello:

- La vivencia del tiempo de su condena, se torna diferente en tanto hay un marco de organización temporal externo, en particular los horarios y las normativas de la empresa. En las diferentes categorías analizadas, se encuentran respuestas alentadoras, en pos del funcionamiento de este tipo de dispositivo.
- Todos internos reconocieron, vivenciar efectos positivos como resultado de su inserción al dispositivo laboral, sin embargo estos efectos no son suficientes para pensar en un resultado de resocialización. Cuatro de ellos no logran finalizar su experiencia en el dispositivo de trabajo, produciéndose su desvinculación antes de lo esperado. Tres de ellos coinciden en que el trabajo en estas empresas, les brindaba la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad, los otros dos internos le atribuyen un efecto positivo, sin poner el acento en el reconocimiento social que pudiera percibirse de la firma. En uno de los casos se advierte desgano, y cierta falta de motivación en el trabajo.
- Toda la muestra indico que su trabajo aportaba metas y asunción de roles y funciones, así también que facilitaba la estructuración del tiempo, evidenciándose un cambio importante en este sentido. Destacaron que sus actividades laborales, les permitían la plasmación de aspectos de la propia personalidad. Uno de los internos, hizo referencia a ciertas dificultades en la interacción con otros pares, los cuatro restantes señalaron percibir apoyo en las relaciones interpersonales.

- Coincidieron en que esta experiencia, habilitaba un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento, brindando la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.
- La dimensión retribución económica, presento conformidad por parte de cuatro de los entrevistados, uno de ellos se mostró insatisfecho con el pago.

A partir de estas conclusiones, es que se proponen los siguientes objetivos de acción:

### Objetivos de acción

- 1) Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales
  - Para darle viabilidad a este tipo de programas, se requiere del compromiso de las autoridades (director/a y subdirectores/a). Desarrollando políticas de tratamiento en los niveles de la gestión organizacional.
  - Se puede advertir que es necesario optimizar los procesos de selección de los internos que se incluirán en el programa, en pos de disminuir los fallos en la inclusión y ajuste al ámbito laboral, así como su permanencia en los mismos. También establecer un proceso de preparación anterior a la inserción laboral, basado en la capacitación y concientización, desde la Sección de Talleres de la unidad penal e inducción formalizada por parte de las empresas que incluirán este tipo de trabajadores.
  - Darle difusión del programa, definiendo una política de comunicación externa dirigida a las empresas locales en pos de obtener mayores resultados.
  - Mejorar las condiciones laborales, estableciendo un contrato laboral (ART, seguro) y que se posibilite oficialmente disminuir las cargas sociales, que debe de pagar el empresario, que no se establezca un formato legal de beca de capacitación. Que el convenio este reconocido por el Ministerio de Nación.
- 2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales.
  - Es necesario optimizar la comunicación y articulación entre, el interno, la empresa, y el juzgado a cargo. También gestionar ante el juzgado la solicitud del beneficio de salidas laborales. Y realizar un seguimiento y control del desempeño de los internos en las empresas y en el dispositivo institucional.

- Es destacable que este dispositivo facilita el aprendizaje de tareas, transferibles a otros ámbitos laborales. También se remarca que brinda sostén económico y por las cualidades de los grupos laborales en los cuales se incluyen, potencialmente pueden obtener sostén emocional. Todas las empresas aportan metas de aprendizaje profesional, establecen objetivos de desempeño, en uno de los casos, el grupo de trabajo, posee la capacidad de regular los tiempos productivos, según los objetivos definidos. Permiten el desarrollo del potencial a través de aprendizajes en el trabajo.
- En este tipo de población es importante el fomentar el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano. Los empresarios ligan tal convenio al concepto de RSE. Señalan que al insertarse en una estructura laboral, les permiten de manera potencial múltiples aprendizajes.

3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.

- Es necesario establecer la importancia de la preparación en términos de hábitos de trabajo, y capacitación, del interno, antes del ingreso al programa laboral.
- Incorporar a un interno que tiene internalizada la cultura del trabajo, permite mayor ajuste a la empresa. Muchos de los internos incorporados al programa, no cuentan con hábitos y una cultura del trabajo, les cuesta sostener el trabajo. Suele haber reclamos de las empresas, por faltas injustificadas. Un criterio que facilita su inclusión y ajuste a los requerimientos del programa laboral es el acompañamiento y contención de la familia.
- Para aquellos internos radicados en Bahía Blanca, suele ser auspicioso, pudiendo continuar en ese trabajo, o llegar a adquirir uno nuevo.
- Todos los empresarios coincidieron, en que este programa implica para sus empresas una forma de RSE, en algunos casos, se encuentra formalizada, como una política planificada y parte de la cultura organizacional y en otros como parte de los valores de los propietarios inherentes al compromiso social empresario.
- Se advierte como factor motivacional, en principio que trabajan para salir del encierro y obtener un ingreso económico. En algunos casos la motivación de estar en otro entorno, dignificarse.
- Se generan aprendizajes, algunos con políticas formalizadas y otros desde la capacitación que se brinda en el puesto. Coincidieron en que el dispositivo brinda sostén y potencialmente genera condiciones para el crecimiento personal y



profesional. Destacan que aporta roles definidos y metas a ser logradas, que organizan el trabajo.

- Este tipo de iniciativas, aporta desde lo social, tendería a disminuir la conflictividad laboral.
- Alguno de los empresarios, destacan que este programa brinda una ventaja, el no pagar cargas sociales (aportes, ni obra social), debido a que es un sistema de capacitación laboral.
- Tal modalidad de contratación, hace que disminuyan los costos productivos.

#### 5.1- CONCLUSIONES.

*Preguntas de relación fuerte con las categorías. Ver apéndice A.2 y A.3*

Categorías Kalimo

- 1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.

#### *PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*

*11 ¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?*

Al indagarse sobre la imagen de la empresa en la cual desarrolla la actividad laboral, según la expresión de un interno sic “es una empresa importante del parque industrial, no toman a cualquiera, menos si estás preso”. Otro interno significa la actividad laboral, como un lugar que mejora su estatus sic “Sí, me ubica en un mejor lugar social”

Tomando otro relato, se destaca que, se considera que este trabajo en particular, es valioso desde su percepción y socialmente sic “sí, estoy cumpliendo mi función como empleado, por eso mismo es mi responsabilidad de cumplir horarios, a uno lo hace sentir que servís para algo”. Señala la motivación por aprender sic “Por eso me gusta aprender de todo”. Explicita la imagen que advierte le brindan otros del lugar en el cual trabaja sic “Creo que es un trabajo como otro, pero cuando te preguntan y contás que trabajás en el parque industrial, la gente lo exalta como un buen trabajo”.

En otra de las entrevistas a un interno, se advierte en sus definiciones, que no habría una significación que conceptualice al trabajo con la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad. Por otra parte en la respuesta detalla los pormenores displicetelos que conlleva pertenecer a la categoría trabajador, sic “El andar en el micro de línea para ir al trabajo, yo antes salía a los dos meses tenía auto”. Refiriéndose a su accionar fuera de la ley.

En el último relato, se remarca que el trabajo es una actividad con significación e importancia para él interno sic “Imagínate que sí, levantarse e ir a trabajar es otra cosa, otra responsabilidad”. Asocia el trabajo, a una vida fuera del quehacer delictivo o transgresor. Al finalizar su recorrido en el dispositivo laboral, expresa sic “Me sentía bien, ya el sólo hecho de salir de acá, está bárbaro que esté ese programa, ayuda a las personas que realmente quieren hacer las cosas bien”. En este último caso, el interno fue realizando un desarrollo rápido, de un trabajo de menor salario a otros que ofrecían mayor esfuerzo y desgaste y un salario más elevado, desempeñándose para una empresa multinacional, que construía estructuras en el mar.

2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*  
*12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?* *PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA* *6¿Sus ideas en relación al trabajo han presentado alguna modificación a partir de esta experiencia?*

En tal sentido esta experiencia provocaría un efecto de resignificación psíquica de la institución trabajo, pudiéndose deber al carácter “resocializador” del trabajo.

Es necesario destacar que la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, implica un cambio a nivel de las propias aptitudes desarrolladas, con su necesaria modificación a nivel de las estructuras cognitivas y en la totalidad de los internos encontramos desde su interpretación que pudieron realizar aprendizajes.

Un interno plantea que esta actividad, genera aprendizajes, sic “es algo más que aprendo”.

Otro remarca que sic “Aprender cada día un poco más. Considero que me permite desarrollar mis aptitudes”. Coincidiendo con otro de los internos sic “Sí, que se yo, sirve para aprender nuevas cosas”

En otro de los relatos sic “Considero que sí me permite desarrollar aptitudes, acá hacía gimnasia, estaba apto para pelear. Te hace sentir bien, que sos útil. La gimnasia allá la uso para levantar cajas”.

Por ultimo indica que es un espacio en el cual logra desplegar sus aptitudes. Al finalizar el programa expresa sic “No siento que mi representación del trabajo haya cambiado, sí me hizo valorizar el trabajo, dado que era la forma de salir de la institución y ganar dinero y ayudar a mi familia”.

3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*  
13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

Es destacable que en todos los casos se hace referencia a la adquisición de nuevos conocimiento en los diferentes dispositivos.

Un interno expresa, que este empleo permite la generación de nuevos aprendizajes y procedimientos sic “Sí adquiero nuevos conocimientos; vamos pasando de una máquina a la otra, de un sector a otro sector, según hayas aprendido o no. Hay una máquina que derrite el plástico a doscientos grados, derrite todo, tenés que saber usarla. Es capacitación en el puesto, ves a tu compañero, yo observo para aprender, el que quiere aprender, aprende, sino te quedas siempre en ese lugarcito o sector”. Indica que fundamentalmente el aprendizaje, se realiza desde la iniciativa personal, dando lugar a un aprendizaje por imitación o vicario.

En otro reato un interno expresa sic “Me estoy capacitando en cosas que no conocía, aprendiendo nuevas formas de trabajo”.

Otro interno indica, que el trabajo de este dispositivo le permite adquirir nuevos conocimientos sic “sí aprendo”. Con relación a los efectos que percibe el interno que provoco el programa laboral en su persona, refiere haber sido modificado por este programa laboral, sic “me siento mejor porque puedo trabajar. Estoy aprendiendo a manejar máquinas y si manejo todas las máquinas pediría cinco mil pesos y me lo van a dar”.

En otro caso uno de los internos expresa que esta actividad laboral, le brinda el espacio para el incremento de nuevo conocimiento, sic “por ejemplo las máquinas con láser. El hombre maneja esa máquina, corta mucho. Yo observo y me llama la atención y espero aprenderlo. Me va a capacitar Sandra, por ahora no, tuvo poco tiempo Sandra, el negocio se está expandiendo”.

En otro de los casos el interno remarca que este trabajo, le ha permitido sic “sí, estoy aprendiendo a armar estructura, antes no lo había hecho, hacemos estructuras para Cargill y Profertil. El encargado del taller te enseña”.

Tercera entrevista a la mitad de su inclusión en el programa laboral (entrevista abierta) 1- Destaque por favor los aspectos que considera relevantes de su recorrido en el programa laboral, así como sus expectativas a futuro.

sic“ Aprendí a soldar en máquina, que no había soldado. También a fabricar estructuras, que no había fabricado, que queden derechas las cosas”. Ojo no está incluida en la matriz responde a otra pregunta, no especificada en la matriz.

4) Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*

*4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría? 9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? 14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?*

En relación a las interacciones establecidas en el programa laboral, todos los internos destacan un buen clima general, caracterizando al ambiente laboral, como de respeto y buen trato con sus pares y empleadores.

En un caso un interno expresa vínculos de desconfianza con sus pares. No interpretan estas relaciones como significativas, sic “con mis compañeros bien; charlamos de las diferencias de trabajar en la cárcel o afuera con empleados que son internos. Son tres internos de afuera, dos laburan con nosotros”. Describe su lugar laboral sic “Estamos todos en un galpón, estamos en contacto, nos hablamos con todos y nos saludamos; te hacen recomendaciones y los jefes míos, de lo mejor. Me siento aceptado”.

Otro interno expresa sic “No considero que en la actualidad haya personas significativas, en ningún sentido: ni positiva ni negativamente”. Indica mantener una adecuada relación con sus pares y jefe. El buen humor del grupo brinda un buen recurso, mejora el clima laboral.

Señala que sic “No hay personas significativas, ni positivas ni negativas. Un compañero me dijo de ir a comprar un vino y una gaseosa. El chabón se quiere quedar trabajando en la empresa, me quiso probar”. Refiere mantener un trato cordial con sus pares y jefe sic “Con todos tengo el mismo trato, todas cosas de trabajo, no jodo con ninguno”. No destaca vínculos de confianza en el trabajo. Indica que el grupo laboral, muestra una conducta de apoyo sic “Sí, el grupo me enseña y me dan una mano en todo y yo a ellos”. Señala algunos vínculos laborales con los que no se siente cómodo sic “Con el otro tengo que falsear, aparte yo no voy a hacer ninguna macana. Sí hay una banda de malas caras”.

En otro relato se destaca que como personas significativas en el ámbito laboral actual señala que sic “Hay un hombre mayor y una señora mayor que están, y la dueña. Ellos son muy comunicativos, me dicen que les pregunte, te miran para ver si necesitas ayuda, si necesitas algo. Tenemos charlas de la familia y en el descanso no me preguntan nada de acá (la cárcel), no me gusta hablar de esto”.

En relación al vínculo con sus pares y empleadora expresa sic “Muy buena en este momento con mis compañeros, yo trato de responder sin vueltas, no soy mal educado. No soy

atrevido, ahí hay mujeres, los chicos son un poco boca sueltas. Con Sandra la relación por el momento es buena, es atenta y amable. Mala persona no es, me habla, me tranquiliza. En un momento del día me hace bien compartir. La primer semana me trataban bien, son cordiales, es un buen núcleo de trabajo”.

Con relación al ámbito laboral actual refiere sic “La mayoría son buenos compañeros, yo caí en un lugar que son buenos compañeros”.

Otro interno describe la relación con sus pares como sic “Muy buena, compartimos la comida y el mate. No he tenido problemas con nadie, y con los jefes bien. Cuando los veo me preguntan cómo ando, cómo llevo la situación. Ellos dicen que soy muy laborador”.

Percibe el sostén de sus pares en el ámbito del trabajo sic “Me llevo bien, si me da sostén”.

5) Metas y asunción de roles y funciones.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*  
*15¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?*

Un interno expresa que en este *trabajo* le proveen metas sic “Se ponen metas los dueños; por ejemplo ellos desean que llegues a horario, trabajan, ellos hacen algo para que sutilmente vos los ayudes, yo sé que deben hacerlo para que vean mi compromiso y motivación. Yo tengo metas, yo me propuse no delinquir más, trabajar, estar con mi familia. Indica contar con metas personales no asociadas en forma estricta al trabajo. Relata cuales son las tareas que desarrolla sic “La tarea es desetiquetar las bolsas, se hace manualmente con un cuchillo, es reciclado de plásticos”.

Otro interno relata que esta actividad provee metas u objetivos planteados en el ámbito laboral indica sic “Tengo metas, dos o tres bolsones por día de nylon clasificado”.

Un caso distintivo, asocia las metas a sus propios intereses, y no a las que ofrece el contexto de trabajo, remarca que los aumentos salariales le permiten establecer metas personales sic “Si me aumentan el sueldo me permite establecer metas”.

Otro relato remarca metas personales en el trabajo así como las tareas asignadas desde la estructura formal. Como metas en este contexto laboral indica sic “Tengo un desafío a mí mismo. Yo quisiera aprender el trabajo de esa máquina. Por el momento es el trabajo de las artesanías, remachado y armado de todo tipo de artesanías.

En subsiguiente relato especifica tareas asignadas. El trabajo que desarrolla aporta metas y tareas define, quien asigna las tareas sic “Tengo tareas asignadas, o viene el jefe del taller y te da las tareas”.

6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*  
*2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?*

Uno de los internos refiere que el desarrollo de la tarea, le provoca un mejor estado anímico, caracteriza a su empleador como una persona afable sic. “Me siento bien desarrollando la tarea, yo creo que tenía que esperar, me puse re contento, me dijeron que me consiga una bici. Gane mil quinientos pesos por mes. Entro ocho y media y vuelta al mediodía; me estoy actualizando mucho de la calle, con la gente que trabajo. Los dueños son buenas personas, me doy cuenta que son personas buenas”. Refiriéndose Edilicia S.A. Asocia el ambiente laboral a un espacio de distención, menos ansiogeno, que facilita la relación con pares, en el cual pudo recuperar la sensación de libertad interna Sic “El cien por ciento, me siento más tranquilo, uno se pone a hablar y nos reímos, conversamos de cuestiones cotidianas del trabajo. Esta semana que trabajé me olvido de esto (la cárcel), me siento en libertad”. Ubica una curiosidad previa por el tipo de actividad que desarrolla en la empresa Sic. “Me interesa este trabajo, siempre veía esas pelotitas de plástico en la calle y me preguntaba cómo las hacían y dio la casualidad que terminé trabajando en una fábrica que los fabrica”.

En el relato de otro interno se advierte como aspectos saludables sic “Por ejemplo: no fumo porque trabajo y ando en bicicleta”. Como un aspecto positivo de tipo psicológico y social indica sic “Me permite reírme y distenderme con los compañeros de trabajo, es todo el día una risa”.

Refiere que es un empleo que le permite organizar el trabajo, según sus características personales.

Otro interno expresa, que la falta de trabajo habría sido una de las causales que facilito la emergencia del que sear transgresor sic “Porque no había más trabajo; cuando me quedé sin trabajo estaba en Neuquén, empecé a robar, a andar en la calle. Mi mamá falleció en el año dos mil, yo vine a Bahía Blanca y me despidieron, empecé a ser irresponsable, faltaba, empecé a fumar marihuana”. También destaca la pérdida de su madre su despido y el consumo de drogas como variables coetáneas, buscando armar una causalidad de los hechos.

Refiere a aspectos relacionales con sus pares como positivos, remarca que es un trabajo que no implica desgaste físico sic “Los compañeros de trabajo tienen compañerismo para trabajar y eso. Incomodidades no, el trabajo no es de hacer fuerza. Seleccioneo bolsas o manejo máquinas para cortar bolsas”.

Indica que el trabajo le permite ocupar su tiempo mental en temas constructivos Sic “Siento que no es un trabajo insalubre y me permite tener la mente ocupada, haciendo algo”.

Remarcando la idea que este dispositivo le permite sic “Me permite ser yo, me deja manejar todas las máquinas, la mayoría”.

Uno de los relatos obtenidos sic. “Yo creo que con el paso de los días voy conociendo lo que tenía adentro y no salía tanto. Puedo trabajar, sirvo para trabajar y no solamente para robar. Te da confianza y seguridad en vos. Los trabajos los traté de hacer lo mejor posible, pero estaba preso. Me doy cuenta hoy que puedo”.

El interno remarca que dudaba de su capacidad para desarrollar tareas laborales en otro tipo de contexto que no sea el de encierro. Refiere que le brinda un espacio de distención Sic. “Me ayudan a reírme. Me desperté ayer a la mañana, se me quemó la radio; me fui a trabajar y me olvidé de la radio, te hacen cambiar el humor. Después me olvido, me pongo a pensar en el trabajo. Anoche me desperté, no tenía música y fue igual. Hacen chistes, por más que yo sea serio me río”.

Con respecto a su ritmo de trabajo indica Sic “Hago el trabajo, tomándome mi tiempo, yo tengo mi ritmo, no soy como una persona que hace tres años que está ahí. Trato de hacerlo bien y el tiempo es importante”. Se advierte cierta lentitud en la forma de trabajar según lo descrito y también corroborado por su empleadora en la entrevista mantenida con ella.

Respuesta obtenida en la última entrevista antes de su fuga. Sic. “Más allá de que uno reflexiona, el programa es un empujoncito más, es un incentivo para seguir, no es nada malo. Aprendí algo nuevo en cuanto al trabajo, le da valor al dueño, tenés que administrar el dinero; a mí me da aliento, mi familia y mis hijos, no con más plata pero sí con más ganas”. Es destacable que su discurso no coincide con la conducta desarrollada, se fugó de la cárcel en una de sus salidas. La empleadora, tiene dudas de sus verdaderas motivaciones al incluirse en este dispositivo laboral.

Otro interno refiere que su actual trabajo le permite recuperar su motivación, en realizar este tipo de actividades sic. “Agrado fue empezar a soldar de vuelta, amolar, eso que me gustaba a mí, yo hice un curso en petroquímica”. Refiere que presentaba síntomas de acidez que habrían remitido con la actividad laboral realizada sic “Me siento bien físicamente, antes tenía un nudo en el estómago, tenía acidez, ya no tomo ranitidina, eran nervios. Por ahí

jodemos con los compañeros, un chiste de por medio”. Remarca el buen clima laboral que posee la empresa en la cual se desempeña.

Expresa que este trabajo le permite potenciar su propia subjetividad y potencial sic. “Siempre igual, me permite ser como soy yo”.

Estructuración del tiempo.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*  
*17¿Le facilita la estructuración de su tiempo?*

En todos los casos uno de los principales motivadores por parte de los internos en incluirse en este tipo de programa, fue el poder permanecer por fuera de la institución total durante la jornada laboral, pudiendo obtener otro tipo de vivencias del tiempo en su condena. El sentimiento de tiempo muerto, probablemente explica el alto valor dado a la posibilidad de inserción laboral en un contexto amplio. Este tipo de dispositivo, marca una ruptura, con el tipo de trabajo brindado en un contexto de encierro, posibilitando una nueva vivencia del tiempo vital, como un tiempo significado en movimiento y productivo, también señalan que el trabajo por fuera de la institución, implica la necesidad de organizar los tiempos de una forma que permite su optimización con fines productivos y de organización del tiempo personal.

Una frase que grafica la percepción del tiempo en prisión de uno de los internos es, trabajar para sic “matar el tiempo, para irse más rápido a la calle. El salvoconducto dice siete menos cuarto, saliendo de la unidad y me va a buscar el encargado a esa hora, llego diez o quince minutos tarde”. Se advierte que el dispositivo laboral le permite significar de forma vital el tiempo contrastando con la percepción del tiempo de encierro, como un tiempo de detención física y también psíquica en la unidad penal. Otro interno expresa sic “Salgo de acá, tengo una hora de descanso. Termino de trabajar y regreso, me ducho, ceno y duermo”. El fin del trabajo da inicio al descanso, al aseo, y la realización de actividades necesarias como comer y dormir, se advertiría que el trabajo facilita la organización no solo de su tiempo laboral, si no de su tiempo personal y subjetivo. En otro relato se advierte, la ocupación del tiempo le genera una mejora anímica, que el desgaste físico, le genera un mejor estado anímico, ocupando su tiempo, el interno remarca que el trabajo extramuros le permite significar de manera diferente el tiempo laboral y subjetivo personal Sic “Me ocupa y me saca de acá adentro (la cárcel) y me canso y tengo un desgaste físico, antes no hacía nada de nada, me costaba dormir, yo dormía todo el día”.

Un interno refiere ubicar a este tipo de trabajo, como un organizador del tiempo laboral, y personal, definiendo por el antagonismo al tiempo ocioso en su vida en prisión, sic. “El



trabajo me hace ordenar el tiempo, mi mente y mi vida; me levanto, me higienizo, tomo mate; a veces hago deporte hasta siete y media, me cambio, diez y media salgo al trabajo. Regreso diecisiete treinta al pabellón, antes estaba ocho o diez horas en una celda”.

Según indica el único interno que llegó al final del programa, esta actividad le ha permitido la organización y significación del tiempo, sic “Tengo que levantarme temprano, me tomo el cole o me llevo la bici. Voy en bicicleta al trabajo, a las siete y media y llego a la cárcel, me doy un baño, veo tele y me acuesto”

#### 7) Retribución económica.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL*  
*18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?*

Con respecto al criterio económico, encontramos diferentes significaciones, si bien los internos coinciden en que el salario percibido es mayor que en trabajos que se realizan en la institución total, en algunos casos, se observó que no se consideraba que la paga es equitativa en pos del esfuerzo que requería la tarea desarrollada, sic “El sueldo no es bueno, yo creo que tendría que ser cinco mil pesos por mes, lo que cobran los demás que no están presos, pero me sirve igual”. Es destacable que sin embargo considera que el sueldo percibido es de utilidad a los efectos de satisfacer necesidades básicas. Otro interno responde sic “En la comparación de lo que me pagaban acá adentro está bien, dieciocho pesos por mes: condenados dieciocho y procesados veintitrés. Pagan atrasado el peculio, te lo pagan cuando quieren. Uno acá (en la cárcel)”. Sic. “Por ahora por la tarea que desarrollo me parece bien”. Sic “Estoy conforme de la remuneración que recibo, me da la posibilidad de solventar gastos, es una oportunidad”. “Esto es una oportunidad que me dio Sandra y el juez”.

Otro interno expresa que, la paga percibida sería correcta, sin embargo, no se lo advierte motivado, menciona la proximidad a estar preparado para ser evaluado para obtener un beneficio libratorio sic “Está bien dentro de todo, pensar que estoy acá no es tan lindo” refiriéndose a la cárcel.

Todos coinciden en que este ingreso, les permite acceder a comprar artículos de primera necesidad, así como colaborar con la economía propia y de su familia en pos de la satisfacción de necesidades básicas.

#### OBJETIVOS DE ACCIÓN

- 1) Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 3 ¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al programa laboral actual?*

*PREGUNTA A LOS EMPRESARIOS 22¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al convenio laboral actual?*

El referente institucional en términos de devolución genérica del funcionamiento del programa, señala la necesidad desde la gestión del SPB de mayor compromiso con el programa, sic “Compromiso de las autoridades, Director y subdirectores, que hace un tiempo no se involucran debido a gestiones cortas. Otros vienen con ideas sólo de tipo de seguridad, dejando de lado o quitándole peso al tratamiento”.

La empresaria 1 propietaria de El Matrero, señala sic “Antes de incorporar a un interno que no ha trabajado, con su empleador en la unidad cuatro, que tenga un período de adaptación y capacitación para que al momento del contrato formal, tenga mayores competencias y que no pierda el trabajo por esa debilidad. Debería haber un régimen laboral en el sector talleres, no que quede en manos de la voluntad del interno, que haya claridad en qué se espera de un empleado en talleres”. Señala la necesidad de desarrollar un proceso de capacitación e inducción en el programa antes de la inclusión específica a la empresa, un periodo en el cual el SPB a través de la sección Talleres, tenga un rol formal definido en relación a este programa particular en el cual se establezcan políticas destinadas al desarrollo de competencias laborales necesarias en el ámbito laboral por fuera del SPB.

El empresario 2 propietario de HUSAL Construcciones y Servicios SA, hace referencia al convenio marco normativo en el cual el programa laboral se desarrolla, indica la necesidad de una adecuada política de comunicación aplicada al mismo, y utilizarlo como una alternativa a la reinserción social del interno sic “El convenio está bien, falta que los actores, lo difundan más y se utilice como reinserción”. Explica como la empresa presenta desde su cultura y forma de gestión antecedentes en brindar alternativas a sujetos que se encuentran en contextos de vulnerabilidad social, indica que el convenio se encuentra contenido dentro del programa de RSE de la empresa. Asocia esta característica de la empresa a la figura de su padre sic “Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo”.

El empresario 3 propietario de Edilicia Bahía, indica como acciones de mejora al programa actual indica sic “Esto era un convenio del ministerio de la provincia; poder darle de alta como empleado común, que tenga ART y bajar las cargas sociales, y tiene un seguro y que esté reconocido por Ministerio de Nación”. Las posibles mejoras al programa laboral, según propone, son que no esté contemplado formalmente como una beca de capacitación, y que se le brinde al interno, el alta como empleado, bajando las cargas sociales, que se le

tramite un seguro como trabajador, con el reconocimiento del Ministerio de Trabajo de la Nación. Nos basamos en la responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto. Yo siempre fui de la idea de que cualquiera puede caer. Yo me crié en un barrio carenciado, me crié en un colegio salesiano, algunos pagaban la cuota, otros no podían.

2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén? 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?*

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES 2¿Cuál es su intervención entre el interno y la empresa donde se realiza el trabajo*

El funcionario del SPB caracteriza los diferentes subprocesos, que implican el desarrollo del programa, establece que, quien se desempeñe en esta función, como misión fundamental, debe velar por la comunicación y articulación entre, el interno, la empresa, y el juzgado a cargo del interno, siendo un nexo interinstitucional sic “Se proponen aquellos internos que se encontraban a término de obtener el beneficio de salidas transitorias o gozaban de ellas, y gestionar ante el juzgado la solicitud del beneficio de salidas laborales. Se entrevistaba al interno y al empleador y después un seguimiento de llamadas telefónicas y visitas a la empresa donde desarrollaban la actividad laboral”.

Empresaria 1

De manera general describe el programa laboral sic “Para ellos suele ser muy valioso”, respondiendo en términos generales y no desde el caso particular de este interno. En el caso del interno 4 sic “Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad. Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje”. Con respecto al programa laboral indica sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”.

En relación a la división de roles y metas expresa, sic “Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente. Sino el grupo se siente mal, que no haga. También metas de aprendizaje, otro interno pudo aprender manejo de Windows, corel draw, es de dibujo. Y ese interno está como encargado en una estación de servicio”. Remarca y ejemplifica como su empresa facilita el desarrollo del

potencial a través de aprendizajes y da ejemplos de cómo otros internos han podido desarrollarse en otras empresas laboralmente.

#### Empresario 2

Indica que su empresa brinda un marco para el crecimiento personal y profesional sic “Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas. Tuvimos a otro, todos delinquíen en la familia, un supervisor de planta. Trabaja actualmente con nosotros, hace ocho años. Sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano”.

Especifica que cuentan con políticas de capacitación formalizadas sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.

Refiere que la empresa es inclusiva sic “Sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde. Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo”.

Refiere la definición de roles y objetivos, presentado un modelo de gestión que integralmente tiende al cumplimiento de los mismos sic “Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”.

#### Empresario 3

El propietario define a su empresa como importante y que la misma brinda estatus social sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”.

Comprende que la empresa facilita el crecimiento laboral sic “Sí brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral”.

Refiere que genera aprendizajes sic “Sí deben aprender muchos procesos de trabajo”.

Hace una distinción entre los empleados actuales insertos en el dispositivo y los anteriores sic “Ellos no son muy abiertos, pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Con relación a la capacitación para el trabajo, indica que de manera personal trasmite el conocimiento relativo a las tareas comenzando por aspectos simples, hasta llegar al conocimiento integral de la fábrica sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.

*PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS 12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿Qué aspectos del trabajo lo motivaron? 13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad? 14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes? 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento? 16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén? 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones? 21¿Qué motivos o razones lo llevaron a generar un convenio para este programa laboral?*

#### *PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES*

*1¿Qué aspectos considera relevantes en relación a este dispositivo laboral?*

El funcionario a cargo institucionalmente del programa expresa sic “Es más fácil incorporar a un interno que tiene internalizada la cultura del trabajo, debido a que puede y le es más fácil adquirir un compromiso. Aquellos que son incorporados al programa y no cuentan con cultura del trabajo les cuesta sostener. Hay reclamos de las empresas, faltan injustificadamente, al inicio se hacía una charla con el equipo, con Cristian y conmigo: nos conocíamos del penal. Si tenían una duda se le aclaraba en la charla, se presentaba el encuadre y se les daba la responsabilidad de continuidad para sostener el programa. Se notaba cuando había contención de la familia. Para la gente de Bahía Blanca, era mejor, en tanto podía continuar en ese trabajo o llegar a adquirir uno nuevo. Los de afuera aspiraban a tener otros beneficios liberatorios, sería una conducta utilitaria. El tema de la movilidad de los internos de la unidad a la empresa, se recurrió al Consejo Deliberante y obtuvieron las tarjetas para ir en colectivo”. El funcionario responsable del dispositivo, nexo institucional, hace marcado énfasis en el concepto de cultura del trabajo, como condición previa del interno que aspira a su inserción en este programa laboral. Identifica reclamos de empleadores por situaciones de ausentismo y quejas de las empresas contratantes. Menciona la condición de conocimiento previo por parte de los funcionarios como del orden de lo necesario dado que la misma permite un conocimiento en su vida cotidiana en la unidad carcelaria. Remarca la necesidad de comunicar el encuadre de trabajo realizando una inducción al programa. Resalta la idea que es más auspicioso en internos que son de la ciudad en la cual las empresas están instaladas.

Es destacable que los tres empresarios entrevistados ligan este tipo de acción a la idea de RSE, en algunos casos de manera formalizada como una política de la empresa y parte de la cultura organizacional y en otros como parte de los valores de los propietarios que sin

descuidar la dimensión económica, dejan entrever ciertos valores inherentes al compromiso social empresario.

Empresaria 1 Señala también aspectos al compromiso social, frente a este grupo particular, remarcando que para muchos de ellos, es una oportunidad importante de dirigir su energía a actividades constructivas en lo personal y lo social.

Empresario 2 Explica como la empresa, presenta desde su cultura y forma de gestión antecedentes en brindar alternativas a sujetos que se encuentran en contextos de vulnerabilidad social, indica que el convenio se encuentra contenido dentro del programa de RSE de la empresa.

Empresario 3 Nos basamos en la Responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto.

Como factor motivacional de los internos incluidos en este programa, se advierte en las respuestas de los empresarios, sic “Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una moneda”. El motivador para el interno incluido en este dispositivo sic “era el motivo para salir y hacerse un peso y la familia pensaba que éste era el instrumento para recuperarse”. Hace una mención general al tema sic “Ven tema negocio ilícito y la motivación de estar en otro entorno, dignificarse”.

Los tres empresarios coinciden, en que su empresa posee un estatus y permite el desarrollo del sentimiento de pertenencia, nombrando casos en los que los trabajadores han presentado una ajustada inclusión y desarrollo. sic “Para ellos suele ser muy valioso”, sic “Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas”. Con respecto al status social que posee su empresa indica sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”.

Así los gestores consideran que se generan aprendizajes, algunos, con políticas formalizadas y otros desde la capacitación que brinda la gestión en forma personal sic “Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad. Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje”. Sic “Sí brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral, sí deben aprender muchos procesos de trabajo”. En otro relato un empresario expresa sic “sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano”.

Indica que cuentan con políticas claras de capacitación sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.

Refieren que estas empresas, brindan un espacio de contención que facilita el crecimiento personal y laboral, así como económico sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”. Expresa que la empresa busca sostener en lo económico y lo personal a su personal contando con un grupo cohesivo y solidario sic “sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde”. Otro de los empresarios caracteriza a los empleados actuales y expresa sic “Ellos no son muy abiertos pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Los tres empresarios ubican que se aporta roles definidos y metas a ser logradas, que organizan el trabajo, sic “Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”. Otro empresario señala sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

Como motivadores a ser parte de este programa laboral, con arista social expresa que uno de sus motivadores sic “Bajar la conflictividad laboral. No se pagan cargas sociales, es un sistema de capacitación laboral”. Remarcando dos aspectos uno relativo a la disminución en los costos productivos y el otro destinado a disminuir la conflictividad laboral, aspecto ubicado en la arista social del trabajo como institución social. Otro de los empresarios expresa que está contenido en el programa de RSE ligado a esta política.

La empresaria expresa sic “El convenio en el plan Incluirte, no pago aportes, ni obra social. Es destacable que la condición de no pagar aportes en este programa laboral, general disminución en sus costos productivos, señala también aspectos al compromiso social frente a este grupo particular, remarcando que para muchos de ellos es una oportunidad importante de dirigir su energía a actividades constructivas en lo personal y lo social.

## 5. 2- DISCUSIÓN

La metodología planteada facilita acceder a las representaciones psíquicas del trabajo, dado que tal objeto de estudio es inaccesible a través de metodologías cuantitativas. En palabras de Taylor y Bogdan (1986) quienes caracterizan al método cualitativo como un multi-método interpretativo que permite estudiar a las personas en su ambiente natural. En tal

sentido las entrevistas se desarrollaron en la unidad carcelaria, así como en las empresas en las cuales se desempeñaron laboralmente los internos que formaron parte del dispositivo específico analizado, accediendo a la obtención de datos, a partir de cierto grado de inclusión del observador en el devenir institucional y del ámbito en el cual se desarrolla la actividad laboral.

El investigador, es considerado como un elemento que interviene y produce efectos en la investigación. Es un aspecto a destacar que quien investiga en campo se desempeña laboralmente en la institución carcelaria, tal condición genera una modalidad particular al proceso, en tanto implica un conocimiento situado sobre la institución y una mayor proximidad con las unidades de análisis (sujetos privados de la libertad e incluidos en este dispositivo laboral).

Como experiencia investigativa, el enfoque cualitativo hace énfasis en lo local, lo micro, su objetivo es profundizar el conocimiento de la situación, y no necesariamente generalizar sus resultados. Los análisis cualitativos se centran en grupos pequeños, en casos o individuos que se seleccionan como en la presente investigación, se realiza un estudio histórico y longitudinal para advertir los posibles cambios en las representaciones psíquicas de los internos. Se hace énfasis en la particularidad del objeto de estudio, se elige estudiar un caso. Es este énfasis en lo subjetivo, lo particular y la búsqueda de caracterizar las cualidades únicas de un objeto de estudio complejo (por su condición humana individual, social, histórica, simbólica, sujeto del lenguaje), lo que nos lleva a elegir la historia de vida, para la presente investigación, como método integral de abordaje del objeto de estudio, en el cual el foco no está en la representatividad de la muestra sino en la lógica interna del discurso de los sujetos que integran estos programas.

### 5.3- CRÍTICAS A LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

- Es particular sin permitir la generalización de sus resultados.
- Es lenta y dificultosa, exige estudios de tipo longitudinales para advertir en profundidad las cualidades del objeto de estudio y su evolución en el tiempo.
- Requiere un fuerte entrenamiento del investigador en la comprensión de los fenómenos sociales.
- Involucra la subjetividad en el proceso de conocimiento pudiendo perderse la distancia óptima del objeto de estudio.
- Está más centrado en la relevancia del estudio que en el rigor metodológico.

Otro aspecto a ser considerado es la marcada subjetividad que implica el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas, siendo quien crea el instrumento, define las categorías de



análisis, lo aplica en el campo, y analiza arribando a resultados es el investigado, con categorías a ser relevadas en el discurso de los internos, de los empresarios y el referente institucional, en pos de lograr reconocer aquellas particulares aportadas por este grupo.

#### 5. 4- A MODO DE SÍNTESIS

La presente investigación, permite explorar y caracterizar los efectos del tratamiento penitenciario en la vida psíquica de un grupo de internos, aportando un conocimiento inédito. Brindará, además, un aporte a la administración desde un enfoque cualitativo y la aplicación poco usual, en este ámbito de conocimiento, del método historia de vida.

Se articulan lógicas diferentes y confluyentes tales como la del sistema penal, la subjetividad en el trabajo de internos incluidos en una institución de carácter total.

Los resultados obtenidos brindarán elementos a los directivos, o gestores, para la definición y desarrollo de políticas de tratamiento, como así también elementos valiosos para el desarrollo de prácticas ajustadas en recursos humanos a las diferentes empresas que trabajan con estos grupos.

Con respecto a futuras líneas de investigación, podrá indagarse sobre los posibles efectos de otros dispositivos de trabajo dentro de las cárceles y su potencial relación con distintas variables observadas desde la institución penal y judicial, tales como conducta institucional, capacitación en oficios, estudios escolares.

## **BIBLIOGRAFIA**

-Alarcón Bravo, Jesús (1978), Tratamiento penitenciario Conferencia en los cursos de verano de la Universidad de Santiago de Compostela.

Alles Marta Alicia .(2000) Dirección estratégica de recursos humanos.Granica. Argentina

- Antunes, Ricardo (1999), Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre afirmación y negación del trabajo, Sao Paulo, Boitempo.
- Aktouf, O. (1992). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organizations*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Becker, Howard (1999) *História de vida e o mosaico científico en: Métodos de investigación en ciencias sociales*, São Paulo, Hucitec.
- Belluzzo Gonzaga de Melo, Luiz (2004), *Ensayos sobre capitalismo en el siglo XX*, Sao Paulo, Ediciones UNESP.
- Bertaux, Daniel (1993) "La perspectiva biográfica: validez metodológica y sus potencialidades" en: Marinas, José Miguel y Santamarina, Cristina, *La historia oral* Madrid, Ediciones Debate pp 149-170.
- Bertaux, Daniel y Jick, Todd (1994) *Metodología en investigación cualitativa* Buenos Aires, Documentos de Trabajo N° 5 IICE Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires.
- Bertaux, Daniel, L'imagination Methodologique, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 44, fascículo 3, julio-septiembre, Madrid, 1986, pp. 265-275
- Beverley, John (2005) "Testimony, subalternity and narrative authority" en: Denzin, Norman y Lincoln, Yvonna *The Sage Handbook of qualitative research* California Sage Publications 3rd edition pp 547-558.
- Bion, Wilfred (1963) *Experiencias en grupos* Buenos Aires, Paidós.
- Bleichmar, Silvia (1990) "Lo inconsciente: fecundidad clínica de sus paradigmas" en *Lecturas de Freud* Buenos Aires, Editorial Lugar.
- Bloom, Leslie y Munro, Preta (1995) "Conflicts of selves: nonunitary subjectivity in women administrators' life history narratives" in: Hatch, J. Amos y Wisniewski, Richard (ed.) *Life History and Narrative* United Kingdom, The Falmer Press pp 99-112
- Boueiri Bassil, Sonia (2006) "Re-problematizar la cárcel en Venezuela" en *Revista Cenipec* Vol II n° 25 Vol II Mérida, Venezuela Saber Universidad de Los Andes <http://www.saber.ula.ve/>
- Bourdieu, Pierre (1996) "Ilusão Bibliográfica" en: *Razões práticas* Campinas, Papirus.
- Bottinelli, María Marcela (2003) *Metodología de Investigación. Herramientas para un pensamiento científico complejo* Buenos Aires, Ediciones Autor.
- Briggs, Charles L. (1986): *Learning how to Ask*, Cambridge, Cambridge University Press
- Bryman, Alan (2004) "Interviewing in qualitative research" en: *Social Research Methods* Oxford, Oxford University Press 2<sup>nd</sup> edition pp 468-499

- Cardoso Pereira, Paulo Roberto (2008) *Cultura intramuros, una reflexión sobre la prisión brasileña* www.psicologia.com.pt
- Cazau, Pablo (2000) Representación y fantasía. Enfoques cognitivo y psicoanalítico Buenos Aires, Biblioteca Redpsicología.
- Cannell, Ch. F.; Kahn, R.L. (1993). La reunión de datos mediante entrevistas. En: Festinger, L.; Katz, D. Los métodos de investigación en ciencias sociales. México. Paidós
- Chazenbalk, Liliana (1998) “Introducción a la teoría y técnica cognitiva” en Chazenbalk, L., (comp), *Psicología cognitiva. Enfoque teórico-práctico* Buenos Aires, Ediciones Culturales Universitarias Argentinas.
- Chemama, Roland (1998) *Diccionario de Psicoanálisis* Buenos Aires, Amorrortu Editores 2da edición.
- Cicourel, Aaron (1973): *Cogniívc Soc*
- Constitución de la Nación Argentina* 'ic/cJgy, New York, Penguin Books
- Cohen, Stanley (1988) *Visiones de Control Social* Barcelona, Ediciones PPU. Texto Oficial de 1853 con las reformas de 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994 ordenado por ley 24.430. Estudio comparativo con el articulado anterior. Tratados internacionales con jerarquía constitucional (1999) Buenos Aires, Editorial Astrea 9na edición actualizada y ampliada.
- Cook, Thomas y Reichardt, Charles (2005) *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa* Madrid, Ediciones Morata.
- Coulon Alain (1988): *La etnometodología*, Madrid, Cátedra.
- Crapanzano, Vincent (1984) “Life-Histories: Lives: An Anthropological Approach to Biography. L. L. Langness and Gelya Frank: Life Histories and Psychobiography: Explorations in Theory and Method. William McKinley Runyan. Carmen: The Autobiography of a Spanish Woman. Hans C. Buechler and Judith-Maria Buechler.: Son of Tecún Umán: A Maya Indian Tells His Life Story. James D. Sexton: Nisa: The Life and Words of a !Kung Woman. Marjorie Shostak” Review Article en *American anthropologist* Vol 86 Issue 4 publicación de la American Anthropologist Association.
- Czarniawska, Barbara (2001) “Narrative, interviews and organizations” en: Gubrium, Jaber y Holstein, James *Handbook of interview research. Context and Method* (Newbury Park, CA, London & New Dehli, Sage Publications pp 733-750
- Davies, Bronwyn y Harré Rom (1990) ‘Positioning: The discursive production of selves’ en *Journal for the Theory of Social Behaviour* Vol 20 Issue 1
- Davis, Kathy (2003) “Biography as critical methodology” en *Biography and Society*” Research Committee 38 of the ISA.

-Dejours, Christophe (1998<sup>a</sup>) “De la psicopatología a la dinámica del trabajo” en Dessors, D., y Guiho-Bailly, M., comps *Organización del trabajo y salud* Buenos Aires, Editorial Lumen Hvmánitas.

-Del Cueto, Ana María y Fernández, Ana María (1985) “El dispositivo grupal” en *Lo grupal 2* Buenos Aires, Ediciones Búsqueda.

-Denzin, Norman and Lincoln, Yvonna “*The Sage Handbook of qualitative research*” (Thousand Oaks, California Sage Publications 3rd. ed. 2005).

-Denscombe, M. (2014). *The good research guide: for small-scale social research projects*. McGraw-Hill Education (UK).

-El-Batawi, Mostafá (1988) “Problemas de salud psicosociales de los trabajadores en los países en desarrollo” en Kalimo Raija et al *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* Belgium, publicación de la Organización Mundial de la Salud.

-Eysenck, Hans (1981) “El modelo de condicionamiento del proceso de socialización” en *Análisis y modificación de conducta* Vol 7 nro 16

<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article>

-Faraday, Annabel and Plummer, Kenneth (1979) “Doing life stories” en *The Sociological Review*, vol 27 issue 4 Keele, Staffs UK The Editorial Board of The Sociological Review.

-Fernández, Ana María (1989) “La Dimensión Institucional de los grupos” en *Lo Grupal 7* Buenos Aires, Ediciones Búsqueda.

(1999) *El campo grupal. Notas para una genealogía* Buenos Aires, Nueva visión.

-Fernández, Graciela (2010) “Aplicación de los conceptos de René Kâes sobre situaciones Institucionales. Sufrimiento institucional” en *Psicólogos institucionales trabajando* Buenos Aires, Eudeba.

(2010) “Incumbencias interpretativas en el campo institucional: lo individual, lo grupal, lo institucional” en *Psicólogos institucionales trabajando* Buenos Aires, Eudeba.

Ferrarotti, Franco (1981), *Storia e storie di vita*, Laterza, Roma-Bari, 1981.

-Fiori, Luis (1997) *Los modelos falsos* Petrópolis, RJ Editora Vozes Ltda.

-Foucault, Michel (2008) *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión* Buenos Aires, Siglo XXI edición revisada.

-Freud, Sigmund (1915) “Lo Inconciente” en *Obras Completas T XIV* Buenos Aires, Amorrortu Editores reimpresión 2007 pp 153-213

(1916) “Conferencias de Introducción al Psicoanálisis” en *Obras Completas T XVI* Buenos Aires, Amorrortu Editores reimpresión 2007.

(1927<sup>a</sup>) “El Porvenir de una ilusión” en *Obras Completas T XXI* Buenos Aires, Amorrortu Editores reimpresión 2007 pp 1-55.

(1930) “El Malestar en la cultura” en *Obras Completas T XXI* Buenos Aires, Amorrortu Editores reimpresión 2007 pp 56-140.

-Frota Haguette, Teresa María (1987) *Metodologías Cualitativas en la Sociología* Petrópolis, RJ Editora Vozes Ltda.

-Galeano, María Eumelia (2004) *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* Medellín, Fondo Ed., Universidad EAFIT.

-Gardner, Howard (1987) *La nueva ciencia de la mente: historia de la psicología cognitiva* Barcelona, Paidós.

- Garfinkel, Harold (1967): "What is Ethnomethodology?" en *Studies in Ethnomethodology*, New Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

-Garrido Genovés, Vicente (1982) *Psicología y tratamiento penitenciario: Una aproximación* Madrid, Edersa.

-Garrido Guzmán, Luis (1976) *Compendio de Ciencia Penitenciaria* Valencia, publicación del Instituto de Criminología y Derecho Penal de la Universidad de Valencia.

-Grawitz, M. (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. México, Editia mexicana.

-Goetz, Judith y LeCompte, Margaret (1988) *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa* Madrid, Morata.

-Goffman, Ervin (1972) *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales* Buenos Aires, Amorrortu editores.

(1961) *Manicomios, prisiones y conventos Sao Paulo, Perspectiva*.

-Gubrium, Jaber and Holstein, James (2002) *Handbook of interview research. Context and Method* Newbury Park, CA, London & New Dehli, Sage Publications.

-Guerrero, L. M. (s/d). La entrevista en el método cualitativo. En: <http://rehue.csociales.uchile.cl/genetica/cgo4.htm>.

-Guber, R. (2001) *Enciclopedia latinoamericana de sociocultura y comunicación*. Etnografía “método, campo y reflexividad” ed. Norma. Bogotá Colombia

-Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (1997). *The new language of qualitative method*. Oxford University Press on Demand.

-Hammersley, M., & Atkinson, P. (1994). ¿Qué es la etnografía?. *Etnografía. Métodos de investigación*, 15-40.

-Hernández S., R.; Fernández C., C.; Baptista, L., M. (2010); *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México, McGraw-Hill.

- Hernández Rojas, Gerardo (1998) *Paradigmas en psicología de la educación* México, Paidós.
- Hood, Roger and Sparks, Richard (1970) *Problemas clave en criminología* Madrid, Guadamarra.
- Hymes, Dell (1972): "Toward Ethnographies of Communication: The Analysis of Communicative Events" en Paolo Giglioli (ed.): *Language and Social Context*, New York, Penguin Books; 21-44.
- Jahoda, Marie (1982) *Employment and unemployment* Cambridge, Cambridge University Press.
- Jones, Gareth (1983) "Life history method" en Morgan, Gareth (ed) *Beyond method: strategies for social research* Beverly Hills, CA: Sage, pp 147-159.
- Kalimo, Raija (1988) "Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general" en Kalimo, Raija et al *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* Belgium, publicación de la Organización Mundial de la Salud.
- Kaminsky, Gregorio (1990) *Dispositivos institucionales. Democracia y autoritarismo en los problemas institucionales* Buenos Aires, Lugar Editorial.
- Kofes, Suely (1994) "Experiências sociais e interpretações individuais: histórias de vida, suas possibilidades e limites" en *Cadernos Pagu*, Vol. 3
- Kornblit, Ana Lía (2007) *Metodologías cualitativas en ciencias sociales* Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Kvale, S. (1996). *Las entrevistas. Una introducción a la investigación cualitativa*. California: Thousand Oaks.
- Lapassade, Georges (2000) *Socioanálisis y potencial humano* Barcelona, Gedisa.
- Laplanche, Jean y Pontalis, Jean Bertrand (1996) *Diccionario de Psicoanálisis* Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós.
- Leal Suárez, Luisa y García Pirela, Adela (2004) "La Pena y la ejecución Penal en el Ordenamiento Jurídico Venezolano" en *Capítulo Criminológico*, Vol. 32, N° 1 Maracaibo, Universidad del Zulia <http://revistas.luz.edu.ve/>
- (2005) "Criminología crítica y Garantismo penal" en *Capítulo Criminológico*, Vol. 33, N° 4 Maracaibo, Universidad del Zulia <http://www2.scielo.org.ve/>
- Levi, Lennart (1988) "Adaptación del trabajo a las capacidades y necesidades humanas: mejoras del contenido y la organización del trabajo" en Kalimo, Raiji et al *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* Belgium, publicación de la Organización Mundial de la Salud.

- Lewin, Kurt (1936) *Principles of Topological Psychology*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Ley de Ejecución Penal Bonaerense* n° 12.256 Texto actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley 12.543, 13.177, 13.254, 13.710, 13.892 y 14.296 [www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-12256.html](http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-12256.html)
- Ley Orgánica del servicio Penitenciario* n° 9079 Texto actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley 10158, 10316, 10358 y 11257. [www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-9079.html](http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-9079.html)
- Lincoln, Yvonna and Guba, Egon (2000) “Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences” en Denzin, Norman and Lincoln Yvonna *Handbook of qualitative research* Thousands Oaks California Sage publications 2<sup>nd</sup> edition pp 191-216
- Magrassi, Guillermo y Rocca, Manuel (1980) *La historia de vida* Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Malfé, Ricardo (1994) *El vector imaginario de procesos institucionales sociales* Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Malfé, Ricardo y Galli, Vicente (1996) “Desocupación, identidad y salud”, en *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina* Buenos Aires, UNICEF-Losada Editorial.
- Matrajt, Miguel (1994) “Estudios en salud mental ocupacional” en *Salud mental y trabajo* n° 2 México, Taller Abierto.
- Martinson, Robert (1974) “What Works? Questions and answers about prison reform” en *National Affairs* issue number 35 Spring, WashingtonDC <http://www.nationalaffairs.com/>
- Marx, Karl and Engels, Friedrich (2011 [1848]) *Manifiesto del partido comunista* Madrid, Alianza.
- Mayer, R.; Ouellet, F. (1991). *Métodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.
- Mason, Jennifer (2002) “Qualitative interviewing” en *Qualitative researching* London, Sage Publications Ltd pp 62-83
- Menninger, Karl (1943) “El trabajo como sublimación” en *Revista de Psicoanálisis* V 1 no 2 Buenos Aires, Asociación Psicoanalítica Argentina.
- Meo, A., & Navarro, A. (2009). *La voz de los otros. El uso de la entrevista en la investigación social* (The others’ voice. Interviewing in social research). Omicron.
- Monteverde, Ana Clara (2003) “Métodos cualitativos. Método comparativo constante” en *Ejercicios para los trabajos prácticos 2003 Investigación y Estadística I Cuadernos de la*

*Oficina de Publicaciones de la Facultad de Filosofía y Letras (Opfyl)* Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

-Musson, Gill (2004) "Life histories" in Cassell, Catherine and Symon, Gillian (ed.) *Essential guide to qualitative methods in organizational research* London, Sage Publications Ltd pp 34-44.

-Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2006) "Los estudios de caso en la investigación sociológica" en Vasilachis de Gialdino, Irene (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa* Barcelona, Gedisa pp 213-238.

-Nery, María Aparecida y Marcondes Massaro, Camilla (2005) "Arte-educación, profesionalización, entretenimiento o punición" en *Entre o Formal e o real: Representacoes acerca do modelo disciplinar da fundacao casa de Araraquara* Sao Paulo, Annablume.

-Panella, Claudio (1998). "La historia oral, sus fuentes y archivos". En *Oficios Terrestres*, n° 5. pp. 88-90. F.P. y C. S., U.N.L.P., Argentina

-Pereyra, Diego Ezequiel (2003) "Reseña de Documents of life 2 an invitation to a critical humanism de Ken Plummer" en *Revista Argentina de Sociología* 2003 1 (nov-dic). <http://redalyc.org/>

-Pereira de Queiroz, María Isaura (1991) *Variações sobre a técnica do gravador no registro da informação viva* São Paulo, T. A. Queiroz Editor.

-Pérez Gómez, Ángel (1998) *La cultura escolar en la sociedad neoliberal* Madrid, Morata.

-Plummer, Kenneth (2001) *Documents of Life 2: An invitation to a Critical Humanism* Londres, Sage Publications Ltd.

-Plut. Sebastián (2001) "La pulsión laboral y el desempleo" en *Actualidad Psicológica* n° 293 Buenos Aires.

-Popkewitz, Thomas (2000) *El desafío de Foucault. Discurso, conocimiento y poder en la educación* Barcelona, Pomares-Corredor Ediciones.

-Pozo, Juan Ignacio (1989) *Teorías cognitivas del aprendizaje* Madrid, Morata.

-Pujadas Muñoz, JJ. El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales. CIS; Cuadernos Metodológicos n° 5, Madrid, 1992.

-Quinney, Richard (1977) *Class, state and crime: On the theory and practice of criminal justice* New York, David McKey.

-Queiroz, M., "Variasões sobre a técnica do gravador no registro da informação viva" (São Paulo T. A. Queiroz Editor 1991).

-Rae, David (2000) "Understanding entrepreneurial learning: a question of how?" en *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* v. 6, n. 3, pp 145-155.



(2004) "Practical theories from entrepreneurs' stories: discursive approaches to entrepreneurial learning" en *Journal of Small Business and Enterprise Development* v. 11, n.2, pp 195-202.

(2005) "Entrepreneurial learning: a narrative-based conceptual model" *Journal of Small Business and Enterprise Development*, v. 12, n. 3, pp 323-335.

-Ragin. Charles, C (2007) *La construcción de la investigación social* Ed. Siglo del Hombre. Bogotá Colombia.

-Ribes Iñesta, Emilio (1978) "Observaciones metodológicas sobre un programa de prevención y rehabilitación de delincuencia" en *Modificación de conducta* Bijou, Sidney (coord.) y Ribes Iñesta, Emilio (coord.) España Trillas.

-Richardson, Virginia. (1996) "The role of attitudes and beliefs in learning to teach" en Sikula, John (ed.) *Handbook of research on teacher education* New York, Macmillan 2<sup>nd</sup> edition pp. 102-119.

-Riessman, Catherine (2001) "Analysis of personal narratives" en Gubrium, Jaber and Holstein, James (eds.) *Handbook of interview research. Context and Method* Newbury Park, CA, London & New Dehli, Sage Publications.

-Rorty, Richard (1980) *Philosophy and the Mirror of Nature* Princeton University Press.

-Robles, Bernardo (2011) "La entrevista en profundidad": una técnica útil dentro del campo antropológico. Vol 18 num 52. Distrito Federal México ISSN: 1405-7778 <http://www.redalyc.org/pdf/351/35124304004.pdf>

-Ryan, Guillermo (1988) *El proceso de trabajo, su análisis desde diferentes teorías psicológica* (Editorial Mimeo 1988).

-Salling Olesen, Henning (2001) "Professional identity as learning processes in life histories" en *Journal of Workplace Learning* Vol. 13 pp 290-298.

-Sancha Mata, Víctor y García García, Julián (1987) "Tratamiento Psicológico Penitenciario" en *Papeles del Psicólogo* ISSN 0214-7823.

-Santos, Milton (2004) *Por otra globalización de pensamiento único y conciencia universal* Río de Janeiro, Record 11<sup>a</sup> edición.

-Sequeira, Carlos (2004) "Por qué el carcelero no deja las puertas abiertas de la prisión" en *Interacciones* Vol IX n° 18.

-Sirvent, María Teresa (1999<sup>a</sup>) "Los diferentes modos de operar en investigación social" en *Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras* Buenos Aires, Publicación de la Universidad de Buenos Aires.

(1999b) “El proceso de investigación, las dimensiones de la metodología y la construcción del dato científico” en *Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras* Buenos Aires, Publicación de la Universidad de Buenos Aires.

(1999c) “Cuadro comparativo entre lógicas según dimensiones del diseño de investigación” en *Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras* Buenos Aires, Publicación de la Universidad de Buenos Aires.

(1999e) “Breve diccionario Sirvent. Conceptos iniciales básicos sobre investigación en Ciencias Sociales” en *Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras* Buenos Aires, Publicación de la Universidad de Buenos Aires.

(1999) “Problemática metodológica de la investigación educativa” *Ateneos del IICE Revista del IICE*, Año VIII, n°14 Buenos Aires, Publicación de la Universidad de Buenos Aires.

-Schwartz, H. Jacobs, J. (1984) *Sociología Cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad*. México: Trillas

-Souto, Marta y otros (1999) *Grupos y dispositivos de Formación* Buenos Aires, Novedades Educativas.

-Spink, Mary Jean and Lima, Helena (2004) “Rigor e visibilidade: explicação dos passos da interpretação” en Spink, Mary Jean *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* Sao Paulo, Cortez 3ra edición

-Spink, Mary Jean (2004) *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* Sao Paulo, Cortez 3ra edición.

-Stake, Robert (1994) “Case Studies ” en Denzin, Norman and Lincoln, Yvonna et al *The Sage Handbook of Qualitative Research. The art of Case Study Research* California, Sage.

-Strauss, Anselm and Corbin, Juliet (1990) *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques* London, Sage Publications.

-Taylor, S., y Bogdan R., (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* Buenos Aires, Editorial Paidós.

-Taylor, S.J.; Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, Paidós.

-Tremblay, M. A. (1968). *Initiation a la recherche dans les sciences humaines*. Montréal. McGraw-Hill.

-Valverde, Jesús (1997) *La cárcel y sus consecuencias* Madrid, Editorial Popular 2da edición.

-Valles, M. S. (2014). Entrevistas cualitativas (Vol. 32). CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.

-Volnovich, Juan Carlos (2000) *Acerca de la exclusión social* <http://www.topia.com.ar/>

(2003) *Herramientas freudianas para la Argentina de hoy* <http://www.topia.com.ar/>.

Wolf, Mauro (1982): *La sociología de la vida cotidiana*, Madrid, Editorial Cátedra.

## **Apéndice**

### *A.1 Modelo de entrevista para la historia de vida a los internos U-4*

#### INICIO DEL PROCESO (ANTES DE SER INCLUIDO EN EL DISPOSITIVO)

1. ¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted considera aspectos relevantes?
2. ¿Recuerda alguna experiencia laboral en la cual Ud. se haya sentido cómodo y motivado desarrollando las tareas? ¿Podría describirla?
  1. ¿Recuerda alguna experiencia laboral en la cual Ud. se haya sentido incómodo desarrollando las tareas? ¿Podría describirla?
  2. ¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo impactaron en su vida laboral?
  3. ¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?
  4. ¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?
  5. ¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?
  6. ¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo? ¿Han sido rectos con usted? ¿Usted ha sido recto con ellos?
  7. ¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?
  8. ¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?
  9. ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada?
  10. ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una opción penosa para su grupo de referencia? ¿El trabajo para usted es una opción penosa?
  11. ¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

12. ¿Recuerda poseer alguna foto de una experiencia laboral formal o informal? ¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?

13. ¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?

#### AL ESTAR INCLUIDO EN EL PROGRAMA LABORAL

1. ¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en este programa laboral, identificando los que Ud. considera aspectos relevantes?

2. ¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?

3. ¿Qué representa actualmente para Ud. la posibilidad de haber sido incluido en este programa laboral? ¿Cuáles son los efectos que considera que esta condición le aportaría a su vida personal y laboral?

4. ¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría?

5. ¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal? ¿Cuáles son ellas? ¿Podría relatarlas?

6. ¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?

7. ¿Cree que este dispositivo laboral es diferente al resto de las alternativas laborales que ofrece el contexto de cárcel?

8. ¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo?

9. ¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?

10. ¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?

11. ¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

12. ¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

13. ¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

14. ¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?
15. ¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?
16. ¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?
17. ¿Le facilita la estructuración de su tiempo?
18. ¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?

ENTREVISTA A LA MITAD DE SU INCLUSIÓN EN EL PROGRAMA LABORAL (ENTREVISTA ABIERTA)

Destaque por favor los aspectos que considera relevantes de su recorrido en el programa laboral, así como sus expectativas a futuro.

ENTREVISTA AL FINAL DEL RECORRIDO EN EL PROGRAMA LABORAL AL OBTENER UN BENEFICIO EXCARCELATORIO

- 1- ¿Podría explicar sus consideraciones en relación al programa laboral en el cual participo?
- 2- ¿Cuales son aquellos aspectos positivos que el programa laboral le ha aportado?
- 3- ¿Desea continuar en el trabajo que obtuvo a partir de su participación en este programa laboral?
- 4- ¿Cuales son los aspectos de este programa que usted considera que se podrían mejorar?
- 5- Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?
- 6- ¿Sus ideas en relación al trabajo han presentado alguna modificación a partir de esta experiencia?

ENTREVISTA SEMIDIRIGIDA (SEIS MESES DESPUÉS DE HABER OBTENIDO LA LIBERTAD)

- 1- ¿Ha intentado insertarte en el mercado laboral?
- 2- Cuales han sido las estrategias utilizadas?
- 3- ¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos?

MODELO DE ENTREVISTA PARA EMPRESAS CON CONVENIO CON EL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE

- 1- ¿Cómo caracterizaría el recorrido laboral del interno trabajador en su empresa?

- 2- ¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?
- 3- ¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?
- 4- ¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia?
- 5- ¿Cómo describiría al trabajador de este programa?
- 6- ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo? ¿Ha sido recto con usted? ¿Usted ha sido recto con él?
- 7- ¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?
- 8- ¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social?
- 9- ¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia?
- 10- ¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?
- 11- ¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido.
- 12- ¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿que aspectos del trabajo lo motivaron?
- 13- ¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?
- 14- ¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?
- 15- ¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?
- 16- ¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?
- 17- ¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?
- 18- ¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?
- 19- ¿Facilita la estructuración de su tiempo?
- 20- ¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?

21- ¿Qué motivos o razones lo llevaron a generar un convenio para este programa laboral?

22- ¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al convenio laboral actual?

ENTREVISTA A QUIENES COORDINAN EL DISPOSITIVO DE TRABAJO DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE

1- ¿Qué aspectos considera relevantes en relación a este dispositivo laboral?

2- ¿Cuál es su intervención entre el interno y la empresa donde se realiza el trabajo?

3- ¿Cómo caracterizaría el recorrido laboral del interno en la empresa?

4- ¿Le han relatado alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?

5- ¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?

6- ¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?

7- ¿Cómo describiría al interno que participo de este programa? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?

8- ¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social?

9- ¿Ud. cree que para este interno el trabajar es una opción penosa para él o su grupo de referencia?

10- ¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?

11- ¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido?

12- ¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?

13- ¿Noto motivación por parte del interno en el desarrollo de la tarea? ¿que aspectos del trabajo lo motivaron?

14- ¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?

15- ¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?

16- ¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?



17- ¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?

18- ¿Considera que este espacio laboral permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?

19- ¿Facilita la estructuración del tiempo?

20- ¿Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?

21- ¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al programa laboral actual?

#### A.2 Matriz

| CATEGORIAS<br>Kalimo (1988)   | PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL INICIO DEL PROCESO  |
|---|--|
| 1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad. | 1-¿Podría relatar cómo ha sido su inclusión en el mundo del trabajo, identificando los que usted considera aspectos relevantes?<br><br>11- ¿Ud. creció creyendo que trabajar era una actividad valorizada por su grupo social? ¿Trabajar para Ud. es una actividad valorizada? |
| 2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.                                  | 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?  |
| 3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.                        | 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?  |
| 4) Interacción con otros y apoyo en relaciones  | 4¿Considera que hay personas que han sido significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Por qué?  |

|  |   |
|--|---|
| interpersonales.                                     | <p>¿Cómo impactaron en su vida laboral?</p> <p>6¿Ha sentido en sus inclusiones en el ámbito laboral la discriminación y el maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?</p> <p>7¿Se ha sentido unido en un grupo de trabajo, que le trasmiten su afecto y pertenencia en alguna experiencia laboral?</p> <p>8¿Cómo describiría a sus empleadores o jefes? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?</p> <p>9¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma en lo que usted pensaba del mundo laboral? Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?</p> <p>10¿Algún familiar o persona de su afecto fue un referente en relación a lo que Ud. pensaba del mundo laboral?</p> <p>14¿Le ha regalado un miembro de su familia algún libro relacionado con el trabajo o le han escrito cartas que mencionen esta temática? ¿Posee herramientas que se relacionen con actividades laborales desarrolladas por algún miembro de su familia que Ud. guarde como recuerdo?</p> |
| 5) Metas y asunción de roles y funciones.            | 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?   |
| 6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad. | 5¿Ha experimentado la vivencia de perder el trabajo? ¿Cómo vivió este momento y qué efectos tuvo en su vida?  |
| 7) Estructuración del tiempo.                        | 15¿Qué motivos o razones lo llevaron a postularse para este programa laboral?   |
| 8) Retribución económica.                            | 13¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?  |

| <p>CATEGORIAS</p> <p>Kalimo (1988)</p>   | <p>PREGUNTAS DE ENTREVISTA TRAS LA INCLUSION EN EL PROGRAMA LABORAL</p>  |
|--|--|
| <p>1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.</p> | <p>11¿Este trabajo le aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?</p>   |
| <p>2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.</p>                                  | <p>6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?</p> <p>12¿Considera que este trabajo le brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?</p>   |
| <p>3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.</p>                        | <p>13¿Considera que le brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?</p>   |
| <p>4) Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.</p>                         | <p>4¿Considera que hay personas que son significativas positiva o negativamente en el ámbito del trabajo? ¿Qué características les atribuiría?</p> <p>8¿Cómo ha reaccionado su familia y amigos frente a esta alternativa laboral? ¿Percibe su acompañamiento y apoyo?</p> <p>9¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?</p> <p>14¿Considera que la interacción con otros en el trabajo le ha brindado sostén?</p> |
| <p>5) Metas y asunción de roles y funciones.</p>   | <p>5¿Encuentra semejanzas con otras formas de trabajo que brinda la institución penal? ¿Cuáles son ellas? ¿Podría</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>relatarlas?</p> <p>6¿Encuentra en este programa aspectos semejantes a las experiencias de trabajo que ha desarrollado en su vida extramuros? ¿Podría describirlos?</p> <p>15¿Este trabajo le aporta metas y asunción de roles y funciones?</p>  |
| 6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad. | <p>2¿Recuerda situaciones o aspectos del mismo que le generen agrado u otros que le provoquen incomodidad en el desarrollo de las tareas? ¿Podría describirlos?</p> <p>10¿Considera que el trabajo le brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Lo ayuda a reírse y se siente distendido?</p> <p>16¿Considera que este empleo le permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?</p> |
| 7) Estructuración del tiempo.                        | 17¿Le facilita la estructuración de su tiempo?   |
| 8) Retribución económica.                            | 18¿Qué opina de la retribución económica que percibe por esta actividad laboral?   |

| CATEGORIAS<br>Kalimo (1988)   | PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL FINAL DEL PROGRAMA   |
|---|---|
| 1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad. | <p>1¿Podría explicar sus consideraciones en relación al programa laboral en el cual participó?</p> <p>3¿Desea continuar en el trabajo que obtuvo a partir de su participación en este programa laboral?</p> |
| 2) Oportunidad para desarrollar las   | 6¿Sus ideas en relación al trabajo han  |

|  |   |
|--|---|
| propias aptitudes.   | presentado alguna modificación a partir de esta experiencia?  |
| 3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento. | 2¿Cuales son aquellos aspectos positivos que el programa laboral le ha aportado?<br><br>4¿Cuáles son los aspectos de este programa que usted considera que se podrían mejorar?<br><br>5- Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer? |
| 4) Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.  |   |
| 5) Metas y asunción de roles y funciones.                        |   |
| 6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad.             | 5¿Usted considera que este programa laboral ha modificado aspectos de su pensar, sentir o hacer?  |
| 7) Estructuración del tiempo.                                    |   |
| 8) Retribución económica.  |   |

| CATEGORIAS<br>Kalimo (1988)                                     | PREGUNTAS DE ENTREVISTA A SEIS MESES DE<br>SU EXTERNACION |
|---|---|
| 1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y | 1¿Haz intentado insertarte en el mercado laboral?         |

|  |   |
|--|---|
| valioso de la sociedad.  | 2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?<br><br>3¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos? |
| 2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.           | 2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?   |
| 3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento. | 2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?<br><br>3¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos? |
| 4) Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.  | 2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?   |
| 5) Metas y asunción de roles y funciones.                        | 2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?<br><br>3¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos? |
| 7) Estructuración del tiempo.                                    |   |
| 8) Retribución económica.  |   |

| CATEGORIAS                    | PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS                        |
|-------------------------------|--|
| Kalimo (1988)                 |  |
| 1) Sensación de pertenencia a | 8¿Cree que para este trabajador el trabajo era una actividad |

|   |   |
|---|---|
| <p>un sector importante, necesario y valioso de la sociedad.</p>        | <p>valorizada por su grupo social?</p> <p>9¿Ud. cree que para este empleado el trabajar era una opción penosa para él o su grupo de referencia?</p> <p>13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?</p>   |
| <p>2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.</p>           | <p>14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?</p>  |
| <p>3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.</p> | <p>15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?</p>   |
| <p>4) Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.</p>  | <p>2¿Recuerda alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?</p> <p>3¿Ha percibido situaciones en el ámbito laboral de discriminación o de maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?</p> <p>4¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia?</p> <p>7¿Considera que sus referentes familiares, madre padre, abuelos, hermanos, tíos, o personas que lo han criado, han influido de alguna forma. Frente a las dificultades en el trabajo ¿ellos lo aconsejaban positivamente? ¿Se sentía contenido por ellos?</p> <p>10¿Cómo caracterizaría la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?</p> <p>16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?</p> |

|  |  |
|--|--|
| 5) Metas y asunción de roles y funciones.            | 17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?  |
| 6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad. | 11¿Considera que el trabajo brinda un espacio para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido.<br><br>12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿que aspectos del trabajo lo motivaron?<br><br>18¿Considera que este empleo permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad? |
| 7) Estructuración del tiempo.                        | 19¿Facilita la estructuración de su tiempo?  |
| 8) Retribución económica.                            | 20¿Cómo calificaría la remuneración que percibía por el trabajo realizado?   |

| CATEGORIAS<br>Kalimo (1988)   | PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES   |
|---|--|
| 1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad. | 8¿Cree que para este interno trabajador el trabajo era una actividad valorizada por su grupo social?<br><br>12¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad? |
| 2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.                                  | 14¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?  |
| 3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.                        | 15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?   |
| 4) Interacción con otros y apoyo  | 5¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna  |



|   |   |
|---|---|
| <p>en relaciones interpersonales.</p>                       | <p>experiencia?</p> <p>6¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?</p> <p>10¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?</p> <p>16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?</p>                                      |
| <p>5) Metas y asunción de roles y funciones.</p>            | <p>17¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?</p>  |
| <p>6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad.</p> | <p>11¿Considera que este espacio laboral brinda la posibilidad para proyectar aspectos saludables de sí mismo? ¿Permite reírse y sentirse distendido?</p> <p>13¿Noto motivación por parte del interno en el desarrollo de la tarea? ¿qué aspectos del trabajo lo motivaron?</p> <p>18¿Considera que este espacio laboral permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?</p> |
| <p>7) Estructuración del tiempo.</p>                        | <p>19¿Facilita la estructuración del tiempo?</p>  |
| <p>8) Retribución económica.</p>                            | <p>20¿Cómo calificaría la remuneración que perciben por el trabajo realizado?</p>   |

| OBJETIVOS DE ACCION  | PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPRESARIOS  |
|--|--|
| 1) Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales  | 22¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al convenio laboral actual?   |
| 2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales. | <p>13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?</p> <p>14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?</p> <p>15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?</p> <p>16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?</p> <p>17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.</p> | <p>12¿Noto motivación por parte del trabajador en el desarrollo de la tarea? ¿qué aspectos del trabajo lo motivaron?</p> <p>13¿Este trabajo aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?</p> <p>14¿Considera que este trabajo brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?</p> <p>15¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?</p> <p>16¿Considera que la interacción con otros en el trabajo puede brindar sostén?</p> <p>17¿Este trabajo aporta metas y asunción de roles y funciones?</p> <p>21¿Qué motivos o razones lo llevaron a generar un convenio para este programa laboral?</p> |
|---|---|

| OBJETIVOS DE ACCION  | PREGUNTAS DE ENTREVISTA A REFERENTES INSTITUCIONALES  |
|--|---|
| 1) Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales  | 3 ¿Haría algún ajuste o propondría alguna mejora al programa laboral actual?  |
| 2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales. | 2¿Cuál es su intervención entre el interno y la empresa donde se realiza el trabajo?<br>4¿Cómo caracterizaría el recorrido laboral del interno en la empresa? |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>5 ¿Le han relatado alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?</p> <p>6 ¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna experiencia?</p> <p>7 ¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le transmiten su afecto y pertenencia al grupo?</p> <p>8 ¿Cómo describiría al interno que participó de este programa? ¿Siente que se han preocupado por sus condiciones laborales, su bienestar y su desarrollo?</p> <p>12 ¿Este dispositivo laboral aporta la sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad?</p> <p>13 ¿Notó motivación por parte del interno en el desarrollo de la tarea? ¿qué aspectos del trabajo lo motivaron?</p> <p>14 ¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?</p> <p>15 ¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?</p> |
| <p>3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.</p> | <p>1 ¿Qué aspectos considera relevantes en relación a este dispositivo laboral?</p> <p>5 ¿Le han relatado alguna situación laboral en la cual haya percibido incomodidad por parte del interno en el desarrollo de la tarea o en su integración social?</p> <p>6 ¿Le han relatado situaciones en el ámbito laboral de discriminación y o maltrato? ¿Podría relatar alguna</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>experiencia?</p> <p>7¿Considera que el interno trabajador pudo sentirse unido en un grupo de trabajo que le trasmite su afecto y pertenencia al grupo?</p> <p>11¿Tiene alguna referencia de la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes?</p> <p>14¿Notó motivación por parte del interno en el desarrollo de la tarea? ¿qué aspectos del trabajo lo motivaron?</p> <p>15¿Considera que este dispositivo laboral brinda la oportunidad para desarrollar las propias aptitudes?</p> <p>16¿Considera que brinda un espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento?</p> <p>18¿Este espacio laboral aporta metas y asunción de roles y funciones?</p> <p>19¿Considera que este espacio laboral permite la plasmación de aspectos de la propia personalidad?</p> |
|--|---|

| OBJETIVOS DE ACCION  | PREGUNTAS DE ENTREVISTA A SEIS MESES DE SU EXTERNACION   |
|--|--|
| 1) Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales  | <p>1¿Haz intentado insertarte en el mercado laboral?</p> <p>2¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas?</p>  |
| 2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales. | 3¿Consideras que la experiencia en el dispositivo laboral de la cárcel, facilito o podría facilitar tu inserción en el mercado laboral desde los conocimientos adquiridos? |

|  |  |
|--|--|
| 3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas. |  |
|--|--|

### A.3 Entrevistas

#### Internos

Entrevistado: Interno 1

Edad: 28 años

Delito: Robo calificado penado a siete años de prisión, condena previa por un Robo simple, tres años de prisión.

Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.

Primera entrevista 07 de marzo de 2013.-

- 1- Primero cuando era pibe iba con mi papá a la panadería; mi papá era maestro panadero. El dueño de la panadería tenía mucho vínculo con mi papá, eran evangélicos. Yo miraba cómo se hacía el trabajo: me dice que traiga una bolsa de cincuenta kilos, traje una y la rompí; tenía siete u ocho años. Ahí está la máquina donde amasan el pan, cortan cuadraditos de masa; me fui a usar esa máquina, me enseñaban, yo era chico. Mi abuelo es maestro mayor de obras. Estuve ahí un año, hasta que se separan mis padres y nos mandaron a un instituto de menores. Salí del instituto y mi abuelo me pone a trabajar; yo lo acompañaba, mi abuelo quería que yo aprendiera el oficio, sé albañilería. Con el tiempo se hace cargo mi tío, voy a Carmen de Patagones. Yo trabajaba pero no estudiaba, y allá empecé a estudiar, hice octavo y noveno; no terminé nunca.
- 2- Recuerdos, tengo muchos recuerdos. Emocional era cuando me pagaban, eso era lo más importante para mí. Con papá él me enseñaba y me daba unas monedas por la ayuda. Cuando trabajaba con mi abuelo él me pagaba por semana.
- 3- Yo era un pibe, la gente me veía chico yo con la carretilla, los baldes de cemento con la carretilla llena tenía que subir con un tablón.
- 4- Ubica como personas significativas a su padre, abuelo y tíos que son quienes le inculcaron hábitos laborales.

- 5- No recuerdo que me hayan echado del trabajo, prefiero abandonarlo yo antes que me echen. Cuando me apuraban por cincuenta pesos, me maltrataban, por eso dejé.
- 6- En Bariloche me pasó que me sentí... para mañana anda al Cerro Otto un hormigón. El me apuraba, era todo piedra, aguanté hasta que terminé de trabajar. Me sentía que no me gustaba. Bronca sentía, me sentía mal, no daba más, terminó la tarde, fui un día... era mucho trabajo por cincuenta pesos. Después conseguí un trabajo en el Cerro Catedral que era la competencia. Trabajaba tres o cuatro horas y cobraba ochenta pesos por día. Trabajé tres meses en el Cerro Catedral, las personas me trataban bien y me pagaban bien.
- 7- Cuando estuve en el Cerro Catedral eran dos chilenos: el padre, el hijo y yo, y nos sentábamos a comer los tres juntos. Coordinábamos el trabajo entre nosotros. En el Catedral yo había salido de la primera causa, tenía 23 años; fue el único trabajo que yo me sentí bien, y el jefe que contrataba: nos dieron las botas, los cinturones, los mamelucos. Fue uno de los mejores trabajos: los compañeros, el contratista y el supervisor.
- 8- Contenida en la pregunta 6 y 7
- 9- Si mi viejo no me hubiese llevado a la panadería yo no hubiese aprendido ese oficio y yo no hubiera trabajado con mi abuelo tampoco lo sabría. Mi abuela me decía que trabaje con mi abuelo; mi tía me decía si terminé de estudiar y me conseguía para limpiar patios. Yo le buscaba la ropa a la suegra de mi tía para que ella la lave, y le limpiaba el patio a los patrones de la suegra de mi tía. Eso fue entre los diez y los diecisiete años.
- 10- Mi tía y mi tío, hermanos de mi mamá. Ellos trabajaban, él era taxista y se consiguió un trabajo en carpintería; ellos me aconsejaban. De los diez a los diecisiete años estuve con ellos. No terminé la primaria.
- 11- Cuando estuve con mi tía empecé a darme cuenta de lo importante que era el trabajo. Ellos me decían que yo tenía que trabajar y estudiar. Yo empecé a ver lo importante de ganar mi dinero, no me gustaba que me regalen el dinero.
- 12- Nunca sentí que era una opción penosa, nunca pensé que era algo malo; al contrario.
- 13- A veces, lugares que te hacen laburar mucho y te pagan poco. En ese lugar que trabajé un día y me pagaban mal me quedó grabado.
- 14- En el Catedral el hijo de mi compañero, que era mi compañero, sacó una foto de ellos dos con el trabajo terminado. Me sentí bien. Los recuerdos los tengo en la mente.

15- Me motiva mi familia, quiero un cambio para poder estar con ellos. No quiero saber ya más nada con la cárcel. No quiero cometer el mismo error, tengo dos hijos, quiero estar con ellos y mi esposa, disfrutarlos, llegar del trabajo y que me reciban. Con mi esfuerzo tener la plata para comprar lo que necesiten.

Inicio de la actividad laboral: 22 de abril de 2013

Segunda entrevista 29 de abril de 2013.-

- 1- Me ha ido bien, es un trabajo que voy, trabajo, llego allá y derecho a trabajar. Ya he trabajado antes y sé cómo es un trabajo. Para mi forma de ver está buenísimo, a mí me cambia una banda la mentalidad el estar enfocado en el trabajo, es diferente a trabajar acá adentro de la cárcel. Sigo trabajando los fines de semana en reparto de paquetes y visitas. Los fines de semana que no trabajo, es para matar el tiempo, acá uno está constantemente con la presión, si lleva un paquete y desconfían; allá están los dueños y te dicen hacé esto y el trabajo de la calle no es conflictivo.
- 2- Me siento bien desarrollando la tarea, yo creo que tenía que esperar, me puse re contento, me dijeron que me consiga una bici. Gano mil quinientos pesos por mes. Entro ocho y media y vuelta al mediodía; me estoy actualizando mucho de la calle, con la gente que trabajo. Los dueños son buenas personas, me doy cuenta que son personas buenas. Edilicia S.A. es la empresa.
- 3- Me estoy capacitando para aprender algo que yo nunca trabajé, es una fábrica de polietileno, es algo que estoy aprendiendo nuevo y lo quiero aprender, no cualquiera entra a trabajar al parque industrial. Hoy está muy complicado conseguir trabajo en la calle, me comentaban dos compañeros que trabajan conmigo y ellos están en la calle. Personalmente es un avance más para no volver a delinquir, es algo que me propuse, que mi familia esté tranquila, mi señora. Aparte estoy afuera, acá (en la cárcel) nunca se sabe qué te puede pasar. Mi señora trabaja y yo también, una buena enseñanza para mis hijos también. Busco no exponerme a que me puedan lastimar en la cárcel.
- 4- Los dueños son buena gente, la forma de tratarme. En otros trabajos llegué, me explicaron cómo hacer el trabajo y empecé a hacerlo, pero no están presionándome. Los dueños trabajan también, yo me doy cuenta si necesitan una mano, son gente bien, gente normal.
- 5- La diferencia es que no tengo el riesgo que tenés discusiones o peleas con otros internos. No me expongo a los conflictos. Nos dan el descanso para comer y tomamos unos mates.



- 6- Le encuentro semejanzas al trabajo de albañil y en la panadería, pero yo estaba en libertad. Porque lo que quería era un trabajo, mi pensamiento es cambiar y trabajar el día de mañana.
- 7- Contenida en respuestas previas.
- 8- Mi familia: mi señora y mis suegros y cuñados están contentos. Mi mamá está contenta porque salgo a trabajar. Percibo el acompañamiento de mi familia. Hablo por teléfono, y mi señora me sacó una bicicleta a crédito para que vaya al trabajo. Mi suegro me dijo que si tengo algún problema con la bici él me traía con la moto para que no me gaste el dinero que gano. Él es grande, trabaja en el puerto.
- 9- Con mis compañeros bien; charlamos de las diferencias de trabajar en la cárcel o afuera con empleados que son internos. Son tres internos de afuera, dos laburan con nosotros.
- 10- El cien por ciento, me siento más tranquilo, uno se pone a hablar y nos reímos, conversamos de cuestiones cotidianas del trabajo. Esta semana que trabajé me olvido de esto (la cárcel), me siento en libertad.
- 11- Es una empresa importante del parque industrial, no toman a cualquiera, menos si estás preso.
- 12- Sí genera aprendizajes, es algo más que aprendo.
- 13- Sí adquiero nuevos conocimientos; vamos pasando de una máquina a la otra, de un sector a otro sector, según hayas aprendido o no. Hay una máquina que derrite el plástico a doscientos grados, derrite todo, tenés que saber usarla. Es capacitación en el puesto, ves a tu compañero, yo observo para aprender, el que quiere aprender, aprende, sino te quedas siempre en ese lugarcito o sector.
- 14- Estamos todos en un galpón, estamos en contacto, nos hablamos con todos y nos saludamos; te hacen recomendaciones y los jefes míos, de lo mejor. Me siento aceptado.
- 15- Se ponen metas los dueños; por ejemplo ellos desean que llegues a horario, trabajan, ellos hacen algo para que sutilmente vos los ayudes, yo sé que deben hacerlo para que vean mi compromiso y motivación. Yo tengo metas, yo me propuse no delinquir más, trabajar, estar con mi familia. La tarea es desetiquetar las bolsas, se hace manualmente con un cuchillo, es reciclado de plásticos.
- 16- Me interesa este trabajo, siempre veía esas pelotitas de plástico en la calle y me preguntaba cómo las hacían y dio la casualidad que terminé trabajando en una fábrica que los fabrica.

- 17- Me sirve para estructurar el tiempo, me volví más productivo. Yo prefiero más tiempo en el trabajo que acá adentro (en la cárcel), mil veces, aparte de que puedo ayudar a mi familia y no ser una carga.
- 18- En la comparación de lo que me pagaban acá adentro está bien, dieciocho pesos por mes: condenados dieciocho y procesados veintitrés. Pagan atrasado el peculio, te lo pagan cuando quieren. Uno acá (en la cárcel), trabaja para matar el tiempo, para irse más rápido a la calle. El salvoconducto dice siete menos cuarto, saliendo de la unidad y me va a buscar el encargado a esa hora, llego diez o quince minutos tarde.

Tercera entrevista 08 de noviembre de 2013.-

Me metieron otra causa más, no me dejaron salir más. Me investigaban por un robo calificado, cuando salía a trabajar; se me hace imposible hacer las dos cosas. Se me llamó a declarar, si lo que declaro no lo toman en cuenta; aparte tengo antecedentes, me hicieron una rueda de reconocimiento, hay dos que dicen que soy yo el que les robó. También dijeron que pasaba por mi casa, eso dice la investigación. Dicen que cometí el hecho...Yo estoy mal me cortaron el trabajo, las salidas transitorias laborales y familiares. Yo iba los fines de semana a mi casa, con el trabajo qué pasa? Se va a vencer el contrato y la unidad tendría que conseguir otro trabajo.

Probablemente ya se cumpla mi condena. No entiendo nada, todo surgió de un momento para otro. Venía de pasar un sábado, regreso a la unidad y me dicen que no podía salir a trabajar el día lunes a la mañana, y mi señora llama al juzgado. Un encargado me dice que había una orden del director, le digo a mi señora que llame al juzgado y le dijeron que de la unidad les comunicaron que estaba involucrado en un robo calificado que había sucedido el miércoles siete de agosto de dos mil trece.

Entrevistado: Interno 2

Edad: 24 años

Delito: Robo calificado penado a seis años y ocho meses de prisión, es primario en el delito. Obtuvo recompensa de veinte días por completar sus estudios primarios; no continuó los estudios secundarios. Trabaja en panadería. Lleva tres años y cuatro meses detenido.

Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.

Primera entrevista 07 de marzo de 2013.-

- 1- Yo empecé a los ocho años, para una carnicería, repartiendo volantes. Después de eso, en seis meses, pasé a trabajar adentro haciendo la limpieza y después de un año empecé a trabajar en la caja. A los diez años trabajaba en la caja, me enseñaban; mi familia andaba mal económicamente. Yo siempre iba a comprarles y les pregunté y me dieron trabajo. Tuve un accidente en bicicleta al salir del trabajo y no quisieron que continúe. Era mucho riesgo para ellos. A mi familia le gustaba la idea que trabaje, cuando tuve el accidente no quiso que continúe mi mamá y después le empecé a ayudar a la pareja de mi mamá en albañilería; yo tenía doce años, me sentía bien porque llevaba mi moneda a la casa.
- 2- En la carnicería cuando atendía en la caja me sentía bien, era ascender un escalón más.
- 3- Un día en la caja me dieron unos lecop falsos, me faltó prestar atención. Hice una experiencia en un lavadero de autos, tenía diecisiete años, lavaba los motores: me volvían los motores para atrás, quedaban mal lavados, y no me pagaban. Siempre me gustó trabajar rápido y bien, siempre fui competitivo.
- 4- En el lavadero el encargado era muy buena persona, estaba doce horas todos los días. El depositó confianza en mí, tuvo que viajar y me dejó su casa para que se la cuide, me dejó las llaves. Él siempre me ayudaba y me motivaba; si se me pasaba un auto mal lavado, él le pasaba un trapo, igual me llamaba la atención, pero no me hacía volver todo para atrás. Experiencia negativa: pescaba en una lancha, éramos seis pescadores. Pesca artesanal, siempre me tocaba meterme a mí al agua. A los diecisiete años, yo era el más nuevo y me hacían pagar el derecho de piso; me daba bronca pero igual no le bajaba los brazos.
- 5- En Siracusa, el frigorífico; yo tenía dieciocho años y trabajé por una quincena. Nunca supe por qué me despidieron, no era que no servía en el trabajo. Me sentía cómodo con el trabajo, me fui con plata pero estaba sin trabajo, renegué un poco, tenía bronca. Mi familia siempre me apoyó.
- 6- Nunca sentí discriminación o maltrato.
- 7- En el lavadero éramos un grupo de siete personas. Al mediodía comíamos juntos, trabajábamos cómodamente en equipo, me sentía unido a ellos. Siempre había ayuda entre nosotros, estuve un año y medio, de ahí vine acá (a la cárcel).
- 8- El lavadero siempre fue muy de un trato bueno con los dueños, el encargado y los compañeros de trabajo. En changas he tenido patronos bastante molestos. Yo trabajaba de cadete en bicicleta y me exigían que sea más rápido o no entendían que se te pincha una cubierta. Eran rectos conmigo, yo era recto con ellos.

- 9- Mi papá falleció cuando yo tenía dieciséis años, éramos ocho hermanos. Yo de mi papá era hijo único. Fue una buena persona, influyó. Mi papá trabajó siempre en el frigorífico de CAP en Cerri. Cuando cerró el frigorífico siguió como sereno en la ecoplanta, la planta de reciclaje. Siempre me aconsejaba. Mi mamá influyó positivamente y mi papá también. Yo a mi papá lo conocí a los ocho años.
- 10- Mi referente del trabajo es la pareja de mi mamá; trabaja en el servicio penitenciario. En la casa que vivimos la hicimos los dos, él y yo. Hasta el día de hoy sigue trabajando y para mí es un referente, él me crió de cuando yo era chico.
- 11- Yo creía que el trabajo era valorizado para tener mi sueldo, me da autonomía.
- 12- No, no lo considero penoso, siempre me gustó. Siempre me gustó aprender. Cuando entré al lavadero no sabía agarrar un cepillo, terminé lavando, ocupaba el lugar del encargado cuando él no estaba. La dueña me decía que yo era muy detallista.
- 13- Yo estaba conforme con lo que ganaba, era a porcentaje. Yo le encontraba entusiasmo. Más esfuerzo, más plata.
- 14- En el lavadero nos sacábamos fotos, la sacó el encargado con el celular, fue para el cumpleaños de él.
- 15- Yo quiero incluirme en este programa por mí mismo, por los beneficios que tiene tener el trabajo. Me sentía bien cuando trabajaba, me compraba mis cosas, ayudaba a mi familia; aprender cada día un poco más. Tenés más amigos a través del trabajo, por los compañeros.

Inicio de la actividad laboral: 10 de mayo de 2013

Segunda entrevista 16 de mayo de 2013.-

- 1- Lo más importante es que hay personas que confían en mí al darme la posibilidad de trabajar. Lo más importante es que todavía hay personas que te ayudan a que vos tengas una segunda oportunidad.
- 2- La voluntad que tienen ellos, los patrones, en enseñarme. Mis compañeros son buenos pibes, más el que está hace más tiempo. Es un interno y sería el que me explica, pero el que me capacita es el patrón. Incomodidad? El traslado de acá (la cárcel) a allá, lo hago en bicicleta y se me rompió, la compré nueva y antes de ayer se rompió. Llegué tarde por ese motivo, la llevé y que la reconozca la garantía. Eso fue incómodo. Le tuve que explicar al que me la vendió y me dieron una bici nueva.

- 3- Representa una independencia, voy a tener mi sueldo, no le pido a la familia, puedo aportarle a la familia. Lo veo positivo para mí, futuro crecimiento laboral, esta posibilidad no es fácil de obtener.
- 4- No considero que en la actualidad haya personas significativas, en ningún sentido: ni positiva ni negativamente.
- 5- No tiene semejanza con el trabajo en la cárcel; una es la paga, de veintiocho pesos por mes a setenta y cinco por día, otra: estás libre.
- 6- Tiene semejanzas el cumplimiento del horario, las responsabilidades, tratar de hacer las tareas bien.
- 7- Sí, me estoy capacitando en este tipo de trabajo, en la fábrica de polietileno; yo limpio el nylon, los plásticos, les saco las etiquetas.
- 8- Todos re contentos, percibo el apoyo de mi entorno familiar. Yo no tenía cómo ir sacando una bicicleta a crédito; me mandan mensajitos para ver cómo llegué y cómo me está yendo todos los días: mi mamá, mi hermano y mi hermana.
- 9- Bueno.
- 10- Por ejemplo: no fumo porque trabajo y ando en bicicleta. Me permite reírme y distenderme con los compañeros de trabajo, es todo el día una risa.
- 11- Sí, estoy cumpliendo mi función como empleado, por eso mismo es mi responsabilidad de cumplir horarios, a uno lo hace sentir que servís para algo. Por eso me gusta aprender de todo. Creo que es un trabajo como otro pero cuando te preguntan y contás que trabajás en el parque industrial, la gente lo exalta como un buen trabajo.
- 12- Considero que me permite desarrollar mis aptitudes.
- 13- Me estoy capacitando en cosas que no conocía, aprendiendo nuevas formas de trabajo.
- 14- El buen humor del grupo brinda un buen recurso, mejora el clima laboral.
- 15- Tengo metas, dos o tres bolsones por día de nylon clasificado.
- 16- Cuando llegué me dieron las instrucciones, el ritmo y el nivel de detalle con el que se realiza es a criterio del trabajador. Se establecen cantidad de bolsones por día.
- 17- Salgo de acá, tengo una hora de descanso. Termino de trabajar y regreso, me ducho, ceno y duermo.
- 18- Por ahora por la tarea que desarrollo me parece bien.

Tercera entrevista

Terminé por cuestiones internas del servicio penitenciario de tipo institucionales y la Dirección. Ahora no le puedo comprar ni pañales a mi hijo (se angustia, no desea seguir

hablando). Mi empleador pidió que regrese a trabajar, tuve muy buen vínculo con los empleadores (se angustia y se quiere ir).

Entrevistado: Interno 3

Edad: 34 años

Delito: Encubrimiento y otros. En dos meses se va cumplido.

Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.

Primera entrevista.- 20 de Septiembre de 2013.

- 1- Empecé a trabajar a los trece o catorce años como ayudante de albañil con un vecino de enfrente de casa, una persona mayor que yo. Yo lo conocía al hombre y los fines de semana me daba mi plata.
- 2- En una empresa con fibra de vidrio, hacían cañerías con fibra de vidrio; le había agarrado la mano al oficio, accesorios con fibra de vidrio: caños, codos y me habían puesto un ayudante. Dos años en una empresa y en otra empresa dos años más. Del noventa y ocho al dos mil, antes había estado en otra dos años, en el noventa y seis. Me echaron de la segunda, rompieron la empresa y se fueron, yo ganaba bien.
- 3- No recuerdo experiencias negativas.
- 4- No tengo personas significativas, sí en el caso de albañil, trabajábamos los dos parejos, me sentía bien con el viejo ese.
- 5- Porque no había más trabajo; cuando me quedé sin trabajo estaba en Neuquén, empecé a robar, a andar en la calle. Mi mamá falleció en el año dos mil, yo vine a Bahía Blanca y me despidieron, empecé a ser irresponsable, faltaba, empecé a fumar marihuana.
- 6- No me sentí discriminado.
- 7- Sí me sentí unido, cuando me despidieron en la última empresa; trabajando la fibra de vidrio había buen clima de trabajo, éramos buenos compañeros de trabajo, sentía pertenencia, opinaban todos y hablaban un poco.
- 8- Rectos sí, como cualquier empleado me trataban, yo sabía trabajar bien y me lo reconocían.
- 9- Mi mamá decía que había que trabajar o estudiar, si no me gustaba estudiar tenía que trabajar. Yo no contaba si tenía dificultades, a ella le gustaba que trabaje.
- 10- Mi madre me impulsaba a trabajar, ella era empleada doméstica. Mi papá tenía depresión, se dio un tiro en la cabeza.

- 11- Para mi familia y la gente de mi barrio era valorizado trabajar. Para mí es valioso trabajar, te sentís como autónomo, con tu trabajo comés, te vestís.
- 12- No.
- 13- El sueldo cuando trabajé en la fábrica de vidrio era bueno, por quincena.
- 14- No.
- 15- Para poder mantenerme en la calle y salir adelante un poco; no quiero seguir por izquierda.

Inicio de la actividad laboral:

Segunda entrevista 01 de Octubre de 2013.

- 1- Yo para ir un rato a la calle, tanto para trabajar no voy. Llevo trece días incluido en el programa, me siento cómodo, estoy bien con todos.
- 2- Los compañeros de trabajo tienen compañerismo para trabajar y eso. Incomodidades no, el trabajo no es de hacer fuerza. Seleccioneo bolsas o manejo máquinas para cortar bolsas.
- 3- Poder trabajar me ayuda a comprar mis cosas, mantenerme yo y mantener a mi familia. Considero que el lugar de trabajo me permitiría trabajar en otros lugares, aunque me ayudaría continuar en este trabajo. Me gusta este trabajo que hago.
- 4- No hay personas significativas, ni positivas ni negativas. Un compañero me dijo de ir a comprar un vino y una gaseosa. El chabón se quiere quedar trabajando en la empresa, me quiso probar.
- 5- Es diferente el trabajo que se hace habitualmente en la cárcel, acá no hacen nada de esto que hago en la empresa, no esta empresa.
- 6- La paga son dos mil pesos, No se parece a otros trabajos desarrollados en la carcel.
- 7- Es diferente a otros trabajos que brinda la institución, nada que ver.
- 8- Mi familia, contentos; me dicen que siga trabajando cuando salga de acá. Me llaman por teléfono, los fines de semana me acompañan al colectivo o me vienen a buscar acá.
- 9- Con todos tengo el mismo trato, todas cosas de trabajo, no jodo con ninguno.
- 10- Siento que no es un trabajo insalubre y me permite tener la mente ocupada, haciendo algo.
- 11- Sí, me ubica en un mejor lugar social.

- 12- Sí, que se yo, sirve para aprender nuevas cosas.
- 13- Sí aprendo.
- 14- Sí, el grupo me enseña y me dan una mano en todo y yo a ellos. Con el otro tengo que falsear, aparte yo no voy a hacer ninguna macana. Sí hay una banda de malas caras.
- 15- Si me aumentan el sueldo me permite establecer metas.
- 16- Me permite ser yo, me deja manejar todas las máquinas, la mayoría.
- 17- Me ocupa y me saca de acá adentro (la cárcel) y me canso y tengo un desgaste físico, antes no hacía nada de nada, me costaba dormir, yo dormía todo el día.
- 18- El sueldo no es bueno, yo creo que tendría que ser cinco mil pesos por mes, lo que cobran los demás que no están presos, pero me sirve igual.

Tercera entrevista 28 de noviembre de 2013.

Ha obtenido la libertad.

- 1- Me siento bien, me ayudó a estar en la calle.
- 2- Bien porque es un trabajo que es salubre, y no hacés fuerza.
- 3- Me pagan y me sirve para comer y vestirme, así no salgo a robar.
- 4- Se podría mejorar el tema del pago, igual sirve porque yo salí a la calle.
- 5- Me modificó, me siento mejor porque puedo trabajar. Estoy aprendiendo a manejar máquinas y si manejo todas las máquinas pediría cinco mil pesos y me lo van a dar.
- 6- No me contamina como otros que trabajan con fibra de vidrio y no tengo que hacer grandes esfuerzos físicos como en albañilería.

Nota: vino apurado, muy ansioso, quería regresar al trabajo, tenía miedo que lo echen. Desea progresar en el trabajo. Había faltado el día anterior.



Entrevistado: Interno 4

Edad: 40 años

Delito: Robo con armas (tres causas) y Abuso de armas, Privación ilegal de la libertad, Portación de arma de guerra. Se encuentra detenido desde hace cinco años y tres meses, afrontando condenas de cuatro años y de siete años y diez meses. Ha trabajado en la biblioteca de la escuela. Goza de salidas transitorias mensuales a Buenos Aires.

Contrato de seis meses en El Matrero.

Primera entrevista 07 de marzo de 2013.-

- 1- Cuando era chico, trece o catorce años, uno hace changas. Trabajaba con un tío mío, materno, cargábamos verdura en el mercado central. Mi tío y yo éramos los que repartíamos, me pagaba el hombre, dueño del reparto. Yo había terminado el primario, estudiaba el secundario y trabajaba. Terminé el secundario en un nocturno para adultos. Estuve unos seis meses, era poco el trabajo, no era todos los días, el del reparto se fue a Corrientes, él era de allí. En esta causa trabajé en la biblioteca en la secundaria, de la escuela, cuatro años. Para comenzar me dieron un lugar un compañero que tenía acá, uno se iba en libertad, los dos internos dijeron que si ellos daban su voto y hablaban por vos, conversaban con Falcone.
- 2- Empecé a trabajar, me sentía bien porque a pesar de estar preso, estar en un penal, era todo bastante humano, cosas que en otra unidad no lo fueron, sentías esa diferencia. El servicio, la jefatura y los jefes de la escuela penitenciaria me ofrecieron boletos para mi familia. Ingresé a la unidad cuatro, éramos dos internos y la señora bibliotecaria percibía el peculio que te dan en las unidades a todos los trabajadores.
- 3- En otra causa trabajé en sastrería en otra unidad, de Ezeiza. Primero aprendí, hice un curso y después empecé a trabajar. Dependía mucho de la política penitenciaria, tenía repercusión social y al principio sentía la discriminación de ellos (los otros internos). Los internos no ven bien que vos aprendes un oficio o que querés plata para tu familia, y yo hacía ropa para la policía. Los peculios eran muy bien pagos, son los peculios de Nación, cárcel federal, es diferente. Estuve dos años, me trasladaron y me trajeron a provincia, fui a la unidad nueve. En veinte días cinco muertos, la clausuró Derechos Humanos con la fiscalía
- 4- El sistema de trabajo en la cárcel federal, había un encargado penitenciario, se preocupaba porque estemos bien, él se preocupaba y nos dedicaba tiempo a nosotros,

- buscaba colaborar con necesidades, como facilitar una visita o comprarte cosas con tu peculio, era muy recto, te traía la boleta de lo que te compraba.
- 5- No refiere haber experimentado la perdida laboral.
- 6- Contenida en la pregunta 3
- 7- Tomábamos té con la señora encargada de la biblioteca, aparte los internos respetuosos, te van conociendo, es una devolución de mi trato: si tratás bien con respeto recibís eso por lo general.
- 8- El sistema de trabajo en la cárcel federal, había un encargado penitenciario, se preocupaba porque estemos bien, él se preocupaba y nos dedicaba tiempo a nosotros, buscaba colaborar con necesidades, como facilitar una visita o comprarte cosas con tu peculio, era muy recto, te traía la boleta de lo que te compraba.
- 9- Siempre me han dicho mi padre y mi madre, yo los escuchaba pero tomaba decisiones. Mi papá se jubiló, chófer de colectivo de corta distancia. Ella era ama de casa. En su tiempo trabajó. Es una familia de lo más normal.
- 10-contenida en la pregunta 9
- 11-Contenida en la pregunta 9. El trabajo era valorizado, el trabajo para mí era importante, aprendía algo nuevo, aparte era necesario. Al tener familia necesitaba ganar dinero, yo ayudaba a mi familia. Hay un fondo de condenados, el juez te autoriza y tu familia lo retira; hay una parte del peculio que podés gastar, yo ganaba quinientos pesos. Mi abuelo siempre quiso que trabaje con él. Él siempre me dijo esto va a ser para vos, por el taller de chapa y pintura, ahora trabaja un tío mío. Mis abuelos que quiero mucho son mis abuelos maternos.
- Al salir a la calle yo tenía berretines, yo salía a la calle y era nada para mí, mi vida no corría riesgos, salía derecho a robar, no medía las consecuencias, había perdido el miedo. Cuando uno pierde el miedo...
- 12-Ya uno cuando lleva un tiempo de estar detenido de una causa, salir y volver a entrar uno toma una decisión, un cambio de vida. Deseas un cambio de vida, yo nunca trabajé en la calle formalmente con horario, yo siempre salía peor de la cárcel y no trabajaba, vamos a robar.
- 13- Con la remuneración de provincia lo económico era muy poco, lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. A mí nunca me faltó nada, fueron muy humanos en la escuela: la gente, los profesores, ellos me preguntaban y aprendí a encuadernar. Hice un curso que era para trabajar en la biblioteca

y los profesores me traían trabajos de la calle, eso me daba dinero. Con el tema de la encuadernación trabajé mucho para la calle.

14-Me saqué fotos en el trabajo, haciendo encuadernación, la bibliotecaria también trajo en préstamos las herramientas para encuadernar, me pusieron para enseñar. Estuve un año haciendo eso. Hay dos en encuadernación, al costado de talleres, hay otro en la biblioteca de la escuela. Yo le enseñaba al que tenía ganas de aprender. Hay algunos que van a ver lo que pueden rastrear.

15-Los motivos por lo que me quise incluir en el programa laboral fueron para ocupar mi tiempo y salir del pabellón. Lo hacés por salir del pabellón, no estar encerrado, buscás un trabajo para salir del pabellón. Tuve la suerte de poder, con Sandra Vitale, tener un cambio de vida. Tengo compañeros que tienen cincuenta y dos años y caen de nuevo.

#### Segunda entrevista 11 de junio de 2013

- 1- Lo que me llama la atención es el buen trato, no sé si todos están al tanto de que uno está en este lugar. La no discriminación. Puede ser el bahiense, conozco sólo a los que están de este lado, al legal no lo conozco. El buen trato tanto de la empleadora como del grupo de trabajo.
- 2- Incomodidad por el momento no, yo me sentía porque salía de acá, por ahí me sentía un poco incómodo los primeros días. Le genera un buen trato, lo humano, son cordiales y respetuosos. El respeto ante todo de las dos partes.
- 3- Esto es una decisión que no pude tomar años atrás, esto significa que me hizo decidir ahora, por el contrario no todo es salir a la calle y robar. Trabajando también se puede, mucho o poco. Es un paso importante en mi vida. Anoche hablé con mis padres, mis hijos están chochos, mis padres están muy contentos. Ellos se habían dado por vencidos. Es el cambio definitivo, es el sí ése, es el efecto no andar dudando y viendo. Hablo con empresaria 1 del Matrero, con el trabajo me cambiaron las horas y el tipo de contrato. Comienzo el lunes tres con el contrato por seis meses; diciembre se cumple el contrato. Empresaria 1 me dijo tenés un mes para aprender, ahora estoy en embalaje y remachando. Estoy pasado de la condicional, tengo las transitorias de seis meses. Yo en total quedé con dieciocho años, unificando tres causas más y soy reincidente.
- 4- Hay un hombre mayor y una señora mayor que están, y la dueña. Ellos son muy comunicativos, me dicen que les pregunte, te miran para ver si necesitas ayuda, si

- necesitas algo. Tenemos charlas de la familia y en el descanso no me preguntan nada de acá (la cárcel), no me gusta hablar de esto.
- 5- Los penales siempre fue encierro, en la calle no; ahora lo hago con gusto, acá (la cárcel), lo hacía por obligación o por un beneficio, acá te pagan veinte pesos por mes, allá novecientos por mes. Me ayuda ese dinero para el pasaje de colectivo.
  - 6- Tratás con gente y estás libre, no estás limitado.
  - 7- Sí.
  - 8- Contentos mi familia, tengo un amigo de Buenos Aires y lo llamé, se puso contento y los muchachos del pabellón. Todos los días mensajes, esperan compartir el sábado, para compartir el día del padre, es el domingo.
  - 9- Muy buena en este momento con mis compañeros, yo trato de responder sin vueltas, no soy mal educado. No soy atrevido, ahí hay mujeres, los chicos son un poco boca sueltas. Con Sandra la relación por el momento es buena, es atenta y amable. Mala persona no es, me habla, me tranquiliza.
  - 10- Yo creo que con el paso de los días voy conociendo lo que tenía adentro y no salía tanto. Puedo trabajar, sirvo para trabajar y no solamente para robar. Te da confianza y seguridad en vos. Los trabajos los traté de hacer lo mejor posible, pero estaba preso. Me doy cuenta hoy que puedo. Me ayudan a reírme. Me desperté ayer a la mañana, se me quemó la radio; me fui a trabajar y me olvidé de la radio, te hacen cambiar el humor. Después me olvido, me pongo a pensar en el trabajo. Anoche me desperté, no tenía música y fue igual. Hacen chistes, por más que yo sea serio me río.
  - 11- Pertener a la sociedad, antes andaba mezclado y uno sabía que andaba robando, antes andaba a destiempo de la sociedad, ahora ando en los horarios de trabajo. El andar en el micro de línea para ir al trabajo, yo antes salía a los dos meses tenía auto y camioneta, todo. Es triste por lo que queda atrás cuando uno cae preso.
  - 12- Considero que sí me permite desarrollar aptitudes, acá hacía gimnasia, estaba apto para pelear. Te hace sentir bien, que sos útil. La gimnasia allá la uso para levantar cajas. Yo lo hago para ayudar a un par. Viene una piba que no puede manejar la caja o bajarlas. Es un acto de caballerosidad, y siempre fui caballero.
  - 13- Incrementa nuevo conocimiento, por ejemplo las máquinas con láser. El hombre maneja esa máquina, corta mucho. Yo observo y me llama la atención y espero aprenderlo. Me va a capacitar Sandra, por ahora no, tuvo poco tiempo Sandra, el negocio se está expandiendo.

- 14- En un momento del día me hace bien compartir. La primer semana me trataban bien, son cordiales, es un buen núcleo de trabajo.
- 15- Tengo un desafío a mí mismo. yo quisiera aprender el trabajo de esa máquina. Por el momento es el trabajo de las artesanías, remachado y armado de todo tipo de artesanías.
- 16- Hago el trabajo tomándome mi tiempo, yo tengo mi ritmo, no soy como una persona que hace tres años que está ahí. Trato de hacerlo bien y el tiempo es importante.
- 17- El trabajo me hace ordenar el tiempo, mi mente y mi vida; me levanto, me higienizo, tomo mate; a veces hago deporte hasta siete y media, me cambio, diez y media salgo al trabajo. Regreso diecisiete treinta al pabellón, antes estaba ocho o diez horas en una celda.
- 18- Estoy conforme de la remuneración que recibo, me da la posibilidad de solventar gastos, es una oportunidad; y hay tres temas importantes: mi familia la causa y yo. Esto es una oportunidad que me dio Sandra y el juez.

Tercera entrevista 14 de marzo de 2014

- 1- El diez de enero vence el contrato y actualmente todavía no lo reanudó. Converso el tema con el responsable institucional y la lic en trabajo social, les pedí que lo manejen por fax. La secretaria del juez de ejecución dos de La Plata, converso todas las semanas con ella. Hice un escrito, continúo con las salidas laborales, me pone mal el tema laboral, se choca frente a la burocracia y que ineptitud. Leo bien ensayo sobre la ceguera y la otra historia sobre los seres vivientes.
- 2- Más allá de que uno reflexiona, el programa es un empujoncito más, es un incentivo para seguir, no es nada malo. Aprendí algo nuevo en cuanto al trabajo, le da valor al dueño, tenés que administrar el dinero; a mí me da aliento mi familia y mis hijos, no con más plata pero sí con más ganas. Tengo una nena de diez años y me pregunta, yo antes mentía cuando no trabajaba, ahora noto una unión en la familia, no hay el trato de antes que andaba con plata, con poco también se puede. Es lindo estar en familia y volvés acá (a la cárcel) y le das para adelante.
- 3- Llegaba allá, contaba de Buenos Aires a mis compañeros de trabajo, son todas mujeres: la que limpia, la dueña, ellas me toman como el hombre de la casa. Ahí manejan plata todo el tiempo, manejo de caja. Los que están al asecho puede ser un proveedor, alguien que pasa todos los días, uno de los que trabaja en expreso. Puede venir de muchos lados. Mis compañeros me dicen que me extrañan, estoy esperando

que el juez ponga el gancho. Hubiera podido prevenir los contratos para que no se venzan o renovarlo automáticamente, mandarlo un mes antes.

- 4- Se dieron cuenta cuando estaba vencido, no ven reparación desde el programa, yo pongo la cara con el jefe de penal para pedir línea. Si hubiera uno que está en el programa pero no está definido.

Nota: se muestra preocupado por esta situación.

Entrevistado: Interno 5

Edad: 28 años

Delito: Robo calificado penado a siete años de prisión, condena previa por un Robo simple, tres años de prisión.

Contrato de nueve meses en el Parque Industrial.

Primera entrevista 28 de marzo de 2013.-

- 1- Dejé la primaria, tenía quince años y me puse a vender diarios, de canillita. La verdad que fue me ganaba mis moneditas y para comprarme las cosas que yo quería. Éramos once hermanos para comprar zapatillas, imagínate, y después empecé de albañil, mecánico, a través de conocidos del barrio. También como ayudante de electricista del automotor.
- 2- Cuando estuve haciendo electricidad del automotor, era la tarea en sí, era interesante, los cables y descifrar. Me enseñaba el dueño, era buen empleador, me conocía de chiquito, era un vecino que le sacábamos las naranjas y me llevó a trabajar para que no le saque más naranjas.
- 3- De albañil hacía pisos y no me gustaba, no tiene otra cosa y tenía que hacerlo igual. No tenía mucha opción.
- 4- Mi papá, él era sereno de los buques, era auxiliar de la prefectura, yo lo acompañaba, tenía doce o trece años, hasta más grande, nos quedábamos tomando mate en la escalera del barco, controlaba los que subían y bajaban. Me fue ayudando a ser un poco más responsable.
- 5- Siempre los dejaba yo los trabajos, antes que me echen, lo dejaba yo. Me veían que trabajaba, que era laburante. Estaba viajando en el tiempo.
- 6- Sí sentí discriminación, por parte del hermano del dueño del taller mecánico. Me trataba mal, era muy exigente.
- 7- Cuando estuve antes de estar en la cárcel, estuve dos años y cuatro meses, normalmente éramos siete, en total éramos doce, hacíamos mantenimiento en Polisur. Me llevaba bien con todos, nos reuníamos en el salón del sindicato: cada dos fines de

semana nos juntábamos a comer. Cuando caí acá estaba a dos meses de quedar efectivo.

- 8- Sí, por lo general sí, lo que me decían yo lo acataba, ellos eran rectos. Buena gente, trataban como corresponde, la empresa que estuve antes de caer en cana también, y me ofreció trabajo para cuando salga.
- 9- Ellos me decían que tenía que trabajar, éramos once hermanos, no quería ser una carga más, quería tener mis cosas. Consejos, yo consultaba con ellos, me aconsejaban. Sí, ellos me apoyaban, me preguntaban cómo te fue, qué hiciste, cómo fue tu día.
- 10- Mi padre.
- 11- Para todos era algo valorizado y lo que uno conseguía trabajando. Para mí trabajar era una actividad valorizada, no sé qué hago acá.
- 12- Siempre me aconsejaban bien, trabajando se podían conseguir cosas. Yo por ahí no escuché. Yo estoy acá por desobedecer eso, robé un supermercado chino, me la pintaron muy fácil y supuestamente había mucha plata.
- 13- Yo cobraba bien, había llegado a un buen arreglo, me pagaban lo legal reglamentado. Yo tenía todos los cursos, manejaba el auto-elevador, la camioneta, el sampi, dirigía las grúas; entonces pagaban convenio colectivo más un plus.
- 14- Mi viejo me dejó buen reflejo del trabajo, él a veces se pasaba dieciocho horas trabajando.
- 15- Para sentirme bien y ocupar mi tiempo, para ayudar a mi familia, mi señora nunca había trabajado. Tengo dos hijos. El tema fundamental es la familia. Doce años hace, siete de casados y cinco en concubinato. Actualmente trabaja, ella sostiene la casa.

Segunda entrevista 11 de noviembre de 2013

- 1- Me sentí bien, cómodo en la empresa. Yo ese trabajo ya lo había hecho, yo ya había estado tres años, ya conocía a los dueños. Está mi hermano trabajando ahí. Se meten las esquirlas de las soldaduras, te queman un poco, por más que uses protección.
- 2- Agrado fue empezar a soldar de vuelta, amolar, eso que me gustaba a mí, yo hice un curso en petroquímica.
- 3- Una satisfacción, cobro un sueldo y ayudo a mi familia, bien bien.
- 4- La mayoría son buenos compañeros, yo caí en un lugar que son buenos compañeros.
- 5- No, no hay este tipo de trabajo en la cárcel.

- 6- Yo trabajé en la misma empresa tres años y la actividad la desarrollé como siete años.
- 7- Sí, no es lo mismo estar acá adentro en la cárcel o en la calle; ganás treinta pesos por mes a tres mil por mes
- 8- Contentos y alegres, felices y apoyándome. En lo moral, me dan ánimo.
- 9- Relación con mis compañeros? Muy buena, compartimos la comida y el mate. No he tenido problemas con nadie, y con los jefes bien. Cuando los veo me preguntan cómo ando, cómo llevo la situación. Ellos dicen que soy muy laborador.
- 10- Me siento bien físicamente, antes tenía un nudo en el estómago, tenía acidez, ya no tomo ranitidina, eran nervios. Por ahí jodemos con los compañeros, un chiste de por medio.
- 11- Imaginate que sí, levantarse e ir a trabajar es otra cosa, otra responsabilidad.
- 12- Considero que es un espacio en el cual despliego mi aptitud.
- 13- Sí estoy aprendiendo a armar estructura, antes no lo había hecho, hacemos estructuras para Cargill y Profertil. El encargado del taller te enseña.
- 14- Me llevo bien, si me da sostén.
- 15- Tengo tareas asignadas, o viene el jefe del taller y te da las tareas.
- 16- Siempre igual, me permite ser como soy yo.
- 17- Tengo que levantarme tempranito, me tomo el cole o me llevo la bici. Voy en bicicleta al trabajo, a las siete y media y llego a la cárcel, me doy un baño, veo tele y me acuesto.
- 18- Está bien dentro de todo, pensar que estoy acá no es tan lindo. Tengo un contrato de nueve meses, renovable. En febrero estoy para la libertad o primeros días de marzo.

Tercera entrevista 17 de febrero de 2014.

En el mes de marzo estoy para un beneficio, la libertad asistida. En realidad me habían bajado cuarenta días, pero el fiscal apeló y me quedé con treinta días de rebaja de la condena. Por estudio y trabajo, estoy esperando un nuevo cómputo de sentencia. Vence el contrato en el mes de julio; HUSAL SA. Tengo la idea de irme con mi hermano como camionero, él es propietario de dos camiones, uno con grúa y otro para enganchar un acoplado para viajar a Comodoro y a Buenos Aires. La otra propuesta es con la empresa que estaba antes de caer acá preso ACI, mantenimiento en Polisur. Conversé con ellos, me dijo que algo podían darme.



Yo deseo irme, porque hay muchos personajes chupamedias y prefiero otro trabajo. Problemas no tuve pero no es lo que deseo, prefiero estar más tranquilo, por eso busco otra cosa. No es malo el ambiente. Tenemos quince minutos a la mañana y quince a la tarde para tomar mates. Hay compañeros que se quedan trabajando y si vas y tomas mate quedas mal vos. El sólo hecho de salir de acá es algo bueno, estar en la calle trabajando. Aprendí a soldar en máquina, que no había soldado. También a fabricar estructuras, que no había fabricado, que queden derechas las cosas.

Estoy bien con mi familia, los veo el sábado hasta el domingo a la tarde. Tenemos en la casa de artículos un bicharraco, es insoportable, te hace la guerra, molesta, hace ruido, te toma el agua fría, te saca los churrascos.

No estoy conforme con el salario, lo positivo es trabajar y ayudar un poco a mi familia, comprar los útiles a los chicos para que estudien.

Cuarta entrevista 11 de marzo de 2014

Entrevista final del programa

- 1- Me sentía bien, ya el sólo hecho de salir de acá, está bárbaro que esté ese programa, ayuda a las personas que realmente quieren hacer las cosas bien.
- 2- Positivo es los fines de mes, las quincenas, acá te manejas con el peculio que son treinta pesos por mes, en cambio en el programa cobrás un sueldo mejor.
- 3- Dejé el trabajo para pasar a trabajar con mi hermano como chofer en el camión pero tuve que realizar varios trámites, sacar el carnet, que con antecedentes no es fácil.
- 4- Ajustar temas de las salidas desde la institución, para no obstaculizar la llegada al trabajo. No me dejaban salir a las cinco y media y me dejaban salir a las seis y media, yo entraba a las ocho y tenía que ir hasta White, perdía una hora de trabajo.
- 5- Yo sigo siempre igual, aprendí cosas que creía que eran fáciles pero no lo eran, al tener que hacerlo medio que se complica. Yo ya había trabajado en ese lugar cuando estaba en la calle.
- 6- No siento que mi representación del trabajo haya cambiado, sí me hizo valorizar el trabajo, dado que era la forma de salir de la institución y ganar dinero y ayudar a mi familia.

Entrevista seis meses después 03 de octubre de 2014

- 1- Estoy trabajando más de la cuenta, de siete a diecinueve, los sábados hasta las diecisiete horas. Cambié de trabajo, hace dos meses estoy en una empresa: UTA, unión de dos empresas.
- 2- Lo conseguí por intermedio de un amigo. Estamos haciendo montaje con una grúa que movemos estructuras de hormigón y hierro. No tenía experiencia específica, no son cosas complicadas. Hace frío a la mañana, estamos en el muelle, trabajo al aire libre; el viento, el calor, el frío, te quema. Al principio me tenían a las chapas, después el hombre éste, el capataz, vio que trabajábamos. Tengo dos compañeros que estaban trabajando conmigo. Es una empresa internacional, una francesa Soletanche Bachy y Lavigne. –busca un papel y me lo enseña, el recibo de sueldo y me señala el sueldo mayor-.
- 3- El domingo se me hace corto para descansar, no tengo mucho contacto con nadie por la cantidad de horas y días de trabajo. El domingo se lo dedico a mi familia. Estaba por quedar efectivo en Polisur y caí preso, faltaban dos meses para estar privado de la libertad, acá buscaba tener la mente entretenida, para no meterme en cosas que no son buenas. Ahora tengo contrato por la obra, supuestamente un año, hay que ver cuánto dura la obra: el clima, la marea; reservas de agua para llevar las cosas al catamarán, andamios para armar pilotes de veinte pulgadas.
- 4- Tengo posibilidades de seguir en una obra en Cerri, en la termoeléctrica. –muestra una fotografía de él y su trabajo, muestra un video de su trabajo, una foto del capataz con casco, chaleco, antiparras. Recibe capacitación-

Referente institucional

Integrante del grupo que coordina el dispositivo de trabajo del Servicio Penitenciario

Aspectos generales

1. Es más fácil incorporar a un interno que tiene internalizada la cultura del trabajo debido a que puede y le es más fácil adquirir un compromiso. Aquellos que son incorporados al programa y no cuentan con cultura del trabajo les cuesta sostener. Hay reclamos de las empresas, faltan injustificadamente, al inicio se hacía una charla con el equipo, con Cristian y conmigo: nos conocíamos del penal. Si tenían una duda se le aclaraba en la charla, se presentaba el encuadre y se les daba la responsabilidad de continuidad para sostener el programa. Se notaba cuando había contención de la familia. Para la gente de Bahía Blanca era mejor, en tanto podía continuar en ese

trabajo o llegar a adquirir uno nuevo. Los de afuera aspiraban a tener otros beneficios liberatorios, sería una conducta utilitaria. El tema de la movilidad de los internos de la unidad a la empresa, se recurrió al Consejo Deliberante y obtuvieron las tarjetas para ir en colectivo.

2. Se proponen aquellos internos que se encontraban a término de obtener el beneficio de salidas transitorias o gozaban de ellos, y gestionar ante el juzgado la solicitud del beneficio de salidas laborales. Se entrevistaba al interno y al empleador y después un seguimiento de llamadas telefónicas y visitas a la empresa donde desarrollaban la actividad laboral.
3. Compromiso de las autoridades, Director y subdirectores, que hace un tiempo no se involucran debido a gestiones cortas. Otros vienen con ideas sólo de tipo de seguridad, dejando de lado o quitándole peso al tratamiento.

#### Sobre los beneficiarios del Programa

##### 1) Interno 4

-Presentó un recorrido laboral excelente, teníamos la idea de que recuperaría la libertad con este trabajo, el trabajo en El Matrero.

-No refirió incomodidad ni dificultad, se sintió integrado y el trabajo lo hacía motivado, no hubo quejas de la empleadora y confiaron en él.

-No.

-Sí se sentía integrado y realizó lazos con sus pares.

-Correcto, respetuoso, agradecido con el programa. Por lo menos así lo expresaba a Cristian y a mí, era un interno que vive en un pabellón común. Percibo que se generaron buenas condiciones laborales para el interno.

-Creo que sí en lo económico pero no por el valor del trabajo en sí.

-Penosa no.

-Había confianza, lo dejaban a cargo de tareas que necesitaban supervisión y al él no lo supervisaban.

-Sí, mejoró su actitud y motivación debido al pabellón en donde él estaba. Él sentía que tenía obligación de traerles mercadería y él lo hacía. Sí había humor y distensión, ése era un objetivo de él, quería sacarse la tumba.

-No sé.

-Sí, las salidas todos los días en sí lo motivaban, y el dinero.

-Sí facilitaba el desarrollo de aptitudes del interno. Se manejaba con máquinas que no usaba antes, pc, máquina de cortar fibro-fácil.

-Sí.

-Entiendo que sí, le brindaba sostén emocional.

-Sí tenía un puesto definido.

-Sí, permitía ser auténtico y él lo podía hacer.

-Sí, le permitía ordenar su devenir vital e institucional.

-Media baja, beca de capacitación.

## 2) Interno 1

Actuación sumarial por Robo in itinere

-Ineficiente, sin éxito. Un tiempo rendía bien, después llegaba tarde, no estaba comprometido.

-Sí trabajaban más de la cuenta, refería él, él quería una mayor remuneración, decía que era poco en relación a lo que hacía.

-No.

-No, sí tenía grupo de pertenencia, era en el pabellón.

-Desinteresado.

-No, ni para él ni para el grupo familiar. Tenía al padre y dos hermanos presos.

-Sí.

-No tenía vínculos de confianza, hacía poco que estaba, lo estaban conociendo.

-Sí, era un trabajo que no requería esfuerzo físico, era tranquilo, no requería supervisión continua.

-No genera demasiado status social.

-No.

-Sí.

-Sí.

-Él se sentía más pillo que el otro.

-Sí.

-Sí, se organizaban ellos, con autonomía.

-Sí.

-Beca de capacitación laboral, eso él lo manifestaba, que su trabajo no requería esfuerzo.

## 3) Interno 3

-El recorrido general fue ineficiente y sin éxito debido a cuestiones propias de personalidad y del entorno familiar. Él tenía problemas, no se sentía seguro en la calle. La ex mujer tenía una pareja que era policía. Él decidió no continuar en el programa.

-En el trabajo no pasaba nada malo.

-No.

-Era un tipo distante, no se relacionaba.

-Sí, él nos pidió el trabajo y se le brindó.

-No para él ni para el entorno. No le gusta trabajar más allá del dinero.

-Sí es una opción penosa, lo pidió para salir.

-No hubo problemas, no era conflictivo, ni con pares ni jefe.

-Sí, el espacio sí, hacía reciclado de polietileno, fue corto el tiempo que estuvo.

-Es un trabajo sin demasiado status social, a él no le interesaba progresar.

-No, sólo lo motivaba salir a la calle.

-Sí.

-Sí.

-No.

-Sí, pero generales las metas; hubo otros que quedaban a cargo cuando se ganaban la confianza.

-Sí, pero él no lo hizo.

-Sí, él cumplía los horarios, él tenía compromiso con nosotros.

#### 4) Interno 5

-Muy bueno, motivado, involucrado. Estaba recomendado por nosotros y una persona empleada de la empresa que lo propuso para ese puesto. Creo que era el hermano.

-No recuerdo situaciones de incomodidad.

-No, en absoluto.

-Considero que tuvo buena integración social. Sus pares no lo estigmatizaban con su condición de detenido. Lo he visto en el trato, en las relaciones laborales, yo iba a la empresa de White, HUSAL.

-Correcto, disciplinado, educado, con cultura del trabajo adquirida antes de su ingreso al programa.

-Sí, se preocuparon por sus condiciones, no tenía beca, tenía sueldo y le hicieron preocupacional.

-Sí considero que su grupo familiar trabajaba y valorizaba el trabajo, creo que tenían un buen pasar económico.

-No.

-Sí, era muy buena.

-Sí considero que fue saludable para él, le dio la posibilidad de mejorar aptitudes laborales.

-Sí, es una empresa reconocida, trabajan para DOW, Polisor.

-Se sentía que le gustaba hacer.

-Sí.

-Sí.

-Sí, el hecho de relacionarse con personas ajenas al entorno carcelario.

-Sí estaba definido lo que él debía hacer.

-No es muy rígido, no tiene supervisión constante, le daban autonomía, él conocía el oficio.

-Sí, le organizaba, él ya tenía organización del tiempo, él trabajaba como artículo cien. No faltaba al trabajo.

-Media alta.

##### 5) Interno 2

-Comenzó motivado y se vino abajo, no pudo sostenerlo.

-Lo único que manifestaba era que la remuneración era baja.

-No.

-No.

-Un pibe reservado, lo sacamos para hacerle un favor a su padrastro que es suboficial del spb.

-No, no, para ninguno.

-Sí, lo sufren o padecen.

-No había confianza, fue poco tiempo.

-Sí.

-No, dependen del entorno. No.

-Sí.

-Sí.

-No se relacionaba con sus pares, se manejaba solo. El regresaba solo del trabajo, había otros internos en esa empresa y venía solo. Esperaba que el resto salga.

-No, no daba un rol específico, ni sector definido.

-Sí daba autonomía y la impronta personal.

-Sí, horarios definidos.

-Baja o media baja, era una beca de capacitación. Todos tenían un convenio aprobado por el juez, especificando horarios y conductas.

Entrevista a Empresaria 1

Empleadora del interno 4

- 1- Pachorriento, ritmo del penal y difícil que incorpore un ritmo laboral. Es una actividad flexible. El me costó muchísimo que tomara un poco de ritmo. Sí tenía buena predisposición, era muy solidario con sus compañeros, conmigo, tenía mucha disposición. Lo aguanté porque era solidario, respetuoso, los chicos que trabajan acá adentro en el pabellón ocho ya tienen el ritmo, yo lo que trato de hacer es ser honesta, ellos tienen muchos problemas en la calle que no saben solucionar.
- 2- Sus pares cuando él se fugó lo extrañaban.
- 3- Empleadora “Todo fue adecuado, no hubo discriminación, ni problemas de integración”.
- 4- Sí tuvo muy buena integración, se festejaban los cumpleaños, si estaba enfermo lo llamaban. Se agendan el cumpleaños, le hacían la torta de cumpleaños y un regalo y están atentos a qué cosas se puede ayudar. Mercedes es la capataz del taller.
- 5- Estuvo bastante tiempo, fue cambiando, fue agarrando el ritmo, empezó a tomar las tareas, aprendió las tareas. Seis meses tardó, y había cosas que las hacía él. Lo más difícil es la tentación de la plata fácil. Ellos saben que vendiendo drogas hacen ocho mil por semana, ese ambiente, de todos los que tuve les ha prendido la semilla y cambiaron su vida.
- 6- Convenio en el plan Incluirte, es un empleado más, aguinaldo, vacaciones, presentismo, no pago aportes ni obra social. Acá adentro vos sos la que le das una mano, afuera sos una hija de puta.
- 7- En este caso te diría que tengo mis serias dudas, era muy extremo con el tema de su familia. Siempre tuve dudas. Yo creo que la salida laboral la buscó para restablecer su circuito de tráfico de drogas, yo creo que lo hizo premeditadamente.
- 8- Para ellos suele ser muy valioso, alguno busca trabajar con otros objetivos pero para la mayoría es muy importante el trabajo. En este caso particular no lo creo.
- 9- No, en el caso particular de mi taller era muy tranquilo.
- 10- Muy buena relación con los pares y con la jefa.

- 11- Sí, es un contexto flexible, donde hay buen clima laboral, se les respetan los tiempos. Me pedían adelantos, tengo detalles con ellos.
- 12- Ven tema negocio ilícito y la motivación de estar en otro entorno, dignificarse.
- 13- “Para ellos suele ser muy valioso”, respondiendo en términos generales y no desde el caso particular de este interno.
- 14- Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad.
- 15- Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje.
- 16- Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional.
- 17- Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente. Sino el grupo se siente mal, que no haga. También metas de aprendizaje, otro interno pudo aprender manejo de Windows, corel draw, es de dibujo. Y ese interno está como encargado en una estación de servicio.
- 18- Si cada trabajador tienes su forma y su ritmo, aunque se busca que haya cierta homogeneidad en el desempeño.
- 19- Sí permite, da y respeta tiempos personales. Sí permite la estructuración del tiempo, los mismos compañeros estructuran el tiempo. El ritmo del grupo se capta y él captaba el ritmo. Les explico cómo trabajar y cuándo es necesario trabajar a velocidad y en forma especializada, la voz de mando. Programo la organización del trabajo y otras veces hacen el mismo trabajo, necesito vender mil mates y me los pasan a buscar, vamos a controlar entre todos, se animan y motivan. El interno 4 participaba de esto y le costaba.
- 20- Hoy el plan Incluirte les da más de lo que se merecen, los que trabajan en la cárcel los sábados, domingos y feriados cobran el doble.
- 21- El convenio en el plan Incluirte, no pago aportes, ni obra social. Acá adentro vos sos la que le das una mano, afuera sos una hija de puta. Señala también aspectos al compromiso social frente a este grupo particular, remarcando que para muchos de ellos es una oportunidad importante de dirigir su energía a actividades constructivas en lo personal y lo social.
- 22- Antes de incorporar a un interno que no ha trabajado con su empleador en la unidad cuatro, que tenga un período de adaptación y capacitación para que al momento del contrato formal tenga mayores competencias y que no pierda el



trabajo por esa debilidad. Debería haber un régimen laboral en el sector talleres, no que quede en manos de la voluntad del interno, que haya claridad en qué se espera de un empleado en talleres.

## Entrevista a empresario 2

### Empleador del interno 5 en HUSAL Construcciones y Servicios SA

- 1- Estuvo con nosotros antes de delinquir y después tuvo un comportamiento normal con algunas correcciones que le hicimos. El hermano de él es un tipo muy correcto, muy trabajador, lo queríamos ayudar a su hermano y hacer una prueba para tomar un compromiso social. El hermano del interno 5 se hizo cargo de la familia del interno. Fue una forma de no discriminar, dar una oportunidad, sabemos que no los quieren tomar y hay motivos: la reincidencia.
- 2- No hubo.
- 3- No hubo, para todo el mundo era un compañero más. Pedimos siempre los antecedentes.
- 4- No hubo pertenencia ni lazo, él no se daba, no se unía. De la cárcel salía a las siete y tenía que estar a las ocho, se iba a la esquina o venía gente dudosa, las juntas.
- 5- Sería un norteño, y el hermano una polvorita. Manejaba un camión y se iba y regresa, un inquieto y éste un aplastado. Ese es un tipo que va a reincidir, trabajando en una empresa del polo, tenía necesidad de robar? El interno 5 cuando terminó el régimen de salidas transitorias renunció y se fue a trabajar a otra empresa.
- 6- Condiciones laborales normales, en la primera etapa y la segunda cobraba en tiempo y forma, acá gana el cuarenta por ciento más que lo que gana en la unidad. Él fue recto.
- 7- La primera etapa cuando no delinquiró tenía lazo con toda la familia. Este hermano, Armando, es mayor, lo protegía si le faltaba algo, él se ocupaba y se llegaba al abuso.
- 8- No era algo penoso ni para él.
- 9- No era algo penoso ni para él, ni para su grupo de referencia. El hermano lo tenía zumbando. El consumía mucha cerveza antes de la primera etapa.
- 10- Respetuosa, con pares y jefes. No se integraba.
- 11- A nivel técnico y humano mejoraron. Tenemos un programa de RSE, capacitación, incorporamos un discapacitado, epiléptico, Claudio, tres años.

- 12- Era el motivo para salir y hacerse un peso y la familia pensaba que éste era el instrumento para recuperarse.
- 13- Es mi opinión, no escucho gente de afuera. Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas. Tuvimos a otro, todos delinquíen en la familia, un supervisor de planta. Trabaja actualmente con nosotros, hace ocho años.
- 14- Sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano.
- 15- Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos.
- 16- Sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde. Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo.
- 17- Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones.
- 18- Sí, es posible, no hacemos fabricación en serie, todo es a medida.
- 19- Los viernes puede haber emergencias, no es lo habitual, pero puede haber sobretornos.
- 20- Hay una relación directa entre desempeño y remuneración. Hay una parte variable atada a los objetivos.
- 21- Programa de RSE ligado a esta política.
- 22- El convenio está bien, falta que los actores lo difundan más y se utilice como reinserción. Agarramos a un chico, la madre prostituía a la hija, los hermanos en el robo y droga; lo trajo un supervisor, tenía veinticuatro años, estaba solo, la madre presa y había matado a la pareja. El tenía un grupo social de amigos que no estaban en eso.

#### Entrevista a empresario 3

#### Empleador de los internos 1, 2 y 3, en Edilicia Bahía

- 1- Todos acá anduvieron, tenés proactivos y tenés tranquilos. Uno andaba solo, el de Florencio Varela, se mandó un cagadón, andaba muy bien hasta que se mandó el cagadón. Acá trabajaron todos, una vez que están las cosas en marcha ya está, el trabajo lo lleva la máquina. El interno 1 y 2 son de hacer las cosas pero no proactivos. Yo siempre fui de la idea de que cualquiera puede

- caer. Yo me crié en un barrio carenciado, me crié en un colegio salesiano, algunos pagaban la cuota, otros no podían.
- 2- Se integraban bien, cuando vienen de a uno se integra de toque. Cuando vienen de toque varios les cuesta más.
  - 3- No hubo situaciones de discriminación. Para cualquiera es interesante saber qué pasa en la cárcel para los que no están.
  - 4- Eso es en función del tiempo que están, si están más de seis meses sí se integran.
  - 5- El interno 1 y 2 son de hacer las cosas pero no proactivos.
  - 6- Hacer asado, vienen con una estructura armada, baño, hora de almorzar. Todas las condiciones de cualquier empleado.
  - 7- Cuando están fuera de la cárcel. cuando están adentro, querés salir de allá, lo más crítico es cuando están en la casa, le tocan el timbre para salir a robar. Todos valorizan mucho a la mujer como sostén emocional.
  - 8- En término generales el trabajo es valorizado. La mayoría cobran un plan; él, la mujer, la asignación por hijo, más una changuita, puede ser legal o ilegal. Para qué van a trabajar, esa gente está desmotivada. El trabajo te organiza la vida si no tuvieran otras entradas de dinero creo que trabajarían.
  - 9- Yo creo que vienen llevando una vida de joda y otra es llevar una vida organizada. Les falta organización, si me acuesto a las dos de la mañana no pueden levantarse, si a eso le sumás la falopa y el chupi. Ven televisión, Tinelli, hasta la una de la madrugada. Hay desconfianza de cuando el preso queda en libertad, le han cagado la vida a la gente.
  - 10- Es buena con ambos.
  - 11- Se encuentran con un viejo que tiene setenta y dos años, el tema es hacer el sacrificio, no lo quieren hacer. Es un contexto laboral saludable. Acá se vive bien, relajado. Solo cuando todo está en marcha que hay mucho ruido y usan sordinas; corre el mate.
  - 12- Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una moneda.
  - 13- El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas.

- 14- Sí brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral.
- 15- Sí deben aprender muchos procesos de trabajo.
- 16- Ellos no son muy abiertos pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares.
- 17- Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica.
- 18- Un interno hizo algo solo. Les doy autonomía y posibilidad de darles trabajo. Nos basamos en la responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto.
- 19- Sí estructura el tiempo. Ayuda a los que juntan basura, polietileno. Son sus proveedores, descartes de supermercados y de los campos, bolsas.
- 20- Es una posibilidad para ellos y para nosotros. Está enmarcado en el ministerio de trabajo. Es correcto es un buen negocio para ambos.
- 21- Bajar la conflictividad laboral. Tengo que mandar a hacer el preocupacional. No se pagan cargas sociales, es un sistema de capacitación laboral.
- 22- Esto era un convenio del ministerio de la provincia; poder darle de alta como empleado común que tenga ART y bajar las cargas sociales, y tiene un seguro y que esté reconocido por Ministerio de Nación.

#### A.4 CITAS DE ENTREVISTAS

Ver apéndice A.3

| CATEGORIAS<br><br>Kalimo (1988)   | Respuestas entrevistas   |
|---|--|
| 1) Sensación de pertenencia a un sector importante, necesario y valioso de la sociedad. | <p>Sic “es una empresa importante del parque industrial, no toman a cualquiera, menos si estás preso”. sic “Sí, me ubica en un mejor lugar social”</p> <p>Sic “sí, estoy cumpliendo mi función como empleado, por eso mismo es mi responsabilidad de</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>cumplir horarios, a uno lo hace sentir que servís para algo”.</p> <p>Sic “Por eso me gusta aprender de todo”.</p> <p>sic “Creo que es un trabajo como otro, pero cuando te preguntan y contás que trabajás en el parque industrial, la gente lo exalta como un buen trabajo”</p> <p>Sic “El andar en el micro de línea para ir al trabajo, yo antes salía a los dos meses tenía auto”. Refiriéndose a su accionar fuera de la ley.</p> <p>Sic “Imagínate que sí, levantarse e ir a trabajar es otra cosa, otra responsabilidad”. Sic “Me sentía bien, ya el sólo hecho de salir de acá, está bárbaro que esté ese programa, ayuda a las personas que realmente quieren hacer las cosas bien”.</p> |
| <p>2) Oportunidad para desarrollar las propias aptitudes.</p> | <p>sic “es algo más que aprendo”.</p> <p>sic “Aprender cada día un poco más. Considero que me permite desarrollar mis aptitudes”.</p> <p>sic “Sí, que se yo, sirve para aprender nuevas cosas”.</p> <p>sic “Considero que sí me permite desarrollar aptitudes, acá hacía gimnasia, estaba apto para pelear. Te hace sentir bien, que sos útil. La gimnasia allá la uso para levantar cajas”.</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>sic “No siento que mi representación del trabajo haya cambiado, sí me hizo valorizar el trabajo, dado que era la forma de salir de la institución y ganar dinero y ayudar a mi familia”.</p>   |
| <p>3) Espacio para el incremento y la adquisición del conocimiento.</p> | <p>sic “Sí adquiero nuevos conocimientos; vamos pasando de una máquina a la otra, de un sector a otro sector, según hayas aprendido o no. Hay una máquina que derrite el plástico a doscientos grados, derrite todo, tenés que saber usarla. Es capacitación en el puesto, ves a tu compañero, yo observo para aprender, el que quiere aprender, aprende, sino te quedas siempre en ese lugarcito o sector”.</p> <p>sic “Me estoy capacitando en cosas que no conocía, aprendiendo nuevas formas de trabajo”.</p> <p>sic “sí aprendo”.</p> <p>sic “me siento mejor porque puedo trabajar. Estoy aprendiendo a manejar máquinas y si manejo todas las máquinas pediría cinco mil pesos y me lo van a dar”.</p> <p>sic “por ejemplo las máquinas con láser. El hombre maneja esa máquina, corta mucho. Yo observo y me llama la atención y espero aprenderlo. Me va a capacitar Sandra, por ahora no, tuvo poco tiempo Sandra, el negocio se está</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>expandiendo”.</p> <p>sic “sí, estoy aprendiendo a armar estructura, antes no lo había hecho, hacemos estructuras para Cargill y Profertil. El encargado del taller te enseña”.</p> <p>*sic“Aprendí a soldar en máquina, que no había soldado. También a fabricar estructuras, que no había fabricado, que queden derechas las cosas”. No está incluida en la matriz, sin embargo responde a la categoría.</p>   |
| <p>4) Interacción con otros y apoyo en relaciones interpersonales.</p> | <p>sic “con mis compañeros bien; charlamos de las diferencias de trabajar en la cárcel o afuera con empleados que son internos. Son tres internos de afuera, dos laburan con nosotros”.</p> <p>sic “Estamos todos en un galpón, estamos en contacto, nos hablamos con todos y nos saludamos; te hacen recomendaciones y los jefes míos, de lo mejor. Me siento aceptado”.</p> <p>sic “No considero que en la actualidad haya personas significativas, en ningún sentido: ni positiva ni negativamente”.</p> <p>sic “No hay personas significativas, ni positivas ni negativas. Un compañero me dijo de ir a comprar un vino y una gaseosa. El chabón se quiere quedar trabajando en la empresa, me quiso probar”.</p> <p>sic “Con todos tengo el mismo</p> |



trato, todas cosas de trabajo, no jodo con ninguno”. sic “Sí, el grupo me enseña y me dan una mano en todo y yo a ellos”. sic “Con el otro tengo que falsear, aparte yo no voy a hacer ninguna macana. Sí hay una banda de malas caras”.

sic “Hay un hombre mayor y una señora mayor que están, y la dueña. Ellos son muy comunicativos, me dicen que les pregunte, te miran para ver si necesitas ayuda, si necesitas algo. Tenemos charlas de la familia y en el descanso no me preguntan nada de acá (la cárcel), no me gusta hablar de esto”.

sic “Muy buena en este momento con mis compañeros, yo trato de responder sin vueltas, no soy mal educado. No soy atrevido, ahí hay mujeres, los chicos son un poco boca sueltas. Con Sandra la relación por el momento es buena, es atenta y amable. Mala persona no es, me habla, me tranquiliza. En un momento del día me hace bien compartir. La primer semana me trataban bien, son cordiales, es un buen núcleo de trabajo”.

sic “La mayoría son buenos compañeros, yo caí en un lugar que son buenos compañeros”.

sic “Muy buena, compartimos la comida y el mate. No he tenido

|  |   |
|--|---|
|  | <p>problemas con nadie, y con los jefes bien. Cuando los veo me preguntan cómo ando, cómo llevo la situación. Ellos dicen que soy muy laborador”.</p> <p>sic “Me llevo bien, si me da sostén”.</p>  |
| <p>5) Metas y asunción de roles y funciones.</p> | <p>sic “Se ponen metas los dueños; por ejemplo ellos desean que llegues a horario, trabajan, ellos hacen algo para que sutilmente vos los ayudes, yo sé que deben hacerlo para que vean mi compromiso y motivación. Yo tengo metas, yo me propuse no delinquir más, trabajar, estar con mi familia. Indica contar con metas personales no asociadas en forma estricta al trabajo. Relata cuales son las tareas que desarrolla sic “La tarea es desetiquetar las bolsas, se hace manualmente con un cuchillo, es reciclado de plásticos”.</p> <p>sic “Tengo metas, dos o tres bolsones por día de nylon clasificado”.</p> <p>Un caso distintivo, asocia las metas a sus propios intereses, y no a las que ofrece el contexto de trabajo, remarca que los aumentos salariales le permiten establecer metas personales sic “Si me aumentan el sueldo me permite establecer metas”.</p> <p>sic “Tengo un desafío a mí mismo. Yo quisiera aprender el trabajo de esa máquina. Por el momento es el trabajo de las artesanías, remachado y armado</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>de todo tipo de artesanías”.</p> <p>sic “Tengo tareas asignadas, o viene el jefe del taller y te da las tareas”.</p>   |
| <p>6) Plasmación de aspectos de la propia personalidad.</p> | <p>sic. “Me siento bien desarrollando la tarea, yo creo que tenía que esperar, me puse re contento, me dijeron que me consiga una bici. Gane mil quinientos pesos por mes. Entro ocho y media y vuelta al mediodía; me estoy actualizando mucho de la calle, con la gente que trabajo. Los dueños son buenas personas, me doy cuenta que son personas buenas”.</p> <p>sic “El cien por ciento, me siento más tranquilo, uno se pone a hablar y nos reímos, conversamos de cuestiones cotidianas del trabajo. Esta semana que trabajé me olvido de esto (la cárcel), me siento en libertad”.</p> <p>Sic. “Me interesa este trabajo, siempre veía esas pelotitas de plástico en la calle y me preguntaba cómo las hacían y dio la casualidad que terminé trabajando en una fábrica que los fabrica”.</p> <p>sic “Por ejemplo: no fumo porque trabajo y ando en bicicleta”.</p> <p>sic “Me permite reírme y distenderme con los compañeros de trabajo, es todo el día una risa”.</p> <p>sic “Porque no había más trabajo; cuando me quedé sin trabajo estaba en Neuquén, empecé a robar, a andar en la calle. Mi mamá falleció en el año</p> |

dos mil, yo vine a Bahía Blanca y me despidieron, empecé a ser irresponsable, faltaba, empecé a fumar marihuana”.

sic “Los compañeros de trabajo tienen compañerismo para trabajar y eso. Incomodidades no, el trabajo no es de hacer fuerza. Seleccione bolsas o manejo máquinas para cortar bolsas”.

sic “Siento que no es un trabajo insalubre y me permite tener la mente ocupada, haciendo algo”.

sic “Me permite ser yo, me deja manejar todas las máquinas, la mayoría”.

sic. “Yo creo que con el paso de los días voy conociendo lo que tenía adentro y no salía tanto. Puedo trabajar, sirvo para trabajar y no solamente para robar. Te da confianza y seguridad en vos. Los trabajos los traté de hacer lo mejor posible, pero estaba preso. Me doy cuenta hoy que puedo”.

Sic. “Me ayudan a reírme. Me desperté ayer a la mañana, se me quemó la radio; me fui a trabajar y me olvidé de la radio, te hacen cambiar el humor. Después me olvidó, me pongo a pensar en el trabajo. Anoche me desperté, no tenía música y fue igual. Hacen chistes, por más que yo sea serio me río”.

|                               |  |
|-------------------------------|--|
|                               | <p>Sic “Hago el trabajo, tomándome mi tiempo, yo tengo mi ritmo, no soy como una persona que hace tres años que está ahí. Trato de hacerlo bien y el tiempo es importante”.</p> <p>Respuesta obtenida en la última entrevista antes de su fuga. Sic. “Más allá de que uno reflexiona, el programa es un empujoncito más, es un incentivo para seguir, no es nada malo. Aprendí algo nuevo en cuanto al trabajo, le da valor al dueño, tenés que administrar el dinero; a mí me da aliento, mi familia y mis hijos, no con más plata pero sí con más ganas”.</p> <p>sic. “Agrado fue empezar a soldar de vuelta, amolar, eso que me gustaba a mí, yo hice un curso en petroquímica”.</p> <p>sic “Me siento bien físicamente, antes tenía un nudo en el estómago, tenía acidez, ya no tomo ranitidina, eran nervios. Por ahí jodemos con los compañeros, un chiste de por medio”.</p> <p>sic. “Siempre igual, me permite ser como soy yo”.</p> |
| 7) Estructuración del tiempo. | <p>sic “matar el tiempo, para irse más rápido a la calle. El salvoconducto dice siete menos cuarto, saliendo de la unidad y me va a buscar el encargado a esa hora, llego diez o quince minutos tarde”.</p>  |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | <p>sic “Salgo de acá, tengo una hora de descanso. Termino de trabajar y regreso, me ducho, ceno y duermo”.</p> <p>Sic “Me ocupa y me saca de acá adentro (la cárcel) y me canso y tengo un desgaste físico, antes no hacía nada de nada, me costaba dormir, yo dormía todo el día”.</p> <p>sic. “El trabajo me hace ordenar el tiempo, mi mente y mi vida; me levanto, me higienizo, tomo mate; a veces hago deporte hasta siete y media, me cambio, diez y media salgo al trabajo. Regreso diecisiete treinta al pabellón, antes estaba ocho o diez horas en una celda”.</p> <p>Sic “Tengo que levantarme temprano, me tomo el cole o me llevo la bici. Voy en bicicleta al trabajo, a las siete y media y llego a la cárcel, me doy un baño, veo tele y me acuesto”.</p> |
| 8) Retribución económica. | <p>sic “El sueldo no es bueno, yo creo que tendría que ser cinco mil pesos por mes, lo que cobran los demás que no están presos, pero me sirve igual”.</p> <p>sic “En la comparación de lo que me pagaban acá adentro está bien, dieciocho pesos por mes: condenados dieciocho y procesados veintitrés. Pagan atrasado el peculio, te lo pagan cuando quieren. Uno acá (en la</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>cárcel)”.</p> <p>Sic. “Por ahora por la tarea que desarrollo me parece bien”. Sic “Estoy conforme de la remuneración que recibo, me da la posibilidad de solventar gastos, es una oportunidad”. “Esto es una oportunidad que me dio Sandra y el juez”.</p> <p>Sic “Está bien dentro de todo, pensar que estoy acá no es tan lindo” refiriéndose a la cárcel.</p> |
|--|---|

| OBJETIVOS DE ACCION   | Respuestas entrevistas   |
|---|--|
| 1) Establecer eventuales criterios de mejora a los programas actuales | <p>El referente institucional, plantea la necesidad de sic “Compromiso de las autoridades, Director y subdirectores, que hace un tiempo no se involucran debido a gestiones cortas. Otros vienen con ideas sólo de tipo de seguridad, dejando de lado o quitándole peso al tratamiento”.</p> <p>La empresaria 1, propietaria de El Matrero, señala sic “Antes de incorporar a un interno que no ha trabajado, con su empleador en la unidad cuatro, que tenga un período</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>de adaptación y capacitación para que al momento del contrato formal, tenga mayores competencias y que no pierda el trabajo por esa debilidad. Debería haber un régimen laboral en el sector talleres, no que quede en manos de la voluntad del interno, que haya claridad en qué se espera de un empleado en talleres”.</p> <p>El empresario 2, propietario de HUSAL Construcciones y Servicios SA, hace referencia al convenio, marco normativo en el cual el programa laboral se desarrolla, sic “El convenio está bien, falta que los actores, lo difundan y lo usen como resocialización”.</p> <p>El empresario 3, propietario de Edilicia Bahía, indica como acciones de mejora al programa actual sic “Esto era un convenio del ministerio de la provincia; poder darle de alta como empleado común, que tenga ART y bajar las cargas sociales, y tiene un seguro y que esté reconocido por Ministerio de Nación”.</p> |
| <p>2) Desarrollar políticas respecto del diseño de dispositivos de trabajo para los decisores en instituciones totales.</p> | <p>El funcionario del SPB, referente institucional del programa caracteriza los diferentes subprocesos, que implican el desarrollo del programa, establece</p>   |



que, quien se desempeñe en esta función, como misión fundamental, debe velar por la comunicación y articulación entre, el interno, la empresa, y el juzgado a cargo del interno, siendo un nexo interinstitucional sic “Se proponen aquellos internos que se encontraban a término de obtener el beneficio de salidas transitorias o gozaban de ellas, y gestionar ante el juzgado la solicitud del beneficio de salidas laborales. Se entrevistaba al interno y al empleador y después un seguimiento de llamadas telefónicas y visitas a la empresa donde desarrollaban la actividad laboral”.

La empresaria 1

De manera general describe el programa laboral sic “Para ellos suele ser muy valioso”,

sic “Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad. Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje”. Con respecto al programa laboral indica sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”.

En relación a la división de

roles y metas expresa, sic “Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente. Sino el grupo se siente mal, que no haga. También metas de aprendizaje, otro interno que participo del progama, pudo aprender manejo de Windows, corel draw, es de dibujo. Y ese interno está como encargado en una estación de servicio”.

Remarca y ejemplifica como su empresa facilita el desarrollo del potencial a través de aprendizajes y da ejemplos de cómo otros internos han podido desarrollarse en otras empresas laboralmente.

El empresario 2

Indica que su empresa brinda un marco para el crecimiento personal y profesional sic “Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas. Tuvimos a otro, todos delinquían en la familia, un supervisor de planta. Trabaja actualmente con nosotros, hace ocho años. Sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano”.

Especifica que cuentan con políticas de capacitación formalizadas sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la

|  |   |
|--|---|
|  | <p>práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.</p> <p>Refiere que la empresa es inclusiva sic “Sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde. Mi padre viene de raíz socialista, desde el humanismo”.</p> <p>Señala que habría definición de roles y objetivos, presentado un modelo de gestión que integralmente tiende al cumplimiento de los mismos sic “Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”.</p> <p>El empresario 3</p> <p>Define a su empresa como importante y que la misma brinda estatus social sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”.</p> <p>Comprende que la empresa facilita el crecimiento laboral sic “Sí brinda la posibilidad de</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
|   | <p>desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral”.</p> <p>Refiere que genera aprendizajes sic “Sí deben aprender muchos procesos de trabajo”.</p> <p>Hace una distinción entre los empleados actuales insertos en el dispositivo y los anteriores sic “Ellos no son muy abiertos, pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.</p> <p>Con relación a la capacitación para el trabajo, indica que de manera personal trasmite el conocimiento relativo a las tareas comenzando por aspectos simples, hasta llegar al conocimiento integral de la fábrica sic “Yo les enseño a que aprendan todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.</p> |
| <p>3) Aportar conocimiento para la gestión de recursos humanos en las empresas incluidas en este tipo de programas.</p> | <p>El funcionario a cargo institucionalmente del programa expresa sic “Es más fácil incorporar a un interno que tiene internalizada la cultura del trabajo, debido a que puede y le es más fácil adquirir un compromiso. Aquellos que son incorporados al programa y no</p>   |

cuentan con cultura del trabajo les cuesta sostener. Hay reclamo de las empresas, faltan injustificadamente, al inicio se hacía una charla con el equipo, con Cristian y conmigo: nos conocíamos del penal. Si tenían una duda se le aclaraba en la charla, se presentaba el encuadre y se les daba la responsabilidad de continuidad para sostener el programa. Se notaba cuando había contención de la familia. Para la gente de Bahía Blanca, era mejor, en tanto podía continuar en ese trabajo o llegar a adquirir uno nuevo.

Es destacable que los tres empresarios entrevistados ligan este tipo de acción a la idea de RSE, en algunos casos de manera formalizada como una política de la empresa y parte de la cultura organizacional y en otros como parte de los valores de los propietarios que sin descuidar la dimensión económica, dejan entrever ciertos valores inherentes al compromiso social empresario.

La empresaria 1

Señala también aspectos al compromiso social, frente a este grupo particular, remarcando que para muchos de ellos, es una oportunidad importante de dirigir su energía a actividades constructivas

|  |   |
|--|---|
|  | <p>en lo personal y lo social.</p> <p>El empresario 2</p> <p>Explica como la empresa, presenta desde su cultura y forma de gestión antecedentes en brindar alternativas a sujetos que se encuentran en contextos de vulnerabilidad social, indica que el convenio se encuentra contenido dentro del programa de RSE de la empresa.</p> <p>El empresario 3</p> <p>sic “Nos basamos en la Responsabilidad social empresaria, hay familias que viven de esto”.</p> <p>Como factor motivacional de los internos incluidos en este programa, se advierte en las respuestas de los empresarios, sic “Dependen de los distintos casos. Los chicos jóvenes valorizan algo diferente. En principio trabajan para salir del encierro y llevarse una moneda”. El motivador para el interno incluido en este dispositivo sic “era el motivo para salir y hacerse un peso y la familia pensaba que éste era el instrumento para recuperarse”. Hace una mención general al tema sic “Ven tema negocio ilícito y la motivación de estar en otro entorno, dignificarse”.</p> <p>Los tres empresarios coinciden en el valor que posee el trabajar en</p> |
|--|---|

este tipo de empresas para los internos sic “Para ellos suele ser muy valioso”, sic “Sí a fin de año hacemos una cena y sorteamos un viaje a Cataratas”. Con respecto al status social que posee su empresa indica sic “El efecto está en pasar la garita del parque industrial, a ellos los categorizan. Ellos se sirven de esto. Este es un sitio que congrega a empresas de relevancia social. Es un country para empresas”.

Así los gestores consideran que se generan aprendizajes, algunos, con políticas formalizadas y otros desde la capacitación que brinda la gestión en forma personal sic “Considero que sí aprendió tareas que en un futuro sirven, y lo grupal, también es su responsabilidad. Este interno no sabía trabajar y pudo aprender nuevas tareas: armado de piezas, control de calidad y ensamblado y embalaje”. Sic “Sí brinda la posibilidad de desarrollo, tenés que aprender el oficio que no saben y deben insertarse en una estructura laboral, sí deben aprender muchos procesos de trabajo”. En otro relato un empresario expresa sic “sí fomenta el desarrollo de diferentes aptitudes: en lo profesional, social y humano”.

Indica que cuentan con políticas

claras de capacitación sic “Se los capacita técnicamente y aprenden en la práctica un soldador sale un curso y se lo ofrecemos”.

Refieren que estas empresas, brindan un espacio de contención que facilita el crecimiento personal y laboral, así como económico sic “Sí tiene las condiciones dadas para recibir sostén económico y emocional”.

sic “sí, brinda sostén y crece personalmente; sí, el grupo es solidario todos se preocupan por querer ayudarlo. Esto se ve habitualmente en la gente humilde”.

sic “Ellos no son muy abiertos pero sí los que estaban. Se le pinchaba la rueda de la bici y recibió ayuda de sus pares”.

Los tres empresarios ubican que se aporta roles definidos y metas a ser logradas, que organizan el trabajo, sic “Había división de roles, trabajo con metas. Al comienzo vas más despacio, hasta que pasa un mes aproximadamente Se perseguían objetivos, controlamos mensualmente a través de reuniones. Hicimos la certificación ISO 9000 hace ocho años. Sí hay división en roles y funciones”. Otro empresario señala sic “Yo les enseño a que aprendan



todo, si vienen por poco tiempo empiezan por la primer parte y después aprenden el manejo de toda la fábrica”.

Como motivadores a ser parte de este programa laboral, con arista social expresa que uno de sus motivadores sic “Bajar la conflictividad laboral. No se pagan cargas sociales, es un sistema de capacitación laboral”. Remarcando dos aspectos uno relativo a la disminución en los costos productivos y el otro destinado a disminuir la conflictividad laboral, aspecto ubicado en la arista social del trabajo como institución social. Otro de los empresarios expresa que está contenido en el programa de RSE ligado a esta política.

La empresaria 1 expresa sic “El convenio en el plan Incluirte, no pago aportes, ni obra social. Es destacable que la condición de no pagar aportes en este programa laboral, general disminución en sus costos productivos, señala también aspectos al compromiso social frente a este grupo particular, remarcando que para muchos de ellos es una oportunidad importante de dirigir su energía a actividades constructivas en lo personal y lo social.

