

INFORME FINAL
PROGRAMA CENTROS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO
SEMI-ABIERTOS

MINISTERIO DE JUSTICIA
GENDARMERÍA DE CHILE

PANELISTAS:
Marianela Armijo (Coordinadora)
Mauricio Fernández
Angélica Pavez
Teresita Selamé

Junio 2005

SINTESIS EJECUTIVA – N° 10
PROGRAMA CENTROS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SEMI-ABIERTOS, CET

PERÍODO DE EVALUACIÓN: 2001 - 2004
PRESUPUESTO PROGRAMA AÑO 2005: \$ 514 millones¹

1. Descripción del Programa

1.1. Fin

Contribuir a mejorar la convivencia y la seguridad ciudadana.

1.2. Propósito

Los internos condenados de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos han desarrollado competencias sociales y hábitos laborales que mejoraron sus posibilidades de reinserción y convivencia social.

1.3. Población Objetivo

La población objetivo comprende el conjunto de condenados que cumple condena privativa de libertad en el sistema penitenciario cerrado, que presentan bajo o mediano nivel de compromiso delictual y a los que les resta menos de 3 años para llegar al término de su tiempo de condena o para poder postular a la libertad condicional.

El Programa tiene estimada su población objetivo sólo para el año 2004, alcanzando ésta a 8.190 personas.

En forma agregada, no existe sistematización de las características que presentan los beneficiarios finales del Programa, si bien éste dispone de las Fichas de Internos en las que se encuentra individualmente descrito cada interno en sus aspectos psicocriminológicos, educacionales, demográficos, ocupacionales y de trayectoria penal.

1.4. Población Beneficiaria

Considerando al conjunto de beneficiarios intervenidos por ambos componentes, la población beneficiaria del Programa en el año 2004 alcanzó a 479² personas, de las cuales el 94,8% eran de sexo masculino. Entre un año y otro, pueden repetirse algunos beneficiarios, dado que su permanencia en los CETs suele extenderse por más de un año. La caracterización estadística de la población beneficiaria no ha sido hecha por el Programa.

¹ A esta cifra se deberá agregar una cantidad que será conocida a mediados del 2005 utilizando una proyección de los ingresos propios que alcanzará el Programa por las ventas de bienes y servicios (transferencias corrientes). La respectiva ampliación es aprobada al final de cada año. En el año 2004, fueron asignados inicialmente por concepto de transferencias corrientes un total de \$373 millones de pesos y luego fue autorizada una ampliación de \$545 millones de pesos, con lo cual el monto total de transferencias corrientes del Programa llegó ese año a \$918 (o \$ 941 millones de pesos del 2005).

² El total de internos que "accedió" en algún momento a los 20 CETs en el año 2004 alcanzó a 722. Este número es diferente del observado en un momento específico, por cuanto existe un proceso rotatorio de internos producto de que algunos abandonan estos recintos porque obtienen libertad condicional o algún otro beneficio intra-penitenciario, o porque han terminado su cumplimiento de condena o porque han sido trasladados a otros CET. Además entre un año y otro, pueden repetirse algunos beneficiarios, dado que su permanencia en los CET suele extenderse por más de un año.

1.5. Descripción General del Diseño del Programa

El Programa depende de la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile a través del Departamento de Readaptación Social. En tanto unidades penales, los CET Semi-Abiertos dependen de las Direcciones Regionales de dicho Servicio. Sus inicios como Programa datan de 1996 y no tiene horizonte definido de término.

El Programa proporciona una forma especial de cumplimiento de condena, la cual se diferencia tanto del sistema cerrado³ como del sistema de Tratamiento en el Medio Libre o de Penas Alternativas⁴, porque entrega servicios vinculados a la capacitación laboral y al trabajo remunerado bajo un régimen bastante cercano a las condiciones que los beneficiarios encontrarán cuando egresen al medio libre. Una vez seleccionados por las unidades de origen y por las Direcciones Regionales de Gendarmería, quienes ingresan a los CETs, pueden acceder a uno o a los dos Componentes del Programa, sin tener que pasar por un proceso de selección adicional.

El Programa se ejecuta en un total de 10 Regiones del país, no contando con CET Semi-Abiertos las Regiones Tercera, Cuarta y Sexta.

1.5.1. Componente 1: Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos recibieron capacitación laboral-formación sociolaboral y apoyo a la educación regular.

El acceso a este Componente es opcional, y no constituye condición para acceder al Componente 2. A partir de la capacitación, de la formación psicosocial y laboral (y del trabajo remunerado), en estas unidades se busca que los/las internos/as que acceden a esta alternativa de cumplimiento de condena desarrollen destrezas y habilidades sociales y laborales. Se presume que los/las internos/as que pasan un tiempo suficiente por el Programa egresarán del sistema penitenciario con cambios conductuales y actitudinales y con competencias sociales y laborales favorecedoras de la reinserción social.

El proceso de producción de este componente se encuentra a cargo principalmente del personal de Gendarmería de Chile. En caso que requieran de personal especializado externo al servicio, las Direcciones Regionales de Gendarmería llaman a la adjudicación de propuestas a diversos Organismos Técnicos de Ejecución (OTE) acreditados ante SENCE. También, a través de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC), el Programa puede obtener becas sociales, y, con el concurso de estas entidades, organizar cursos que ejecutan los OTE.

Para apoyar la nivelación de estudios, el Programa se acoge al Convenio Marco N° 298 de 1978, firmado entre los Ministerios de Justicia y de Educación⁵. Los internos asisten a escuelas y/o a liceos municipalizados que imparten educación de adultos y ubicados en la comuna que corresponda.

1.5.2. Componente 2: Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo.

Todos los beneficiarios que llegan a un CET deben obligatoriamente trabajar. El principal objetivo de la realización de actividades productivas por parte de los/las internos/as es la adquisición de valores y hábitos laborales, a la vez que la obtención de conocimientos, de técnicas y de experiencia en oficios asociados a

³ El sistema cerrado corresponde a la cárcel tradicional o recinto penitenciario adaptado para el cumplimiento de penas privativas de libertad bajo régimen de estricta disciplina y condiciones de vigilancia y control rigurosas.

⁴ El sistema de Medidas Alternativas a la Reclusión sustituye la pena privativa de libertad por una sanción que permite continuar desarrollando la vida laboral, familiar y social fuera de un recinto penitenciario. En este sistema, el sancionado queda sometido a determinados controles y a programas de intervención psico-social. Las Medidas Alternativas se cumplen en los Centros de Reinserción Social (CRS) y toman la forma de: a) libertad vigilada, b) reclusión nocturna, y, c) remisión condicional de la pena.

⁵ Este Convenio establece la realización de un trabajo conjunto entre los dos Ministerios a fin de lograr la rehabilitación de "irregulares sociales y de conducta" que se encuentren cumpliendo condena en los establecimientos penitenciarios del país.

los rubros productivos del CET, con la finalidad de que, a su egreso, los internos puedan aplicar en el medio libre las competencias sociolaborales adquiridas. El Departamento de Readaptación mantiene para ello un Fondo Concursable al cual los CETs pueden presentar cada año sus proyectos de inversión productiva.

Por lo general, son los CETs los que generan la mayor parte de los puestos de trabajo disponibles para los internos, aunque también en este tipo de actividades pueden intervenir empresas privadas. En efecto, en la generación de puestos de trabajo por parte del propio centro penitenciario CET, pueden distinguirse: a) las actividades institucionales tales como aquéllas vinculadas a los talleres productivos o a la producción agrícola en el caso de los CETs agrícolas; b) tareas de servicio a la unidad penal o actividades institucionales vinculadas a servicios de alimentación, limpieza, mantención y reparaciones básicas de los CETs; c) también estas actividades pueden tomar la forma de faenas realizadas para empresas instaladas al interior de los CETs o de servicios prestados a empresas privadas externas que suscriben convenios de prestación de servicios con Gendarmería.

1.6. Antecedentes Financieros

El Programa se financia a través de 3 fuentes: a) aporte fiscal proveniente de: una asignación específica y del Presupuesto de Gendarmería con cargo a los ítems 21 y 22; b) ingresos propios generados como resultado de sus actividades de producción y de prestación de servicios; y c) aportes de otras fuentes, los que se traducen en apoyos para la nivelación de estudios por parte del Ministerio de Educación a través de los municipios, y en becas sociales de capacitación.

Para el año 2005, el presupuesto asignado del Programa asciende a \$514 millones de pesos. Sin embargo, resta aún por agregar a esta cifra, los montos que se obtendrán luego de la ampliación que solicitará el Programa en su ítem de Transferencias Corrientes. Dicho presupuesto representa, en todo caso, el 0,45% del presupuesto asignado al servicio de Gendarmería de Chile.

En el año 2004, el presupuesto asignado al Programa fue de \$2.831 millones de pesos (en pesos del 2005), lo que significó que la variación en el período 2001-2004 fuera positiva ascendiendo a un 5,6%. Este incremento fue posible gracias al aporte proveniente del personal de Gendarmería de Chile, aporte cuyo aumento contrarrestó las menores participaciones presupuestarias que en el período experimentaron tanto las transferencias de capital como las transferencias corrientes. Particularmente destacable es la disminución experimentada en dicho período por estas últimas las que, en términos absolutos, fueron inferiores en \$245 millones de pesos (-16,3%).

El gasto efectivo del Programa registró un alza entre el año 2001 y 2003, la que alcanzó al 15,7%. En el año 2004 este gasto alcanzó los \$2.822 millones de pesos, con una reducción de un -0,6% en relación al año 2003.

2. Resultados de la Evaluación

2.1 Diseño

El problema que dio origen al Programa fue bien identificado, si bien su diseño no estuvo basado en estudios diagnósticos que permitiesen conocer en forma más precisa las características socio-económicas, psicológicas, laborales y familiares que presentaban los internos condenados que conformaban su población objetivo. El Panel no validó la Matriz de Marco Lógico (MML) del Programa, por las siguientes razones:

- a) El Panel ha considerado que un cierto tipo de intervención que éste realiza, la intervención psicosocial, es muy relevante para el logro de su Propósito, y, sin embargo, no se encuentra suficientemente visibilizada en las actividades contempladas en la MML.

- b) El Panel ha rechazado el único supuesto que contemplaba la MML y que se encontraba a nivel de Propósito, y ha sugerido en su reemplazo 9 supuestos nuevos. De entre éstos, 3 se ubican a nivel de Propósito, 2 a nivel del Componente 1 y 4 a nivel del Componente 2. Las áreas relevantes en las cuales se constataba ausencia de supuestos eran varias, entre las cuales resaltan aquéllas vinculadas a contextos de nivel macro como las definiciones de políticas públicas, el sistema económico y las tasas de desocupación y la actitud de la empresa privada frente a la posibilidad de trabajar con personas que han sido condenadas por la justicia. A estas áreas precisamente hacen referencia los supuestos sugeridos por el Panel a nivel de Propósito.
- c) El Programa carecía de indicadores de calidad y de cobertura, por lo que, en lo que concierne a la Lógica Horizontal de la MML, el Panel ha sugerido la incorporación de indicadores de estas dimensiones.

2.2 Organización y Gestión

El Programa presenta una estructura descentralizada que favorece su funcionamiento, además de una clara distribución de funciones y tareas y una definición de responsabilidades con sus respectivas jerarquías establecidas en los niveles nacional, regional y de cada CET. Si bien en lo formal cuenta con la institucionalidad requerida para hacer frente a los diversos requerimientos que emanan de los diferentes tipos de intervenciones que debe realizar, en su gestión presenta importantes debilidades como consecuencia de los insuficientes recursos profesionales y técnicos con que cuenta en los 3 niveles antes mencionados.

El Programa presenta deficiencias en mecanismos de coordinación entre los niveles nacional y regional y entre el nivel nacional y las unidades penales cerradas, deficiencias que afectan los procesos de selección de nuevos participantes y de difusión de la existencia del Programa entre los internos de las unidades penitenciarias cerradas.

No existe duplicidad de funciones entre el Programa y los otros programas de reinserción social del servicio responsable, fundamentalmente en razón de las diferentes poblaciones penales que cada programa atiende y de las diferentes intervenciones diseñadas para brindar tal atención.

Existe una adecuada asignación de recursos entre los CETs desde el momento en que se persigue asegurar la continuidad y desarrollo de todos ellos, especialmente de los que presentan un desarrollo más débil. En cuanto a la asignación de recursos entre Componentes se ha tendido históricamente a favorecer el Componente Trabajo Remunerado, pero en el último año de evaluación esta tendencia se ha revertido, produciéndose una asignación más balanceada.

Se detectan importantes carencias en lo que compete a las funciones de monitoreo y seguimiento. El Programa no ha implementado un sistema de evaluación de resultados e impactos en los beneficiarios. El Programa no cuenta con la retroalimentación necesaria - que podría obtenerse por la vía de las supervisiones técnicas y/o por intermedio de estudios de seguimiento y de monitoreo-, que le permitan revisar y mejorar su diseño, su gestión y sus resultados.

En los últimos años, se han producido importantes avances en los sistemas informáticos que maneja Gendarmería y el Departamento de Readaptación. Ello ha permitido la cuantificación del 69% de los indicadores definidos en el presente proceso de evaluación.

2.3 Eficacia y Calidad

A nivel de resultados finales – específicamente en lo que concierne a la reducción de la tasa de reincidencia legal -, puede señalarse que entre egresados del Programa en el período enero 2004-febrero 2005, este objetivo se alcanzó en un 100% dado que la reincidencia legal fue de 0%. Considerando otro concepto de

reincidencia, el Programa podría tener entre sus egresados a algunos reincidentes, los cuales, en todo caso, no alcanzan cifras elevadas.

El Panel dispone de escasos indicadores cuantificados a nivel de Propósito, por lo que difícilmente puede emitir juicios en relación con el logro de este objetivo. Los fugados en el período de evaluación fueron pocos: 0,3% sobre el total de intervenidos por el Programa en el año 2001, un 1,8% en el año 2002, y 0% en los años 2003 y 2004.

A juzgar por la evolución registrada en el número de beneficiarios capacitados (Componente 1), el Programa mostró un comportamiento positivo en lo que dice relación con la prestación del servicio de capacitación. Los beneficiarios efectivos de este Componente experimentaron en el período de evaluación un incremento de un 61,5%. Al efectuar el desglose según género, se obtiene un incremento entre los beneficiarios hombres que alcanzó al 57,4%, en tanto entre las internas mujeres éste alcanzó al 93,8%.

Por su parte, la variación porcentual de los beneficiarios efectivos del Componente 2 fue, en el período 2001-2004, negativa (-2,3%). El comportamiento observado entre los beneficiarios hombres fue muy diferente al observado entre las internas mujeres. En efecto, mientras los primeros experimentaron una tendencia a la baja entre los años 2001 y 2003, recuperándose parcialmente la respectiva cifra en el año 2004, entre las mujeres, la tendencia fue persistentemente ascendente, si bien no involucró a un número muy importante de ellas (11 internas en el 2001 y 24 en el 2004).

Los niveles de ingresos o incentivos monetarios percibidos por los internos que desarrollaron una actividad remunerada en los talleres de los CETs no se demuestran suficientes para cubrir las necesidades del propio interno, y, además, experimentaron una disminución en el año 2004 respecto del 2003. En relación con los montos de incentivos de quienes trabajaron para empresas instaladas en los recintos CET, éstos fueron bastante más elevados (año 2004), pero sólo beneficiaron a 74 internos, contra los 627 que se desempeñaron laboralmente en los talleres CET.

En lo concerniente al comportamiento de las tasas de cobertura se destaca lo siguiente:

- a) Existen 3 Regiones del país en las que el Programa no desarrolla actividades (Regiones Tercera, Cuarta y Sexta).
- b) En la Región Metropolitana, que concentra el mayor porcentaje de población de condenados, existe un solo CET. Además, en esta Región, como tampoco en la Quinta Región, no se dispone de un CET agrícola.
- c) El Programa presentó una cobertura global (vale decir, considerando el conjunto de intervenidos con el Componente 1, con el Componente 2 o con ambos) de 5,8% en el año 2004 (único año respecto del cual resulta factible conocer el comportamiento de éste y de los restantes indicadores de cobertura). Considerando que la población objetivo aún no ha sido depurada cuantitativamente para ajustarse mejor al perfil del beneficiario que la normativa vigente establece, puede afirmarse que el nivel de cobertura global del Programa es regular.
- d) La cobertura alcanzada por el Componente 1 Capacitación fue de 7,2% que es considerada razonable por el Panel, si se tiene presente la magnitud de su población objetivo y la insuficiencia de recursos humanos que afecta al Programa.
- e) En relación con el Componente 2 Trabajo Remunerado, el Panel estima que la cobertura alcanzada es, atendiendo a las mismas razones expuestas en los puntos c) y d), regular. En este caso, según desglose por sexo, la cobertura alcanzó al 5,5% entre los internos hombres y descendió al 3,4% tratándose de las internas mujeres.

En lo que compete a la incorporación del enfoque de género, éste no ha estado ausente de las planificaciones del Programa, lo cual se trasunta en resultados concretos alcanzados en términos de mayores oportunidades de acceso de las internas mujeres a cada uno de los 2 Componentes.

El Panel no contó con antecedentes actualizados en relación con el nivel de satisfacción de los beneficiarios.

En resumen, al Panel no le resulta posible emitir juicios definitivos acerca del desempeño del Programa en lo que respecta a su efectividad o eficacia, porque no dispone de estudios e indicadores cuantificados que permitan establecer su desempeño al nivel de resultados intermedios, tales como cambios en las conductas y actitudes de los internos, adquisición de habilidades sociales y laborales y competencias técnicas y elevación del nivel de instrucción formal.

Mientras en relación con la calidad del Componente 1 se plantean algunas dudas, éstas no pueden ser resueltas por falta de estudios de seguimiento, si bien sí es destacable el importante avance logrado por el Programa en el nivel de producción de este Componente. Por otro parte, en lo que concierne al desarrollo del Componente 2, el Panel considera que los resultados alcanzados por el Programa no permiten necesariamente augurar perspectivas favorables, al menos no en el corto plazo.

Por el hecho de no disponer de evidencias que le permitan establecer que efectivamente los internos han experimentado cambios en sus valores, actitudes, conductas, conocimientos y competencias socio-laborales, el Panel no puede emitir juicios en relación con la prolongación en el tiempo de los eventuales beneficios una vez egresados de él los participantes.

2.4 Eficiencia y Economía

Eficiencia

1. El gasto⁶ promedio por Interno atendido en el año 2004 alcanzó a los \$3,972 millones de pesos. En el período 2001-2004, este gasto experimentó un incremento de un 19,3%, incremento considerado razonable por el Panel teniendo en cuenta los particulares esfuerzos realizados por el Programa en los años 2003 y 2004 en el ámbito de la capacitación y de la formación psicosocial.

2. El costo por beneficiario atendido con el Componente 1 Capacitación ascendió en el año 2004, a \$452 mil pesos, lo que representó una disminución de un 55,5% respecto del año 2001, en el que el costo por beneficiario llegó a \$1,015 millones de pesos. Esto se presenta dado que desde el año 2003 aumenta considerablemente el número de beneficiarios y los costos de producción crecen en menor proporción.

3. El costo de producción por beneficiario del Componente 2 ascendió en el año 2004 a \$3,471 millones de pesos, cifra que, comparada con el año 2001, arroja un 20,3% de incremento. Esto se produce dado que este costo incluye el personal de Gendarmería y el precio de los bienes de capital.

4. El porcentaje del gasto administrativo sobre el gasto total del Programa experimentó una tendencia estable, ya que consumió cerca del 30% del gasto total a lo largo del período 2001-2004. El respectivo porcentaje alcanzó a 29,9 % en el año 2001 y a un 28,2% en el año 2004, lo cual se considera aceptable de acuerdo a los estándares de programas similares.

Economía

1. El porcentaje de recuperación de gastos por concepto de ingresos propios fluctuó entre un 34,9% en el año 2004 y un 39,9% en los años 2001 y 2003. En el período 2001-2004, estos ingresos lograron cubrir, en promedio, el 37,7% de los gastos.

⁶ Esta estimación es una construcción realizada en el marco de la evaluación a partir de la información proporcionada por la institución. Considera el gasto total del programa en el año 2004. Este incluye personal de Gendarmería asignado a los CET, gastos administrativos, el pago de incentivos a beneficiarios, gastos en maquinaria y materias primas y valorización del espacio físico cedido a dos empresas privadas. Se consideró un total de 722 beneficiarios atendidos. No obstante, el gasto resultante se considera elevado y debe ser sometido a una revisión.

2. En el año 2004, el gasto total del Programa no cubierto por ingresos ascendió a \$1.867,466 millones de pesos. Esto significó un incremento de un 26,6% respecto de lo registrado en el año 2001.

3. En relación con los recursos totales para el financiamiento del Programa, los aportes de terceros (trasferencias del Ministerio de Educación y becas sociales) en los años 2003 y 2004 fueron bastante exiguos: 1,3% en el año 2003 y 1,6% en el 2004.

4. El porcentaje de ejecución presupuestaria en el período 2001-2004 alcanzó al 99,7% del presupuesto asignado. Esta cifra es considerada apropiada por el Panel, en particular, si se considera la variabilidad que proviene del ítem transferencias corrientes del Programa.

2.5 Justificación de la Continuidad del Programa

El Programa se hace cargo de la entrega de “herramientas” y del desarrollo de procesos psicosociales y educativo-laborales que resultan cruciales en la facilitación de la rehabilitación y de la reinserción social, lo que constituye un elemento que justifica su continuidad. Ofrece una instancia de segmentación positiva que también constituye un elemento favorecedor de la rehabilitación, en la medida en que a los internos que no tienen gran compromiso delictual se les da la oportunidad de capacitarse y de trabajar en un ambiente psicológicamente más grato e inductor a la rehabilitación.

El objetivo que se propone el Programa a nivel de Fin resulta muy relevante en contextos como el actual en que la ciudadanía manifiesta sentimientos de inseguridad frente a la delincuencia, en que la tasa de delincuencia muestra tendencias ascendentes y en que las tasas de reincidencia en el delito por parte de ex-reclusos aún permanecen muy elevadas.

2.6 Principales Recomendaciones

Recomendaciones en el ámbito del diseño

1. Se recomienda la inclusión de un tercer Componente que aludiría a lo que constituye el trato psicológico y social especial que el Programa otorga al interno y a su familia (Intervención Psicosocial).

2. El Panel recomienda la inclusión de nuevos indicadores de eficacia y la incorporación de indicadores de calidad y de cobertura. Recomienda la inclusión de un total de 8 nuevos indicadores, los cuales corresponden a los niveles de Propósito y de ambos Componentes. Asimismo se debe revisar la información de costos y de beneficiarios que maneja el programa debido a los altos costos promedio por beneficiario obtenidos en la evaluación.

Recomendaciones en el ámbito de la organización

1. El Panel recomienda reforzar los equipos profesionales con que cuenta el Programa en los niveles central, regional y de los CETs.

2. El Panel recomienda la contratación de servicios de consultores independientes para que desarrollen las tareas de seguimiento, monitoreo y evaluación que actualmente son cuasi-inexistentes.

Recomendaciones en el ámbito de la gestión

1. Se recomienda que Gendarmería de Chile convoque a consultores externos para que éstos efectúen estudios de seguimiento sobre la base de una muestra representativa de ex-internos, que permita establecer el nivel de logro a nivel de Propósito y de Fin. Se precisa realizar estudios – que incluyan grupo control -, que permitan dilucidar si efectivamente existe baja reincidencia entre los egresados, y si es así,

establecer cuáles son los resultados que efectivamente pueden atribuirse al Programa y no a las características especiales que presentan los internos de los CET.

2. Se recomienda establecer estándares de calidad frente al Componente 1, de manera que las acciones realizadas en este ámbito cumplan con un mínimo de requisitos técnicos y se pueda, además, homogeneizar la calidad de este Componente entregado en los diferentes CETs.

3. En caso que, por razones económicas o de otra índole, los CETs deban continuar recurriendo a funcionarios de Gendarmería para que actúen como monitores/instructores en las acciones de capacitación técnica, se recomienda tomar medidas que permitan una actualización permanente de los conocimientos tanto técnico-productivos de estos funcionarios, como en metodologías de enseñanza-aprendizaje apropiadas a la población atendida en los CETs.

4. Se recomienda revisar y reforzar la capacidad real de que dispone el Programa para incrementar la producción del Componente 2, en virtud de que el Programa no presenta señales claras de que, en caso de que se incrementen los beneficiarios efectivos, podrá prestar este servicio a todos ellos, en particular, si se incorporan más mujeres al Programa. Se propone evaluar la posibilidad/necesidad de reforzar los esfuerzos de captación de nuevos empresarios o empleadores, divulgando entre ellos la existencia del Programa.

5. Se recomienda reforzar los mecanismos por medio de los cuales el Programa supervisa la asignación y entrega de los incentivos a los internos de los CETs. Ello, en razón de que el nivel promedio de estos incentivos experimentó una reducción en el período 2003-2004, y considerando las opiniones desfavorables vertidas a este respecto por parte de egresados que fueron entrevistados por un estudio cualitativo realizado en 1999.

6. En la producción del Componente 2, se recomienda el desarrollo de mecanismos de coordinación entre los 3 niveles – central, regional y local -, que permitan elevar la cantidad de beneficiarios efectivamente atendidos y, de esta forma lograr un mejor aprovechamiento de la capacidad instalada o capacidad potencial de atención que tienen los CETs. Algunos de estos mecanismos pueden estar vinculados a una mejor campaña de difusión del Programa entre los internos y entre las jefaturas de las unidades penales cerradas, asignación de profesionales en forma oportuna y en medida suficiente para que los Informes diagnósticos requeridos se encuentren disponibles cuando se los solicite, trabajo de persuasión dirigido a las jefaturas de las unidades penales cerradas.

7. Teniendo en consideración la disminución del monto de los incentivos percibidos por los internos así como la cada vez menor participación relativa en el año 2004 respecto de los años anteriores de las transferencias corrientes en el gasto efectivo total del Programa, se recomienda realizar estudios que permitan establecer el nivel de competitividad de los productos generados en los CETs, así como los niveles de calidad de sus productos y servicios. También en relación con el Componente 2, materia de estudio y de evaluación deberían ser las actividades laborales desarrolladas en los CETs y los procedimientos tecnológicos involucrados en ellas.

8. Se recomienda reforzar las directrices del Programa que apuntan a establecer una diversificación de la producción, y que se involucre la incorporación de productos con mayor valor agregado. Ello, con el fin de aminorar la incertidumbre proveniente de las fluctuaciones de los precios en el mercado y para facilitar la inserción laboral de los internos, ya que actualmente se los está capacitando en áreas productivas donde los ingresos son muy variables.

9. Se recomienda que en el mediano plazo se hagan esfuerzos para potenciar las ventas de los CETs, no sólo a nivel local y nacional, sino también a nivel internacional, de modo de aprovechar los convenios bilaterales que Chile ha firmado para exportar, y, de esta manera, disminuir la incertidumbre en lo que se refiere a la demanda por los productos CETs. A este respecto, se recomienda la implementación de un sistema de auto-abastecimiento al nivel de Gendarmería de Chile, por medio del cual los CETs abastecerían

– aunque sea parcialmente -, a las otras unidades penales en lo que se refiere a productos alimenticios, vestuario, mobiliario y trabajos de construcción y ampliación de infraestructura. Esta medida reforzaría la capacidad productiva de los CETs y a mediano plazo podría significar que éstos requiriesen de una menor cuantía de recursos fiscales para funcionar.

I. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

1.1. Descripción General del Programa

El Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos, en adelante CETs ⁷ depende de la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile a través del Departamento de Readaptación Social.

A partir de 1977 las antiguas colonias penales se conceptualizaron como Centros de Educación y Trabajo, rigiéndose primero por el Decreto Supremo N° 42, de 1977, y posteriormente por el Decreto Supremo N° 1.595, de 1981. De todas las colonias que existieron, sólo Concepción, Vilcún, Talca y Vicuña se constituyeron definitivamente como CET. Sólo a partir de 1995, como parte y efecto de la Nueva Política Penitenciaria, generada e implementada a partir de 1992 por el Ministerio de Justicia, se señala expresamente el desarrollo, consolidación y crecimiento del sistema semiabierto, como objetivo y línea de acción para el sistema penitenciario. Influyó también el proceso propio de modernización y desarrollo técnico de Gendarmería de Chile a partir de 1991, en el cual se había definido el sistema semiabierto como intermedio entre la reclusión cerrada y el tratamiento en el medio libre, configurándose así con claridad desde entonces los tres subsistemas penitenciarios actuales: cerrado, abierto y semiabierto.

Se hizo necesario, entonces, conceptualizar y formalizar oficialmente el sistema semiabierto como programa nacional, definiendo sus objetivos, organización, dependencia, características, líneas de acción, normativas especiales, e implementar un sistema administrativo interno para la asignación de recursos, registros, controles, rendiciones de cuenta, asignación de personal y supervisión técnica. Este proceso se desarrolló entre 1994 y 1995, permitiendo establecer a 1996 como el año de inicio del Programa bajo este nuevo enfoque y conceptualización. Una muestra y efecto claro de esta nueva etapa de desarrollo y expansión del sistema es el hecho de que hasta 1996 existían sólo 6 CET, cuatro de ellos ex colonias penales, en tanto a partir de ese año se crearon 15 nuevos CET. En el mismo sentido, en 1996 se implementó con rango de Meta Ministerial el desarrollo del Sistema Semiabierto, definido como programa nacional, en el propósito de propugnar su reforzamiento y crecimiento como alternativa recomendable para el tratamiento y reinserción social de personas condenadas.

El Programa CETs Semi-Abiertos proporciona una forma especial de cumplimiento de condena a aquellas personas que, como sanción por la comisión de un delito, han sido privadas de libertad por el sistema nacional de administración de justicia. En los Centros de Educación y Trabajo (CET) Semi-Abiertos las personas condenadas por la justicia cumplen su condena bajo un régimen especial. Este régimen, se diferencia tanto del sistema cerrado ⁸, como del sistema de Tratamiento en el Medio Libre o de Penas Alternativas ⁹.

La intervención multidimensional que reciben los internos seleccionados para participar en el Programa constituye una forma de prevenir nuevos atentados contra la seguridad de las personas y contra la propiedad. En efecto, las unidades penitenciarias especiales denominadas Centros de

⁷ A diciembre 2003, existían, también, 33 Centros de Educación y Trabajo Cerrados. Éstos funcionan al interior de las cárceles y representan una forma diferente de cumplimiento de condena respecto de los CETs Semi-Abiertos. Los CETs Cerrados no son objeto del presente proceso evaluativo.

⁸ El sistema cerrado corresponde a la cárcel tradicional o recinto penitenciario adaptado para el cumplimiento de penas privativas de libertad bajo régimen de estricta disciplina y condiciones de vigilancia y control rigurosas.

⁹ El sistema de Medidas Alternativas a la Reclusión sustituye la pena privativa de libertad por una sanción que permite continuar desarrollando la vida laboral, familiar y social fuera de un recinto penitenciario. En este sistema, el sancionado queda sometido a determinados controles y a programas de intervención psico-social. Las Medidas Alternativas se cumplen en los Centros de Reinserción Social (CRS) y toman la forma de: a) libertad vigilada, b) reclusión nocturna, y, c) remisión condicional de la pena.

Educación y Trabajo Semi-Abiertos permiten que internos condenados que presentan determinadas características (bajo o mediano nivel de compromiso delictual, buena conducta, ausencia de fugas o de quebrantamientos de condenas, no presentar psicopatías ni dependencia del alcohol o de otras drogas), y que han tomado esta opción libremente, cumplan parte de su condena en ambientes en los cuales se recrea de la mejor forma posible la vida en libertad.

El Programa se inserta en el recorrido penitenciario como una instancia previa y de acercamiento progresivo al medio libre de la población condenada. A partir de la capacitación, de la formación psicosocial y laboral y del trabajo remunerado, en estas unidades se busca que los/las internos/as que acceden a esta alternativa de cumplimiento de condena desarrollen destrezas y habilidades sociales y laborales, incrementando con ello sus posibilidades de convivencia social. Se presume que los/las internos/as que pasan un tiempo suficiente por el Programa egresarán del sistema penitenciario en condiciones más favorecedoras de la reinserción social.

En tanto unidades penales, los CET Semi-Abiertos dependen de las Direcciones Regionales de Gendarmería de Chile.

En el proceso de producción del Componente 1 (capacitación técnica, formación sociolaboral y psicosocial y apoyo a la educación regular), los CET pueden contratar los servicios de organismos técnicos de ejecución u organismos capacitadores (OTE) acreditados ante SENCE, como también los servicios de organizaciones no gubernamentales (ONGDs), o bien los de personas particulares (instructores, monitores). También, a través de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)¹⁰, el Programa puede obtener becas sociales, y, con el concurso de estas entidades, organizar cursos que ejecutan los OTE.

El subcomponente formación psicosocial y formación sociolaboral puede ser proporcionado por profesionales o técnicos del propio CET o bien por monitores externos.

Para apoyar la nivelación de estudios, el Programa se acoge al Convenio Marco N° 298 de 1978, firmado entre los Ministerios de Justicia y de Educación que permite a los CETs acceder a programas educativos orientados hacia personas que cumplen condena en establecimientos penitenciarios. De esta forma, los internos son atendidos educacionalmente por las escuelas y/o Liceos de Adultos municipalizados. Otra forma de atención es la brindada por ejecutores educacionales adscritos al programa especial de Nivelación Básica y Media para Adultos, del Ministerio de Educación.

En lo que concierne al Componente 2 o Componente trabajo remunerado, son los CETs los que generan puestos de trabajo (en servicios para las unidades penales, en talleres productivos o predios agrícolas institucionales) si bien en la ejecución de este tipo de actividad suelen intervenir empresas privadas que instalan maquinarias y equipos en recintos del CET o bien empresas que contratan la prestación de servicios de internos de estas unidades penales.

El Programa se ejecuta en un total de 10 Regiones del país, no contando con CET Semi-Abiertos las Regiones Tercera, Cuarta y Sexta.

El Programa no contempla un horizonte definido de funcionamiento.

¹⁰ Estas entidades, además de prestar asesoría técnica a las empresas afiliadas a ellos, ofrecen otros servicios tales como organización de programas de capacitación, elaboración de diagnósticos, detección de requerimientos de mano de obra y de necesidades de calificación, estudios proyectivos y análisis ocupacional.

1.2. Justificación del Programa

El Programa fue diseñado para satisfacer la necesidad socialmente reconocida de contar con una instancia rehabilitadora que apoyase el proceso de reinserción en la sociedad de personas que cometen delito y que son sancionadas con penas privativas de libertad.

Está basado en el supuesto que, en caso de no contar con apoyo psico-social que los ayuden a generar cambios conductuales y actitudinales, los reclusos que salen al medio libre luego de haber cumplido condena tienen altas probabilidades de volver a delinquir como consecuencia del aislamiento en que cayeron luego de incurrir en su anterior conducta y debido al desarraigo familiar, social, laboral y comunitario que la estadía en un centro penitenciario trae consigo.

En caso que la sociedad prescindiese de otorgar a los reclusos apoyo psico-social o capacitación en un oficio o les negase la posibilidad de generar sus propios ingresos, se incrementarían las probabilidades de reincidencia, considerando que se trata de personas que deben enfrentar la triple desventaja de: a) ser estigmatizadas/marginadas por la sociedad por el hecho de haber sido condenadas a prisión; b) haber perdido sus vínculos con el círculo de personas más cercanas, las que, en definitiva, son las que encierran las mayores potencialidades para servir como vehículos para la reinserción social; y c) presentar, por lo general, condiciones de marginalidad social, económica, laboral y cultural.

De acuerdo con la política de Gendarmería de Chile, ambos elementos, la capacitación laboral (incluyendo la formación psicosocial y laboral) y el trabajo, constituyen recursos relevantes para el individuo como ser social, pero cobran particular relevancia en el caso de personas que han delinquir y que cumplen condenas en reclusión, más aún considerando que, en su mayoría, estas personas no han tenido experiencias previas de capacitación laboral ni de trabajo sistemático. Gendarmería considera que, en tanto elemento central de la vida en sociedad, el trabajo constituye un factor relevante para la reinserción social por su capacidad formativa y por su potencialidad rehabilitadora. El trabajo no sólo permitiría acceder a los recursos económicos necesarios para satisfacer las necesidades propias y las del grupo familiar, sino también, constituiría una vía a través de la cual el individuo puede desarrollar sus capacidades y aptitudes y realizarse como persona y como ser social.

Estadísticas proporcionadas por el Programa en relación con la población de condenados que en 1996 se encontraba recluida en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto, señalan que: ¹¹

- a) El número de condenados ascendía a 11.980, de los cuales, el 5,9% eran mujeres;
- b) Una proporción mayoritaria de los condenados (46%) tenía entre 30 y 45 años de edad. El 39,3% tenía 30 años o menos, en tanto que un 14,7% tenía más de 45 años.
- c) El 47,9% de esta población penal sólo había cursado enseñanza básica incompleta (43,5%), o bien no había realizado estudios (0,5%) o bien era analfabeto (3,9%). Un 38,5% no había terminado los estudios de enseñanza media (22,3%), o bien tenía enseñanza básica completa (16,3%). Sólo un 10,2% declaró tener estudios de enseñanza media terminados, en tanto el restante 3,2% poseía estudios post-secundarios ¹².

¹¹ Ver documento del Departamento de Readaptación: **Respuestas a Preguntas del Panel de Evaluadores al Departamento de Readaptación sobre Programa CET Semi-Abiertos**, 15 de abril 2005, *Santiago de Chile:1-2*.

¹² Sobre un 0,18% de esta población no se dispuso de la información concerniente al nivel de escolaridad.

d) En términos de duración de la condena, los más numerosos eran los condenados a menos de un año de prisión (25,9%), seguidos por los condenados a penas de entre 3 a 5 años (21%).

En la categoría de más de un año y hasta 3 años de condena se encontraba el 17,3% de los condenados.

Las personas reclusas que habían sido sancionadas con más de 5 y hasta 10 años de prisión alcanzaban al 21,5%. Las personas cuyas condenas superaban los 10 años representaban el 14,3%. En tanto criterio que podría ser aplicado por el Programa para determinar su población objetivo, la distribución del universo de condenados a reclusión según la variable duración de la condena resulta relevante de conocer.

e) En lo que concierne a los índices de reincidencia, la información entregada por el Programa señala que entre la población bajo análisis, el respectivo índice era muy elevado. En efecto, entre la población de condenados atendidos por los sub-sistemas penitenciarios cerrado y semi-abierto, el porcentaje de reincidentes alcanzó en el año 1996 al 58%. Mientras la tasa de reincidencia alcanzaba al 59,8% entre los internos hombres, el respectivo porcentaje disminuía al 29,4% entre las internas mujeres.

A este último respecto, un estudio especializado realizado por Gendarmería de Chile en el año 2000, sobre la base de una muestra de personas condenadas que habían recuperado su libertad en el año 1993, estimó en 47,4% la tasa de reincidencia legal, es decir, el porcentaje de estas personas que había sido sancionada con una nueva condena con posterioridad a la causa de referencia. Esta cifra podía llegar, según se estimaba, al 60% en las zonas urbanas ¹³.

Un factor que apoya la justificación de la creación del Programa es el fuerte incremento (109%) experimentado en el período 1996-enero 2005 por el subconjunto de población penal que cumple condena en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto. En realidad, este hecho representa un desafío para la política penitenciaria que a futuro se establezca, y, en particular, para la ampliación de la cobertura del Programa (ver Cuadro N° 9).

1.3. Política global y/o sectorial a que pertenece el Programa

El objetivo estratégico de Gendarmería de Chile al cual se vincula el Programa es el de “asistir a la población penal, fomentando conductas, habilidades y capacidades que incrementen sus probabilidades de reinserción social e involucrará en este proceso a sus familias y a las instituciones, empresas y comunidad”.

El producto estratégico al que se vincula el Programa es “estímulo a los cambios conductuales y el desarrollo de destrezas y habilidades”.

Conforme al “Nuevo Modelo de Tratamiento Penitenciario” asumido por Gendarmería de Chile, el cual tiene su origen en las políticas de rehabilitación de la División Social del Ministerio de Justicia, el Programa CET Semi-Abiertos es concebido como el conjunto de acciones que tienen por objeto operacionalizar la misión institucional, es decir, materializar la vigilancia, atención y asistencia de las personas reclusas, con el propósito de contribuir a su reinserción.

De acuerdo con esta política, el impulsar acciones que favorezcan el desarrollo de capacidades y competencias sociales y laborales de las personas durante su reclusión tiene como objetivo

¹³ Ver Williamson, Bernardita, sin fecha; pp. 10 y 17.

inmediato el conseguir que el individuo egrese dotado de herramientas que le permitan optar, de manera personal, por ajustar o no su conducta a los parámetros socialmente aceptados.

Los CET fueron establecidos legalmente en 1977, con la dictación del Decreto Supremo N° 42, del 11 de enero de ese año, del Ministerio de Justicia, en la idea de facilitar la rehabilitación de las personas reclusas. Este Decreto fue derogado por el D.S. N° 1.595, de 1981, el cual contiene las disposiciones generales sobre el funcionamiento de estos Centros. A su vez, la Resolución Exenta de Gendarmería de Chile N° 1.583 del 18 de junio de 1998, aprobó el Manual de Funcionamiento de los Centros de Educación y Trabajo.

El Decreto N° 1.595/81 del Ministerio de Justicia define a los CET como “unidades funcionales (que) estarán destinados a formar o capacitar a los internos en una profesión u oficio y a proporcionarles trabajo remunerado acorde a las posibilidades del establecimiento” (art. 2°). De allí que los componentes básicos del Programa sean: a) la capacitación laboral, la cual incluye formación psicosocial y puede incluir, también, apoyo para la continuación de estudios regulares, y, b) la realización de trabajos al interior de la unidad penal (y, en ocasiones, fuera de ella), recibiendo a cambio, un incentivo monetario.

1.4. Objetivos del Programa a nivel de fin y propósito

El Objetivo del Programa a nivel de *Fin* es “contribuir a mejorar la convivencia y la seguridad ciudadana”.

El Objetivo del Programa a nivel de *Propósito* es “los internos condenados de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos han desarrollado competencias sociales y hábitos laborales que mejoraron sus posibilidades de reinserción y convivencia social”.

1.5. Descripción de bienes y/o servicios (componentes) que entrega el Programa

Para lograr que los internos condenados que acceden a los CETs desarrollen competencias y destrezas prosociales en favor de su reinserción social, el Programa desarrolla acciones de tratamiento específicas, como son la capacitación laboral, la formación social, el apoyo a la nivelación de estudios y el asignarlos a un trabajo remunerado.

PRIMER COMPONENTE

El Primer Componente del Programa queda expresado de la siguiente forma: Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos recibieron capacitación laboral y formación socio-laboral y apoyo a la educación regular.

A través de este Componente, el Programa entrega a los beneficiarios:

- a) orientaciones, valores y principios que apuntan a su desarrollo como personas y como ciudadanos (formación psicosocial y socio-laboral);
- b) les proporciona herramientas concretas vinculadas al conocimiento técnico-productivo que les permitirá su desempeño en un trabajo remunerado (capacitación laboral);
- c) Este primer Componente puede incluir, asimismo, acciones emprendidas con la finalidad de que los internos eleven el nivel de su educación formal, o la adquieran, cuando no la tienen.

a) Formación psicosocial y socio-laboral

Este subcomponente involucra módulos de 8 horas o más de duración en los que se abordan temas como conocimiento de sí mismo, relaciones interpersonales, relaciones familiares, paternidad, sexualidad responsable, resolución de conflictos, planificación vital (expectativas, planes, metas en los niveles de vida, viabilidad), factores de riesgo y protectores asociados a la

delincuencia, beneficios intrapenitenciarios, valor del trabajo, hábitos laborales, seguridad en el trabajo, higiene laboral, deberes y derechos laborales.

b) Capacitación técnica

Es el conjunto de prácticas que presentan mayor o menor grado de estructuración en sus objetivos, contenido y metodología, orientadas a desarrollar competencias vinculadas al desempeño de un oficio, y que, por lo general, se encuentran estrechamente asociadas al o a los trabajos a los cuales son asignados los internos de los CETs.

c) Apoyo educacional

En el proceso de brindar apoyo para la nivelación de estudios, la normativa vigente que regula los CET explicita lo relativo a *otorgamiento de permisos para estudiar*. Sin embargo no se excluyen otros apoyos entregados por el CET para poder realizar la actividad educativa, previa evaluación y aprobación del Consejo Técnico del establecimiento. De hecho, estos apoyos se entregan en la mayoría de los CET, y consisten tanto en ayuda o asesoría para los trámites de búsqueda e inscripción en establecimientos educacionales, como en aportes financieros eventuales para pago de matrículas o en materiales educativos.

Tanto las acciones de capacitación laboral como las vinculadas a la formación social buscan dotar a los/las internos/as de:

- a) Habilidades sociales que favorezcan su desempeño social y familiar;
- b) Desarrollo de la creatividad e iniciativa propias;
- c) Potenciar las competencias y destrezas sociales;
- d) Conocimientos técnicos para el desempeño laboral.

SEGUNDO COMPONENTE

El Segundo Componente del Programa se expresa como sigue: Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo.

Con el Componente trabajo remunerado, el Programa se propone la adquisición por parte de los internos de las siguientes competencias:

- a) Hábitos laborales y sociales;
- b) El reconocimiento, la comprensión y la aceptación de normas sociales;
- c) El reforzamiento de la identidad personal, de la autoestima y del rol socioeconómico propio;
- d) La aceptación y la formación en los valores humanos;
- e) El desarrollo de relaciones interpersonales positivas;
- f) La adquisición de capacidades y destrezas técnicas para desempeñarse en oficios;
- g) La aceptación y asimilación de los principios y normas que regulan el mundo del trabajo.

A cambio de su trabajo, los internos reciben un ingreso monetario que es variable, dependiendo de los ingresos totales del CET, de la cantidad de internos trabajadores y de las categorías o niveles en que éstos se desempeñan (ver mayores detalles a este respecto en Punto 1.6 del Capítulo I).

1.6. Procesos de producción de los componentes

Los servicios proporcionados por el Programa se inician con el proceso de selección de los futuros participantes, fase en la cual se analiza la trayectoria penitenciaria y los diagnósticos social y psico-criminológico de los/las postulantes. A partir de estos instrumentos se establece el grado de confiabilidad de éstos/as para desempeñarse en el sistema CET, y, a su vez, se proyectan sus

posibilidades de reinserción. En esta fase tienen responsabilidades compartidas la unidad penal de origen del postulante, a través de su Jefe y de su Consejo Técnico, y, posteriormente, la Dirección Regional de Gendarmería que corresponda (ver Diagrama N° 3, Punto I.1.10).

Una vez que el/la interno/a ha resultado seleccionado/a, procede su derivación a un Centro de Educación y Trabajo Semi-Abierto, incorporándose luego a las distintas acciones conforme a las carencias detectadas en los diagnósticos y según sean las posibilidades de cada Centro.

MECANISMOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

A Nivel Regional –Territorial y de CET

Como criterio general, el Depto. de Readaptación se propone que todas las Regiones reciban apoyo (bajo la forma de transferencias de capital) y que ningún CET se quede sin los recursos que requiere para desarrollar actividades productivas.

Pero también busca que las Regiones y los CETs más débiles reciban mayor apoyo. La idea es conservar cierto equilibrio entre los CETs, potenciando aquéllos que se encuentran menos desarrollados.

En todo caso, año a año el Programa revisa este último criterio, en la medida en que existen algunos CETs que, aún disponiendo de mayores recursos, también requieren de apoyo institucional porque sus ingresos no son suficientes para autofinanciar las inversiones productivas requeridas.

Entre Componentes

El criterio básico aplicado en la distribución de recursos entre Componentes es la mantención de un equilibrio entre trabajo y capacitación-formación, de tal manera que los internos accedan a ambos tipos de intervención durante su estadía en el CET.

Al interior del Componente Trabajo

Otro criterio aplicado por el Depto. de Readaptación es la búsqueda de la diversificación de la producción, procurando que se mantengan unidades productivas que funcionen durante todo el año. Para ello el Programa propugna desarrollar actividades que son agregadoras de valor a los productos producidos por los CET, y también se incentiva que se sumen tipos de actividades productivas susceptibles de ser desarrolladas durante todo el año.

PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE 1

a) Capacitación Técnica

Por lo general, las acciones de capacitación se basan en el aprendizaje práctico de un trabajo en los propios talleres del CET y son dictadas por monitores del CET o por personal de Gendarmería.

Sin embargo, con sus recursos propios o con recursos aportados desde el presupuesto institucional, los CET pueden contratar servicios externos de capacitación mediante licitación pública o privada de un curso o cursos, o bien por contratación directa de un organismo capacitador (OTE), organización no gubernamental (ONGD), o de una persona particular (instructor, monitor). En estos casos, la Dirección Regional procede a presentar una licitación a través del sistema de compras electrónico del Gobierno, el sistema Chilecompras.

En este sentido, no existe relación directa de los CET con el SENCE para la obtención de becas sociales de capacitación para sus internos, ya que la representación formal y oficial de Gendarmería ante ese organismo le corresponde al Director Nacional, quien delega en el Subdirector Técnico y éste, operativamente, en el Departamento de Readaptación, para los sistemas cerrado y semiabierto. Desde estos niveles se hacen regularmente contactos y

solicitudes a SENCE para que otorgue directamente becas sociales a reclusos. En los últimos años, el Programa ha colocado énfasis en las gestiones conducentes a conseguir becas sociales a través de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC). Son éstos, en definitiva, los que organizan los cursos a ejecutar por los organismos técnicos de capacitación (OTE).

Cabe hacer presente que en medida determinante, la producción del Componente 1 depende de la generación de recursos propios o de la posibilidad de que los excedentes del CET permitan financiarla.

Tratándose del pago a los ejecutores finales, a los organismos de capacitación se les cancela contra factura o boleta de servicios y a los particulares contra boleta de honorarios. El pago se hace por curso hecho y contra objetivo cumplido, para controlar lo cual se aplica un examen a través del cual son evaluados los conocimientos aprendidos por los participantes. Las entidades capacitadoras deben estar acreditadas ante SENCE. También los cursos impartidos reciben el visto bueno por parte de ese organismo desde el momento en que se utilizan becas sociales o bien fondos de las OTIC. Otro "control de calidad" que debe enfrentar la actividad de capacitación es el de la Unidad de Auditoría de Gestión de Gendarmería, instancia que supervisa la calidad de todos los cursos de capacitación que son financiados con fondos del servicio, controlando, en estos casos, tanto aspectos formales como también la pertinencia de los contenidos a impartir.

Algunos CET efectúan convenios con universidades e institutos de investigación y/o capacitación para la realización de cursos o la prestación de servicios de asesoría. Es el caso de los servicios solicitados al Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), al Servicio Agrícola Ganadero (SAG) y a la Corporación Nacional Forestal (CONAF).

b) Formación Psicosocial y Socio-laboral

La formación psicosocial y sociolaboral puede incorporarse en diferentes modalidades: pueden acompañar a los cursos de capacitación técnico-laboral, o bien pueden constituir actividades independientes, no vinculadas a la capacitación técnica.

En el primer caso, los correspondientes módulos son confeccionados y ejecutados, ya sea por la entidad capacitadora externa o por ésta en conjunto con el Jefe del CET o el Jefe Técnico. Si la actividad de capacitación técnica es desarrollada por un monitor del CET, entonces los módulos de formación sociolaboral son confeccionados por el Jefe del CET y por el Jefe Técnico. La duración de estos módulos es relativa, dependiendo de la duración total del curso, pero, por lo general, son de aproximadamente 8 horas como mínimo.

Por su parte, las actividades que se desarrollan en forma independiente de la capacitación técnica pueden ser definidas y ejecutadas por el propio CET o bien pueden corresponder a programas que son definidos por el Departamento de Readaptación y que son aplicados en forma estándar a todas las unidades penales. Se desarrollan a través de talleres, jornadas, charlas y otras actividades grupales, en torno a contenidos y temas similares a los antes mencionados (ver Punto 1.5, letra a), del presente Capítulo I). Su duración también es flexible, aunque, por lo general, son igualmente de un mínimo de 8 horas.

Algunos de los programas nacionales que son impartido en todas las unidades penales son:

- Integración Familiar: Este programa se plantea entregar apoyo psicosocial al interno y a su familia, minimizar el efecto de la reclusión, fortalecer la vinculación interno-familia, favorecer la reinserción prosocial, detectar situaciones que causen desvinculación familiar y promover la utilización de redes sociales. Como contenidos se trabaja el concepto de familia, la dinámica familiar, la paternidad, las relaciones y la comunicación intrafamiliares,

la violencia familiar, el alcohol y las drogas, los derechos de la mujer, el delito y la dinámica delictual.

- Visitas Íntimas: Consiste en que internos e internas que voluntariamente lo soliciten puedan acceder, al interior del establecimiento penitenciario, a un contacto de mayor intimidad con sus parejas externas, que pueda incluir el ejercicio de la sexualidad, dentro de un espacio reservado y digno.
- Conozca a su Hijo: Se trata de un programa dirigido a madres privadas de libertad con el objetivo de promover en ellas una actitud de vida sustentada en el papel formativo que deben ejercer con sus hijos, desde el punto de vista de su desarrollo, crecimiento, formación valórica y espiritual. Requiere que el proceso de formación de las internas-alumnas sea efectuado por otra madre, quien cumple el rol de monitora y se capacita especialmente para ello. El Programa se amplió a padres internos y se desarrolla a través de sesiones de trabajo con los padres y en conjunto con sus hijos, en torno a temas específicos de la relación padres-hijos y de la educación y formación de éstos, utilizando material escrito y gráfico para realizar diversos ejercicios formativos.

c) Apoyo Educacional

El apoyo brindado a los internos para la nivelación de los estudios regulares involucra un proceso de enseñanza que se imparte al interior o fuera de los establecimientos penitenciarios y corresponde entregarla a la administración municipal, preferentemente, con algunas incursiones de sostenedores privados.

Existe un Convenio marco (N° 298/78) entre los Ministerios de Educación y de Justicia, para realizar una labor educativa conjunta orientada a lograr la rehabilitación de los "irregulares sociales y de conducta" que se encuentran internados en los establecimientos penales del país.

Como se recordará, en la década de los años ochenta, la administración de la educación pública fue traspasada desde el Ministerio de Educación a las Municipalidades. A raíz de ello, fueron transferidas las escuelas públicas a las Municipalidades, entre las cuales se contaban las "Escuelas Penales" (traspasos desde 1982). Para estos efectos, cada Municipalidad firmó un convenio con el Ministerio de Educación.

Sólo en el CET de Vilcún existe una Escuela Municipal (F-836 "Los Alpes"), creada el 13.03.90 a la que los internos asisten a clases después de su jornada laboral. En los restantes CET, los internos son atendidos educacionalmente por las Escuelas y/o Liceos de Adultos de la comuna, a los cuales ellos asisten en el medio libre, como también en Cursos Anexos de Escuelas y/o de Liceos realizados en el CET, cuando el grupo de potenciales alumnos amerita la conformación de estos cursos.

Otra forma de obtener este servicio es a través de la atención brindada por Ejecutores Educacionales en un Programa Especial de Nivelación Básica y Media para Adultos, que contempla un Plan de Estudio Formal no Regular, conocido como "Chile Califica". Esta modalidad opera en cursos en el CET, como también en cursos externos a él.

En la Tabla N° 1 se ha incluido la serie de pasos que el Programa debe emprender en el proceso de producción del **Componente 1**. Se incluye en esta Tabla la especificación de las unidades responsables de cada actividad y el período o calendarización en que estas actividades tienen lugar.

TABLA 1: Proceso de Producción del Componente Capacitación Laboral y Formación Socio-laboral y Apoyo a la Educación, Unidades Responsables y Calendarización

	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE	PERIODO
1	Selección y traslado de los/las internos/as condenados/as desde las unidades penales de origen al CET	Unidad de origen Dirección Regional de Gendarmería Jefe del CET	Permanente
2	Validación o actualización de diagnóstico psico-social y/o laboral que trae el interno desde su unidad de origen	Profesionales que atienden en el CET	De acuerdo a los ingresos
3	Planificación anual en cada CET de las actividades de capacitación, de formación y de apoyo educativo	Consejo Técnico y Jefatura del CET	Diciembre a marzo de cada año
4	Postulación a recursos externos y/o institucionales para acciones proyectadas para el año	Jefe del CET	Enero a marzo en el caso de los Fondos Institucionales Todo el año en el caso de los Fondos Externos
5	Derivación de internos a las acciones planificadas para el año	Consejo Técnico del CET	Cada vez que llega un interno
6	Adquisición de insumos y materiales requeridos para capacitaciones a ejecutar por el CET. En caso de servicios prestados por Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs), se realiza la contratación del servicio	Área administrativa del CET	Permanente
7	Coordinación y Ejecución de las actividades de capacitación y/o formación.	Jefe del CET Jefe Técnico CET Encargado de Producción Monitores del CET	Permanente
8	Evaluación del rendimiento y la participación en la actividad, a nivel individual y grupal	Entidad capacitadora o monitor del CET, según corresponda Jefe CET Jefe Técnico CET	Durante la capacitación y al finalizar ésta
9	Evaluación de las acciones ejecutadas y confrontación con lo planificado	Consejo Técnico del CET Dirección Regional de Gendarmería de Chile Dirección Nacional de Gendarmería de Chile	Anual

En lo que dice relación con el punto 6 de la Tabla N° 1, el Programa está trabajando en desarrollar un instrumento estándar de evaluación el cual será aplicado durante y al finalizar la capacitación, tanto cuando se trate de acciones desarrolladas por entidades externas, como cuando la actividad de capacitación es impartida por profesionales de los CETs o por personal de Gendarmería. Por el momento, en primera instancia, los responsables de efectuar la evaluación son la entidad capacitadora o el monitor del CET, según sea el caso. Pero también el Jefe del CET y el Jefe Técnico velan por la idoneidad de los procesos de capacitación.

De acuerdo con los responsables del Programa, éste exige que después de cada curso los organismos capacitadores apliquen un examen para medir la adquisición (o falta de adquisición) de las habilidades y competencias que el curso se proponía desarrollar en los participantes.

Un aspecto que resulta relevante destacar es que el Programa se propone lograr la certificación de las competencias laborales de los internos, las cuales pueden haber sido adquiridas dentro o fuera de los CETs. La vía para ello será el Programa ChileCalifica¹⁴.

¹⁴ Constituye éste un Programa inter-ministerial en el que participan los Ministerios de Educación, del Trabajo y Previsión Social y de Economía. El proceso de certificación técnica para los internos comenzaría, de acuerdo con los responsables del Programa, en el presente año 2005.

PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE 2

El **Componente 2** consiste en la realización de actividades productivas por parte de los/las internos/as. El principal objetivo de estas actividades es la adquisición de valores y hábitos laborales, a la vez que la obtención de conocimientos, de técnicas y de experiencia en oficios asociados a los rubros productivos del CET, con la finalidad de que, a su egreso, los internos puedan aplicar en el medio libre las competencias sociolaborales adquiridas.

El Departamento de Readaptación mantiene para ello un Fondo Concursable al cual los CETs pueden presentar cada año sus proyectos de inversión productiva (lo que corresponde al ítem transferencias de capital). Entre los meses de enero y marzo de cada año son enviados desde los CET a este Departamento, los proyectos productivos.

En la generación de puestos de trabajo por parte del propio centro penitenciario, cabe señalar que éste puede asignar a los/as internos/as a diversos tipos de actividades, a saber:

Actividades Productivas en Talleres o Predios Agrícolas Institucionales

Los internos pueden ser asignados a CET Semi-Abiertos industriales o a CET Semi-Abiertos agrícolas. En los casos en los que el CET desarrolla ambas áreas productivas, los internos pueden cumplir labores en ambas.

Bajo esta modalidad de generación de puestos de trabajo lo más común es que un CET cuente con más de un área de producción. Es así, por ejemplo, como el CET de Antofagasta cuenta con 8 talleres: construcción, estructuras metálicas, mecánica automotriz, estructuras en aluminio, costura industrial, mueblería, lavandería y repostería.

Similarmente, en el CET de Vilcún, las áreas de trabajo en cuanto a actividades productivas son: plantel avícola, plantel porcinos, plantel ovinos, lechería, área forestal, área agrícola. En lo que concierne a los servicios a la unidad penal, se encuentran los puestos de trabajo asociados al funcionamiento de los casinos y a la mantención del CET.

Actividades Laborales de Servicios a la Unidad Penal

Los internos pueden ser asignados a trabajos que son necesarios en el plano de la mantención de las condiciones de orden e higiene en el recinto y, también, a tareas vinculadas con la preparación de los alimentos que consumen los propios internos y los funcionarios. La realización de trabajos de limpieza, preparación de alimentos y lavandería se encuentran entre estas actividades.

Entre las actividades laborales Institucionales vinculadas a la prestación de servicios a la propia unidad penal deben mencionarse, también, aquéllas asociadas a la mantención del recinto y a reparaciones básicas. Se trata, en este caso, del ejercicio de oficios que se vinculan a faenas de carpintería, electricidad, estructuras metálicas y soldadura.

Lo usual es que no exista dedicación exclusiva de los internos a un área o trabajo específicos, sino que ellos se desenvuelvan laboralmente en varios tipos de trabajos, correspondientes tanto al área productiva como a la de servicios para la unidad penal.

Modalidades de Participación de la Empresa Privada

Las actividades productivas y de servicios de los CETs también pueden desarrollarse contando con la participación de la empresa privada. En este caso, las modalidades bajo las cuales la empresa privada participa en estas actividades son las siguientes:

- a) **Empresas instaladas en los recintos del CET.** Según esta modalidad, la empresa se instala con sus propias maquinarias, herramientas y equipos en las dependencias del CET, en un

espacio por el cual no debe pagar arriendo. Debe pagar, en cambio, el consumo de servicios básicos (electricidad, gas y agua).

El empleador sostiene una relación laboral directa con los internos. En este caso, el empleador debe respetar la legislación laboral vigente en lo que concierne a la relación contractual empleador-trabajador. Además, el monto a cancelar por concepto de remuneración debe ser igual o superior al ingreso mínimo legal, aunque puede ser inferior tratándose de contratos a trato o por horas. Corresponde, también, al empleador, efectuar a cada interno los descuentos correspondientes al ahorro y los destinados a dar cumplimiento a las obligaciones civiles conforme lo establece el Reglamento Penitenciario.

- b) **Empresas que mantienen trato directo con los internos/as.** Bajo esta modalidad, no existe en la relación empleador-interno trabajador, un contrato de trabajo, si bien los empleadores encargan directamente a los internos la realización de trabajos específicos (como pueden ser el ensamblado o la terminación de algunos productos, la manufactura de otros, etc.). En estos casos, los empresarios aportan los materiales, las materias primas y los insumos que la correspondiente actividad requiere. A cambio de su trabajo, los internos reciben un pago variable, que se ajusta a lo acordado entre éstos y el empresario y que guarda relación con el volumen de producción alcanzado.
- c) **Empresas que contratan servicios de los internos/as vía convenio con Gendarmería.** Bajo esta modalidad, las empresas no hacen trato directo con los internos sino que firman un convenio con Gendarmería de prestación de trabajo productivo y/o de servicios por parte de los internos. La vinculación entre Gendarmería y la empresa privada toma la forma de una relación comercial a través de la cual el CET recibe órdenes de trabajo y se compromete a efectuar servicios de instalación, ciertas terminaciones, ensamblajes o a fabricar ciertos productos (estructuras de aluminio, artículos de madera) a cambio de recibir un determinado pago por tales trabajos. El CET emite una factura a los empresarios y los recursos así generados son depositados en la cuenta comercial bancaria del CET. Luego éste procede a cancelar los incentivos correspondientes a los internos trabajadores.

Cualquiera sea la forma que asuma la actividad laboral generada al interior del CET, los internos reciben como retribución por su trabajo un incentivo monetario mensual. El monto de este incentivo es variable, y depende de: a) los ingresos que el establecimiento obtenga por la venta de sus bienes o por la prestación de servicios; b) de la cantidad de internos trabajadores; y, c) de las categorías o niveles en que éstos se desempeñan.

En el Consejo Técnico y con la proposición del Jefe del CET o del Jefe Administrativo, se analiza y resuelve el monto del incentivo a percibir por cada interno considerando sus responsabilidades. Estas responsabilidades están diferenciadas en tres categorías: aprendiz, ayudante de maestro, y maestro, según los respectivos niveles de calificación y/o experiencia laboral y el tiempo de permanencia y trabajo en el CET.

A las retribuciones a percibir por los internos se les efectúan las deducciones contempladas en el artículo 67 del Decreto 518/98, a saber:

- 10% destinado a indemnizar los gastos que el interno ocasione al establecimiento;
- 15% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito;
- 15% destinado a formarle al interno un fondo individual propio.

En general, el proceso de producción del Componente 2 involucra las siguientes actividades (ver Tabla N° 2).

TABLA 2: Proceso de Producción del Componente Trabajo Remunerado, Unidades Responsables y Calendarización

	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE	PERIODO
1	Derivación de los/as internos/as a las áreas productivas de acuerdo a sus antecedentes	Consejo Técnico del CET	De acuerdo a los ingresos
2	Postulación a recursos del Fondo Concursable para la adquisición de bienes de capital	Consejo Técnico y Jefatura del CET	Enero a marzo de cada año
3	Definición del plan anual de producción	Consejo Técnico y Jefatura del CET	Diciembre a abril de cada año
4	Funcionamiento de las áreas productivas	Jefe del CET	Permanente
5	Trabajo regular de los internos, percibiendo un incentivo económico	Encargados de áreas productivas y Área Administrativa	Permanente
6	Evaluación del desempeño laboral de los internos	Encargados de áreas productivas y tribunal de conducta	Bimestralmente (conducta)
7	Comercialización de bienes y servicios producidos por el CET	Jefe CET y Área Administrativa	Permanente
8	Emisión de informes y rendiciones de cuentas	Jefe del CET	Según se requiera
9	Seguimiento y evaluación del desempeño administrativo del CET	Auditoría interna Dirección Regional de Gendarmería Dirección Nacional de Gendarmería	Permanente
10	Evaluación de las acciones ejecutadas y confrontación con lo planificado	Consejo Técnico del CET Dirección Regional de Gendarmería Dirección Nacional de Gendarmería	Anual

En relación con la gestión de los Fondos Concursables, el actual proceso de selección de proyectos productivos contempla la aplicación de criterios técnicos tendientes a asegurar la eficiente y rentable utilización de los recursos entregados por el Departamento de Readaptación. Con la aplicación de estas medidas se busca superar una serie de falencias de las que adolecía el antiguo sistema de asignación de estos recursos ¹⁵.

Para proceder a la evaluación del desempeño laboral de los internos, desde el año 1995 los CETs han utilizado un instrumento que en el día de hoy se conoce con el nombre de Ficha de Evaluación de Conducta Laboral. En el año 2004 este instrumento experimentó una reformulación y en su nuevo formato comenzó a ser aplicado desde finales de ese mismo año. A través de él se intenta medir los cambios de actitudes, el desarrollo de hábitos de trabajo y de destrezas sociales en los internos. Su proceso de mejoramientos continuará, hasta que el Programa considere que satisface los requerimientos técnicos que el trabajo con los internos de los CETs impone.

En años anteriores, la medición de cambios en el comportamiento en el trabajo y niveles de desempeño laboral de los internos se efectuaba a través de diversos instrumentos, entre los que se puede mencionar el que aplican los CET para confeccionar los Informes que se requiere tener al día cuando el interno postula a un beneficio intrapenitenciario. Cuando los internos trabajan con empresarios privados, también se emite un Informe individual de cada interno.

¹⁵ De acuerdo con los responsables del Programa, la operación del Fondo Concursable para proyectos productivos ha experimentado en los últimos 9 años mejoramientos substanciales, los que han permitido dejar atrás manejos discrecionales que primaban en la asignación de recursos de inversión y disminuir el riesgo de su mala utilización.

La transferencia de recursos a organismos externos por delegación de funciones es prácticamente inexistente desde hace varios años, en especial respecto de los recursos presupuestarios institucionales (aporte fiscal), que para los CET son sólo transferencias de capital, no utilizables para pago de servicios. Por tanto, los únicos recursos utilizables para contratación de servicios externos y transferibles a terceros, son los propios de los CET, es decir las transferencias corrientes del Programa.

La delegación de funciones y la respectiva transferencia de recursos puede hacerse de tres formas en los CET:

- Como aporte solidario y gratuito de organismos y personas naturales comprometidos con la rehabilitación y reinserción social de los internos, caso en el cual no hay transferencias de recursos de la institución.
- A través de organismos de financiamiento, como los OTICs, que con sus recursos licitan y adjudican a OTEs cursos de capacitación para internos, coordinadamente con Gendarmería. En este caso tampoco hay transferencias de recursos, ni del presupuesto institucional ni propios de los CET.
- A través de la contratación de servicios por parte del CET con sus recursos propios (ingresos), en particular, tratándose de la contratación de asesorías técnico-productivas y de servicios de capacitación proporcionados por profesionales y técnicos externos. En estos casos, los CET pagan estos servicios contra boleta de honorarios.
- Contratación de organismos o instituciones (OTEs, ONGs, otros) para que ejecuten programas o actividades específicas, por ejemplo de capacitación, caso en el cual actualmente debe procederse a través de ChileCompra, mediante licitaciones públicas o privadas y la extensión del respectivo contrato. Cuando no existía este portal, los CET podían hacer contrataciones a trato directo con este tipo de organismos, pero siempre con al menos tres cotizaciones, cuadros comparativos de éstas y extensión de contrato o convenio para regular la transferencia de los recursos.

Respecto de la participación de empresas privadas para generar puestos de trabajo, sólo en la modalidad de empresa instalada podría entenderse que hay una forma de transferencia de recursos al entregárseles gratuitamente un galpón o dependencia al interior de la unidad penal. El mecanismo para la instalación de empresas está regulado en el Manual de Incorporación de Empresarios Privados, oficializado en 1998, y básicamente consiste en evaluar los antecedentes de los postulantes (generales, económicos, legales, productivos) para determinar su grado de seriedad, estabilidad y proyecciones como empresa, y el trabajo y condiciones que ofrece para contratar a los internos. Una vez aprobada la empresa, se establece con ella, a nivel del Director Regional, un convenio para regular su funcionamiento y relación con el servicio.

1.7. Estructura organizacional y mecanismos de coordinación

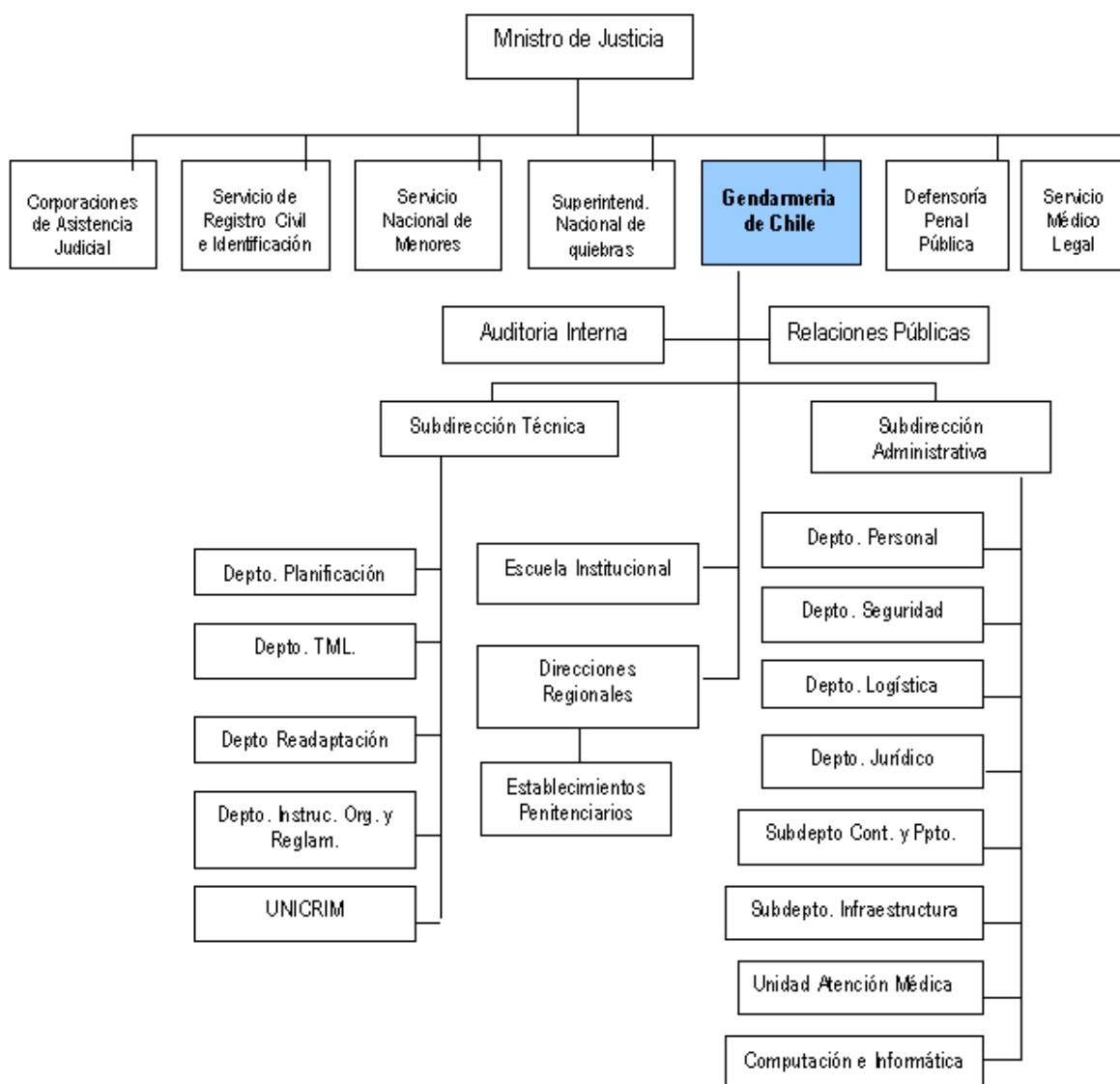
Nivel Central

En el ámbito técnico, la Unidad Responsable del Programa es el Departamento de Readaptación Social. Como se ha señalado, el Departamento de Readaptación Social es un organismo técnico que asesora a la Subdirección Técnica Nacional de Gendarmería en materia de asistencia y reinserción social de las personas privadas de libertad, y, como tal, tiene a su cargo los programas de asistencia dirigidos a los internos en reclusión.

En el Diagrama N° 1 es posible visualizar con cierto detalle la posición que ocupa este Departamento en la estructura de Gendarmería de Chile, en particular en la Sub-dirección Técnica de dicho servicio.

Según puede observarse a partir de este Organigrama, junto con esta instancia, también dependen de la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile los Departamentos de Planificación, de Tratamiento en el Medio Libre (TML), de Instrucción, Organización y Reglamentación (DIOR), así como la Unidad de Investigación Criminológica (UNICRIM).

DIAGRAMA N° 1: ORGANIGRAMA DE GENDARMERÍA DE CHILE



Fuente: www.gendarmeria.cl/institucion/pop-up-orga.htm

El Esquema representa la estructura básica de Gendarmería de Chile y no todos los Departamentos y Unidades que componen la institución.

(1) UNICRIM : Unidad de Investigación Criminológica

La función principal del Departamento de Readaptación Social es orientar, instruir, coordinar y supervisar la aplicación de la política establecida respecto de la población penal recluida que cumple condena en los sistemas penitenciarios cerrado y semiabierto. Como se ha señalado, corresponde a este Departamento formular planes y programas de tratamiento para la rehabilitación y reinserción de los condenados.

Al Departamento de Readaptación le compete, además, gestionar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el funcionamiento del Programa.

En el ámbito de la administración financiero-contable, el rol y responsabilidad del Departamento es la entrega de instrucciones y normativas al respecto, la supervisión del cumplimiento de éstas y la revisión general de la documentación correspondiente. En este mismo plano se establece coordinación con la Unidad de Auditoría de Gendarmería, que es la instancia facultada y con capacidad técnica para supervisar y controlar el funcionamiento administrativo-contable de las unidades penales.

Este Departamento se encuentra a cargo de un/a Jefe/a y un/a Subjefe/a. Está compuesto por 12 profesionales, incluidos los/las dos jefes/as.

Según puede observarse a partir del Diagrama N° 2, este Departamento está organizado en 3 Áreas, a saber: Operativa, Laboral y Educacional. A su vez, cada una de estas 3 áreas se encuentra a cargo de un Jefe o Encargado.

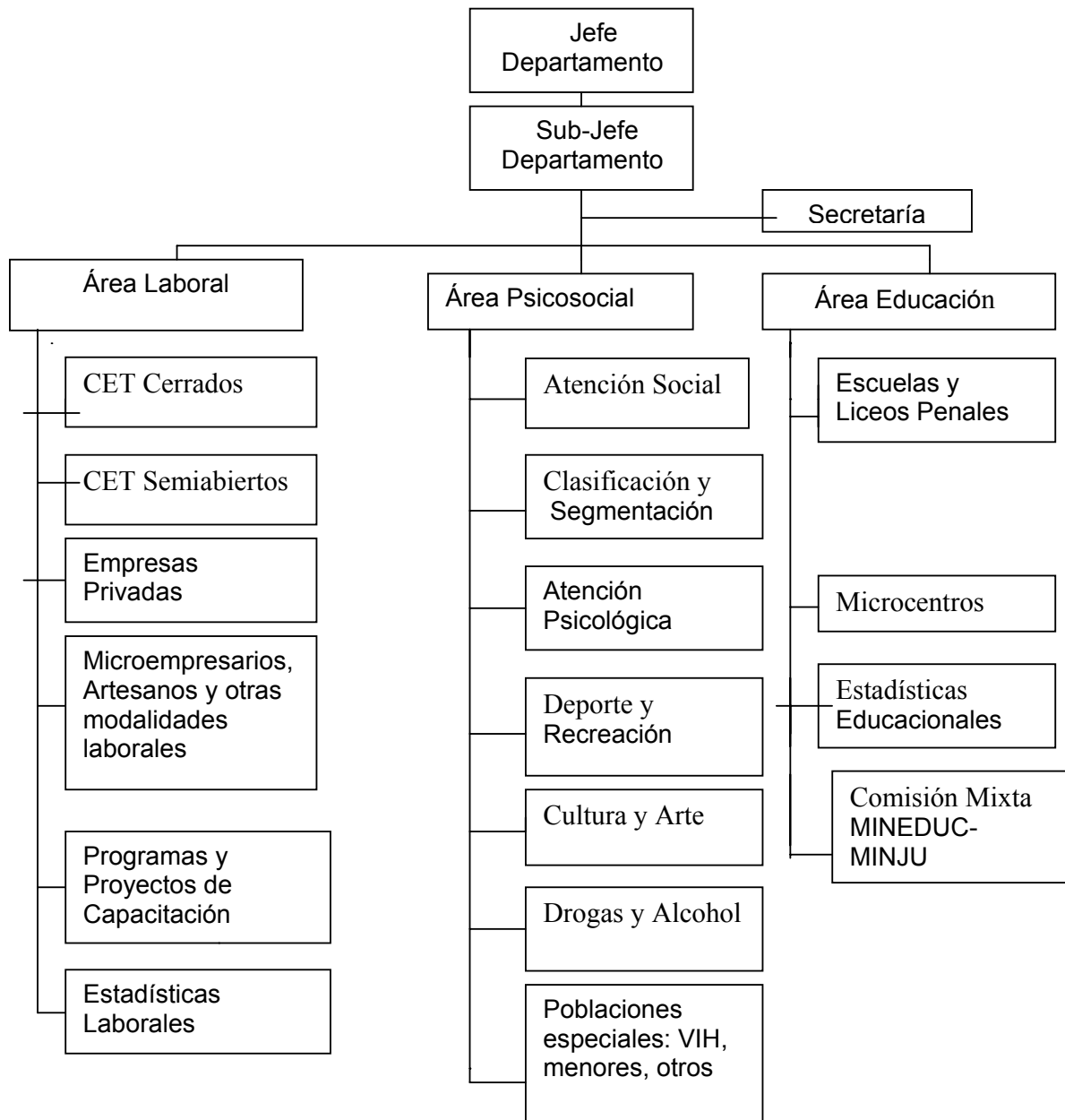
El Área Psicosocial u Operativa es la encargada de la ejecución de un conjunto de programas específicos de tratamiento, tales como la clasificación y segmentación de los internos según grado de peligrosidad y compromiso delictual, tratamiento de internos con adicciones, programas de cultura y deportes, atención psico-social, entre otros.

Las Áreas Laboral y Educacional son las encargadas de desarrollar planes y programas en el ámbito de sus respectivas competencias.

El Área Laboral, bajo la conducción y supervisión del Jefe del Departamento de Readaptación, es responsable de todas las relaciones y coordinaciones relativas al Programa al interior de Gendarmería. Esto implica relaciones permanentes con las Direcciones Regionales, los Jefes de los CET y otras instancias institucionales relacionadas de alguna forma con el Programa (Logística, Personal, Contabilidad y Presupuesto, Jurídico, Auditoría, Infraestructura). Estas relaciones se desarrollan tanto verbalmente como mediante documentos oficiales que revisa y firma el Jefe del Departamento. Similar forma de relación se establece con organismos e instituciones externas de apoyo (OTICs, OTEs, ONGs, universidades, municipios, otros organismos públicos). Especialmente importante respecto de esto último son las relaciones con organismos que financian actividades a través de fondos concursables, ya sea directamente o a través de terceros. Sin embargo, estos contactos también pueden ser tomados y coordinados a nivel regional y local, complementando a los de nivel nacional-central.

El Programa CET Semi-Abiertos se inserta en el Área Laboral, la cual presta también servicios al sub-sistema penitenciario cerrado, el cual, en términos del sistema penitenciario global y conforme al número de internos, es el más importante (ver Diagrama N° 2).

DIAGRAMA N° 2: ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE READAPTACIÓN SOCIAL DE GENDARMEÍA DE CHILE



Nivel Regional

A nivel regional, además del Director, las Direcciones Regionales de Gendarmería de Chile cuentan con un Jefe Técnico Regional, con un Jefe Administrativo Regional y un Auditor Regional. En las Regiones más grandes, las Direcciones Regionales también disponen de un Encargado Laboral Regional, el cual depende del Jefe Técnico Regional. A este nivel, es la Unidad Técnica Regional la responsable de la supervisión técnica de los CETs.

Los CETs mantienen permanente contacto con sus respectivas Direcciones Regionales y son administrativa y financieramente controlados por éstas.

Las líneas de acción, objetivos, metas, planes y programas definidos por el Departamento de Readaptación son aplicados en las unidades penales por intermedio de las Direcciones Regionales. En otras palabras, en el ámbito técnico, el Departamento de Readaptación opera a través de las Direcciones Regionales, si bien, en situaciones particulares, lo hace directamente con las unidades penales, aunque siempre en coordinación con éstas.

Administrativamente, los CETs, como otros recintos penitenciarios (Centros de Reinserción Social, Centros de Detención Preventiva), dependen de las Direcciones Regionales de Gendarmería.

Nivel Local

Los CET Semi-Abiertos son unidades penales independientes que disponen de una jefatura de unidad, aunque jerárquicamente dependen del Director Regional de Gendarmería.

El Jefe de establecimiento o Alcaide del CET Semi-Abierto es el responsable de la conducción administrativa, técnica y operacional del centro (Res. Ex. N° 1.583/98, art. 8). En los aspectos técnicos recibe el apoyo de los encargados técnico-productivos.

El Consejo Técnico, organismo colegiado, es presidido por el Jefe de establecimiento, y lo conforman, además, el jefe operativo del establecimiento, los oficiales penitenciarios, el personal de vigilancia, profesionales y funcionarios a cargo de áreas y programas de rehabilitación. Le corresponde asesorar al Alcaide en el manejo y administración del establecimiento. Le corresponde, además: a) Diseñar la planificación estratégica quinquenal del establecimiento; b) Diseñar la planificación anual de las actividades del establecimiento; c) Controlar y supervisar el desarrollo y cumplimiento de los planes y programas que haya diseñado; d) Evaluar, al término de cada actividad programada, la forma en que se desarrolló y el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos; e) Generar vínculos con organizaciones comunitarias; y f) Efectuar la evaluación de los internos al término del período de observación y apresto, a partir de la cual determinará los objetivos de trabajo que se establecerán para cada uno y las actividades más adecuadas en cada caso (art. 10).

Al Área Administrativa de cada establecimiento le compete ejercer la administración de las finanzas de la unidad; llevar la contabilidad del establecimiento tanto en el ámbito presupuestario ordinario del Servicio (Sistema de Contabilidad Institucional), como respecto de la actividad productiva que se desarrolla en el establecimiento (Sistema de Contabilidad Comercial); informar al nivel regional la ejecución presupuestaria de cada ejercicio, llevar un registro e inventario de las especies muebles del establecimiento, tales como maquinarias, herramientas, útiles, insumos y materias primas; encargarse de las adquisiciones y del registro de las ventas de productos del establecimiento; registrar, controlar y distribuir las prestaciones económicas que correspondan a los internos (art. 20).

En el ámbito de la contabilidad presupuestaria, estos establecimientos deben abrir una Cuenta Corriente Subsidiaria de la Cuenta Única Fiscal, en la que se manejan todos los recursos provenientes de aportes institucionales, de ingresos propios y de aportes de otros organismos públicos o privados (art. 23).

Para efectos tributarios, y en conformidad con el funcionamiento de su área productiva, los CET Semi-Abiertos deben efectuar el trámite de iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos y proceder al timbraje de boletas y facturas y de los libros de contabilidad.

Los CETs suelen disponer, además, de un Área Laboral, Productiva y de Capacitación, a la cual le compete el desarrollo de las actividades de producción, la realización de las actividades de formación, capacitación y educación, realizar las evaluaciones e informes, asistir a los internos, relacionarse con las entidades externas y mantener la coordinación con las otras áreas.

Respecto de la producción de los componentes y del trabajo con los internos, la responsabilidad recae, en primer lugar, en el propio CET y su Jefatura, correspondiéndole a los niveles regional y nacional la entrega de orientaciones y criterios para ello, así como de apoyo técnico, entrega de recursos y supervisión de los procesos desarrollados.

1.8. Funciones y actividades de monitoreo y evaluación que realiza la unidad responsable

Las funciones de monitoreo y de evaluación radican en dos niveles institucionales: la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y las Direcciones Regionales.

Las actividades de monitoreo y evaluación se realizan a través de: a) informes regulares que envían los CETs a las Direcciones Regionales; b) visitas de supervisión en terreno, las cuales tienen un carácter esporádico y se distribuyen en el año de acuerdo con los recursos disponibles.

Los ámbitos contemplados en el monitoreo y evaluación dicen relación con aspectos técnicos referidos al tratamiento penitenciario, con temas técnico-productivos, económico-financieros y administrativos.

A nivel nacional y regional, las respectivas Unidades de Auditoría de Gendarmería de Chile tienen a su cargo la realización de actividades de control financiero y de gestión de los CETs. A nivel nacional, la Unidad entrega al Director Nacional los informes de cada estudio que realiza, los cuales incluyen observaciones y recomendaciones para el mejoramiento de la gestión y la superación de dificultades. Tales observaciones y recomendaciones son canalizadas a través del Subdirector Técnico y del Subdirector de Administración de Gendarmería de Chile, como también, a través del Departamento de Readaptación Social, para entregarlas posteriormente como instrucciones a las Direcciones Regionales y a los propios CETs.

El Departamento de Contabilidad y Presupuesto de la Subdirección Administrativa de Gendarmería de Chile lleva un control de los gastos de los CETs y supervisa la correcta utilización de los recursos financieros que, a través de esa instancia, les entregan a los CETs. Esta función se realiza básicamente a través del control de la ejecución financiera basado, a su vez, en las rendiciones de gastos e informes mensuales que envían los CETs.

A nivel Regional, el Jefe Técnico, el Jefe Administrativo y el Auditor de las Direcciones Regionales efectúan, bajo la dirección y el control del Director Regional, una supervisión y monitoreo regulares a los CETs, en los mismos ámbitos en los que los efectúan las instancias centrales. En el nivel regional, las funciones de monitoreo son llevadas a cabo a través de observaciones directas efectuadas en terreno, de revisiones de la documentación existente, de análisis de los informes de los CETs, de auditorías y de reuniones de seguimiento.

Tanto las Direcciones Regionales como los CETs remiten al Departamento de Readaptación informes concernientes a la marcha técnica de estas unidades penales. Por su parte, este Departamento realiza visitas periódicas a los CETs y mantiene comunicación telefónica permanente con ellos.

Sistemas de Información

La Unidad de Control Penitenciario de Gendarmería de Chile mantiene una base de datos denominada Sistema Internos. Esta base de datos contiene datos personales de cada interno y sus antecedentes criminológicos principales tales como condenas, tiempos de reclusión, grado de compromiso delictual, entre otros. Es actualizada permanentemente a partir de la información que entrega en línea cada unidad penal.

Las Direcciones Regionales, mediante oficios, actas y de un formulario especial, informa al Departamento de Readaptación acerca del movimiento mensual de población penal (ingresos y egresos).

De los 20 CETs Semi-Abiertos, 15 se encuentran incorporados al Sistema Internos de Gendarmería. Los CETs que aún no están incorporados (Arica, Metropolitano, Putaendo, Complejo Valparaíso, Valdivia) se encuentran en proceso de serlo por la Unidad de Informática.

Los 20 CETs están incorporados en el sistema computacional de la Estadística Penitenciaria de Gendarmería, a partir de la cual es posible establecer la población penal de cada centro y unidad penal.

El Área Laboral del Departamento de Readaptación cuenta con una base de datos propia que es complementaria con las de los anteriores sistemas. En ella figuran las nóminas de internos de cada CETs y los respectivos datos personales y penales. Esta base de datos es actualizada a partir de los informes mensuales de ingresos y egresos de internos que remiten los CETs.

El Departamento de Readaptación aún no se encuentra conectado computacionalmente en red con las Direcciones Regionales ni con los CETs.

Por su parte, los CETs mantienen informes estadísticos mensuales sobre la actividad laboral de los internos. Estos informes son remitidos trimestralmente al Departamento de Readaptación.

El Sistema de Planificación y Control de Gestión (SIG) recoge y mide las acciones que realiza el Departamento de Readaptación en las distintas áreas o subprogramas de intervención para la reinserción social, uno de los cuales es el Programa Laboral Intramuros. Desde este Programa emanan las directrices técnicas que deben operacionalizarse en los CETs así como, también, en los recintos penitenciarios cerrados del país.

La información contenida en las bases de datos y los antecedentes estadísticos son utilizados para la elaboración de los Informes de Planificación y Control de Gestión (SIG) así como para los Informes sobre Desempeño Institucional y Cumplimiento de Metas en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).

Tales bases de datos sirven para hacer monitoreo y evaluación del Programa, utilizando las siguientes variables:

- N° de internos que realizan actividad laboral
- N° de internos en los CET Semi-Abiertos
- N° de internos con contrato de trabajo con privados
- N° de internos con capacitación certificada

- N° de plazas ocupadas
- Atención Psicológica: N° de internos atendidos y N° de atenciones otorgadas
- Atención Social: N° de internos atendidos y N° de atenciones otorgadas
- N° de internos en talleres de deporte y recreación
- N° de internos en talleres culturales
- N° de internos con matrícula vigente en educación básica y media,

En general, todas las variables controladas para el SIG son desglosadas por sexo.

Los 2 indicadores del Programa que han sido incorporados al SIG institucional son: porcentaje de utilización de la capacidad instalada de los CETs y porcentaje de la población de condenados que accede al Programa. En todo caso, atendiendo al tipo de variables mencionadas por el Programa como integrando este sistema de planificación y control, podría señalarse que el mismo incluye indicadores de productos y de procesos, pero no de impacto y de resultados.

La primera y principal evaluación del Programa fue realizada en el marco del Proceso de Evaluación 1998 de la DIPRES. El Programa fue evaluado en sus aspectos de diseño, gestión, aspectos presupuestarios y de costos y efectos sobre los beneficiarios. Puede revisarse, a este respecto, el documento "Informe Final de Evaluación. Programa Centros de Educación y Trabajo (CET)" (DIPRES, Santiago de Chile, agosto 1998) ¹⁶.

En 1999, la Escuela de Psicología de la Universidad Diego Portales realizó el estudio "Evaluación Programa de Capacitación Laboral para Población Penal Recluida en el Sistema Semi-Abierto". Este estudio aporta antecedentes cualitativos acerca de la valoración del Programa por parte de ex-reos que participaron en CETs Semi-Abiertos. Analiza variables asociadas al conocimiento de la situación familiar, social y laboral de estos egresados y aporta apreciaciones en torno a las implicancias que para su reinserción social y laboral tuvo el paso de los entrevistados por el Programa.

Con fecha septiembre 2004 fue evacuado el Informe Final del estudio "Evaluación del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo de Internos en los Establecimientos Penitenciarios", el cual fue realizado por DICTUC de la Pontificia Universidad Católica de Chile a solicitud del Ministerio de Justicia. Entre el total de 6 CETs incluidos en la muestra analizada, sólo 2 correspondieron a CETs Semi-Abiertos. En general, las materias abordadas dicen relación con el funcionamiento general de estos centros, las características de los internos, de los funcionarios de rango profesional y no profesional, aspectos administrativos, el funcionamiento del sistema de capacitación y del área laboral, cuestiones relativas al financiamiento y la relación existente con los empresarios privados.

1.9. Caracterización y número de beneficiarios potenciales

La población potencial del Programa es una parte de la población de reclusos y condenados en el sistema cerrado ¹⁷ ¹⁸. Las disposiciones carcelarias exigen que, para resultar seleccionado, el

¹⁶ El respectivo trabajo evaluativo estuvo a cargo del Panel conformado por Decio Mettifogo (coordinador), Ana María Mallea y Marcia Varela.

¹⁷ De acuerdo con datos de Gendarmería de Chile proporcionados a través de INTERNET, al 31 de enero 2005 la población penal total recluida en el sub-sistema cerrado alcanzaba a las 38.150 personas. Entre éstas el 65,7% eran condenados (25.066 personas), el 20,8% eran procesados (7.948), el 11,1% correspondía a imputados (4.251) y el restante 2,3% eran personas detenidas (885) (ver "Estadísticas de población penal atendida por Gendarmería de Chile", en www.gendarmeria.cl).

¹⁸ En general, entre la población de condenados (que alcanzaba a un total de 36.331 en el año 2003), la mayor parte (92%) corresponde a personas que cumplían condena en el sistema cerrado (33.425 personas)

condenado cumpla con ciertos requisitos que dan mayores garantías de que el/la interno/a se adaptará a un régimen en que priman las relaciones de confianza y de autodisciplina, por sobre las relaciones de vigilancia y de control.

Los criterios aplicados en la determinación de la población potencial se asocian al cumplimiento de ciertas condiciones personales, penales, psicológicas y a un determinado perfil criminológico ¹⁹. La población que puede acceder al Programa corresponde a Internos condenados, hombres y mujeres, evaluados y seleccionados según cumplimiento de un perfil psico-social y criminológico determinado por la normativa legal (Resol. Ex. N° 1.583/98) y por las orientaciones específicas de la Administración Penitenciaria.

Más específicamente, los pre-requisitos impuestos por la normativa vigente son:

- a) Bajo o mediano nivel de compromiso delictual;
- b) Tendrán preferencia quienes no hayan cometido delitos vinculados al tráfico de drogas ni hayan tenido conducta terrorista;
- c) Tendrán preferencia quienes sean primerizos (no sean reincidentes) ²⁰;
- d) Gozarán de preferencia aquellos postulantes a quienes les resten más de dos años para cumplir el tiempo mínimo necesario para postular a la libertad condicional;
- e) El haber sido evaluado positivamente en el examen psicológico otorga “puntaje” favorable para resultar seleccionado. Tolerancia a las frustraciones, capacidad para controlar los impulsos y la agresividad, buena capacidad de autoaprendizaje y de autocrítica, un adecuado juicio de realidad, constituyen algunos de los rasgos que contribuyen a emitir juicios favorables en relación con la postulación de los eventuales beneficiarios/as;
- f) Asimismo, gozarán de evaluación preferente los internos que durante su reclusión hayan manifestado una conducta adecuada y algún interés por participar en programas de capacitación y por desempeñar una actividad laboral;
- g) Los postulantes deben presentar condiciones de salud compatibles con el clima de la zona en la que se encuentra ubicado el CET y con las actividades productivas que en él se desarrollan. No resultan seleccionados quienes presentan rasgos psicopáticos o enfermedades psiquiátricas ni quienes demuestran tener dependencia hacia el alcohol y/o drogas (Resol. Ex. de Gendarmería N° 1.583/98, artículos 60 al 69).

El ser mayor de 30 años, el ser padre/madre de familia y el haber manifestado un adecuado sentido de responsabilidad familiar, o bien ser soltero con interés por contribuir al sustento del grupo familiar, constituyen, también, antecedentes favorables en el proceso de selección. Sin embargo, estos criterios no son excluyentes, pudiendo también resultar seleccionados menores de esa edad y solteros, si sus antecedentes y características personales y criminológicas no indican lo contrario.

Como es posible inferir, entre los criterios contemplados por la Resolución Exenta N° 1.583 para ser incorporado a los CETs, se encuentran 2 de índole demográfica: la edad y el ser jefe/a de hogar o el tener conviviente. Se trata de dar prioridad a los mayores de 30 años y a los casados o

(Williamson, Bernardita, sin fecha; p. 91). El restante 8% de condenados se distribuía de la siguiente forma: el 5% se encontraba con salida diaria, un 2% se encontraba en el sistema semiabierto y un 1% cumplía condena con arresto nocturno.

¹⁹ El orden en que aquí son mencionados los criterios en cuestión obedece sólo a razones analíticas y no responde necesariamente al orden en que efectivamente son aplicados por el Programa.

²⁰ En estricto rigor, un primerizo es quien es condenado por primera vez, aun cuando anteriormente haya sido detenido o procesado no siendo condenado. Es no reincidente, en cambio, quien presentando una condena anterior, no vuelve a incurrir en conductas que ameriten una segunda condena. Desde el punto de vista de la postulación a los CETs, no hay diferencias de fondo o radicales.

convivientes, porque darían mayores garantías de estabilidad. Estos criterios también apuntan a incrementar las probabilidades de que los resultados del Programa sean positivos.

El que el postulante haya sido objeto de un Informe Presentencial ²¹ favorable a la concesión de medidas alternativas a la reclusión (ver art. N° 62) constituye un antecedente positivo para reducir el tiempo de observación del interno en reclusión antes de postularlo a un CET.

También son consideradas en forma preferencial las postulaciones de internos de la misma Región en la que se ubica el CET que dispone de las vacantes.

En el Diagrama N° 3 se presenta un flujograma de los procedimientos seguidos por el Programa que conducen a la selección de los eventuales participantes.

El Programa no plantea la aplicación de criterios adicionales en la idea eventual de permitir que segmentos de la población interna que presentan ciertas vulnerabilidades específicas (por discapacidad, tercera edad, sexo, situación socio-económica u otra característica), resulte priorizada en el desarrollo de sus componentes.

Conforme a la normativa legal vigente, en el cálculo de la población potencial el Programa aplicó el único criterio señalado en ella como obligatorio, es decir, el que dice relación con presentar bajo o mediano nivel de compromiso delictual. Los restantes criterios tienen legalmente el carácter de “relativos”.

Para el año 2004, aplicando sobre la población de condenados existentes en el sub-sistema penitenciario cerrado el criterio de que los reclusos tuviesen bajo o mediano nivel de compromiso delictual, el Programa estimó en 11.384 la población potencial (ver Cuadro N° 1).

**Cuadro N° 1: Población Potencial Estimada por el Programa,
Años 2001 a 2005**

FECHA	TOTAL DE CONDENADOS RECLUIDOS	POBLACIÓN POTENCIAL (Condenados recluidos de bajo y mediano compromiso delictual)
Dic 2001	17.802	8.353
Dic 2002	18.780	9.010
Dic 2003	20.854	10.123
Dic 2004	23.188	11.384
Abril 2005	24.229	11.403

FUENTE: Programa CETs Semi-Abiertos, abril 2005.

Los internos condenados que deseen cumplir en un CET la pena que se les haya impuesto, deben presentar una solicitud de postulación y participar en el proceso de selección. Los

²¹ El informe presentencial es, como su nombre lo indica, un informe que los Jueces pueden solicitar durante el proceso, previo a emitir sentencia y como otro fundamento para ésta, en particular para determinar si el procesado tiene perfil adecuado para asignarle penas alternativas a la reclusión. Lo elaboran y emiten oficialmente profesionales del sistema abierto (Medio Libre) de Gendarmería, y se refiere a aspectos psicológicos, sociales y criminológicos de la persona. Si éstos no presentan anomalías o conflictos importantes se habla de un informe presentencial positivo, lo cual, si la persona finalmente es condenada a reclusión, se considera para reducir el tiempo de observación durante ésta antes de postularlo para el sistema semi-abierto.

Directores Regionales de Gendarmería son los encargados de tomar las medidas que corresponda para hacer difusión entre los internos e internas acerca de las características que presenta esta modalidad de cumplimiento de condena.

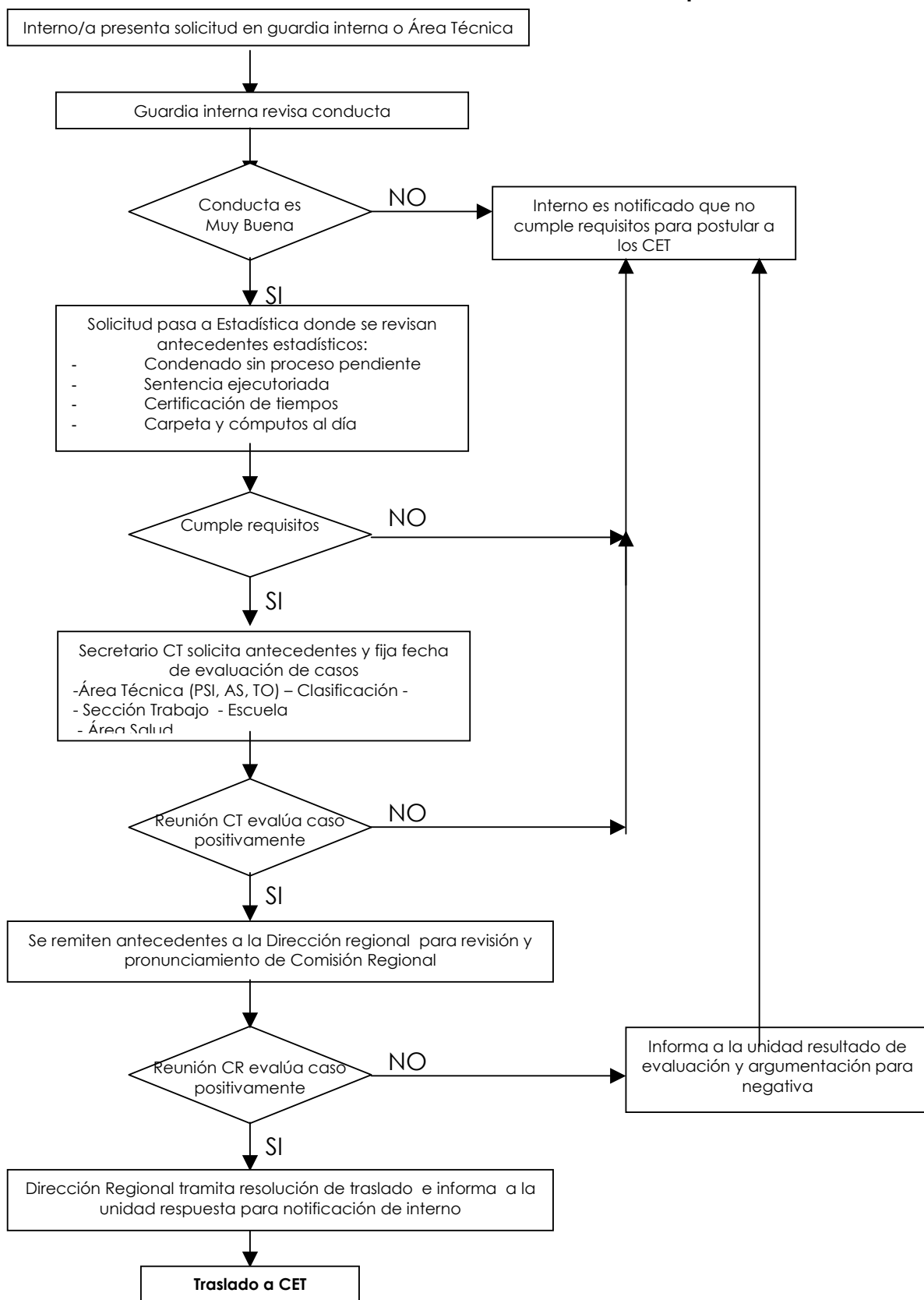
A nivel de cada establecimiento penal tiene lugar un proceso de preselección de los postulantes, el que está a cargo del Jefe de la unidad penal (cerrada), pero este proceso debe ser planificado, analizado y aprobado por el Consejo Técnico de esa unidad de origen. Solamente en los casos en que la guardia interna califica como muy buena la conducta del interno, la sección de Estadísticas de la unidad analiza los antecedentes del postulante a fin de establecer si en su caso se cumplen ciertos requisitos básicos como el no tener procesos pendientes, el que su sentencia haya sido ejecutoriada, el que los cómputos respecto de la fecha de inicio y de término de la condena hayan sido hechos, verificación de que el postulante tenga cumplimiento del tiempo mínimo de condena, que su carpeta ya tiene incorporado el Informe Psicológico, entre otros procedimientos involucrados en el análisis de los antecedentes (ver Diagrama N° 3).

De acuerdo con apreciaciones de los responsables del Programa, la población potencial se caracteriza por presentar características de educación y de trayectoria laboral similares a las del conjunto de la población reclusa: carencia de hábitos laborales, educación básica incompleta y escasas competencias laborales. Sin embargo, el Programa no dispone de análisis diagnósticos o de información sistematizada relativos a esta población en específico, lo que habría permitido caracterizar la población potencial.

NOTA DEL DIAGRAMA N° 3: El significado de las siglas contenidas en este Diagrama es el siguiente:

PSI = psicólogo;
AS = asistente social;
TO = terapeuta ocupacional;
CT = Consejo Técnico de la unidad de origen;
CR = Comisión Regional.

DIAGRAMA N° 3: Proceso de Selección de Internos Participantes en CETs Semi-Abiertos



1.10. Caracterización y número de beneficiarios objetivo

El Programa calcula la población objetivo aplicando a la población potencial un segundo criterio consistente en que a los internos les falten 3 o menos años para el cumplimiento del tiempo mínimo de condena para obtener el beneficio de la libertad condicional o bien para llegar al cumplimiento de su condena. Con este procedimiento, la cifra estimada como población objetivo para el año 2004 es de 8.190, no existiendo cifras respecto de años anteriores.

Entre la población objetivo, el 91,3% eran hombres y el 8,7% eran mujeres.

El Programa no cuenta con información procesada computacionalmente que caracterice a la población objetivo. Tampoco cuenta con información sistematizada que le permitiría aplicar criterios adicionales en el marco de un proceso de definición más fina de su población objetivo. Según los responsables del Programa, la determinación de una población objetivo cuyo perfil psicológico y trayectoria penal fuesen más cercanos a lo contemplado en la normativa legal implicaría contar con recursos humanos y económicos con los que el Programa no cuenta.

1.11. Reformulaciones del Programa

El Programa no ha tenido reformulaciones relevantes ni en su diseño, ni en su estructura general, ni en su forma de gestión. Sí ha experimentado mejoramientos y precisiones operativas y administrativas en aspectos particulares y en actividades específicas. Se ha mejorado, por ejemplo, el sistema de formulación, evaluación y aprobación de proyectos productivos y el sistema de registro y sistematización de información presupuestaria y de beneficiarios del Programa.

En el año 2003 fueron emprendidas acciones para aprobar un nuevo decreto que reemplazaría al Decreto Supremo N° 1.595/81 del Ministerio de Justicia y a la Resolución Exenta N° 1.583/98 de Gendarmería de Chile. Los principales cambios que serían introducidos en caso de aprobarse el decreto modificador son (ver a este respecto el documento de Gendarmería de Chile, sin fecha: *Textos Comparados Decreto 1.595 y Nuevo Decreto que lo Reemplaza*):

- a) Se reemplaza el concepto de “enseñanza técnico-profesional” - que en la normativa vigente denota predominancia sobre otros elementos educacionales que los CETs están autorizados a entregar -, por el término “capacitación laboral, formación psicosocial y educación”.
- b) Gendarmería de Chile, en su calidad de Organismo Técnico de Capacitación, y conforme a los programas pertinentes de los Ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social, podrá certificar las competencias de los internos – adquiridas dentro o fuera de los CETs -, en determinadas áreas productivas y comerciales. Además, los CETs procurarán acreditar las competencias laborales de los beneficiarios, mediante la certificación otorgada por instituciones reconocidas por los Ministerios antes mencionados.
- c) La nueva propuesta aclara que los CETs deberán procurar el autofinanciamiento de sus actividades de capacitación y de trabajo de manera “parcial y progresiva”, independientemente del financiamiento estatal. Además, especifica que, en la medida en que se requiera, los internos tendrán la posibilidad de salir del recinto penitenciario para trabajar en faenas externas.
- d) La nueva propuesta establece que los CET deberán contratar, a su costo, seguros por accidentes y enfermedades laborales, que protejan a los condenados trabajadores.

- e) El nuevo decreto propuesto clarifica qué es lo que se entiende por CET cerrado, por CET Semi-Abierto y por CET Abierto, así como el perfil de los condenados que pueden ser destinados a cada uno de ellos.
- f) La redacción contenida en el decreto que se propone especifica y hace más operativas las normas relativas al control del cumplimiento de planes y programas de formación, instrucción y capacitación, y las relativas a la asignación y control de recursos institucionales.
- g) Se eleva el nivel de estudios exigido para acceder al cargo de Jefe de un CET, solicitándose para ello que los postulantes hayan alcanzado a lo menos 2 años de educación superior además de tres años de antigüedad en el Servicio.
- h) Se autoriza a los CETs para que puedan solicitar créditos en el sistema financiero (hasta un límite de 500 UF) previa autorización del Director Regional.
- i) El nuevo decreto establecería que los criterios técnicos y procedimientos aplicados en el cálculo de las remuneraciones de los internos sean determinados por la Subdirección Técnica de Gendarmería, y, a partir de ello, los CET determinarían los pagos que sobrepasen el mínimo.
- j) No se destinaría, de acuerdo con la nueva normativa, una parte de los ingresos de los internos al pago de “los gastos que ocasiona al servicio”. Sólo se le descontaría un 15% que va a la formación de un fondo de reserva que se le entregaría al penado a su egreso del establecimiento y que se depositaría en una cuenta de ahorro a plazo. El 85% restante sería destinado a sus necesidades personales, ayuda económica a sus familiares y a pagos de responsabilidades civiles si las hubiere.

1.12. Otros programas relacionados

El sistema penitenciario chileno contempla 3 formas de cumplimiento de condena. Cada una de ellas compete a un subsistema diferente. Mientras el Sub-sistema Cerrado se asimila a la cárcel convencional, los Sub-sistemas Semi-abierto y Abierto corresponden a formas alternativas de cumplimiento de condena.

El subsistema abierto acoge a las personas que son sancionadas por la justicia a cumplir condena a través de medidas alternativas a la reclusión. Estas medidas son libertad vigilada, reclusión nocturna y remisión condicional de la pena.

Cada uno de estos subsistemas funciona en forma independiente. Tienen poblaciones objetivo diferentes, y, por ende, también tienen componentes y actividades distintos.

Pueden mencionarse a este respecto:

- a) el Programa de Reinserción Laboral en el Medio Libre;
- b) las actividades desarrolladas por el Patronato Nacional de Reos, y
- c) el Programa Hoy es Mi Tiempo, a cargo de PANAR.

a) Programa de Reinserción Laboral en el Medio Libre

Este Programa se inició en 1994. Depende del Depto. de Tratamiento en el Medio Libre, el cual, a su vez, depende de la Subdirección Técnica de Gendarmería.

Su objetivo es lograr la reinserción laboral de la población que cumple condena en el Sistema Abierto penitenciario, con Medidas Alternativas a la reclusión. Asimismo, atiende a condenados que

han alcanzado el beneficio de salida controlada al medio libre. Los Componentes de este programa son:

- a) Apresto-capacitación laboral y nivelación de estudios
- b) Colocación laboral en un empleo dependiente o independiente

El programa se inserta localmente en los Centros de Reinserción Social (CRS), dependientes de Gendarmería de Chile. Los CRS son los establecimientos encargados de controlar e intervenir a los beneficiarios del programa. El programa está localizado en 23 de los 31 CRS que funcionan en el país.

b) Patronato Nacional de Reos (PANAR)

Las acciones de reinserción social desarrolladas por el PANAR están dirigidas a personas condenadas que han obtenido el beneficio de la libertad condicional o de indulto conmutativo. También favorece a personas que están egresadas del sistema penitenciario y se encuentran adscritas al Decreto Ley 409, es decir, se encuentran en proceso de eliminación de antecedentes penales, así como a la población de intramuros que está postulando a beneficios intrapenitenciarios. Las familias de estas personas también forman parte de la población objetivo del PANAR.

PANAR lleva el control del Decreto Ley N° 409, a través de los Patronatos Locales de Reos y de los Centros de Reinserción Social. El PANAR proporciona:

- a) Apoyo psico-social e intervención familiar;
- b) Capacitación laboral;
- c) Nivelación de estudios; y
- d) Colocación laboral.

c) Programa Hoy es MI Tiempo

Inicialmente un Programa FOSIS, el Programa Hoy Es MI Tiempo (HEMT) fue traspasado y comenzó a ser administrado por PANAR a partir del año 2003.

La población objetivo de este programa son los condenados jóvenes de escasos recursos, de hasta 35 años, que se encuentren con beneficios intrapenitenciarios de salida controlada al medio libre, o en libertad condicional, o bien que se encuentran en libertad por cumplimiento de condena y/o que estén postulando a la eliminación de antecedentes y que sólo tengan escolaridad básica o media incompleta.

El programa HEMT se desarrolla en las Regiones V, VI, VIII y Metropolitana.

Los Componentes del programa son:

- a) Apoyo psicosocial
- b) Capacitación Laboral
- c) Capacitación para el auto-emprendimiento
- d) Nivelación de estudios de enseñanza básica
- e) Nivelación de estudios de enseñanza media
- f) Colocación Laboral

Según puede deducirse, el Programa CET Semi-Abiertos se orienta hacia la atención de internos condenados que presentan características distintas a las que presentan las poblaciones objetivo de los programas recién mencionados.

Algunos programas de Gendarmería de Chile también consideran acciones para los internos de los CETs. Es el caso de los programas educacional, deportivo/recreativo, cultural/artístico, género, adultos mayores y discapacitados.

Con el PANAR, se dan relaciones y coordinaciones entre ambos programas, en torno a compartir y analizar información sobre los CETs y sus normativas, acciones conjuntas ante organismos estatales, relaciones con empresarios privados, actos y eventos de difusión del trabajo (exposiciones de productos, por ejemplo).

1.13. Antecedentes Presupuestarios

Cuadro N° 2
Presupuesto Total del Programa 2001-2005 (miles de \$ año 2005)

Año	Presupuesto Servicio responsable ²²	Presupuesto Programa ²³	
		Monto	% ²⁴
2001	93.697.047	1.343.279	1,43
2002	97.554.289	1.134.971	1,16
2003	105.841.993	1.395.663	1,31
2004	110.916.360	1.074.972	0,96
2005	113.589.896	513.738 a)	0,45

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CETs Semi-Abiertos: **Anexo 2. Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Costos**, Santiago de Chile, febrero 2005; Cuadro N° 1 y 2; pp.1 y 2.

a) Esta cifra no es comparable con las anteriores puesto que debe actualizarse e incrementarse una vez que se conozca el monto real en transferencias corrientes que será asignado al Programa al 31 de diciembre 2005.

Según puede observarse a partir del Cuadro N° 2, el presupuesto del Programa disminuyó, en cuanto a su participación en el presupuesto total de Gendarmería de Chile, desde 1,43% en el año 2001 a un 0,96% en el año 2004.

²² El presupuesto del Servicio y del Programa corresponde al presupuesto "final" de cada año, a excepción del año 2005 que corresponde al "inicial".

²³ Corresponde al porcentaje del presupuesto del programa en relación al presupuesto del Servicio responsable.

II. TEMAS DE EVALUACION

1. DISEÑO DEL PROGRAMA

Análisis y Evaluación de aspectos relacionados con el Diseño del Programa

1.1. Diagnóstico de la Situación Inicial

En los momentos en que se inició el Programa, éste no contó con un análisis diagnóstico acerca de las características socio-demográficas, penales, personales y perfil criminológico de su población objetivo. Sin embargo, la población objetivo del Programa proviene del universo de condenados que cumplen condena en los recintos penitenciarios del país, y, respecto de este segmento poblacional, los diagnósticos que obran en poder de Gendarmería dan cuenta de una situación de privación y carencias sociales, económicas, educacionales que afecta a la mayoría de los internos. Así, según se ha mencionado anteriormente, en el año 1996, el 47,9% de la población de condenados a reclusión tenía enseñanza básica incompleta o bien no había realizado estudios (ver Punto 1.2 del Capítulo I).

Los estudios realizados sobre conductas post-penitenciarias de quienes habían egresado del sistema penitenciario después de cumplir sus condenas señalaban que una elevada proporción incurría en reincidencia en la comisión de un delito. Ambos factores – las carencias sociales y económicas detectadas y las elevadas tasas de reincidencia constatadas entre esta población –, condujeron al diseño del Programa.

La población potencial del Programa se encuentra definida por ley y los criterios involucrados en esa definición son los adecuados pues conducen a que se tomen los resguardos necesarios para que los eventuales participantes en el Programa reúnan las características psicológicas y de trayectoria penal compatibles con la vida en un CET.

La actual definición de población objetivo utilizada por el Programa responde a fines pragmáticos porque ha sido calculada conforme los recursos que se encuentran al alcance del Programa. Teóricamente, esta población puede ser depurada con la aplicación de criterios adicionales, como el tipo de delito, la duración de la condena y la trayectoria penal del condenado, a las cuales la normativa vigente les otorga el carácter de “relativos”. Una mejor acotación de la población objetivo redundaría en cifras de eficacia más elevadas porque los resultados efectivos serían calculados sobre una población base menor.

Ni en su diseño ni en la definición de su población potencial el Programa incorporó el enfoque de género, correspondiendo hacerlo. Sin embargo, desde hace ya varios años se incluyen mujeres en los CETs.

En el año 1996, de acuerdo con el Cuadro N° 9, un total de 705 mujeres conformaban la población de condenados en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto al nivel nacional, lo que representaba el 5,9% de la población penal total recluida en tales sub-sistemas. Similarmente, hacia diciembre 2002, entre un total de 18.507 personas condenadas que cumplían condena en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto, 1.073, es decir el 5,8% eran mujeres ²⁵.

²⁵ Ver *Balance de Gestión Integral de Gendarmería 2002*: 11.

1.2. Lógica Vertical de la Matriz de Marco Lógico

Tal como está diseñado, el Componente 1 que consiste en Capacitación laboral y formación socio-laboral y apoyo a la educación regular, presenta la limitante de que el acceso a él no reviste carácter obligatorio.

Una segunda limitante dice relación con el hecho de que la producción de este Componente depende de la capacidad de generación de recursos propios que tengan los CETs, y, también, de la prioridad que la jefatura de la unidad penal le otorgue a este Componente respecto de otras actividades o necesidades.

Los internos que optan por desarrollar una actividad económica prescindiendo de la capacitación laboral pueden recibir formación psico-social a través de vías alternativas como lo son los programas especiales que el Departamento de Readaptación dispone para todos los establecimientos penitenciarios del país y también por intermedio de acciones específicas que los propios CETs decidan impartir.

Sin embargo, ya sea que se impartan bajo la modalidad de módulos psicosociales específicos de cada CETs, desarrollados en forma independiente de los cursos de capacitación técnica, o bien que formen parte de programas nacionales, la duración mínima de estas acciones (8 horas) resulta claramente insuficiente, a menos que cada beneficiario tenga la oportunidad de participar en varias instancias de formación cada año. El hecho de no recibir formación para la vida en sociedad o recibir formación incompleta o insuficiente podría generar un menor impacto en cuanto a cambios conductuales, y, por ende, en un resultado final desmedrado en cuanto al logro del Propósito del Programa.

COMPONENTE 2:

El segundo Componente del Programa consiste en que los internos de los CETs “trabajan regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo”. Persigue acercar al condenado a la realidad que deberá enfrentar luego del cumplimiento de su condena, y, en particular, al mundo de la producción y del trabajo que se espera deberá incorporarlo para que pueda generar el sustento que necesita y no reincida en conductas delictuales.

Sin embargo, los CETs deben generar utilidades para financiar algunos gastos asociados a la producción de este Componente como son los insumos y materias primas utilizados en la producción de los bienes y servicios y los honorarios de los profesionales y técnicos que aportan los conocimientos especializados que requieren las áreas productivas de los CETs. Esta exigencia conlleva el riesgo de que se pueda supeditar el objetivo del Programa al logro de metas económico-financieras.

El diseño del Programa contempla a posibilidad que empresarios privados generen puestos de trabajo para los internos, lo cual constituye un elemento que favorece la producción de este segundo Componente.

En general, las actividades previstas por el Programa para proceder a la producción de los Componentes son necesarias y suficientes.

Por su parte, los Componentes son necesarios y suficientes para el logro del Propósito, siempre y cuando el elemento Intervención psicosocial revista en los CETs una presencia tan relevante como

la que tienen – teóricamente al menos-, la capacitación técnica y el trabajo remunerado. A este respecto, el Programa ha señalado que esta intervención, aparte de la horas de formación que acompañan a la capacitación técnica, puede tomar distintas otras formas, las que van desde la dictación de charlas, talleres de desarrollo personal, entrevistas con psicólogos, dinámicas de grupo, hasta incremento del número y de la calidad en que tienen lugar las visitas a los internos.

NUEVA MATRIZ DE MARCO LÓGICO

El Programa ha concordado con el Panel en definir una nueva Matriz de Marco Lógico. En ella, ha quedado incluido un Tercer Componente denominado Intervención Psico-social. El enunciado del Tercer Componente será: “Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos han recibido apoyo psicosocial”²⁶.

Gracias a la identificación de este Tercer Componente, quedarán mejor registradas y ponderadas actividades que no solamente son importantes y recurrentes en la vida cotidiana de los CET, sino que, además, favorecen de manera importante el logro del Propósito.

Básicamente, el Tercer Componente consiste en una intervención psicológica y social a los internos orientada a generar un ambiente de confianza y auto-disciplina, a hacer prevalecer en los CETs condiciones psicológicas y materiales similares a las de la vida en libertad, y a reconstituir y fortalecer la vinculación de los internos con su grupo familiar y con el entorno social. Tal intervención, que va más allá de la entrega de conocimientos técnico-laborales, de algunas (pocas) horas de formación socio-laboral y de la oferta de realizar un trabajo remunerado, se propone, como los otros dos Componentes del Programa, desarrollar en los internos competencias sociales²⁷.

Entre otras acciones, dicha intervención comprende las acciones y/o programas de acercamiento del interno hacia sus hijos y hacia su familia, procurando que los internos incrementen su valoración y su interés por el bienestar del grupo familiar y el de sus referentes significativos, otorgamiento de mejores condiciones físicas a las visitas del interno, incremento del número de visitas permitidas, mejoramiento de las condiciones de vida intra-unidad penal y estímulo a la participación de la familia en los cursos de formación social que ofrece Gendarmería.

El Programa ha aclarado que este Tercer Componente “está incluido en todas las acciones de capacitación laboral, pero además, se desarrolla en *actividades especiales*²⁸ (talleres, charlas, entrevistas personales, audiovisuales, etc.) realizadas por los profesionales del área (psicólogo, asistente social, terapeuta ocupacional), según la disponibilidad de éstos en cada CET. Estas actividades y acciones de formación psicosocial son *paralelas y complementarias a la capacitación*, y por tanto las reciben más internos de los que participan en la capacitación técnica. Por otra parte, esas *actividades formales* en torno a temas psicosociales se apoyan y refuerzan con *acciones informales* de esos profesionales, Jefes y funcionarios de cada CET, que son parte de la rutina diaria”²⁹.

²⁶ A este respecto, el Programa advierte que la incorporación de este Tercer Componente “exigirá un conjunto de redefiniciones y adecuaciones operativo-administrativas, primero para generarlo y construir los respectivos indicadores, y luego para aplicarlo y controlarlo en forma independiente de los otros dos componentes... Todo esto tomaría al menos el resto de este año 2005 y luego algunos meses más para implementarlo a nivel de cada CET, considerando una indispensable instrucción y capacitación a los funcionarios y un período de prueba práctica, por lo cual sólo se podría comprometer a ponerlo en aplicación definitiva no antes del segundo semestre del 2006” (ver Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos, 2005c: 1).

²⁷ **Éstas han sido definidas por el Programa** “como el conjunto de aspectos cognitivos y emocionales que habilitan a un individuo para su exitosa interacción social” (ver **Anexo 1(a) Matriz de Evaluación del Programa**: p.1).

²⁸ Las letras cursivas son del Panel.

²⁹ Ver Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos, 2005b: 2.

SUPUESTOS

El Programa identifica en la Matriz de Marco Lógico un solo supuesto, y éste se asocia al nivel de Propósito. El enunciado de este supuesto es: "que los organismos públicos y privados que han colaborado con estos Centros mantengan su interés en continuar con su apoyo".

El Panel no valida este supuesto por considerarlo insuficiente. Ello en razón de que el medio externo que ha de permitir el funcionamiento y financiamiento de los CET abarca entidades e instituciones que van más allá de determinados organismos públicos y privados, comprendiendo dimensiones que relevan del ámbito macro, tales como los niveles de crecimiento de la economía nacional, la importancia concedida al tema penitenciario en el Presupuesto de la Nación entre el conjunto de los asuntos de política pública, la prioridad que la clase política otorgue al reforzamiento de los centros de reclusión en sus aspectos infraestructurales, físico-ambientales y rehabilitadores, el orden de prioridad que, entre el conjunto de centros penitenciarios nacionales, las autoridades asignen a los CETs Semi-Abiertos, etc.

El Panel sugiere la incorporación de nuevos supuestos al nivel de Propósito y de los Componentes:

Supuestos al Nivel de Propósito

1. La política nacional de reinserción social de personas condenadas recluidas ocupa un lugar de relevancia entre el conjunto de políticas públicas de Estado.
2. La capacidad de la economía de generar empleos experimenta una tendencia a incrementarse.
3. El sector privado manifiesta una actitud de apertura hacia la contratación laboral de ex-condenados a prisión.

Supuestos al Nivel del Componente 1:

- Existen organismos capacitadores, interesados en participar en el Programa, que cuentan con las competencias requeridas para asumir y desarrollar acciones formativas pertinentes hacia personas que han sido condenadas por la justicia y han estado privadas de libertad.
- Existen entidades educativas que admiten entre sus alumnos a personas que se encuentran recluidas en recintos carcelarios.

Supuestos al Nivel del Componente 2:

- Existen clientes compradores interesados en efectuar sus compras en los CETs.
- Existen proveedores interesados en efectuar transacciones económicas con los CETs.
- Existen empresas privadas interesadas en mantener talleres productivos al interior de los CETs.
- Existen profesionales y entidades especializadas interesadas en otorgar asistencia técnico-productiva a los CETs.

Supuestos al Nivel del Componente 3

- Existen psicólogos y profesionales del área social competentes interesados en desarrollar acciones vinculadas al desarrollo personal y a la formación psico-social de personas que se

encuentran recluidas y que presentan rasgos importantes de privación afectivo-emocional, marginación social, cultural y laboral.

En relación con los supuestos sugeridos al nivel de los Componentes, el Panel considera conveniente la construcción y cuantificación de indicadores que permitan conocer el grado de cumplimiento que éstos alcanzan en la actualidad así como su evolución respecto de años anteriores.

Por las razones expuestas, la lógica vertical de la MML del Programa no es validada por el Panel.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En el diseño de los Componentes del Programa no fue contemplada la perspectiva de género, si bien en los procesos involucrados en la producción actual de los mismos se han registrado avances importantes (Ver Capítulo II, Pto. 3).

1.3. Lógica Horizontal de la Matriz de Marco Lógico

A nivel de Fin, la Matriz de Marco Lógico contenía un Indicador de Eficacia.

A nivel de Propósito fueron definidos indicadores de eficacia (7), de eficiencia (2) y un indicador de economía. No fueron definidos indicadores de calidad.

En relación con el Componente 1, el número total de indicadores era de 4, de los cuales 2 eran de eficacia y 2 de eficiencia. Tampoco en este nivel fueron definidos indicadores de calidad.

A nivel del Componente 2 fueron definidos 4 indicadores de eficacia y 3 de economía.

El Panel no validó la lógica horizontal de la MML.

En trabajo conjunto con el Programa, el Panel ha definido 8 nuevos indicadores. En definitiva, el total de éstos, incorporados a la Matriz de Evaluación, suman 29. Este número quedó así conformado luego de la eliminación de un indicador de eficacia del Componente 1 contemplado en la MML y de la definición e inclusión de los 8 nuevos indicadores.

En la Matriz de Evaluación están contemplados:

- a) 1 indicador a nivel de Fin;
- b) 14 indicadores a nivel de Propósito, distribuidos en 10 de eficacia, 3 de eficiencia y 1 de economía;
- c) 7 indicadores del Componente 1, de los cuales 4 son de eficacia, 1 de calidad y 2 de eficiencia;
- d) 7 indicadores del Componente 2, distribuidos en 3 de eficacia, 1 de calidad y 3 de economía.

A fin de poder contar con la información de base requerida para la cuantificación de los indicadores, el Programa se ha abocado a traspasar la información existente en los niveles regional y local (cada CET) a bases de datos estandarizadas que le permitirán cuantificar cifras a nivel nacional.

Los indicadores cuya cuantificación sigue pendiente – 9 de un total de 29 -, sólo podrán empezar a medirse a partir del segundo semestre 2005 o desde el 2006.

En el documento Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004) están registrados los valores de los 20 que ya han sido cuantificados, los cuales representan el 69% del total de indicadores definidos y validados por el Panel.

En el transcurso del proceso de evaluación del Programa, algunos indicadores sufrieron modificaciones en su redacción original, en la perspectiva de proporcionar mayor precisión respecto de las variables involucradas. Entre otras precisiones, se especificó los casos de aquellos indicadores que deben utilizar el término “interno atendido” y los que deben emplear el concepto de “interno intervenido” o “interno beneficiario”. Mayores aclaraciones a este respecto pueden encontrarse en las notas explicativas que acompañan a la Tabla N° 3. A su vez, otros indicadores experimentaron una reformulación.

Como podrá constatarse a partir de la lectura de la Tabla N° 3, los medios de verificación susceptibles de aportar la información requerida para construir los indicadores son múltiples.

Incorporación de Nuevos Indicadores

Indicador de Cobertura. Dado que el Programa tiene una estimación de su población objetivo para el año 2004, resulta factible calcular este nuevo indicador, el cual complementaría el Indicador que lo sustituía y cuyo enunciado es: “Porcentaje de condenados atendidos en los CETs en relación al total de condenados a reclusión”.

El nuevo indicador puede ser calculado respecto del conjunto de beneficiarios del Programa como también en relación a los que fueron beneficiados con cada uno de los Componentes del Programa.

Los enunciados de los *indicadores de cobertura global y por Componente* son:

- Porcentaje de internos atendidos por los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 5).

Forma de cálculo: $(\text{Número de internos atendidos por el Programa año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.

- Porcentaje de internos intervenidos con Sub-componente Capacitación del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 16).

Forma de cálculo: $(\text{Número de beneficiados del Programa con el Sub-componente Capacitación año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.

- Porcentaje de internos intervenidos con Sub-componente Apoyo Educativo del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 18).

Forma de cálculo: $(\text{Número de beneficiados del Programa con el Sub-componente Apoyo Educativo 1 año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.

- Porcentaje de internos intervenidos con Componente 2 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 23).

Forma de cálculo: $(\text{Número de beneficiarios del Programa que realizaron una actividad remunerada año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.

A fin de suplir la falta de *indicadores de calidad*, el Panel sugirió los siguientes 2 indicadores al nivel de los Componentes:

Indicador de Calidad del Componente 1:

- a) Porcentaje de internos que se muestra conforme con la capacitación laboral-formación social recibida en el Programa (Indicador N° 20).

Forma de cálculo: $(N^{\circ} \text{ internos que se muestra conforme y satisfecho con los contenidos de la capacitación recibida año } i / N^{\circ} \text{ de internos intervenidos capacitados año } i) * 100$.

Indicador de Calidad del Componente 2:

- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la calidad de la actividad productiva realizada (calidad medida a través de las dimensiones jornada laboral, funciones realizadas e incentivo económico recibido) (Indicador N° 26).

Forma de cálculo: $(N^{\circ} \text{ internos que se muestra conforme con la actividad productiva realizada año } i / N^{\circ} \text{ de beneficiados con trabajo remunerado año } 1) * 100$.

El Panel estimó pertinente agregar el siguiente indicador de eficacia al nivel de Propósito:

Indicador de Eficacia al Nivel de Propósito:

- Porcentaje de internos que ha elevado su nivel de calificación técnica y su formación socio-laboral después de su egreso del Programa (Indicador N° 11).

Forma de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de egresados del Programa que ha incrementado sus competencias técnico-laborales y sus habilidades para desempeñarse como trabajador dependiente o independiente año } i / N^{\circ} \text{ de internos que fueron beneficiados por el Programa año } i) * 100$.

En cumplimiento de la exigencia del Programa Evaluación de Programas Gubernamentales de medir el indicador respectivo, se incorporó el siguiente indicador de eficiencia al nivel de Propósito:

- Gasto total promedio del Programa por interno atendido

Forma de cálculo: $\text{Gasto efectivo total del Programa año } i / N^{\circ} \text{ de internos atendidos por el Programa año } i$.

Desglose de Indicadores Según Género

Entre un total de 20 indicadores que el Panel estima conveniente sean desglosados según la variable género, el Programa ha cuantificado 9, restando 11 por medir con dicha desagregación. Los que aún restan por cuantificar con perspectiva de género son:

Indicador a Nivel de Fin

- Indicador N° 1.

Indicadores a Nivel de Propósito:

- Indicadores N° 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10 y 11.

Indicador a Nivel de Componente 1:

- Indicador N° 20.

Indicador a Nivel del Componente 2:

- Indicador N° 26.

La Tabla N° 3 da cuenta del conjunto de indicadores – originales y nuevos -, definidos en diferentes ámbitos y dimensiones a nivel de Fin, de Propósito y de los 2 Componentes. En ella se especifican, por

un lado, los indicadores que cuentan con cuantificación, y, por otro lado, el año estimado en que se podrá disponer de indicadores cuantificados en los casos en que aún no lo están.

Tabla N° 3: Análisis de los Indicadores Definidos en la Matriz de Evaluación del Programa

ENUNCIADO	FÓRMULA DE CÁLCULO	ESTADO DE LA MEDICIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN
NIVEL DE FIN		
INDICADOR DE EFICACIA		
Eficacia/Resultado Final 1. Tasa de reincidencia legal de los egresados de los CETs Semi-Abiertos (a)	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios egresados del programa durante los últimos 2 años que reincidieron legalmente} / \text{N}^\circ \text{ de beneficiarios egresados durante los últimos 2 años}) * 100$	Indicador validado por el Panel. El Programa se propone cuantificarlo, con desglose de género, a partir del año 2005. Es factible su cuantificación a través de la utilización de los siguientes medios de verificación: a) Estadística Penal Nacional; b) Extractos de filiación de internos egresados
NIVEL DE PROPÓSITO		
INDICADORES DE EFICACIA		
Eficacia/Proceso 2. Porcentaje de plazas ocupadas en los CETs	$(\text{N}^\circ \text{ de internos atendidos (b) en los CETs año i} / \text{N}^\circ \text{ total de plazas disponibles en los CETs año i}) * 100$	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2003 y 2004. El desglose según género podrá calcularse a partir del año 2005. Es factible su cuantificación a través de la utilización de las siguientes fuentes de información: a) Estadística Penal Nacional; b) Informes Regionales de plazas disponibles en cada CET
Eficacia/Proceso 3. Porcentaje de internos que ingresa a los	$(\text{N}^\circ \text{ de internos ingresados a los CETs año i} / (\text{N}^\circ \text{ de internos que solicita ingresar al Programa año i}))$	Indicador validado por el Panel. Podrá ser cuantificado ³⁰ a partir del

³⁰ Respecto de este indicador, el Programa advierte que “no será fácil de medir, si bien lo aceptamos. El problema mayor para ello reside en que se requiere construir y estabilizar un sistema oficial y standard de registro en su inicio de las solicitudes o postulaciones de los internos. Actualmente existen en forma elemental e insegura sólo registros manuales en la Guardia Interna. Una vez establecido un sistema homogéneo habrá que lograr que en todas las unidades penales del país y cada funcionario encargado registre la información necesaria. Por otro lado, este

CETs en relación a quienes lo solicitan	* 100	año 2006, con incorporación de desagregación por género. Es factible su cuantificación a través de las siguientes fuentes de información: a) Resoluciones de traslado; b) Registros en Guardia Interna; c) Registro de ingresos en cada CET
Eficacia/Proceso 4. Porcentaje de internos evaluados que ingresa al Programa	(N° de internos que ingresa a los CETs año i / N° de postulantes evaluados por los Consejos Técnicos de las unidades penales de origen año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Podrá ser cuantificado con desagregación por género a partir del 2006. Es posible construirlo a partir de información proveniente de: a) Actas de los Consejos Técnicos de las unidades penales de origen b) Resoluciones de traslados c) Registros de Ingreso de cada CET
Eficacia/Producto 5. Porcentaje de internos atendidos por los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(Número de internos atendidos por el Programa año i/ población objetivo del Programa año i) * 100.	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para el año 2004, desagregado según género. Su cuantificación es posible a través de los siguientes medios: a) Base de datos Sistema Internos b) Base de datos de D. Readaptación c) Informes Estadísticos de los CETs
Eficacia/Producto 6. Porcentaje de condenados atendidos (b) en los CETs en relación al total de condenados a reclusión (c)	(N° de internos atendidos por el Programa año i/ N° total de condenados a reclusión año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2003 y 2004. A partir del 2005 se podrá calcular con desagregación por género. Es factible su medición a partir de información contenida en Informes de Estadísticas Penales de los CETs

requerimiento amerita ser trabajado en coordinación con el área informática” (Programa CET Semi-Abiertos: **Comentarios al Informe Preliminar del Panel de Evaluación 2005**; p. 3).

<p>Eficacia/Producto 7. Porcentaje de internos fugados de los CETs</p>	<p>(N° de internos intervenidos fugados de los CETs año i / N° total de internos intervenidos por el Programa año i) * 100</p>	<p>Indicador validado por el Panel y cuantificado para los años 2001 al 2004, con desglose por género. Es factible su cuantificación a partir de los siguientes medios de verificación: a) Informes estadísticos de los CETs; b) Informes de Fugas; c) Libro de novedades de cada CET</p>
<p>8. Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de beneficiarios que logra desarrollar y/o potenciar sus redes familiares de apoyo</p>	<p>(N° de beneficiarios en CETs que logra desarrollar y potenciar sus redes familiares de apoyo año i / N° de beneficiarios de los CETs año i) * 100</p>	<p>Indicador validado por el Panel. No cuantificado. A partir del año 2007 se realizará su cuantificación, incluyendo la variable género. Ésta es factible a partir de: a) Informes sociales positivos de los internos CET; b) Diagnósticos sociales de ingreso realizados cada 6 meses</p>
<p>9. Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de internos del Programa que logra desarrollar hábitos laborales</p>	<p>(N° de internos beneficiarios del Programa que logra desarrollar hábitos laborales año i / N° total de beneficiarios de los CETs año i) * 100</p>	<p>Indicador validado por el Panel. No cuantificado. A partir del año 2007 se procederá a su cuantificación, incluyendo la variable género. Ésta es factible a partir de información contenida en: a) Fichas de diagnóstico y evaluación del desempeño laboral; b) Estadística Penal Nacional</p>
<p>10. Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de internos del Programa con competencias certificadas</p>	<p>(N° de internos beneficiarios del Programa con competencias laborales certificadas año i / Total de internos beneficiarios del Programa año i) * 100</p>	<p>Indicador validado por el Panel. Será cuantificado a partir del año 2007, con incorporación de la variable género. Es posible su cuantificación a partir de: a) Certificados de Competencias Laborales de internos en cada CET; b) Estadística Penal</p>
<p>Eficacia/Resultado Intermedio 11. Porcentaje de internos que</p>	<p>(N° de egresados que ha incrementado sus competencias</p>	<p>Indicador validado por el Panel. Será cuantificado a</p>

ha elevado su nivel de calificación técnica y su formación socio-laboral después de su ingreso al Programa	técnico-laborales y sus habilidades para desempeñarse como trabajador dependiente o independiente año i / N° de internos que fueron beneficiados por el Programa año i) * 100.	partir del año 2007 con incorporación de la variable género. Su medición utiliza: a) Fichas de diagnóstico de internos CET ingreso y egreso; b) Informes estadísticos de los CETs.
INDICADORES DE EFICIENCIA		
Eficiencia/Producto 12. Gasto total promedio del Programa por interno atendido	Gasto efectivo total del Programa año i / N° de internos atendidos por el Programa año i	Indicador validado por el Panel y cuantificado para los años 2001 al 2004. Es factible su medición a partir de: a) Informes Presupuestarios de cada CET; b) Estadística Penal Nacional
Eficiencia/Producto 13. Gasto anual promedio de transferencias de capital por interno atendido en el Programa	Total de transferencias de capital del Programa ejecutadas año i / N° de internos atendidos por el Programa año i	Indicador validado por el Panel y cuantificado para los años 2001 al 2004. Es factible su medición a partir de: a) Informes Presupuestarios de cada CET; b) Estadística Penal Nacional
Eficiencia/Producto 14. Porcentaje de gastos administrativos del Programa	(Gastos administrativos del Programa año i / Gasto efectivo del Programa año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004. Es factible su medición a partir de: a) Informes Presupuestarios Nacionales; b) Informes Presupuestarios de cada CET; c) Estadística Penal Nacional; d) Estadística penal de los CETs
INDICADORES DE ECONOMIA		
Economía/Proceso 15. Porcentaje de ejecución presupuestaria	(Total presupuesto del Programa ejecutado año i / Total presupuesto asignado al Programa año i) * 100	Indicador validado por el Panel y cuantificado para los años 2001 al 2004. Es factible su medición a partir de: a) Informes de Ejecución Presupuestaria Nacional; b) Informes de Ejecución Presupuestaria de cada CET

**NIVEL DEL COMPONENTE 1: INTERNOS DE LOS CETs SEMI-ABIERTOS
RECIBIERON CAPACITACIÓN LABORAL-FORMACIÓN SOCIO-LABORAL Y APOYO A
LA EDUCACIÓN REGULAR**

INDICADORES DE EFICACIA

<p>16. Eficacia/Producto Porcentaje de internos intervenidos con Sub-componente Capacitación del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa</p>	<p>(Número de beneficiados del Programa con el Sub-componente Capacitación año i / población objetivo del Programa año i) * 100.</p>	<p>Indicador validado por el Panel y cuantificado con desglose por género para el año 2004. Su cuantificación es factible a través de: a) Base de datos Sistema Internos; b) Base de datos de D. Readaptación; c) Nómina de internos capacitados de cada CET.</p>
<p>Eficacia/Producto 17. Porcentaje de beneficiarios del Programa capacitados anualmente</p>	<p>(Total de internos capacitados laboralmente año i / N° total de internos atendidos por los CETs año i) * 100 ³¹</p>	<p>Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004, con desglose según género. Es factible su medición a través de los siguientes medios verificadores: a) Nómina de condenados capacitados; b) Estadística Penal Nacional; c) Certificaciones de internos capacitados</p>
<p>Eficacia/Producto 18. Porcentaje de internos intervenidos con Sub-componente Apoyo Educativo del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa.</p>	<p>(Número de beneficiados del Programa con el Sub-componente Apoyo Educativo año i / población objetivo del Programa año i) * 100.</p>	<p>Indicador validado por el Panel y cuantificado con desglose según género para el año 2004. Su cuantificación es posible a través de: a) Base de datos Sistema Internos; b) Base de datos de D. Readaptación; c) Nómina de internos que recibieron apoyo educativo de cada CET.</p>
<p>Eficacia/Producto 19. Porcentaje de internos que recibe apoyo para mejorar su nivel educacional</p>	<p>(N° de internos beneficiarios que recibió apoyo para mejorar su nivel educacional año i / N° total de internos atendidos por el Programa año i) * 100</p>	<p>Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2003 y 2004. Es factible su medición a través de los siguientes</p>

³¹ En el cálculo de este indicador, el Programa no ha trabajado con cifras promedio sino netas, de forma tal que se contabiliza el total neto de internos que recibieron a lo menos una capacitación laboral en el año de referencia, respecto del total neto de internos que el Programa atendió durante ese año.

		medios verificadores: a) Estadística Penal de cada CET; b) Informes de desempeño educativo de los internos; c) Estadística Penal Nacional
INDICADORES DE CALIDAD		
Calidad/Producto 20. Porcentaje de internos que se muestra conforme con la capacitación laboral-formación social recibida en el Programa	(N° internos que se muestra conforme y satisfecho con los contenidos de la capacitación recibida año i / N° de internos intervenidos capacitados año i) * 100	Indicador validado por el Panel. No cuantificado. Es factible su cuantificación a través de la aplicación de una encuesta a una muestra representativa de internos capacitados
INDICADORES DE EFICIENCIA		
Eficiencia/Producto 21. Gasto anual promedio en capacitación y formación por interno capacitado por el Programa	Gasto total del Programa destinado a capacitación laboral y formación año i / Total de internos capacitados por el Programa año i	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004. Medido a partir de: a) Informes de gestión financiera; b) Estadística Penal; c) Nómina de internos que recibió capacitación cada año
Eficiencia/Proceso 22. Porcentaje de fondos del Programa destinados a capacitación- formación y/o a apoyo a la educación	(Total de fondos del Programa destinados a capacitación- formación y/o a apoyo a la educación año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004. Su medición es factible a partir de los Informes Presupuestarios
NIVEL DEL COMPONENTE 2: INTERNOS DE LOS CETs SEMI-ABIERTOS TRABAJARON REGULARMENTE EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DE CADA CENTRO, RECIBIENDO UN INCENTIVO MONETARIO MENSUAL POR SU TRABAJO		
INDICADORES DE EFICACIA		
Eficacia/Producto 23. Porcentaje de internos intervenidos con Componente 2 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa.	(Número de beneficiados del Programa que realizaron una actividad remunerada año i/ población objetivo del Programa año i) * 100.	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para el año 2004, con desglose de género. Su cuantificación es posible a partir de: a) Base de datos Sistema Internos; b) Estadística laboral Nacional; c) Estadística laboral de cada CET.
Eficacia/Producto	Sumatoria de los ingresos	Indicador validado por el

24. Ingreso anual promedio por interno que desarrolla un trabajo productivo en los talleres CET	percibidos por internos trabajadores en talleres CET año i / N° de internos que trabajaron en los talleres CET año i	Panel. Cuantificado para los años 2003 y 2004, con desglose según género. Es factible su cuantificación a partir de: a) Informes Financieros; b) Planillas de pago a internos
Eficacia/Producto 25. Ingreso anual promedio de internos en CETs contratados por privados	Sumatoria de los ingresos percibidos por internos contratados por privados año i / N° de internos en CETs contratados por privado año i	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para el año 2004, con desglose de género. Es factible su cuantificación a partir de: a) Planillas de pago a internos; b) Contratos de trabajo de internos; c) Informes emitidos por cada CET
INDICADORES DE CALIDAD		
Calidad/Producto 26. Porcentaje de internos que se muestra conforme con la calidad de la actividad productiva realizada (calidad medida a través de las dimensiones de jornada laboral, funciones realizadas e incentivo económico recibido)	(N° internos que se muestra conforme con la actividad productiva realizada año i / N° de beneficiados con trabajo remunerado en los CET año 1) * 100.	Indicador validado por el Panel. No cuantificado. Es factible su cuantificación a partir de una encuesta a una muestra representativa de internos trabajadores
INDICADORES DE ECONOMÍA		

Economía/Proceso 27. Porcentaje de ingresos propios generados por el Programa	(Total de ingresos propios generados por el Programa año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004. Es posible su cuantificación a partir de: a) Informes de gestión financiera; b) Informe Presupuestario Nacional
Economía/Proceso 28. Porcentaje de recursos del Programa destinados a proyectos productivos	(Total de recursos del Programa asignados a proyectos productivos año i / Total de recursos fiscales asignados al Programa año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004. Es posible su cuantificación a partir de: a) Informes de gestión financiera; b) Informes de proyectos productivos
Economía/Proceso 29. Porcentaje de los ingresos propios del Programa destinados a incentivos monetarios para internos	(Total de ingresos propios del Programa asignados a incentivos año i / Total de ingresos propios generados por el Programa año i) * 100	Indicador validado por el Panel. Cuantificado para los años 2001 al 2004. Es posible su cuantificación a partir de los Informes de Gestión Financiera

- (a) En esta Tabla, cuando se hace mención a los CETs se hace referencia exclusivamente a los CETs Semi-Abiertos.
- (b) Desde el punto de vista de Gendarmería de Chile, internos condenados atendidos son todos aquéllos que reciben algún tipo de servicio en un establecimiento penal en el cumplimiento de su condena, desde sólo pernoctar, como es el caso de los que alcanzaron el beneficio de salida controlada al medio libre y de reclusión nocturna, hasta los que participan o son beneficiarios de los programas y actividades de rehabilitación y reinserción social. En este último caso, el concepto de atendido se hace sinónimo de interno "beneficiario" o "intervenido".
- (c) Se trata del conjunto de condenados a reclusión que cumplen condena en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto.

1.4. Reformulaciones del Programa a nivel de Diseño

Según puede desprenderse de la reseña entregada en el Punto 1.11 del Capítulo I en relación con las eventuales modificaciones que se introducirían en el Programa en caso que fuese promulgado el nuevo decreto que reemplazaría al D.S. N° 1.595/81 del Ministerio de Justicia y a la Resolución Exenta N° 1.583/98 de Gendarmería de Chile, las modificaciones en cuestión no representarían cambios en el diseño del Programa, aunque sí coadyuvarían a clarificar ciertos procedimientos y a mejorar la operatividad de la normativa.

En caso de ser promulgado el nuevo decreto, en lo que compete a los CET Semi-Abiertos el reemplazo del término “enseñanza técnico-profesional” por los conceptos de “capacitación laboral, formación psicosocial y educación” resulta particularmente pertinente, desde el momento en que el Programa atiende a internos a los que les faltan menos de 3 años para postular a la libertad condicional o para llegar al cumplimiento de su condena, en tanto que la enseñanza técnico-profesional involucra planes de estudio de 4 años, como mínimo. Además, para que resulte financieramente viable, esta modalidad de enseñanza representa un elevado costo, y para solventar éste debe contarse con un mínimo de alumnos a fin de garantizar que la subvención educacional cubrirá efectivamente todos los costos.

2. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA

Análisis y Evaluación de aspectos relacionados con la Organización y Gestión del Programa

2.1. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación al interior de la Institución Responsable y con otras instituciones.

(a) Estructura Organizacional

El Programa presenta una estructura descentralizada. Este rasgo incide favorablemente en su funcionamiento. En general, presenta una estructura organizacional con una clara distribución de funciones y tareas y una definición de responsabilidades con sus jerarquías establecidas, tanto a nivel nacional, como regional y local. Desde este punto de vista, el tipo de organización formal que se ha dado el Programa es adecuado para la producción de sus Componentes.

El Programa debe abordar diferentes ámbitos del desarrollo de su población objetivo. En su gestión está involucrado un proceso complejo de modificación de actitudes, motivaciones, conductas y aprendizajes de índole social, cultural y laboral. Si bien en lo formal el Programa cuenta con la institucionalidad para abordar cada uno de estos ámbitos, en la práctica su estructura organizacional no resulta del todo suficiente. Su debilidad estriba fundamentalmente en que no se encuentra suficientemente habilitado en términos de recursos profesionales y técnicos para asumir la gran cantidad de responsabilidades que reglamentariamente le corresponde asumir.

Cabe recordar que el Departamento de Readaptación tiene a su cargo la implementación del Programa Laboral Intramuros, y, que, a su vez, este Programa se orienta hacia la intervención rehabilitadora del total de condenados que cumplen condena bajo condiciones de reclusión (25.066 a enero 2005 a lo largo de todo el país, ver Cuadro N° 9). Todo proceso de re-socialización de estas personas, las cuales presentan, por lo general, pronunciadas condiciones de marginalidad, demanda la generación de ambientes psicológicos, socio-culturales y laborales que se demuestran muy exigentes en términos de recursos humanos calificados, sobre todo si se

tiene en consideración que tales procesos deben desarrollarse en unidades penitenciarias. A su vez, en el caso de los CET, estas unidades deben actuar como unidades económico-productivas parcialmente autosuficientes en lo económico.

Si bien en lo formal la estructura interna que presenta el Departamento de Readaptación es adecuada, el escaso personal con que éste cuenta, unido a la escasez de personal en los propios CET, conspira contra el logro de mejores resultados por parte del Programa.

La actual estructura organizacional impone a los funcionarios encargados del Programa, el cumplimiento de funciones muy diversas, en los niveles central, regional y al interior de los propios CETs. Al comparar el conjunto de funciones involucradas con la dotación de personal con que éste cuenta, se manifiesta esta dotación como insuficiente.

En el nivel regional, las Direcciones Regionales por lo general tampoco cuentan con los equipos técnicos que deben velar por la gestión y el normal funcionamiento del Programa. Es a este nivel donde, según los responsables del Programa, se hacen más patentes las implicancias de no contar con una dotación de personal estable y suficientemente calificado, particularmente, en el área financiero-contable.

En tanto establecimientos penitenciarios que funcionan como unidades económico-productivas, teniendo personalidad jurídica de derecho público, los CETs mantienen interrelaciones con varias fuentes de financiamiento y/o de colaboración lo cual complejiza su gestión. En efecto:

- a) en tanto unidades penales, requieren del personal de vigilancia que les brinda Gendarmería de Chile. Además, algunos CET reciben de esta institución el pago de los servicios básicos y la alimentación del personal;
- b) como unidades económico-productivas dependen presupuestariamente, en importante medida, de su propia capacidad de elaboración de proyectos productivos, y de sus competencias en el ámbito de la gestión económica, financiera y técnico-productiva;
- c) también dependen de decisiones que tomen la respectiva Dirección Regional en lo que concierne a la selección final de los postulantes a los CETs y a la aprobación de los proyectos productivos;
- d) entidades externas y la propia Gendarmería les prestan colaboración en la realización de las actividades que requieren el concurso de profesionales, tales como las acciones de capacitación y de formación psico-social.

La necesidad de cumplir con funciones muy disímiles y de mantener interrelaciones con el Estado, con los municipios, con el sector privado (empresas, OTICs, OTEs, universidades, profesionales que ejercen como consultores), unido a la escasez de personal, se traduce en procesos de gestión tensionados por demandas provenientes de diferentes frentes.

De hecho, uno de los déficits persistentes que afecta a los CETs tiene que ver con los recursos humanos administrativos y técnicos que Gendarmería no logra satisfacer, lo que obliga a los CETs a contratar personal a honorarios con sus propios ingresos. A veces se trata de contratar personal estable, como un ayudante de contador o un administrativo, y a veces son más temporales, como un contador que pone al día la contabilidad. También estas unidades penales deben disponer de recursos para financiar a distintos profesionales que les brindan asesoría técnica (médicos veterinarios, técnicos forestales, ingenieros agrónomos, psicólogos, entre otros).

La falta de una planta de profesionales jornada completa a nivel de los CET importa riesgos para el cumplimiento del Propósito, toda vez que tareas fundamentales asociadas a la rehabilitación, que requieren de personal altamente especializado y con dedicación horaria intensiva, son asumidas

por personal part time o por profesionales provenientes de otras unidades penales, siendo, en estos últimos casos, su intervención más bien esporádica e irregular.

Otro punto débil en la gestión de los CET atañe a la capacidad de comercialización de los productos, ya que los CETs no disponen de personal especializado en esta materia.

Tampoco queda clara la forma como los CET disponen de las competencias técnicas que les permitan determinar correctamente los precios de venta de los productos y servicios que allí se generan.

(b) Mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades.

El Programa cuenta con mecanismos de coordinación entre los niveles central y regional y entre estos dos niveles y los CETs, que son adecuados. Las Direcciones Regionales de Gendarmería constituyen un eslabón intermedio que permite que el nivel central se encuentre permanentemente informado en cuanto a las necesidades, problemas y requerimientos emanados desde los CETs. A su vez, estos últimos cuentan con el soporte técnico que proporciona el Departamento de Readaptación en los diferentes ámbitos de la intervención rehabilitadora.

Sin embargo, el Programa presenta deficiencias en mecanismos de coordinación que afectan a dos procesos importantes. Estos son el proceso de selección de futuros participantes y el de difusión.

Proceso de selección de internos

El proceso de selección de internos que podrían participar en el Programa involucra la oportuna elaboración de informes diagnósticos y su entrega también oportuna a las instancias pertinentes (Consejo Técnico de las unidades penales de origen, Direcciones Regionales de Gendarmería), las cuales tienen la responsabilidad de tomar las respectivas decisiones. Sin embargo, no todas las unidades penales cuentan en su Área Técnica con los profesionales y personal técnico que debe apoyar este proceso: psicólogo, asistente social, terapeuta ocupacional, personal de salud. Esta carencia determina retrasos en la selección de los eventuales participantes, ya que, en caso de no disponer de estos recursos humanos, la unidad de origen debe solicitarlos a la Dirección Regional de Gendarmería.

Además, la Comisión Regional que, a nivel de la Dirección Regional debe reunirse para evaluar las postulaciones, no se reúne con la frecuencia con que lo demanda un proceso más expedito de selección de internos.

A este respecto, cabe señalar que en el proceso de selección de los eventuales participantes también tiene incidencia negativa la “política” penitenciaria asumida por los jefes de establecimientos penales en el sentido de “sobre-asegurarse” de que los postulantes sean efectivamente “idóneos” para incorporarse a un régimen penitenciario semi-abierto. Ello, en razón de que, en caso de fuga del interno, la responsabilidad recae sobre ellos. Sin embargo, en el ámbito de la seguridad en las cárceles, el Departamento de Readaptación no puede tener ingerencia. Cabe recordar que la mayor parte de los Jefes de los CETs son oficiales o sub-oficiales uniformados que responden al Director Nacional de Gendarmería.

Difusión del Programa en las unidades penales cerradas

El Programa presenta limitaciones que dicen relación con la difusión de los CET al interior de los recintos penitenciarios cerrados. De hecho, los responsables del Programa califican el proceso de difusión como “insuficiente”. Asimismo, el Programa se formula la auto-crítica de no contar con una

política que sea más eficaz en términos de lograr que dichas unidades penales entreguen oportunamente los listados de quienes se han inscrito como postulantes para ingresar a los CETs.

En lo que compete más específicamente al sub-componente capacitación laboral del Componente 1, el Programa no ha sido exitoso en conseguir de SENCE becas sociales lo que lo ha conducido a privilegiar la vía de gestionar la consecución de este tipo de servicio a través de Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).

En relación con los mecanismos de asignación de responsabilidades, se aprecia una excesiva concentración de funciones en un solo Departamento (Readaptación), y, en general, en los distintos niveles de funcionamiento del Programa una brecha importante entre los recursos humanos requeridos y aquéllos con los cuales el Programa efectivamente cuenta.

Tanto las Direcciones Regionales como los CETs disponen de unidades técnicas en las cuales debería desempeñarse el personal profesional y técnico que el Programa – y en las Regiones, también el resto de las unidades penales de cada Región -, necesitan para lograr su Propósito. Sin embargo, en la práctica, tal dotación de personal es insuficiente ³².

En general, constituye un hecho disfuncional, el que no todos los CETs cuentan, entre su equipo técnico, con el abanico de profesionales requeridos para el adecuado desarrollo del Programa.

Tampoco resulta conveniente que sólo algunas Regiones cuenten con un Encargado Laboral, cargo que significa un soporte importante para el Programa (y para otros programas laborales del sub-sistema penitenciario regional).

El área productivo-laboral del Programa resulta particularmente afectada en forma negativa por la falta de personal profesional. En efecto, según se ha señalado, al Área Laboral del Departamento de Readaptación - que cuenta sólo con 3 profesionales -, le compete cubrir todo lo atinente al Programa Laboral Penitenciario, lo cual involucra a los CETs Semi-Abiertos y a los programas que se llevan a cabo en el sub-sistema cerrado (cárcel convencional). Es este último el que, de hecho, le demanda el mayor esfuerzo ya que es en este sub-sistema en el cual es atendida una parte mayoritaria del total de condenados a reclusión ³³.

A lo anterior, cabe agregar la insuficiente capacidad de supervisión que posee el mencionado Departamento, precisamente en razón de la escasez de personal.

En resumen, el proceso de asignación de responsabilidades en el Programa adolece de falencias que no tienen que ver tanto con su estructura orgánica sino con su dotación de personal.

³² Es así como los responsables del Programa han señalado al Panel que la evaluación y selección final de los proyectos productivos radica en el Departamento de Readaptación porque las Direcciones Regionales, y, específicamente las Áreas Técnicas, no cuentan con soporte profesional (ver Programa CET Semi-Abiertos: *Comentarios al Informe Preliminar del Panel de Evaluación 2005*; p. 4).

³³ En el año 2002, los condenados a reclusión en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto ascendían a 18.507, de entre los cuales la mayor parte (97,7%) cumplía condena en el primer tipo de sub-sistema (ver Gendarmería de Chile, 2002:11). En el año 2003, los condenados que estaban internos en ambos sub-sistemas se elevaban a 19.124, de entre los cuales el 97,9% era atendido en el sub-sistema cerrado y un 2,1% en el sub-sistema semi-abierto (ver B. Williamson, sin fecha: 90 a 93).

(c) Gestión y Coordinación con programas relacionados

El Panel ha podido establecer que no existe un trabajo de coordinación entre los distintos Programas de rehabilitación y de reinserción social de Gendarmería de Chile, que se traduzca en la realización de acciones mancomunadas. De hecho, no existe un Programa Laboral único en el servicio responsable y los diferentes programas laborales en funcionamiento no realizan actividades conjuntas.

En cambio, con los otros programas de rehabilitación y reinserción social de Gendarmería tienen lugar intercambios de experiencias en términos de difusión del trabajo realizado en los distintos establecimientos penitenciarios, la consecución de becas de capacitación con el sector público y privado, formas de atraer al empresariado para que instale empresas o contrate la prestación de servicios de los internos en los diferentes recintos penitenciarios.

La falta de un trabajo de coordinación resulta inadecuado para el Programa, así como para los programas relacionados, pero encuentra su principal explicación en las características personales y criminológicas muy dispares que presentan las sub-poblaciones de internos que son atendidas por cada programa y en las diferentes intervenciones que han sido diseñadas para atender a cada una de ellas.

En todo caso, no existe duplicidad de funciones entre éste y otros programas de Gendarmería.

Los esfuerzos constatados a nivel del servicio de Gendarmería de Chile por definir y operacionalizar una política penitenciaria nacional ameritaría la realización de mayores esfuerzos para lograr un mejor aprovechamiento de las experiencias y conocimientos acumulados a lo largo de la trayectoria de cada uno de los programas de rehabilitación y reinserción social.

En la medida en que el Programa realice un mayor trabajo evaluativo de su gestión y actividades, aportará retroalimentación valiosa para él mismo y para otros programas, en los aspectos que resulten pertinentes.

2.2 Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

Los criterios aplicados en la asignación de recursos entre los CETs son apropiados porque con tales procedimientos resulta factible nivelarlos en sus capacidades de funcionamiento productivo y penitenciario, superando las diferencias que existen entre ellos y otorgando mayor estabilidad y capacidad de continuidad a los CETs que presentan un desarrollo más débil.

En los últimos años ha mejorado el proceso de adjudicación de recursos en la medida en que se han mejorado los criterios de asignación de los recursos de capital que son otorgados a través del Fondo Concursable que maneja el Programa. El Departamento de Readaptación ha impulsado y está impulsando - tanto a nivel de los propios CET como de las Direcciones Regionales³⁴ -, el desarrollo de competencias técnicas para generar y evaluar proyectos de inversión.

De esta forma, se está eliminando paulatinamente el nivel de riesgo que va asociado a esta modalidad de asignación de recursos.

³⁴ Según lo señala el Programa, por un lado, los proyectos productivos han mejorado notoriamente en calidad, y, por otro lado, su evaluación y control a nivel regional es más técnica y rigurosa.

El hecho de que muchos gastos de operación deben ser solventados con ingresos propios del CET - recursos que son variables -, introduce un factor de incertidumbre para los efectos de la planificación de actividades, puesto que a los encargados del Área Técnica y del Área Administrativa de los CETs no les resulta posible conocer con la antelación necesaria la cantidad de recursos con los que podrán contar cada año. Este elemento eventualmente podría afectar la continuidad en la producción de los Componentes del Programa.

Si bien como criterio general se aplica que en cada Región resulte al menos un proyecto productivo aprobado, suele ocurrir que algunas Regiones no resulten favorecidas. En estos casos, es incierta la posición económica de los CETs que no reciben recursos para inversión. La situación es más preocupante en el caso de los CETs que no cuentan con equipos profesionales capaces de formular proyectos productivos al nivel de los estándares técnicos exigidos por el Departamento de Readaptación.

En lo que concierne a las transferencias realizadas para pagar los servicios de capacitación proporcionados por entidades externas, dado que la mayor parte de éstos son conseguidos a través de OTICs o directamente con Organismos Técnicos de Ejecución (OTEs), tratándose en ambos casos de organismos acreditados ante SENCE, se dispone de ciertas garantías de calidad del servicio prestado.

Además, los cursos impartidos son aprobados por dicho organismo estatal, por lo que la calidad de este tipo de acciones está validada por la certificación que otorga SENCE.

Por otro lado, se encuentran las exigencias específicas involucradas en el proceso de licitación pública del sistema chilecompras, sistema a través del cual son adjudicados los contratos de prestación del servicio. Esto significa que las propuestas técnicas entran en un proceso competitivo y deben satisfacer ciertos requisitos de seriedad técnica.

Por otra parte, el hecho de que los CETs deban adquirir sus materias primas e insumos y efectuar la venta de sus productos y/o servicios a través del sistema electrónico de compras electrónicas chilecompras, los coloca en situación de desventaja respecto de empresas externas. Esta circunstancia les impide comprar a crédito y tampoco estos centros pueden ofrecer facilidades de pago a eventuales compradores que, a condición de que se les den facilidades de pago, podrían comprar la totalidad o bien cantidades importantes de la producción de los CETs.

2.3 Funciones y actividades de seguimiento y evaluación que realiza la Unidad Responsable

Como se ha señalado, entre las funciones del Departamento de Readaptación Social se encuentra la de supervisar la aplicación de la política establecida respecto de la población penal recluida que cumple condena en los sub-sistemas penitenciarios cerrado y semiabierto. Sin embargo, el Panel ha podido constatar debilidades en la capacidad efectiva de supervisión. En efecto, debido a la escasez de personal y de recursos, las supervisiones técnicas tienen más bien un carácter esporádico y son ejecutadas anualmente sólo sobre una parte del universo de CETs.

El Programa tampoco ha implementado un sistema de evaluación permanente de resultados e impactos en los usuarios. Por ende, tampoco contempla un sistema de retroalimentación para el proceso de toma de decisiones que esté basado en las experiencias y en los resultados efectivamente alcanzados.

En lo que respecta a los sistemas de información, puede señalarse que actualmente el Programa se encuentra en una etapa de sistematización de aspectos de ejecución administrativa, y también ha

efectuado avances parciales que le han permitido entrar a una fase de sistematización de antecedentes para la evaluación.

Ello ha significado que un porcentaje relativamente importante (31%) de los indicadores claves para la evaluación del Programa aún no se encuentre cuantificado, mientras otros han sido medidos para los años 2003 y 2004 solamente.

Aún falta extraer de los 3 sistemas informáticos disponibles actualmente, datos estadísticos longitudinales que permitan construir una base de datos atingente a la evolución histórica de la población de los CET, para poder hacerle seguimiento en forma expedita.

La base especial de datos del Departamento de Readaptación a la cual son traspasados los datos enviados por cada CET aún debe perfeccionarse y hacerse estable.

Por lo demás, según anteriormente se ha señalado, aún restan 5 CET que deben ser incorporados por la Unidad de Informática al Sistema Internos de Gendarmería.

En todo caso, se aprecian avances en los sistemas informáticos que han involucrado tanto a los CETs como a los niveles regional y central. Expresión de estos progresos son la generación de bases de datos que anteriormente no existían y el hecho de que el Programa se ha ido paulatinamente conectando con los sistemas informáticos de Gendarmería de Chile, los cuales, por lo demás, son de data relativamente reciente y se encuentran también en proceso de desarrollo.

La evaluación de la función económico-productiva de los CET se ve resentida desde el momento en que las Direcciones Regionales de Gendarmería no disponen de informes sistemáticos que den cuenta del desarrollo y resultados globales de los talleres productivos, y, en particular, de la capacidad/incapacidad que los CETs demuestran para generar puestos de trabajo.

En lo que respecta a la evaluación de los cursos de capacitación laboral, particularmente en los casos en que son los monitores del CET o personal de Gendarmería quienes los imparten, las medidas tomadas para el monitoreo y evaluación no han sido suficientes. El no haber contado hasta el momento con procedimientos e instrumentos técnicos idóneos para realizar esta función sin duda ha redundado en un rezago en el proceso de optimizar los recursos asignados a la producción de este Componente ³⁵.

³⁵ A fin de superar esta falencia, el Programa está confeccionando un instrumento de evaluación de los cursos de capacitación, basándose en la idea de no centrar la evaluación solamente en el cumplimiento de actividades, sino también, en los efectos prácticos de tales actividades.

3 EFICACIA Y CALIDAD DEL PROGRAMA

Análisis y Evaluación de aspectos relacionados con la Eficacia y Calidad del Programa

3.1 Desempeño del Programa en cuanto a la Producción de Componentes

Antecedentes Generales

A marzo 2005, se encontraban en funcionamiento 20 CETs a lo largo de todo el país, siendo 10 las Regiones del país que contaban con uno o más CETs en su área territorial (ver Cuadro N° 7).

Entre ellos, 4 estaban ubicados en la Octava Región (San Carlos, Yungay, Cañete y Tomé), 3 en la Quinta Región (2 en Valparaíso y 1 en Putaendo), 3 en la Novena Región (Victoria, Vilcún y Angol), 2 en la Segunda Región (Antofagasta y Calama), 2 en la Décima Región (Valdivia y Osorno), 2 en la Undécima Región (Aysén y Puerto Cisnes), 1 en la Primera Región (Arica), 1 en la Región Metropolitana, 1 en la Séptima Región (Talca) y 1 en la Duodécima Región (Punta Arenas). A éstos 20 cabe agregar el CET Semi-Abierto de Vicuña, ubicado en la Cuarta Región, el cual se encontraba en receso, a la espera de que el Ministerio de Bienes Nacionales le otorgue un predio en el cual funcionar ³⁶.

A la mencionada fecha, las Regiones Tercera, Cuarta y Sexta no contaban con CETs Semi-Abiertos funcionando.

Los análisis relativos a niveles de producción y a beneficiarios efectivos necesariamente se hacen asimilables entre sí en el caso de uno de los sub-componentes del Componente 1 (apoyo a la nivelación de estudios) así como en el caso del Componente 2 Trabajo Remunerado. El Panel ha estimado conveniente efectuar el análisis de estos aspectos en el Punto II.3.2.2, destinado a analizar los Beneficiarios Efectivos del Programa.

En este punto se abordará lo concerniente a la producción de cursos de capacitación técnica y de formación personal.

Niveles de Producción del Componente 1

El Cuadro N° 3 presenta el número de cursos técnicos impartidos en el período 2001-2004 por los CETs, distribuidos entre las distintas Regiones del país.

Se puede observar, a partir del mencionado Cuadro, que el número de este tipo de cursos experimentó una tendencia ascendente en el período analizado. Este incremento tuvo lugar particularmente en los años 2003 y 2004 en relación con el año 2001. En el año 2004, la respectiva cifra se incrementó en un 88,2% respecto del año 2001.

En otras palabras, mientras en el año 2001 se dictaron solamente 34 cursos en los 21 CETs existentes a esa época, este número casi se duplicó tres años más tarde. De esta forma, mientras en el año 2001 fueron impartidos, en promedio, 1,6 cursos por CET, en el año 2004 el promedio fue de 3,2 cursos por cada unidad penal de referencia.

³⁶ Este CET se encuentra en receso por cuanto los terrenos que ocupaba fueron inundados luego de la construcción de un embalse en la zona.

Cuadro N° 3: Cursos Técnicos Impartidos en los CET Semi-Abiertos, Por Región, Período 2001-2004 (cifras absolutas y porcentuales)

RE- GIÓN	N° de CETs	2001	2002	2003	2004	Participación Regional	
						Total Cursos	%
I	1	s.i.	s.i.	s.i.	2	2	1,1
II	2	4	2	7	9	22	11,6
IV	1a)	3	2	0	0	5	2,6
V	3	1	2	5	8	16	8,5
VII	1	1	1	2	2	6	3,2
VIII	4	11	12	14	13	50	26,5
IX	3	4	6	10	14	34	18,0
X	2	8	11	10	9	38	20,1
XI	2	s.i.	2	2	2	6	3,2
XII	1	0	0	0	1	1	0,5
RM	1	2	1	2	4	9	4,8
TOTAL	21	34	39	52	64	189	100,0

FUENTE: Elaboración del Panel a partir de estadísticas entregadas por el Programa, 15 de junio 2005.

a) En receso a contar del año 2003.

Las cifras presentadas en el Cuadro N° 3 permiten inferir que el hecho que una Región cuente con un mayor número de CETs no significa necesariamente que su nivel de actividad en esta materia sea mayor. Es así como la Décima Región, que sólo dispone de 2 CETs, organizó en el período 38 cursos técnicos. La Segunda y la Undécima Regiones, en tanto, con el mismo número de unidades penales, impartieron 22 y 6 cursos, respectivamente. Similarmente, la Novena Región, con 3 CETs, realizó 34 cursos en circunstancias que la Quinta Región, con el mismo número de CETs, realizó menos de la mitad de esta cifra.

En todo caso, lo más probable es que, junto con la capacidad económica y de gestión (con organismos públicos y del área privada) que presente cada CET, el número de cursos se encuentre determinado por el factor diversidad de áreas productivas con que cuenta cada unidad penal.

Puede observarse, además, que en 4 Regiones se concentró el 76,2% del total de acciones de capacitación impartidas en el período. A este respecto destacan las Regiones Octava, la cual da cuenta del 26,5% de los cursos, y la Décima Región en la cual fueron impartidos el 20,1% de ellos.

Por el contrario, las Regiones Decimosegunda, Primera y Cuarta presentan los más bajos porcentajes de participación en este tipo de actividades (ver Cuadro N° 3).

En base a una distribución según área técnica, la Tabla N° 4 entrega un listado de las diferentes disciplinas sobre las cuales estos cursos han impartido conocimientos especializados.

Tabla N° 4: Algunas Temáticas Abordadas en los Cursos Técnicos Impartidos en los CETs en el Período 2001-2004 Según Área Técnico-productiva

ÁREA SILVÍCOLA	ÁREA SEMI-INDUSTRIAL	OTRAS ÁREAS
Enfermero de ganado	Albañilería y carpintería	Primeros auxilios
Manejo de maquinaria agrícola	Electricidad	Combate de incendios
Manejo de plantel avícola	Desabolladura y pintura de autos	Gestión microempresarial
Elaboración de quesos	Mecánica automotriz	Manejo de residuos sólidos
Cultivos bajo plástico	Vulcanización de vehículos	Prevención de riesgos
Apicultura	Panadería	Computación
Manejo de huertos frutales	Repostería	Manipulación de alimentos
Elaboración de mermeladas	Elaboración de juguetes de madera	Normas higiénicas y manejo de pesticidas
Elaboración de cecinas	Carpintería línea plana	
Crianza y reproducción de animales	Estructuras metálicas y soldadura	
Agricultura orgánica	Manejo de maquinaria de imprenta	
Manejo de parques y jardines	Fabricación de calzado	
Vivero forestal		

La Tabla N° 4 contiene una muestra de las temáticas abordadas por los cursos de capacitación técnica durante el período 2001-2004. Según puede apreciarse, existe un cierto sesgo hacia la entrega de competencias laborales en las áreas silvícola y agrícola y en algunas especialidades vinculadas al campo de la construcción así como al área mecánica y automotriz.

Por su parte, el Cuadro N° 4 presenta información que alude a programas que en el período bajo análisis fueron impartidos a la población penal de los CETs y que forman parte de la intervención psicosocial que en ellos se desarrolla.

Cuadro N° 4: Cursos de Formación Personal Impartidos en los CET Semi-Abiertos, Por Región, Período 2001-2004 (cifras absolutas y porcentuales)

REGIÓN	N° de CETs	2001	2002	2003	2004	Participación Regional	
						Total Cursos	%
I	1	2	2	3	4	11	13,3
II	2	2	2	2	3	9	10,8
IV	1a)	1	1	0	0	2	2,4
V	3	2	2	2	2	8	9,6
VII	1	1	1	1	1	4	4,8
VIII	4	3	3	4	6	16	19,3
IX	3	2	2	2	2	8	9,6
X	2	2	2	3	3	10	12,0
XI	2	s.i.	1	2	2	5	6,0
XII	1	0	0	0	2	2	2,4
RM	1	2	2	2	2	8	9,6
TOTAL	21	17	18	21	27	83	100,0

FUENTE: Estadísticas entregadas por el Programa, 15 de junio 2005. a) En receso a contar del año 2003.

Según consta en el Cuadro N° 4, los cursos relacionados con el desarrollo personal y psicosocial se distribuyen regionalmente en forma más homogénea de lo que lo hacen los cursos de capacitación técnica. La Octava Región, que es la que cuenta con mayor número de CETs, una vez más concentra la mayor proporción de este tipo de actividades (19,3% del total), siendo seguida por las Regiones Primera (13,3%) y Décima (12%).

En cuanto a las temáticas involucradas en estas actividades, aparecen en forma más reiterativa los Programas “Conozca a su Hijo”, “Integración Familiar” y “Formación Psicosocial”.

En lo que concierne a la calidad del Componente 1, el Panel dispone de los antecedentes que son proporcionados por un estudio cualitativo realizado en 1999 por la Escuela de Psicología de la Universidad Diego Portales. En este estudio fueron entrevistadas 10 personas que habían egresado en el transcurso del año 1998 de dos CETs, de los cuales 1 correspondía a un CET de la Quinta Región (5 egresados) y el otro al CET de la Región Metropolitana (5 egresados). Las declaraciones de los entrevistados corresponden a un período en que el Programa recién se estaba iniciando, por lo que es recomendable que ellas sean sopesadas considerando esta circunstancia. En todo caso, el Panel no dispone de elementos de evaluación en torno a la calidad que ha alcanzado este Componente en momentos más recientes.

Los entrevistados en cuestión, dejan entrever que las actividades de capacitación propiamente tales son cuasi-inexistentes, si por ello se entiende un programa de estudio en el que se especifique un plan de aprendizaje y que, conforme a determinados objetivos y metodología pre-establecidos, persiga entregar conocimientos teóricos y prácticos vinculados al desarrollo de una actividad productiva. De acuerdo con estos entrevistados, si bien existía un proceso de aprendizaje, éste se concretaba por la vía de la realización en los talleres del CET de una determinada actividad laboral. No habrían existido, entonces, actividades estructuradas con objetivos, metodologías, sistema de evaluación y de calificación y materiales de apoyo especialmente diseñados que hubiesen podido conformar un curso formal de capacitación³⁷.

A pesar de la experiencia práctica que el personal de Gendarmería o los monitores de los CETs - que son los agentes de mayor relevancia cuantitativamente hablando en la producción del Componente 1 -, pudiesen tener en relación con aspectos vinculados a determinados rubros de producción, no queda claro cuál es el nivel real de manejo que estos personeros tienen sobre materias vinculadas al proceso de enseñanza-aprendizaje de personas adultas - a menudo con baja escolaridad -, y al desarrollo de habilidades psicosociales y de hábitos laborales.

En cuanto a la oportunidad de entrega del servicio, cabe tener presente que la capacitación es planificada entre diciembre y marzo de cada año, y que el traslado de los internos a los CETs se produce en forma permanente. Por ello, podría haber un tiempo de espera por parte del interno para acceder al servicio. Esta espera no reviste gravedad en la medida en que los internos pueden comenzar el aprendizaje práctico de un oficio apenas comienzan a trabajar. Más importante que este tiempo de espera es el hecho que la oferta de capacitación sea permanente y regular y que los cupos ofrecidos para estas actividades estén a la altura de la demanda.

A este último respecto cabe señalar que, a pesar de las elevadas cifras de beneficiarios efectivos del Componente 1 entregadas por el Programa, en particular para el año 2004 (588 internos beneficiarios), en años anteriores al 2004 en algunos CETs no se ofreció este Componente o bien la oferta de capacitación fue muy limitada³⁸. Es ésta una situación que el Programa está intentando revertir.

³⁷ Ver Universidad Diego Portales, 1999b.

³⁸ Declaraciones del Programa al Panel en reunión sostenida el día 17 de marzo 2005.

Niveles de Producción del Componente 2

Por lo general, las actividades productivas que se realizan en los talleres o predios agrícolas de los CETs son las que generan el mayor número de puestos de trabajo. Enseguida se encuentran las actividades institucionales vinculadas a servicios prestados a las unidades penales (aseo, alimentación, mantención y reparaciones), y, en último lugar, las desarrolladas al interior de estos establecimientos por parte de las empresas privadas instaladas en dichos centros.

En relación con las tres alternativas de participación de los privados en los CET Semi-Abiertos, el Programa precisa que la mayor cantidad de éstos lo hace bajo la modalidad de contratación de servicios al CET, vía convenio con éste. Mucho menor importancia cuantitativa revisten las empresas instaladas en estos recintos, y aún menor o casi inexistente es el peso de la modalidad de a trato con internos”³⁹.

Si bien no se dispone de mayores informaciones en relación con la modalidad de contratación de servicios por parte de empresas externas, los responsables del Programa han señalado que los puestos de trabajo generados a través de esta vía se habrían incrementado en el período evaluado.

Asimismo, estadísticas proporcionadas por el Programa dan cuenta que en el año 2003 habían 4 empresas funcionando al interior de los CETs, en tanto en el año 2004 habían 5. El número promedio de puestos de trabajo proporcionados por estas empresas fue de 46 y de 51 en los años 2003 y 2004, respectivamente. Si se toma en consideración el número promedio anual de internos que en esos años desarrolló en los CETs alguna actividad laboral, se llega a la conclusión que solamente el 11,2% de los puestos de trabajo ofrecidos en estos recintos en el año 2003 y el 11,8% de los ofrecidos en el año 2004 correspondían a puestos de trabajo generados por empresas instaladas al interior de los CET⁴⁰.

En este contexto, los CETs Semi-Abiertos han podido sortear favorablemente las secuelas de la crisis económica que afectó al país entre los años 2001 y mediados del 2003. Al menos estas unidades penales no se vieron afectadas en la misma medida que otros establecimientos penitenciarios por la reducción del nivel de actividad económica de la empresa privada en recintos de esta naturaleza⁴¹.

Un punto adicional que vale la pena abordar es el que dice relación con el incentivo que los internos reciben por su participación laboral. Según lo señalan los entrevistados cuyos testimonios aporta el estudio de la Universidad Diego Portales antes mencionado, el monto de los incentivos no es suficiente para solventar los gastos del grupo familiar del interno. Más grave aún, también serían

³⁹ Ver Programa CET Semi-Abiertos: **Complemento de Respuestas a Preguntas del 15 de abril 2005 del Panel sobre Programa CET**, Santiago, 28 de abril 2005; pp. 1-2.

⁴⁰ Ver **Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos**, 2005a: 13.

⁴¹ En relación con el nivel de actividad laboral registrado en los CETs cerrados en los últimos años, y particularmente, en relación con la participación que en esta actividad le ha cabido a la empresa privada, la Dirección Nacional de Gendarmería en el Informe de Balance Integral de Gestión, BGI 2003, señala que “uno de los problemas que se ha manifestado estos últimos tres años ha sido la capacidad de mejorar los índices de reinserción laboral y de acceso al trabajo de la población penal. En términos cuantitativos, la tasa de variación de reclusos con contratos de trabajo, volvió a deteriorarse, producto de la desvinculación de empresas con el Servicio al verse enfrentadas a una inestabilidad económica. La principal problemática se debe a la dificultad por ofrecer trabajos remunerados al interior de las unidades asimismo, la falta de personal especializado para actuar como monitores para capacitar permanentemente a la población en aspectos laborales y otros, que permiten darle un sentido de vida a la persona y una forma de contribuir a sus familias” (Gendarmería de Chile, 2004: 24).

insuficientes para satisfacer las necesidades económicas del propio interno. Por este motivo, la capacidad rehabilitadora del Componente 2 puede verse desmejorada ⁴².

Sobre la base del número de internos que recibió a lo menos un pago de incentivo o sueldo en el año de referencia, el Programa procedió a cuantificar dos indicadores vinculados a la dimensión de eficacia del Componente 2. Estos indicadores son:

- a) Ingreso anual promedio por interno que desarrolla un trabajo productivo en los talleres CET. En el respectivo cálculo están incluidos los internos que, utilizando los recintos productivos del CET, realizan prestación de servicios para privados ⁴³; y,
- b) Ingreso anual promedio de internos en CETs contratados por privados. En este caso, las cifras corresponden a los ingresos de los internos que mantienen una relación laboral con empresas instaladas en los recintos CET ⁴⁴.

Mientras el primer indicador fue calculado para los años 2003 y 2004 (ver Cuadro N° 5), el segundo sólo fue cuantificado para este último año (ver Cuadro N° 6).

Cuadro N° 5: Ingresos Promedio de los Internos que Trabajan en Talleres CETs, Según Sexo, Años 2003 y 2004

AÑOS	Total de Ingresos de Internos en Talleres CETs (miles \$)	N° de Internos que Recibió Pago de Incentivos	Ingreso Anual Promedio de Internos que Trabajaron (\$)		
			HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2003	160.771	512	307.000	485.000	314.006
2004	170.024	627	262.000	440.000	271.171

Fuente: Gendarmería de Chile: *Comentarios al Informe Final Preliminar: 'Programas de Rehabilitación y Reinserción Social'*, Santiago de Chile, mayo de 2005; p. 15.

Según lo indica el Cuadro N° 5, los 512 internos que recibieron uno o más pagos en retribución por su trabajo, generaron por concepto de incentivos \$160.771.000 pesos en el año 2003. Esta cantidad reportó a cada interno \$314.000 pesos, en promedio en el año, lo cual, expresado como ingreso mensual, reduce a \$26.167 pesos mensuales el monto recibido por este concepto.

En el año 2004, los 627 internos que resultaron beneficiados con el Componente 2, recibieron mensualmente sólo \$ 22.583 pesos cada uno, en promedio. Estas cifras son insuficientes para aportar significativamente a los gastos de cualquier hogar, por lo cual pueden ser motivo de descontento y desmotivación entre los internos. Más grave aún, es constatar que los ingresos promedio *per cápita* experimentaron un descenso en el 2004 en relación con el año anterior.

Cabe resaltar el hecho que, en los dos años analizados, el ingreso promedio percibido por las mujeres fue superior al de los internos hombres, si bien también esos ingresos disminuyeron en el 2004 respecto del año anterior. De acuerdo con los responsables del Programa, ello se debería a que las mujeres realizan trabajos que son más estables en el tiempo y que están asociados a pagos más regulares.

⁴² Ver Universidad Diego Portales, 1999b.

⁴³ Ver Indicador N° 24, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p. 4.

⁴⁴ Ver Indicador N° 25, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p. 5.

El Cuadro N° 6 presenta los ingresos promedio recibidos por los internos que fueron contratados por empresas instaladas en los CETs en el año 2004. Cabe destacar que no hubo mujeres internas que desempeñasen un trabajo remunerado bajo esta modalidad.

Cuadro N° 6: Ingresos Promedio de los Internos CETs Contratados por Empresas Privadas, Año 2004

AÑO	Total de Ingresos de Internos en Talleres CETs (miles \$)	N° de Internos que Recibió Pago de Incentivos	Ingreso Anual Promedio de Internos que Trabajaron (miles \$)
2004	74.590	74	1.008

Fuente: Gendarmería de Chile: *Comentarios al Informe Final Preliminar: 'Programas de Rehabilitación y Reinserción Social'*, Santiago de Chile, mayo de 2005; p. 15.

De acuerdo con el Cuadro N° 6, los 74 internos que en el año 2004 fueron contratados por empresas privadas recibieron, en su conjunto, \$74.590.000 pesos. En términos individuales, ello implicó una remuneración promedio mensual de \$83.998. Esta cifra es muy superior a la obtenida por aquellos internos que se desempeñaron laboralmente en los talleres del propio CET, si bien no supera el monto del salario mínimo legal vigente. Sin embargo, esta modalidad de trabajo favorece sólo a un número limitado de internos.

Los menores ingresos percibidos por los que se desempeñan en los talleres CETs puede tener explicación, al menos en parte, en el tipo de producción que allí se realiza, la cual podría verse afectada por bajos niveles de competitividad y por bajos precios pagados en el mercado por los bienes producidos, lo cual, a su vez, implica para los CETs bajos márgenes de ganancia.

Lo recién expuesto corrobora lo señalado por el estudio de la Universidad Diego Portales, en el sentido que los internos califican como insuficientes los incentivos percibidos a cambio de su trabajo.

Los antecedentes disponibles no permiten al Panel emitir un juicio en relación con la oportunidad de producción del Componente 2. Similarmente, tampoco le resulta factible al Panel pronunciarse en torno a la calidad del mismo.

En lo que dice relación con la aplicación del enfoque de género, constituye un objetivo del Programa incrementar el acceso de las mujeres a los CETs. Esto se ha traducido en el compromiso contraído en este sentido en el marco del Programa Mejoramiento de la Gestión, Sistema Enfoque de Género, de incrementar la presencia en estas unidades de mujeres internas. No han sido definidas metas a este respecto. En todo caso, en términos absolutos, entre el 2001 y el 2004 su participación en los CETs más que se duplicó al incrementarse su presencia en un 127% (ver Cuadro N° 8).

A diciembre 2004, cuatro CETs habían incorporado internas femeninas⁴⁵. En los CETs con régimen mixto existe preocupación por generar puestos de trabajo que sean susceptibles de ser desarrollados por mujeres, lo que no implica, de acuerdo con los responsables del Programa, que se trate de generar empleos en "oficios convencionalmente femeninos"⁴⁶. Mayores antecedentes acerca de la incorporación de las internas mujeres al Programa pueden encontrarse en el Punto II.3.2.2.

No se advierten actividades que pudiesen ser catalogados como prescindibles para el logro del objetivo de este Componente.

⁴⁵ Los 4 CET son los de Arica, Antofagasta, Concepción y el de Santiago (CET Metropolitano).

⁴⁶ Reunión sostenida por el Panel con los responsables del Programa el día 14 de enero 2005.

3.2. Desempeño del Programa a nivel de Propósito

3.2.1. Análisis de Cumplimiento del Propósito

Respecto de una población adulta que ha caído en la delincuencia, que social, económica y culturalmente se encuentra afectada por la marginalidad y, que, por consiguiente, está expuesta a importantes factores de riesgo que pueden conducirla a la reincidencia en el delito, el desarrollo de competencias sociales y laborales que favorezcan la inserción en el medio económico-productivo resulta crucial. Al Panel no le resulta posible emitir un juicio en relación con el logro del Propósito, medido éste a través de indicadores que establezcan logros en las dimensiones recién señaladas, por cuanto los indicadores que podrían arrojar indicios en relación con la adquisición o no por parte de los internos de competencias técnicas, competencias sociales y hábitos laborales ⁴⁷ aún no han sido cuantificados.

No obstante, el Programa cuenta con dos indicadores cuantificados cuyos resultados permiten, al menos tangencialmente, evaluar el grado de cumplimiento del Propósito:

- a) El Programa ha definido y calculado un indicador de eficacia/proceso que permite establecer el nivel de utilización de la capacidad instalada de los CETs - (número de internos atendidos en los CETs año i / Número total de plazas disponibles en los CETs año i) * 100 -. Este indicador fue cuantificado para los años 2003 y 2004 y arrojó resultados de 64,7% y 69,5%, respectivamente, para cada uno de esos años ⁴⁸.

De estas cifras podría deducirse que no todas las plazas de los CETs estarían siendo utilizadas. Sin embargo, esta sub-utilización es, en cierta forma, sólo aparente, por cuanto los CETs acogen en las noches, y solamente para dormir en ellos, a condenados que han obtenido el beneficio intrapenitenciario de salida controlada al medio libre o bien condenados a reclusión nocturna y que no encuentran cabida en otros centros penitenciarios.

Según se ha señalado en el Punto II.2.1 b), uno de los factores que conspira contra el aprovechamiento cabal de los cupos disponibles en los CETs, es la renuencia de los jefes de los establecimientos penales cerrados a “prescindir” de los internos que manifiestan buena conducta e interés por estudiar y/o por trabajar, por cuanto ellos son evaluados conforme a indicadores que tienen que ver con el número de internos fugados y el número de internos que se encuentran estudiando y/o trabajando. Estas últimas circunstancias coadyuvan a la mantención de una “buena imagen” hacia el exterior de estos recintos, lo cual favorece la buena calificación funcionaria de los jefes de recintos penitenciarios.

Otra dificultad se asocia al hecho de que el proceso de selección de los internos que pueden ingresar a los CETs involucra a varias personas e instancias orgánicas (ver Diagrama N° 3), en circunstancias que algunas unidades penales y Direcciones Regionales no cuentan con los profesionales que deben intervenir en este proceso. Ello determina rezagos en la elaboración y sistematización de los diversos antecedentes y diagnósticos requeridos como “insumos” indispensables para proceder a la selección de los postulantes.

A las dificultades que se suscitan en la etapa de selección de los internos que irán finalmente a los CETs, debe agregarse la constante disminución del número de beneficiarios a lo largo del año

⁴⁷ Los respectivos indicadores son “Porcentaje de beneficiarios que logra desarrollar y/o potenciar sus redes familiares de apoyo”, “Porcentaje de internos que logra desarrollar hábitos laborales” y “Porcentaje de internos del Programa con competencias laborales certificadas”.

⁴⁸ Ver Indicador N° 2, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p.1.

provocada por el egreso de parte de ellos, ya sea porque han llegado al cumplimiento de su condena, porque han obtenido libertad condicional o porque han obtenido el beneficio intrapenitenciario de salida controlada al medio libre.

b) Calculado sobre el total de beneficiarios, el segundo indicador se refiere al porcentaje de internos fugados ⁴⁹. A este respecto, puede señalarse que el Programa no experimentó fugas en los años 2003 y 2004. En los años 2001 y 2002, el porcentaje de fugados fue de 0,3 y 1,8%, respectivamente. Se desconocen las cifras absolutas, por lo que no es factible conocer la variación del número de fugados en el período 2001-2004. En todo caso, las cifras disponibles señalan que, en alguna medida, el Programa está alcanzando su Propósito.

Aún resta por comprobar que el paso de los internos por los CETs realmente significa el poder contar, cuando vuelven al medio libre, con mejores recursos psicológicos y habilidades sociales que les permitan enfrentar en mejor forma la vida en sociedad, y reparar el eventual deterioro producido en las relaciones familiares. También espera verificación la eventualidad de efectos favorables del Programa en aspectos vinculados a la inserción laboral: obtención de competencias técnicas relevantes, mayores facilidades para conseguir trabajos estables, mayores probabilidades de tener ingresos aceptables, mejores conocimientos acerca de las técnicas para la búsqueda de empleo o de los relativos a la creación de emprendimientos económicos propios.

No queda todavía claro el aporte que el aprendizaje de un oficio implica para el proceso formativo-educativo del interno ni lo que las acciones de capacitación suponen para su desarrollo laboral-productivo. Tampoco quedan claros los aportes que ambos, junto con la intervención psicosocial, representan en el proceso de rehabilitación y reinserción social de los beneficiarios.

En otras palabras, resta aún por demostrar el nivel de logro del Propósito en aspectos como la adquisición de nuevas competencias sociales, hábitos laborales y cambio de conductas socio-laborales del interno.

Sin duda el hecho de que el Programa se propone certificar las competencias técnico-laborales de los internos – utilizando para ello las facilidades que para estos efectos proporciona el Programa ChileCalifica –, proporcionará una oportunidad para determinar si la permanencia de los beneficiarios en los CETs ha reportado efectivamente resultados favorables en términos del logro del Propósito del Programa.

En relación con los resultados arrojados por el indicador que establece el porcentaje de internos fugados, puede señalarse que sólo la contrastación de los internos CET con un grupo de control de internos condenados que presentan similares características que los internos CETs pero que no han participado de la experiencia del Programa, permitirá al Panel pronunciarse en torno a la sustentabilidad del mencionado beneficio o logro alcanzado por el Programa.

3.2.2. Beneficiarios Efectivos del Programa

El Cuadro N° 7 permite conocer el número promedio anual de internos beneficiarios del Programa⁵⁰ en el año 2004 distribuidos a lo largo de cada CET.

⁴⁹ Ver Indicador N° 7, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p.2.

⁵⁰ Por beneficiarios se entiende el conjunto de internos/as que fueron intervenidos con el Componente 1 del Programa o con el Componente 2, o con ambos. Son contabilizados sobre la base de los beneficiarios vigentes al último día de cada mes. La cifra promedio de beneficiarios corresponde a una cifra anual obtenida con base en las 12 cifras mensuales de cada año de referencia. Por su parte, internos condenados atendidos son todos aquellos atendidos que reciben algún tipo de servicio en un establecimiento penal en el cumplimiento de su

Cuadro N° 7: Distribución de los CET Semi-Abiertos y del Número Promedio de Internos Beneficiarios Por Ciudad en que se Ubican Según Región y Descripción de Actividades Productivas Realizadas. Año 2004

REGIÓN	CIUDAD	PRINCIPALES ACTIVIDADES	N° INTERNOS a)
I	ARICA	Panadería, Imprenta, Agricultura	42
II	ANTOFAGASTA	Estructuras Metálicas, Obras Civiles	21
II	CALAMA	Actividad Agrícola	11
IV	VICUÑA	En receso	No corresp.
V	PUTAENDO	Mueblería (empresa privada)	11
V	VALPARAÍSO	Imprenta, Mueblería, Estr. Metálicas	12
V	VALPARAÍSO-CP	Mec. Automotriz, Panadería	30
VII	TALCA	Activ. Agrícola	19
VIII	CONCEPCIÓN	Panadería, Estr. Metálicas	50
VIII	YUNGAY	Vibrados, Activ. Agropecuaria	8
VIII	SAN CARLOS	Activ. Agrícola	9
VIII	CAÑETE	Activ. Agrícola	10
IX	VILCUN	Activ. Agrícola, Lechería	58
IX	ANGOL	Activ. Agrícola	17
IX	VICTORIA	Estr. Metálicas	4
X	VALDIVIA	Activ. Agrícola y ganadera	22
X	OSORNO	Panadería, Soldadura	71
XI	NUEVA VIDA	Acuicultura (empresa privada)	45
XI	VALLE VERDE	Activ. Agrícola	13
XII	P. ARENAS	Producción Animal	6
METROPOLITANA	SANTIAGO	Imprenta, Mueblería, Calzado	21
TOTAL	N = 20		480

a) Se trata de una cifra promedio anual de la población de internos.

FUENTE: Presentación en Power Point del Programa en reunión con el Panel, el 14 de enero 2005.

A partir del Cuadro N° 7 es posible constatar importantes variaciones en la cantidad de internos que son atendidos en los diferentes CETs. La cifra promedio de atendidos en el año 2004 fluctúa entre 4 en un establecimiento de la Novena Región (CET de Victoria) y 6 en la Duodécima (CET de Punta Arenas), hasta 71 en un centro de la Décima Región (CET Osorno).

De acuerdo con el mencionado Cuadro, el número de internos intervenidos o beneficiarios en estos establecimientos ascendió a 480, como promedio, en el año 2004. Esta última cifra no coincide exactamente con la cifra de 479 internos presentada en el Cuadro N° 8 debido a que en el primer caso se optó por redondear cifras.

Por su parte, el Cuadro N° 8 permite establecer la cantidad de internos beneficiarios del Programa en los 4 años comprendidos en el período bajo evaluación, pudiendo constatarse que la cifra de beneficiarios en el año 2004 superó en un 18,9% a aquella registrada en el año 2001, pero sólo en un 5,5% a la observada en el año 2003.

condena, desde sólo pernoctar, hasta los que participan o son beneficiarios de los programas y actividades de rehabilitación y reinserción social. La forma de cálculo de estos internos es similar a la utilizada para el caso de los beneficiarios.

**Cuadro N° 8: Número de Internos Beneficiarios CETs Semi-Abiertos
Período 2001 – 2004. Según Sexo
(cifras absolutas y porcentuales)**

Año	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	N	%	N	%	N a)	%
2001	392	97,3	11	2,7	403	100,0
2002	446	96,3	17	3,7	463	100,0
2003	437	96,3	17	3,7	454	100,0
2004	454	94,8	25	5,2	479 ⁵¹	100,0

a) Se trata de una cifra promedio anual de la población de internos.

Fuente: Programa CET Semi-Abiertos: **Comentarios al Informe Preliminar del Panel de Evaluación 2005**, Santiago de Chile, enero 2005; p. 5.

En términos porcentuales, el número de mujeres internas se elevó en un 127% en el período 2001-2004, en tanto los hombres lo hicieron sólo en un 15,8%. Debido a su peso predominante en el total de la población de internos beneficiados con el Programa, son estos últimos los que en definitiva determinaron que la cifra de incremento total del número de beneficiarios llegase en el período al 18,9%.

Según se ha señalado, al momento de procederse al diseño del Programa, no se tomó en consideración el contar con un desarrollo particular de los Componentes con el fin de poder responder a las necesidades específicas que presentan las mujeres internas.

Sin embargo, la importante variación positiva registrada en el porcentaje de mujeres confirma la existencia de una preocupación del Programa por mejorar el acceso a él de las internas, lo cual favorece y es consistente con una relación de equidad entre los géneros. Su peso entre los beneficiarios del Programa se incrementó paulatinamente pasando desde un 2,7% en el año de inicio del período hasta un 5,2% en el año 2004.

Desde otro punto de vista, cabe destacar que, entre el total de 479 personas atendidas en los CETs en el año 2004, el 5,2% eran mujeres (ver Cuadro N° 8). A pesar de haberse incrementado su presencia en el Programa en términos absolutos, hacia finales del período de evaluación las mujeres estaban sub-representadas entre los beneficiarios, considerando que al 31 de enero 2005 el número de mujeres condenadas que cumplía condena en los sub-sistemas cerrado y semi-abierto (1.501 internas en total) representaba el 6% de la población penal total del país que se encontraba en esas condiciones (ver Cuadro N° 9).

⁵¹ El total de internos que “accedió” en algún momento a los 20 CETs en el año 2004 alcanzó a 722. Este número es diferente del observado en un momento específico, por cuanto existe un proceso rotatorio de internos producto de que algunos abandonan estos recintos porque obtienen libertad condicional o algún otro beneficio intra-penitenciario, o porque han terminado su cumplimiento de condena o porque han sido trasladados a otros CET.

Cuadro N° 9: Población de Condenados Sub-sistemas Penitenciarios Cerrado y Semi-Abierto Según Sexo, Años 1996 – 2005

	1996	2001	2003	2005 a)	Variación 2005/1996	
					N	%
Hombres	11.275	s.i.	19.155	23.565	12.290	109
Mujeres	705	s.i.	1.199	1.501	796	113
TOTAL	11.980	14.505	20.354	25.066	13.086	109

a) Enero 2005.

Fuente: **Año 1996:** Programa CET Semi-Abiertos: *Respuestas a Preguntas del Panel de Evaluadores al Departamento de Readaptación sobre Programa CET Semi-Abiertos, 15 de abril 2005*; Santiago de Chile; p. 1.

Año 2001: Instituto Nacional de Estadísticas: *Compendio Estadístico 2003*, Santiago de Chile; pp. 186 -187.

Año 2003: Williamson, Bernardita (sin fecha); p. 92.

Año 2005: www.gendarmeria.cl: Estadísticas de población penal. Información obtenida el 05 de marzo de 2005.

En todo caso, es importante resaltar el incremento registrado en la proporción de mujeres encarceladas, el cual es posible constatar a partir de la lectura del Cuadro N° 9, ha encontrado una respuesta por parte del Programa, más aún considerando que, hasta hace 5 años atrás, según lo demuestran las cifras de beneficiarios efectivos presentadas en el Cuadro N° 8, la implementación de los CETs estuvo bastante sesgada hacia la satisfacción de las necesidades formativas y laborales de la población masculina de internos.

Cabe señalar que para el año 2004, como meta institucional de Gendarmería, el Programa se propuso incrementar en un 30% su *población atendida*, respecto de la atendida el año anterior. Considerando que el año 2003 el Programa atendió a 633 internos, en tanto en el 2004 atendió a 722 internos, puede señalarse que el incremento efectivo fue de 14,1%.

En el Cuadro N° 10 se ha sistematizado la información disponible en relación con los beneficiarios efectivos de cada Componente del Programa.

Previamente a efectuar el análisis a este respecto, cabe acotar que no resulta posible efectuar la comparación entre **los beneficiarios efectivos** del Programa que recibieron el Componente 1 y aquéllos que recibieron el Componente Trabajo Remunerado. Ello, en razón de las diferentes metodologías de cálculo utilizadas. En efecto, mientras las de internos capacitados comprenden al conjunto de internos/as que en el año de referencia accedió a lo menos a una actividad de capacitación, las referidas a quienes accedieron a una actividad laboral corresponden a cifras promedios mensuales de internos que, en el mes respectivo, realizaron una actividad laboral a lo menos durante una semana.

Cuadro N° 10: Número de Beneficiarios Efectivos Años 2001-2004

	2001	2002	2003	2004	% Variación 2001-2004
Componente 1	364	381	457	588	61,5
Componente 2	443	430	411	433	-2,3
Total					

Fuente: *Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico*, p. 9.

Beneficiarios Efectivos Componente 1

En lo que compete al Componente Capacitación Laboral y Formación Social y según se desprende de la lectura del Cuadro N° 10, los beneficiarios efectivos del Componente 1 experimentaron una tendencia ascendente en el lapso bajo análisis. El alza en el número de beneficiarios efectivos en el período 2001-2004 alcanzó al 61,5%. En general, en el período bajo análisis, la tendencia fue persistentemente al alza.

El Cuadro N° 11 proporciona información por Región en lo que concierne al comportamiento de este Componente, para los años del período analizado. De este Cuadro se desprende que en dicho período, la mayoría de las Regiones presentó cifras ascendentes de capacitados, a excepción de la Segunda y la Décima, en las que se observó la tendencia inversa, si bien la disminución en cuestión no revistió ribetes muy significativos.

Cuadro N° 11: Distribución del Número de Beneficiarios Efectivos del Componente Capacitación Laboral y Formación Social y Apoyo a la Educación Regular Por Región, Según Sexo. Período 2001-2004

	REGIO	2001		2002		2003		2004	
	N	H	M	H	M	H	M	H	M
Componente 1: <i>Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos, recibieron capacitación laboral, formación social y apoyo a la educación regular</i> ⁵²	I	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	41	6
	II	41	6	32	7	34	7	30	8
	IV	6	0	10	0	0	0	0	0
	V	20	0	33	0	57	0	73	0
	VII	19	0	20	0	18	0	23	0
	VIII	92	10	69	8	70	9	82	14
	IX	70	0	72	0	78	0	100	0
	X	72	0	65	0	82	0	69	0
	XI	s.i.	s.i.	47	0	53	0	85	0
	XII	0	0	0	0	0	0	6	0
	RM	28	0	18	0	49	0	48	3
	TOTALES		348	16	366	15	441	16	557
		364		381		457		588	

FUENTE: Registros de los CET, consolidación del Departamento de Readaptación.

En el año 2004, la mayor parte de los CETs presentaron un número de beneficiarios de este Componente superior al registrado en años anteriores. En este sentido, cabe destacar el caso de la Quinta Región, la cual, en sus 3 CETs, otorgó capacitación a 73 internos en el 2004, en circunstancias que sólo lo había hecho con 33 en el 2002 y con 57 en el 2003. O la Octava Región, la cual, en sus 4 CETs, capacitó a un total de 96 beneficiarios (contra 79 en el 2003). O la Undécima Región que declara haber capacitado a 85 beneficiarios en el año 2004, contra sólo 47 en el 2002 y 53 en el 2003.

Al efectuar el desglose según género de los beneficiarios efectivos de este Componente, se concluye que la presencia relativa de las mujeres en los programas de capacitación experimentó una tendencia a la baja entre el año 2001 y el 2003, al pasar la cifra de participación femenina desde un

⁵² Por otro lado, el que el CET de Arica y los 2 CETs de la Undécima Región aparezcan “sin información” en uno o en más años, se debe a la falta o a la pérdida de los registros de las capacitaciones. El Programa se encuentra haciendo “un trabajo de recuperación de los datos en estos casos” (ver Programa CET Semi-Abiertos, 2005c: 3).

4,4 a sólo un 3,5%. Esta situación tendió a revertirse en el año 2004, al alcanzar la respectiva proporción un 5,3%.

En términos generales, en todo caso, mientras en el período analizado el total de beneficiados con este Componente ascendió en un 61,5%, las mujeres lo hicieron en un 93,8% y los internos hombres en un 60,1 % (ver Cuadro N° 11).

Beneficiarios Efectivos Sub-Componente Apoyo a la Educación Regular

El Cuadro N° 12 permite conocer la cifra de los internos e internas – distribuidos regionalmente y según nivel de educación regular a la que accedieron -, que resultó beneficiado con el Sub-Componente apoyo educacional del Componente 1.

Cuadro N° 12: N° de Internos Intervenido en 16 CETs Semi-Abiertos que Recibieron Apoyo Educacional en el año 2003. Por Nivel Educativo Involucrado, Según Género

Región	CET	HOMBRES			MUJERES		
		BÁSICA	MEDIA	SUPER.	BÁSICA	MEDIA	SUPER.
I	ARICA	0	0	0	0	0	0
II	ANTOFAGASTA	0	0	1	0	0	0
II	CALAMA	0	0	2	0	0	0
V	VALPARAÍSO	0	0	0	0	0	0
V	VALPARAÍSO –CP	1	18	0	0	0	0
VII	TALCA	0	0	0	0	0	0
VIII	CAÑETE	1	3	2	0	0	0
VIII	YUNGAY	0	0	0	0	0	0
VIII	CONCEPCIÓN	18	20	2	6	9	0
IX	VILCUN	37	18	0	0	0	0
IX	ANGOL	0	2	0	0	0	0
X	VALDIVIA	0	0	1	0	0	0
X	OSORNO	0	6	0	0	0	0
XI	NUEVA VIDA	10	0	0	0	0	0
XII	P. ARENAS	0	0	0	0	0	0
METROP.	SANTIAGO	1	3	0	0	0	0
TOTALES		68	70	8	6	9	0
		146			15		
		161					

FUENTE: Programa CET Semi-Abiertos, 06 mayo 2005.

A partir del Cuadro N° 12, se constata que:

- Sobre un total de 16 CETs sobre los cuales se dispone de información, en 5 de ellos no fue otorgado a los internos apoyo en materia educacional en el año 2003. Estos 5 CETs fueron: el de Arica, el CET Valparaíso, el de Talca, el de Yungay y el de Punta Arenas;
- Un total de 146 internos y de 15 internas conformaron el segmento de personas atendidas por el Programa a través de la producción de este Sub-Componente.
- La mayor parte de los beneficiarios – de ambos sexos -, accedió a estudios de nivel secundario (49,1% del total);
- El total de beneficiarios desglosado según género arroja que mientras el 90,7% correspondió a internos hombres, el 9,3% correspondió a mujeres internas;
- No se detectaron mujeres que accediesen al nivel superior de enseñanza, en circunstancias que entre los internos hombres, los beneficiarios que accedieron a él llegaron a 8.

Similar análisis puede efectuarse en relación con los internos/as que resultaron beneficiados/as con este Sub-Componente en el año 2004. El Cuadro N° 13 registra los antecedentes correspondientes a los mismos 16 CETs analizados en el Cuadro N° 12.

Cuadro N° 13: N° de Internos Intervenido en 16 CETs Semi-Abiertos que Recibieron Apoyo Educativo en el año 2004. Por Nivel Educativo Involucrado, Según Género

Región	CET	HOMBRES			MUJERES		
		BÁSICA	MEDIA	SUPER.	BÁSICA	MEDIA	SUPER.
I	ARICA	0	3	1	0	0	0
II	ANTOFAGASTA	0	0	1	0	0	0
II	CALAMA	1	1	2	0	0	0
V	VALPARAÍSO	0	3	0	0	0	0
V	VALPARAÍSO –CP	1	2	0	0	0	0
VII	TALCA	1	0	0	0	0	0
VIII	CAÑETE	1	2	1	0	0	0
VIII	YUNGAY	0	1	0	0	0	0
VIII	CONCEPCIÓN	4	16	3	4	5	1
IX	VILCUN	15	22	0	0	0	0
IX	ANGOL	0	1	0	0	0	0
X	VALDIVIA	0	0	2	0	0	0
X	OSORNO	8	18	0	0	0	0
XI	NUEVA VIDA	0	0	0	0	0	0
XII	P. ARENAS	1	7	0	0	0	0
METROP.	SANTIAGO	1	3	1	0	0	0
TOTALES		33	79	11	4	5	1
		123			10		
		133					

FUENTE: Programa CET Semi-Abiertos, 06 mayo 2005.

En lo que concierne a la producción de este Sub-Componente en el año 2004, del Cuadro N° 13 puede deducirse lo siguiente:

- Considerando los mismos 16 CETs analizados en el párrafo anterior, se puede concluir que sólo en uno de ellos **no** fue otorgado a los internos apoyo en materia educativa. Se trata del CET Nueva Vida, en la Undécima Región;
- A pesar de que el número de CETs que se mostraron “activos” en la producción de este Sub-Componente en el año 2004 fue superior a la constatada el año anterior, la cifra total de beneficiarios fue menor en el 2004. En efecto, los beneficiados con este Sub-Componente este último año decrecieron en un 17,4% en relación al 2003;
- El nivel medio de la educación regular continuó siendo el más requerido por los internos e internas (63,2%);
- El número de internos hombres que accedió en el 2004 a la educación superior fue de 11, vale decir, 3 más que en el 2003. En tanto, una sola interna prosiguió en el 2004 estudios post-secundarios (ninguna lo había hecho el año anterior);
- El porcentaje de internas mujeres sobre el total de internos que resultaron beneficiados con este Sub-Componente en el 2004 alcanzó al 7,5% del total. Este índice denota un retroceso en relación con la situación prevaleciente en el 2003, año en el cual el porcentaje de mujeres beneficiarias llegó al 9,3%.

En relación con este Sub-Componente, también resulta factible establecer el porcentaje de internos que en los años 2003 y 2004 recibió apoyo educacional sobre el total de internos que fueron *atendidos* por el Programa. En este caso, tanto el numerador como el denominador corresponden a cifras netas, por lo cual son comparables entre sí. Para el año 2003, el respectivo indicador se elevó a un 25,4%, disminuyendo un año más tarde al 18,4% ⁵³. Estas cifras denotan un importante esfuerzo desplegado por el Programa en la producción de este Sub-componente, si bien en el año 2004 se registró una reducción en relación con el año anterior.

Si se efectúa el análisis según género, se constata, en primer lugar, que las mujeres alcanzaron niveles más altos de accesibilidad al apoyo educacional (71,4 y 33,3%, respectivamente, en los años 2003 y 2004) que los internos de sexo masculino (23,9 y 17,8%, respectivamente). En segundo lugar, puede constatar que ambos sexos disminuyeron su nivel de participación en el 2004 respecto de lo que había sido su participación – medida ésta sobre el total de internos intervenidos del mismo sexo –, en el año anterior.

Con anterioridad al segundo semestre de 2003, el Programa no tenía establecidas metas en relación con los beneficiarios efectivos del Componente Capacitación. Sin duda, este hecho resultó negativo para los efectos del logro del Propósito al dejar “al libre albedrío” de cada CET la producción o no de un Componente central para el Programa. En el marco del Sistema de Incentivos Colectivos, Gendarmería se propuso que en los CET se entregasen durante el año 2004, dos capacitaciones por interno al año. El Panel no dispone de antecedentes en relación con el nivel efectivo de cumplimiento de esta meta.

Resulta favorable para el logro del Propósito constatar que hacia el futuro, en relación con la forma de producción de este Componente, el Programa ha insistido en que cada CET planifique un sistema de capacitación para el año siguiente, y que se entregue una capacitación “sistemática y formal” ya sea que se trate de cursos financiados con recursos propios o con aportes externos.

El Panel no dispone de información que le permita emitir juicios en relación con la relevancia y pertinencia de la capacitación impartida en los CET en lo que concierne específicamente a la eventual interrelación o falta de interrelación existente entre los conocimientos técnicos impartidos y las exigencias de conocimientos teóricos y de competencias prácticas que el mundo de la producción impone actualmente a la fuerza de trabajo, exigencias frente a las cuales los egresados del Programa deberían tener respuestas.

Beneficiarios Efectivos Componente 2

En lo que respecta a los beneficiarios efectivos del Componente 2 Trabajo Remunerado, se dispone de información para el período 2001-2004. Es posible constatar que este último año fueron 433 los internos que se vieron beneficiados con esta actividad, cifra que fue 2,3% inferior a la registrada en el año 2001 (ver Cuadro N° 10).

Las cifras de beneficiarios de los CETs no son comparables con las de los que fueron asignados a actividades laborales esos años porque las metodologías de cálculo empleadas para la obtención de unas y otras son diferentes. Mientras la cifra de *beneficiarios o intervenidos* es calculada como promedio anual de las cifras mensuales de internos vigentes registrados el último día de cada mes, las de internos que realizaron una actividad laboral corresponden a promedios mensuales de internos que, en el mes respectivo, realizaron una actividad laboral a lo menos durante una semana. De allí que el Programa no haya definido un indicador que comparara ambas magnitudes.

El Cuadro N° 14 permite conocer el número de internos que se vio favorecido con el Componente 2 y su distribución entre las Regiones del país y según género.

⁵³ Ver Indicador N° 19, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p. 3.

Cuadro N° 14: Distribución Número de Beneficiarios Efectivos del Componente Trabajo Remunerado Por Región, Según Sexo. Período 2001-2004

	REGION	2001		2002		2003		2004	
		H	M	H	M	H	M	H	M
<i>Componente 2 : Internos de los Centros de Educación y Trabajo semiabiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo mensual por su trabajo</i>	I	29	4	18	1	17	1	27	4
	II	29		34	6	27	8	27	6
	IV	11		8					
	V	53		47		58		51	
	VII	19		21		17		19	
	VIII	73	7	67	8	54	9	63	14
	IX	84		82		82		77	
	X	58		48		62		54	
	XI	41		60		53		57	
	XII	2		4		2		6	
	RM	33		26		21		28	
	TOTALES		432	11	415	15	393	18	409
		443		430		411		433	

FUENTE: Estadística Laboral del Departamento de Readaptación.

Según se desprende del Cuadro N° 14, los CETs ofrecieron la posibilidad de ejercer una actividad laboral, en el año 2001, a 443 internos, en promedio, disminuyendo este número en los años siguientes. Se observa recién en el año 2004 una cierta tendencia a la recuperación (433 internos), la cual fue posible exclusivamente por una mayor participación de las internas mujeres. En todo caso, no se logró alcanzar el nivel registrado en los inicios del período analizado. Esta situación se vincula, muy probablemente, a las mismas circunstancias que están incidiendo en la relativamente baja utilización de la capacidad instalada de los CETs y a las cuales anteriormente se ha hecho referencia (ver Punto 3.2.1 de este Capítulo).

El porcentaje de mujeres, entre el total de beneficiarios efectivos con este Componente, varió desde sólo un 2,5% en el año 2001 hasta un 4,4 y un 5,5% en los años 2003 y 2004, respectivamente.

Si se compara las cifras absolutas de internas beneficiadas con el Componente 2 al inicio y al final del período bajo análisis, se puede concluir que éstas se duplicaron en el 2004, en relación con las registradas en el 2001. En el caso de los internos hombres se registró, en cambio, la tendencia inversa: los beneficiados con este Componente decrecieron desde 432 casos en el año 2001 a sólo 409 en el 2004 (-5,3%).

Para establecer si ha existido o no una eventual discriminación positiva o negativa a favor o en contra de las mujeres sería preciso comparar las cifras de mujeres atendidas con este Componente a lo largo del período analizado, con la evolución experimentada por la población de internas que ha formado parte de la población objetivo del Programa. Sin embargo, el Panel no dispone de antecedentes suficientes a este último respecto.

Con anterioridad al segundo semestre de 2003, el Programa no tenía establecidas metas en relación con este Componente. En el marco del Plan de Acción Institucional, la institución definió, a partir del segundo semestre de 2003, metas en relación con el trabajo remunerado realizado en las unidades

penales, incluidos los CETs Semi-Abiertos. El Panel desconoce en qué consistieron tales metas y los niveles de cumplimiento alcanzados.

Como apreciación general en relación con este Componente, puede señalarse que el Panel detecta dificultades en su producción por cuanto el nivel de atención a los usuarios arroja cifras de variación negativas. Si a esto se agrega la disminución registrada en los incentivos monetarios que los internos recibieron en los años 2003 y 2004 (ver Cuadros N° 5 y 6), queda reforzada la idea de una frágil capacidad del Programa para generar puestos de trabajo.

3.2.3. Análisis de Cobertura

En lo que concierne a cobertura, cabe destacar, en primer lugar, que en la medida en que el Programa no tiene emplazados CETs en 3 Regiones del país (Tercera, Cuarta y Sexta), se constata una situación de inequidad respecto de la población penal de esas Regiones. Si bien los condenados de estas 3 Regiones pueden solicitar ser enviados a CETs de otras Regiones del país, las probabilidades de que efectivamente accedan al Programa son menores que las del resto de la población de condenados.

Otra situación inconveniente dice relación con el hecho de que en la Región Metropolitana de Santiago existe un solo CET, en circunstancias que esta Región concentra la mayor parte de la población penal del país. Su situación se compara desfavorablemente con la constatada en otras Regiones relativamente comparables, como lo son la Octava y la Quinta. Mientras la Octava dispone de 4 CETs, la Quinta Región cuenta con 3 (ver Cuadro N° 7).

Además, se hace sentir la carencia de un CET agrícola en la Región Metropolitana, Región en la que la actividad en este rubro continúa siendo relevante. Como se desprende del Cuadro N° 7, la R.M. sólo cuenta con un CET industrial. Similar situación afecta a la Quinta Región.

En lo que dice relación con el CET de Punta Arenas (Décimosegunda Región), el cual presenta cero internos capacitados durante tres años, cabe señalar que éste entró en un período de receso, reiniciando su funcionamiento en el 2004.

Según puede deducirse de la lectura del Cuadro N° 15, en el año 2004 el Programa tuvo una cobertura de 5,8% (sobre la población objetivo estimada en 8.190 condenados).

Esta cobertura es considerada baja por el Panel. Lo es más aún en el caso de las mujeres (3,5%), en tanto entre la población interna masculina alcanzó a un 6,1%.

La carencia de información sobre población objetivo para años anteriores al 2004, impide conocer las variaciones experimentadas por la cobertura del Programa.

El Programa ha calculado el porcentaje de condenados *atendidos* en los CETs en relación al total de condenados a reclusión⁵⁴. Como resultado del respectivo cálculo se obtiene que éste favoreció al 3 y al 3,1% de los condenados a reclusión en los años 2003 y 2004, respectivamente⁵⁵.

⁵⁴ Se refiere al total de condenados a reclusión en el sub-sistema penitenciario cerrado.

⁵⁵ Ver Indicador N° 6, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p.2.

a) Cobertura General

Cuadro N° 15: Población Objetivo y Población Promedio Beneficiaria en CETs Semi-Abiertos en el Año 2004, Según Sexo (cifras absolutas y porcentajes)

	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Población Promedio Beneficiaria	454	94,8%	25	5,2	479	100,0
Población Objetivo	7.478	91,3	712	8,7	8.190	100,0
Cobertura (%)	6,1		3,5		5,8	

FUENTE: Gendarmería de Chile: *Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico*, febrero 2005; p. 4.

Por su parte, los Cuadros N° 16 al N° 18 permiten conocer los niveles de cobertura alcanzada por el Programa en los Componentes 1 y 2.

b) Cobertura Componente 1 Global:

Con un total de 588 beneficiarios capacitados, la cobertura general del Componente 1 llegó en el año 2004 al 7,2% (ver Cuadro 16), lo que no constituye una cobertura muy baja, considerando la envergadura de la población objetivo y las limitaciones de personal que afectan al Programa.

b) (i) Cobertura Componente 1 Global Por Sexo

Cuadro N° 16: Cobertura Sub-Componente Capacitación-Formación del Componente 1, Año 2004, Según Sexo

	H	M	TOTAL
Población Promedio Beneficiaria con Componente Global 1	560	28	588
Población Objetivo	7.478	712	8.190
Cobertura (%)	7,5	3,9	7,2

FUENTE: Gendarmería de Chile: *Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico*, febrero 2005; p. 4.

Efectuando el desglose según género, la cobertura en el caso del Componente 1-Sub-componente Capacitación y Formación arroja cifras más favorables en el caso de los internos hombres, con una tasa de 7,5%, que en el caso de las mujeres internas, las que tuvieron una cobertura de sólo 3,9% (ver Cuadro N° 16).

b) (ii) Cobertura Componente 1, Sub-componente Apoyo a la Educación Por Sexo

El Cuadro N° 17 permite conocer el nivel de cobertura alcanzado en el año 2004 por el Sub-componente apoyo educacional del Componente 1 del Programa. Como se ha señalado anteriormente, la producción de este Sub-componente benefició a 133 internos en el año 2004, de los cuales la mayor parte (92,5%) correspondió a internos hombres (ver Cuadro N° 13).

Cuadro N° 17: Cobertura Sub-Componente Apoyo a la Educación del Componente 1, Año 2004, Según Sexo

	H	M	TOTAL
Población Promedio Beneficiaria con Sub-componente Educación del Componente 1	123	10	133
Población Objetivo	7.478	712	8.190
Cobertura (%)	1,6	1,4	1,6

FUENTE: Gendarmería de Chile: *Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico*, febrero 2005; p. 4.

En lo que atañe a la cobertura alcanzada por el Sub-componente Educación del Componente 1, las cifras señalan un desempeño regular del Programa en este ámbito, puesto que la cobertura respecto del total de la población objetivo sólo llegó al 1,6%. Este mismo valor se repite entre la población interna masculina y disminuye aún más en el caso de la población objetivo femenina (1,4%) (ver Cuadro N° 17).

En lo que dice relación con la cobertura del Componente 1, cabe tener presente que los CETs no constituyen la única oportunidad que tienen los internos para acceder a servicios como capacitación técnica, actividades de desarrollo psicosocial o servicios de apoyo para la nivelación de estudios, ya que también existen programas conducentes a la obtención de estos beneficios en las unidades penales cerradas.

El Programa ha cuantificado el porcentaje de sus beneficiarios que ha resultado capacitado anualmente sobre el total de internos *atendidos* por los CETs ese mismo año. Las cifras en cuestión se elevaron desde un 49,4% en el año 2001 hasta un 81,4% en el año 2004⁵⁶. Cabe recordar que, en el cálculo de este indicador, el Programa no ha manejado cifras promedio sino netas, de forma tal que se contabiliza el total neto de internos que recibió a lo menos una capacitación laboral en el año de referencia, respecto del total neto de internos que el Programa atendió en ese año.

El desglose según género de este indicador arroja como resultado que las mujeres resultaron proporcionalmente más beneficiadas con este Componente que los hombres. En efecto, el porcentaje de internas capacitadas fluctúa entre un 72,7% en el año 2001 (contra un 48,7% de los internos hombres) y un 93,3% en el año 2004 (80,9% entre los internos de sexo masculino).

b) Cobertura Componente 2

Los 433 beneficiarios que accedieron en el año 2004 a una actividad laboral determinaron una cobertura del Componente 2 de un 5,3% (ver Cuadro N° 18).

⁵⁶ Ver Indicador N° 17, Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004); p. 3.

**Cuadro N° 18: Cobertura Componente Trabajo Remunerado
Año 2004, Según Sexo**

	H	M	TOTAL
Población Promedio Beneficiaria con Componente 2	409	24	433
Población Objetivo	7.478	712	8.190
Cobertura (%)	5,5	3,4	5,3

FUENTE: Gendarmería de Chile: *Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico*, febrero 2005; p. 4.

La desagregación de este indicador por sexo, refleja una situación de desventaja que afecta a las internas mujeres. En efecto, su nivel de cobertura en el Componente 2 sólo alcanzó al 3,4%. Sin ser mucho más elevado, el respectivo indicador en el caso de los internos hombres se elevó al 5,5%.

Respecto de la dimensión de cobertura, no han sido fijadas metas por parte del Programa.

3.2.4. Focalización del Programa

Los potenciales beneficiarios del Programa deben necesariamente presentar un perfil psicológico acorde con las particulares condiciones de vida, de trabajo y de escasa vigilancia que predominan en los CETs. En este sentido, si bien los rasgos psicosociales, criminológicos y la trayectoria penal que ellos deben presentar son exigentes, los criterios exigidos para el ingreso al Programa son los apropiados para asegurar el normal desenvolvimiento de las actividades cotidianas en estos recintos penales.

El Programa no aplica criterios de focalización, si bien sería conveniente que concentrara mayormente sus recursos en los segmentos de internos e internas que presentan los menores niveles de escolaridad y de calificación laboral. Con ello, se verían probablemente incrementados sus efectos rehabilitadores, puesto que estos dos factores – la educación y la calificación técnica en un oficio –, son indispensables en la modificación de conductas delictuales. En caso de aceptarse este criterio, cabría esperar que asumiesen responsabilidades previas en este ámbito los establecimientos penitenciarios del sub-sistema cerrado, que constituyen las unidades de origen de los beneficiarios CETs.

3.2.5. Grado de satisfacción de los beneficiarios efectivos

Aparte del estudio cualitativo realizado en 1999 por la Escuela de Psicología de la Universidad Diego Portales, ya antes mencionado ⁵⁷, el Panel no dispone de antecedentes más recientes en relación con el grado de satisfacción que manifiestan los beneficiarios/as con el Programa. En general, los egresados entrevistados emitieron una opinión favorable en relación con el Componente 2, con la salvedad de que señalaban que los incentivos entregados a los internos eran insuficientes para cubrir sus propias necesidades y las de su grupo familiar. En relación con el Componente 1, en cambio, las opiniones fueron más bien negativas, según lo anteriormente consignado ⁵⁸.

⁵⁷ Universidad Diego Portales, 1999b.

⁵⁸ El escaso número de egresados CETs que fue entrevistado por el Estudio hace improcedente el cálculo de cifras porcentuales.

3.3. Desempeño del Programa a nivel de Fin

El Programa plantea que el indicador a nivel de Fin podrá ser cuantificado adecuadamente a partir del año 2005⁵⁹.

A principios del 2005 Gendarmería realizó, a petición del Congreso Nacional, un estudio en torno a las tasas de reincidencia de personas que habían egresado del Programa durante el período enero 2004 – febrero 2005 o que resultaron beneficiadas por otros programas de reinserción social de Gendarmería durante el mismo período.

Entre el total de 302 egresados del Programa considerados en el análisis, se llegó a establecer que ninguno presentaba una nueva condena en su extracto de filiación (0% de reincidencia legal), 8 eran reincidentes sin la verificación en el extracto de filiación (2,6%) y una persona estaba siendo nuevamente procesada (0,3% del total)⁶⁰.

Si se comparan estas cifras con los elevados niveles de reincidencia que los estudios nacionales han detectado respecto de egresados de las cárceles convencionales (ver cifras entregadas a este respecto en el Punto 1.2 del Capítulo I), se puede colegir que el Programa presenta bajas tasas de reincidencia legal y que con ello contribuye a la rehabilitación y a la reinserción social de personas condenadas.

Sin embargo, en tanto en cuanto el Programa no efectúe estudios sistemáticos de seguimiento a sus egresados ni pueda establecer la existencia de relaciones de causalidad entre las intervenciones por él otorgadas y el incremento en los internos de sus capacidades personales, habilidades sociales y competencias técnico-laborales, y, a la vez, relación causa-efecto entre este bagaje “instrumental” y la modificación de conductas y motivaciones que inciden en la génesis de los actos delictivos, no será factible pronunciarse fundadamente acerca del grado en que el Programa contribuye al logro del Fin.

Un efecto no planificado por el Programa y que es relevante de destacar es el hecho de que en los recintos CETs son admitidos, a petición de las Direcciones Regionales de Gendarmería, y sólo para los efectos de pernoctar, a personas que no corresponden al perfil de su población objetivo, como lo son los condenados que gozan del beneficio de salida controlada al medio libre y los reclusos que, sometidos al régimen de medidas alternativas a la reclusión, cumplen condena bajo la modalidad de reclusión nocturna. En todo caso, la atención a estas personas no ha involucrado una modificación de la población objetivo del Programa.

⁵⁹ Se trata del indicador: (Número de beneficiarios egresados del Programa durante los últimos dos años que reincidieron legalmente / Número de beneficiarios egresados durante los últimos dos años) * 100 (ver Indicador N° 1 del Anexo 1(b) Medición de Indicadores Matriz de Evaluación (Período 2001-2004: 1).

⁶⁰ Ver Gendarmería de Chile: Estudio de Reincidencia Legal de Condenados Atendidos en Programas de Reinserción Social, Santiago de Chile, abril 2005.

4. RECURSOS FINANCIEROS

Análisis y Evaluación de aspectos relacionados con los Recursos Financieros del Programa

4.1. Fuentes y Uso de Recursos Financieros

Según puede constatarse a partir de la lectura del Cuadro N° 19, las fuentes principales a través de las cuales los CET Semi-Abiertos obtienen los recursos para su funcionamiento son:

- a) con aporte fiscal proveniente de una asignación específica (transferencias de capital) y del presupuesto de Gendarmería con cargo a los ítems 21 y 22. Estos últimos corresponden a una asignación específica en la Ley de Presupuesto en el presupuesto de Gendarmería de Chile.
- b) ingresos propios; y
- c) otras fuentes (MINEDUC, OTICS), expresadas estas últimas en becas.

El Cuadro N° 19 presenta la participación de cada una de las fuentes de financiamiento que ha tenido el Programa en el período 2001 – 2004.

Cuadro N° 19: Fuentes de financiamiento CET, Período 2001-2004 (en miles de pesos 2005)

Fuentes de financiamiento	2001		2002		2003		2004	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
1. Aporte Fiscal								
1.1 Transferencias Capital	136.369	5.1%	137.174	5.2%	134.764	4.5%	133.868	4.8%
1.2 Gendarmería de Chile	1.338.438	49.9%	1.523.085	57.3%	1.557.179	52.1%	1.697.108	60.2%
2. Otras fuentes de financiamiento								
2.1 Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	1.206.910	45.0%	997.797	37.5%	1.260.899	42.2%	941.103	33.4%
2.2 Otros aportes					38.274	1.3%	45.196	1.6%
TOTAL	2.681.717	100%	2.658.056	100%	2.991.115	100%	2.817.276	100%

Nota 1: Los Ingresos CET corresponden a los ingresos por venta generados por el programa los cuales son autorizados como Transferencias Corrientes. Los otros aportes considera la valorización del apoyo a la nivelación de estudios y las becas sociales para capacitación.

El aporte fiscal constituyó en el año 2004, la principal fuente de financiamiento del Programa. El peso de este tipo de aporte fue, entre el año 2001 y el 2004, predominante; sin embargo, esta fuente de financiamiento adquirió la mayor relevancia en el 2004, al responder por el 65% del total de flujos económicos llegados al Programa. Tal incremento, en todo caso, debe atribuirse exclusivamente a lo que Gendarmería de Chile – y no las transferencias de capital – entregaron al Programa. Estas últimas, por el contrario, perdieron participación relativa en el total de recursos aportados.

En efecto, el desglose del aporte fiscal permite deducir que los aportes de Gendarmería de Chile son determinantes en el financiamiento total del Programa. Además, estos aportes experimentaron en el período un importante incremento en términos absolutos (26,8%). También aumentaron en términos relativos, puesto que mientras en el año 2001 estos aportes representaban el 49,9% del financiamiento total del Programa, en el 2004 su peso relativo se alzó hasta el 60,2%.

Como otras fuentes de financiamiento se encuentran las transferencias corrientes, las cuales corresponden a los ingresos que generan los CET por la venta de su producción. Si bien estas transferencias están registradas en el Presupuesto de Gendarmería (en la Ley de Presupuestos) como Transferencias Corrientes, no obstante, no significan un desembolso directo para el Estado, por lo que no son consideradas aporte fiscal. Estos recursos, al depender de las ventas de cada CET

y de las condiciones de precios en el mercado, tienen discreción de uso (no hay presupuesto desagregado preasignado).

Las transferencias de capital, en cambio, que se reciben del Ministerio de Hacienda, deben ser utilizadas en activos de capital para el desarrollo de sus Componentes (inversión).

Llama la atención constatar que la participación de las transferencias corrientes en el financiamiento del Programa descendió desde un 45% a un 33,4%. Ello es explicable por una reducción experimentada por las ventas de los productos CETs y/o del valor de venta que ellos alcanzaron en el mercado.

Finalmente, en el ítem Otros aportes son incorporadas las transferencias en forma de servicios educativos para capacitación y nivelación de estudios básicos y medios que el Programa ha recibido en el período. Como es posible constatar a partir del Cuadro N° 19, su participación en el financiamiento total es reducida (1,6% en el año 2004).

El Cuadro N° 20 entrega información sobre el gasto efectivo del presupuesto asignado, el cual comprende los recursos de transferencias corrientes, los de asignación específica y los transferidos desde Gendarmería. Puede observarse, en primer lugar, que este gasto experimentó un incremento en el período en evaluación, de un 15%.

Cuadro N° 20: Desglose del Gasto Efectivo del Presupuesto Asignado en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, Inversión y otros (miles de \$ 2005)

	2001		2002		2003		2004	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
1. Personal	1.040.771	42,4	1.172.696	45,1	1.230.074	43,3	1.376.777	48,8
2. Bienes y Servicios de Consumo	1.271.906	51,8	1.286.314	49,4	1.470.229	51,8	1.314.267	46,6
3. Inversión	136,119	5,5	137.174	5,3	133.438	4,7	125.161	4,4
4. Otros	4.425	0,2	6.397	0,2	5.237	0,2	6.203	0,2
Total Gasto Efectivo del Presupuesto Asignado	2.453.221	100,0	2.602.581	100,0	2.838.978	100,0	2.822.408	100,0

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semi-Abiertos.

En lo que respecta a la evolución del gasto efectivo del presupuesto asignado a lo largo del período 2001-2004, el gasto en personal se elevó en un 32,3%, en tanto el gasto por concepto de bienes y servicios de consumo lo hizo en un 3,3%. Hasta el año 2003, este último ítem había tenido el mayor peso relativo (51,8% en los años 2001 y 2003), pasando luego a ocupar un segundo lugar en el año 2004, después del gasto de personal.

El importante incremento del ítem gasto de personal, el cual fue bastante determinante en los aumentos experimentados por el gasto efectivo total, encuentra su explicación en alzas en los salarios del personal de Gendarmería y en una mayor participación de este personal en el año 2004 en la producción del Componente Capacitación.

El gasto en inversión, el único que experimentó un retroceso tuvo, en cambio, una variación negativa que alcanzó a -8,1%. Esta disminución está asociada a los problemas que debió enfrentar el Programa en los momentos de iniciarse el sistema de compras gubernamentales electrónico – chilecompras -, lo que redundó en un menor valor del total de las adquisiciones de bienes de capital efectuadas en el año 2003 respecto de años anteriores.

El Cuadro N° 21 permite conocer el desglose del gasto efectivo total del Programa según la procedencia de los recursos involucrados. De él se desprende que el peso de las transferencias de recursos desde otras instituciones en este gasto – y, a juzgar por la estimación realizada para los años 2003 y 2004 -, es bastante reducido. En términos porcentuales, este ítem representó sólo un 1,3% en el 2003 y un 1,6% en el año 2004.

Cuadro N° 21 : Gasto Efectivo Total del Programa (Miles de \$ 2005)

AÑO	Gasto Efectivo del Presupuesto Asignado	Otros Gastos ⁶¹	Total Gasto Efectivo del Programa
2001	2.453.221	0	2.453.221
2002	2.602.581	0	2.602.581
2003	2.838.978	38.274	2.877.252
2004	2.822.408	45.196	2.867.604

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CETs Semi-Abiertos.

En los Cuadros N° 22 y 23 se expone el resultado de la identificación, sistematización y análisis de los costos involucrados en la producción de cada Componente del Programa.

Cuadro N° 22: Origen de los Gastos Para Producción del Componente Capacitación del Programa, Período 2001-2004

ITEM	2001	2002	2003	2004
Personal Gendarmería de Chile	208.646	218.226	235.562	294.625
Transferencias de Capital Proyectos de Inversión	136.119	137.171	133.438	125.162
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	97.866	75.386	103.353	90.012
Capacitación a través de becas sociales	-	-	4.413	15.390
Apoyo a la nivelación de estudios	s.i.	s.i.	33.860	29.807
TOTAL	442.632	430.783	510.626	554.996

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semi-Abiertos.

Para el Componente Capacitación se cuantificó el gasto imputable del personal de Gendarmería directamente involucrado en la provisión del mismo, de acuerdo a un porcentaje medio de tiempo de dedicación. Como se indicó anteriormente, también se incorporó el gasto de la Transferencia de Capital, debido a que la compra de insumos de capital aprobados está ligada a la capacitación de los beneficiarios (Cuadro N° 22).

Asimismo, se cuantificó la parte de los gastos en materiales y otros gastos de producción que son cubiertos directamente con los ingresos por ventas. Por último, se cuantificó los aportes recibidos de otras instituciones, fundamentalmente, los del Ministerio de Educación a través de los municipios,

⁶¹ Corresponde a gastos con cargo a recursos aportados por otras instituciones públicas o privadas o los propios beneficiarios.

bajo la forma de cupos para nivelación de estudios, y los de los OTICs, bajo la forma de becas sociales para capacitación.

Según se desprende del Cuadro N° 22, los gastos totales para la producción del Componente Capacitación experimentaron en el período bajo análisis un incremento de un 25,4%. Esta constatación era de esperar por cuanto el Programa realizó esfuerzos adicionales en los años 2003 y 2004 para elevar los niveles de producción de este Componente. De hecho, como fue señalado en el punto II.3.1, el número de cursos de capacitación técnica impartidos en los CETs se incrementó en el período 2001-2004 en un 88,2%, en tanto los cursos de formación personal lo hicieron en un 58,8%.

En relación con el Segundo Componente, correspondiente a Trabajo Remunerado y a la producción y comercialización de los productos dentro de cada CET, también se cuantificó el gasto imputable del personal de Gendarmería directamente involucrado en la provisión del mismo, de acuerdo a un porcentaje medio de tiempo de dedicación.

Cuadro N° 23: Origen de los Gastos Para Producción del Componente Trabajo Remunerado del Programa, Período 2001-2004

ITEM	2001	2002	2003	2004
Personal Gendarmería de Chile	510.404	611.338	637.978	686.509
Sub-Total Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	763.358	753.858	907.206	810.112
• Incentivos Internos	156.586	160.195	160.771	170.024
• Materias primas	420.825	395.775	482.312	430.060
• Gastos en maquinarias e infraestructura	88.080	84.809	126.320	90.012
• Pago de servicios	97.866	113.079	137.803	120.017
Concesión de capital	4.425	6.397	5.237	6.203
TOTAL	1.278.187	1.371.593	1.550.421	1.502.824

En el caso del Segundo Componente, se cuantificó el gasto realizado en incentivos monetarios, materias primas, gasto en maquinaria y equipo y pago de servicios, que se cubren mediante los ingresos por venta. Asimismo, se valorizó el espacio físico cedido a 2 de las empresas privadas que trabajan en el CET como aporte físico de Gendarmería a su funcionamiento (concesión de capital).

De acuerdo con el Cuadro N° 23, los gastos de producción del Componente 2 en el período 2001-2004 registraron un aumento de un 17,6%. Dado la reducción experimentada en el número de beneficiarios de este Componente en dicho período (-2,3%), cabe atribuir el incremento en los gastos a un incremento en el valor de los bienes de capital, así como de las materias primas y de las tarifas por contratación de servicios de asesoría técnica.

Es importante hacer notar la importancia que en esta producción tienen los items transferencias corrientes, cuya participación en el año 2004 alcanzó a un 53,9% del total de los gastos de producción, así como el correspondiente a personal de Gendarmería de Chile, que representó el 45,7% de los mismos.

4.2. Eficiencia del Programa

4.2.1 Análisis de eficiencia actividades y/o componentes

- Indicadores de Eficiencia a nivel de Programa:

En los siguientes Cuadros se presentan tres indicadores de eficiencia:

- a) el gasto⁶² promedio por beneficiario (Cuadro N° 24);
- b) el gasto promedio cubierto con ingresos propios por beneficiario (Cuadro N° 25); y,
- c) el gasto promedio que no es cubierto por ingresos propios (Cuadro N° 26).

El segundo indicador es una medida imperfecta de la productividad de los trabajadores del CET debido a la gran variabilidad de los precios de los productos primarios que venden. El tercero da una mejor apreciación de lo que le cuesta directamente al Estado de Chile este Programa (ver Cuadro N° 26).

Cuadro N° 24: Gasto Promedio por Interno Atendido, Período 2001-2004 (miles de pesos de 2005)

Años	Gasto Total del Programa	No. Total de Atendidos *	Gasto por Atendido	% Variación anual
2001	\$ 2,453,221	737	\$ 3,329	----
2002	\$ 2,602,578	674	\$ 3,861	16,0%
2003	\$ 2,877,252	633	\$ 4,545	17,7%
2004	\$ 2,867,605	722	\$ 3,972	-12,6%

* Corresponde al total de internos atendidos por el Programa a lo largo del año.

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semia-

Por las mismas razones antes expuestas, y según puede desprenderse del Cuadro N° 24, el gasto promedio por interno atendido se incrementó entre los años 2001 y 2004 en un 19,3%. Dado que en dicho período el Programa realizó un particular esfuerzo por incrementar las acciones de capacitación y de formación psicosocial, incremento que, sin duda, se tradujo en mayores costos de producción al nivel del Programa, puede considerarse este incremento como aceptable.

En el Cuadro N° 25 son presentados aquellos gastos en que incurrió el Programa que pudieron ser cubiertos con ingresos propios.

Cuadro N° 25: Gastos Promedio de Transferencias Corrientes por Interno Atendido, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

⁶² Esta estimación es una construcción realizada en el marco de la evaluación a partir de la información proporcionada por la institución. Considera el gasto total del programa en el año 2004. Este incluye personal de Gendarmería asignado a los CET, gastos administrativos, el pago de incentivos a beneficiarios, gastos en maquinaria y materias primas y valorización del espacio físico cedido a dos empresas privadas. Se consideró un total de 722 beneficiarios atendidos. No obstante, el gasto resultante se considera elevado y debe ser sometido a una revisión.

Años	Ingreso por ventas Total del Programa	No. Total de Atendidos *	Ingreso por Atendido	Variación anual
2001	\$ 978.664	737	\$ 1.328	----
2002	\$ 942.322	674	\$ 1.398	5.3%
2003	\$ 1.148.362	633	\$ 1.814	29.8%
2004	\$ 1.000.138	722	\$ 1.385	-23.6%

* Corresponde al total de internos atendidos por el Programa a lo largo del año.

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semiabierto

Según puede apreciarse a partir de la lectura del Cuadro N° 25, el gasto promedio de transferencias corrientes por interno atendido correspondiente al período en evaluación tuvo una leve alza (4,3%). Este indicador experimentó un aumento importante entre los años 2002 y 2003 (29,8%), para luego caer en un -23,6% entre 2003 y 2004.

Cuadro N° 26: Gasto No Cubierto con Ingresos Propios, por Interno Atendido, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

Años	Gasto no cubierto por ingresos	No. Total de Atendidos *	Gasto no cubierto por Atendido	Variación anual
2001	\$ 1.474.558	737	\$ 2.001	----
2002	\$ 1.660.256	674	\$ 2.463	23.1%
2003	\$ 1.728.891	633	\$ 2.731	10.9%
2004	\$ 1.867.466	722	\$ 2.587	-5.3%

* Corresponde al total de internos atendidos por el Programa a lo largo del año.

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semiabierto

Según puede constatarse a partir del Cuadro N° 26, entre los años 2001 y 2004, el gasto del Programa por interno atendido no cubierto con ingresos propios se elevó en un 29,3%.

El Cuadro N° 26 permite conocer, asimismo, la relevancia del gasto cubierto con recursos de Gendarmería y otros aportes. Es posible apreciar claramente que los ingresos por venta no llegan a cubrir ni la mitad de todos los costos involucrados en ofrecer el Programa, por lo que el gasto no cubierto es bastante elevado. La principal razón de que sea tan elevado es la gran transferencia de servicios de funcionarios desde Gendarmería, cuyos sueldos no están bajo el manejo directo del Programa sino que dependen de un escalafón por grado y oficio preestablecidos por Gendarmería. Mientras en el año 2001, el 60,1% correspondía a esta fuente de aportes, en el 2004 la respectiva cifra se empinó al 65,1%.

Esto supone un dilema para las responsables del CET, puesto que debido a que la población objetivo del Programa son condenados intramuros con cierto perfil criminológico, se requiere de personal de Gendarmería para que realice tanto la labor de vigilancia como de capacitación (sólo para ser funcionario se requiere de un año de estudios especiales, lo cual incrementa el costo y especificidad del capital humano requerido). Esto también lo hace difícil de comparar con otros programas públicos de capacitación y empleo.

- Indicadores de Eficiencia a nivel del Componente de capacitación laboral y nivelación de estudios

Según se ha señalado anteriormente, el costo de producción del Componente Capacitación aumentó en un 25,4% entre los años 2001 y 2004. Del total de estos costos, el 52,9% pudo ser cubierto en el

año 2001 por el Programa, participación que en el año 2004 se redujo a sólo el 38,8%. Estos resultados son congruentes con lo afirmado al analizar las fuentes de financiamiento del Programa, oportunidad en la que se afirmaba que la participación de las transferencias corrientes en el financiamiento del mismo decayó desde un 45 a un 33,4% en el mismo período, reducción que, a su vez, es explicable por la disminución de las ventas de los productos CETs y/o del valor de venta que ellos alcanzan en el mercado.

En los Cuadros N° 27 y 28 se presentan dos indicadores:

- el costo medio de producción del Componente 1 por beneficiario;
- el costo medio por beneficiario que no es financiado con ventas, y que entrega una mejor medida del costo del Componente 1 para el Estado de Chile.

Cuadro N° 27: Costo de Producción del Componente 1 por Asistente a Capacitación, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

Años	Costo Producción Componente 1	No. Total de Asist. A Capacit.*	Costo producción por Atendido	% Variación anual
2001	\$ 442.632	436	\$ 1.015	----
2002	\$ 430.783	473	\$ 911	-10,3%
2003	\$ 510.626	820	\$ 623	-31,6
2004	\$ 554.996	1227	\$ 452	-27,4%

* Corresponde a la suma de asistentes a todos los cursos de capacitación.

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET

Se observa que el costo promedio del Componente 1 por cada uno de los asistentes a las acciones de capacitación disminuyó entre los años 2001 y 2004 en un 55,5% en el período 2001-2004. Ello encuentra su explicación en que el aumento en el número de beneficiarios fue mayor que el aumento de los costos de producción.

Cuadro N° 28: Costo de Producción del Componente 1 no Financiado con Ingresos Propios, por Asistente a Capacitación, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

Años	Costo no financiado con Ingresos	No. Total de Asist. a Capacit.	Costo directo para el Programa por Asist. a Capac.	Variación anual
2001	\$ 344.765	436	\$ 791	----
2002	\$ 355.397	473	\$ 751	-5,0%
2003	\$ 407.274	820	\$ 497	-33,9%
2004	\$ 464.983	1227	\$ 379	-23,7%

* Corresponde a la suma de asistentes a todos los cursos de capacitación.

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET

Similarmente, los costos promedios de las acciones de capacitación recibidas por los internos no financiados con ingresos propios del Programa experimentaron una disminución de un 52,1% entre el 2001 y 2004. Ello se explica por el aumento en las atenciones de capacitación desplegadas bajo condiciones de costos de producción estables o sin grandes variaciones.

También es posible observar, a partir del Cuadro N° 28, que más de la mitad de los costos de capacitación correspondieron al pago de funcionarios de Gendarmería y de otras fuentes de gastos:

mientras en el año 2001 estos costos representaron el 77,9% del total, en el año 2004 llegaron al 83,8%.

De acuerdo con estos resultados, el costo promedio de capacitación no financiado con ingresos propios se encuentra en el año 2004 y en años anteriores muy arriba del costo de capacitación del programa HEMT del PANAR, que externaliza la provisión de este servicio con proveedores certificados y con experiencia en población penitenciaria (\$300 mil pesos en promedio en los años 2003 y 2004, que además incluye un set básico de herramientas para el beneficiario), siendo la principal fuente de costos el personal de Gendarmería.

- Indicadores de Eficiencia a nivel del Componente 2

En los Cuadros N° 29 y 30 se puede conocer el comportamiento de dos indicadores:

- a) el costo medio de producción del Componente 2 por beneficiario; y,
- b) el costo medio de producción por beneficiario que no es cubierto por las ventas.

El segundo indicador representa de una mejor manera el costo real que este Componente tiene para el Estado de Chile.

Cuadro N° 29: Costo de Producción del Componente 2 por beneficiario, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

Años	Costo Producción Componente 2	No. Total de Beneficiarios *	Costo producción por Beneficiario	% Variación anual
2001	\$ 1,278,187	443	\$ 2,885	----
2002	\$ 1,371,593	430	\$ 3,190	10.6%
2003	\$ 1,550,421	411	\$ 3,772	18.3%
2004	\$ 1,502,824	433	\$ 3,471	-8.0%

* Corresponde al promedio mensual de internos que trabajaron al menos 1 semana en el CET

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semiabierto

De acuerdo con las cifras registradas en el Cuadro N° 29, el costo de producción promedio del Componente Trabajo Remunerado por beneficiario en el año 2004 se incrementó en un 20,3% en relación al 2001. Este costo pasó desde \$2,885 millones de pesos en el 2001 a \$3,471 millones de pesos en el año 2004. La importante incidencia que en este costo tiene el personal de Gendarmería y el mayor precio de los bienes de capital y de las materias primas explicarían este incremento.

En general, el costo de producción de este Componente, dadas las exigencias asociadas a tal producción, puede considerarse como adecuado.

En el Cuadro N° 30 es presentada la evolución experimentada por los costos de producción del Componente 2 que no son financiados por ingresos propios del Programa.

Cuadro N° 30: Costo de Producción del Componente 2 No Financiado con Ingresos Propios, por beneficiario, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

Años	Costo no	No. Total de Beneficiarios *	Costo no financiado	Variación anual
	financiado con Ingresos		con ingresos por beneficiario	
2001	\$ 514.830	443	\$ 1.162	---
2002	\$ 617.735	430	\$ 1.437	23,6%
2003	\$ 643.215	411	\$ 1.565	8,9%
2004	\$ 692.712	433	\$ 1.600	2,2%

* Corresponde al total de beneficiarios que recibieron al menos una capacitación en el año

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET

Se observa que el costo medio del Componente 2 no financiado con ingresos propios, correspondiente mayoritariamente a personal de Gendarmería, crece en un 37,7% entre los años 2001 y 2004. En el año 2004, el Programa todavía se ubica en un costo no cubierto de \$1,6 millones de pesos por beneficiario. El incremento observado podría estar indicando que el Programa no está teniendo un manejo óptimo de los insumos y maquinarias utilizados en la producción de bienes y servicios del CET.

4.2.2. Gastos de Administración

Conforme a las cifras presentadas en el Cuadro N° 31, los gastos administrativos del Programa aumentaron en un 10,6% en el período 2001-2004. En el mencionado Cuadro se presenta la relación del Gasto Administrativo sobre el Gasto Total. Se puede apreciar que el Programa consume en administración cerca del 30% del Gasto Total. Las fuentes principales de gastos administrativos corresponden al personal administrativo contable de los CET, la alimentación del personal que labora en los CET y los gastos administrativos varios que son cubiertos con ingresos por ventas: entre los tres representan más del 80% de los gastos administrativos totales del Programa.

Cuadro N° 31: Porcentaje del Gasto Administrativo sobre Gasto Total, Período 2001-2004 (miles de pesos 2005)

Años	Gasto Total del Programa	Gasto Administrativo	% Gasto Admin / Gasto Total
2001	\$ 2,453,221	\$ 732,402	29.9%
2002	\$ 2,602,578	\$ 800,203	30.7%
2003	\$ 2,877,252	\$ 816,205	28.4%
2004	\$ 2,867,605	\$ 809,785	28.2%

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semiabierto

En términos generales, el comportamiento del indicador mantiene estabilidad a lo largo del tiempo, y el porcentaje alrededor del 29% promedio, es aceptable, dentro de los estándares financieros de este tipo de programas ⁶³.

Los gastos administrativos del CET, validados por el Panel, se dividen en tres categorías:

- Gastos de administración generales: corren a cuenta de los ingresos por ventas generados por cada CET y cubren gastos varios de administración de la comercialización de los productos.
- Gastos en Bienes y Servicios: corren a cuenta del presupuesto general de Gendarmería de Chile y considera el gasto que cada CET tiene en servicios básicos (agua, luz) para funcionar, gastos varios de materiales de oficina, gastos de alimentación de los funcionarios de Gendarmería, y gastos de capacitación del personal de Gendarmería que labora en los CETs.
- Gasto en Personal de Apoyo: corre a cuenta del presupuesto general de Gendarmería de Chile e incorpora el gasto estimado, de acuerdo a un porcentaje del tiempo dedicado al Programa, del personal de Gendarmería que se desempeña como administrativos de los CETs (Jefe del CET, contables, etc.), el personal de las Direcciones Regionales (Jefe Técnico Regional, Jefe Administrativo Regional y personal administrativo), y el personal que trabaja en la Dirección Nacional del Programa (Jefa Departamento de Readaptación, profesionales del área laboral y administrativos).

En el Cuadro N° 32 son presentados los ítems que conforman los gastos administrativos del Programa y el monto que representa cada uno de ellos.

⁶³ Ver, a este respecto, la Evaluación del Programa Tratamiento en el Medio Libre, realizada en el marco del trabajo del Panel de Evaluación de la DIPRES (2005) que analizó los Programas de Rehabilitación y Reinserción Social de Gendarmería de Chile.

Cuadro N° 32: Desglose de los Gastos de Administración del Programa, Período 2001-2004
(miles de pesos 2005)

ITEM	2001	2002	2003	2004
Ingresos CET – Gastos administrativos	117,440	113,079	137,803	100,014
Bienes y Servicios Gendarmería de Chile	293,242	343,992	321,867	314,128
• Servicios básicos	65,519	70,254	75,041	73,172
• Otros gastos (material de oficina y otros gastos menores)	56,575	57,242	51,566	35,942
• Alimentación	170,523	212,053	191,189	195,256
• Capacitación funcionarios CET	626	4,444	4,071	9,758
Personal Gendarmería de Chile	321,720	343,132	356,535	395,643
• Personal administrativo-contable CET	311,988	333,144	346,113	366,231
Personal Regional	1,765	1,848	1,904	20,626
Personal Nacional	7,968	8,140	8,518	8,786
TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS	732,402	800,203	816,205	809,785

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semi-Abiertos.

4.3 Economía

4.3.1. Ejecución presupuestaria del Programa

El Cuadro N° 33 presenta el porcentaje de ejecución presupuestaria del Programa.

Cuadro N° 33: Presupuesto del Programa y Gasto Efectivo (Miles de \$ 2005)

	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	%⁶⁴
2001	2,681,717	2,453,221	91,5
2002	2,658,056	2,602,581	97,9
2003	2,952,842	2,838,978	96,1
2004	2,831,115	2,822,408	99,7

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semi-Abiertos.

La ejecución presupuestaria fue de 91,5% en el año 2001, considerada baja por el Panel. En los años siguientes se acercó a su nivel óptimo. En el año 2004, la ejecución presupuestaria fue bastante apropiada al alcanzar un 99,7%.

Hay que hacer notar que el porcentaje de ejecución presupuestaria tiene entre sus fuentes de variación la incidencia del ítem transferencias corrientes. Éste varía de un año a otro por la forma como se proyecta y por la influencia que sobre él ejerce la marcha general de la economía y el

⁶⁴ Porcentaje que representa el gasto efectivo sobre el presupuesto del programa.

sistema de precios prevaleciente en el mercado. Si no se considera este ítem, el gasto efectivo se sitúa siempre cercano al 100% del presupuesto asignado.

En el año 2004, se alcanzó un bajo porcentaje de ejecución en el ítem transferencias de capital, lo cual se explica por los problemas de operación que para el servicio implicó la implementación del sistema electrónico de compras gubernamentales, el sistema chilecompras, y que afectó las compras de bienes de capital.

4.3.2 Aportes de Terceros

En el ítem aporte de terceros, y tal como se especificara en el análisis del Cuadro N° 19, quedan incluidas las transferencias del Ministerio de Educación y de becas sociales. El Cuadro N° 34 presenta una estimación de dichos aportes, incluyendo un desglose de éstos.

Cuadro N° 34
Participación Porcentual de los Aportes de Terceros sobre Presupuesto Total del Programa,
Años 2003 y 2004 (en miles de \$ de 2005)

ITEM	2003	%	2004	%
Otros aportes				
Capacitación a través de becas Sociales	4.413	0,1	15.390	0,5
Apoyo a la nivelación de estudios	33.860	1,1	29.807	1,1
Total otros aportes	38.273	1,3	45.197	1,6
Total presupuesto Programa	2.991.115		2.817.276	

Según puede apreciarse a partir del Cuadro N° 34, el porcentaje que representa el ítem aportes de terceros en el marco del presupuesto total del Programa es muy reducido (1,3% en el año 2003 y 1,6% en el 2004). Las características innovadoras que presenta el Programa y los propósitos que persigue hacen pensar que esta participación porcentual de los aportes de terceros presenta factibilidad técnica de ser más elevada.

4.3.3. Recuperación de Costos

En el Cuadro N° 35 se presenta el porcentaje de recuperación de gastos por medio de los ingresos generados por el Componente Trabajo Remunerado.

Cuadro N° 35: Porcentaje de Recuperación de Gastos por Ingresos Propios, Período 2001-2004
(miles de pesos 2005)

Años	Gasto Total del Programa	Ingresos Generados	% Ingresos generados / Gasto Total
2001	\$ 2,453,221	\$ 978,664	39.9%
2002	\$ 2,602,578	\$ 942,322	36.2%
2003	\$ 2,877,252	\$ 1,148,362	39.9%
2004	\$ 2,867,605	\$ 1,000,138	34.9%

Fuente: Gendarmería de Chile, Programa CET Semiabierto

Se observa que, en el transcurso del período 2001-2004, con los ingresos generados, fueron recuperados entre el 34,9 y el 39,9% de los gastos del Programa. Se desprende que el Programa presenta un porcentaje de recuperación de gastos muy significativo. Este porcentaje fue de 34,9% en el año 2004. En años anteriores, en particular en el 2001 y en el 2003, este indicador había registrado valores incluso superiores (39,9%). A este respecto, cabe recordar que los “productos” más importantes del Programa son las personas reinsertadas psicológica, social, cultural y laboralmente y que, tratándose de un programa de rehabilitación y de re inserción social, el cumplimiento de tales objetivos reviste mayor relevancia que la capacidad de recuperación de recursos económicos que el Programa pueda manifestar. En el análisis económico de programas como el analizado, los beneficios sociales que reporta a la economía y a la sociedad un interno que no vuelve a delinquir deberían también ser estimados y considerados como un bien al cual puede asignársele un valor económico.

5. SOSTENIBILIDAD DEL PROGRAMA

Desde el punto de vista financiero, el Programa genera una importante proporción de los recursos que utiliza para solventar su funcionamiento. Sin duda, esta situación contribuye a que el Programa se sostenga en el tiempo.

Desde el punto de vista técnico, el Programa cuenta sólo parcialmente con las capacidades que le permitirían asegurar su continuidad. Ello en razón de que el Departamento de Readaptación Social de Gendarmería de Chile sólo cuenta con 12 profesionales, en circunstancias que a este Departamento le compete asumir el cumplimiento de múltiples responsabilidades y funciones que se vinculan no sólo al sub-sistema penitenciario semi-abierto, sino también al sub-sistema cerrado. Este último, desde el punto de vista cuantitativo, es de magnitud varias veces superior al semi-abierto y demanda similares intervenciones que éste.

Es así como el Área Laboral de este Departamento, que cuenta sólo con 3 profesionales, debe velar por el desarrollo de los programas y proyectos de capacitación, la evaluación y supervisión de los proyectos productivos, la vinculación con las empresas privadas, la gestión de recursos humanos, materiales y financieros requeridos para el desarrollo de este tipo de actividades.

Si bien en sus 9 años de funcionamiento, el Programa ha experimentado mejoramientos en su forma de operar y en su gestión, aún le resta por resolver problemas importantes vinculados con la calidad del Componente Capacitación, con el mejoramiento en el grado de utilización de su capacidad instalada y con su cobertura.

En caso de tener que continuar contando sólo con los recursos humanos que actualmente tiene, las funciones de supervisión, control, seguimiento, monitoreo y evaluación del Programa se verán afectadas negativamente.

A juzgar por las escasas evidencias disponibles, el Programa goza de legitimidad entre sus ex-usuarios y entre los familiares de éstos, e, incluso, entre el sector empresarial que se vincula a los CETs. Sin embargo, no se hace evidente un grado de compromiso mediano o alto por parte de las autoridades de Gobierno para fortalecerlo.

6. ASPECTOS INNOVADORES DEL PROGRAMA

El diseño del Programa contempla varios aspectos innovadores que resulta importante destacar. En primer lugar, éste basa su funcionamiento en la vigencia de relaciones de confianza entre el interno y las autoridades del CET, así como también supone la presencia de ciertos atributos personales del interno como lo son el sentido de la responsabilidad y la capacidad de autodisciplina y de autocontrol. Además, el funcionamiento cotidiano de los CETs descansa en la premisa de que, respecto de cierto perfil de internos, es conveniente y más efectivo que el cumplimiento de las condenas se dé en condiciones similares a la vida en libertad.

El Programa coloca especial énfasis en promover el fortalecimiento de los vínculos del interno con su familia y con la sociedad.

El Programa otorga una oportunidad especial de rehabilitación a condenados a reclusión que no presentan compromiso con la vida de delincuencia ni con la cultura delincuenciales.

Constituye una ocasión para tender puentes entre la vida en reclusión y la vida en el medio libre, de manera que el paso de una etapa a la otra no se acompañe de desadaptación por parte del egresado del sistema penitenciario.

El Programa establece una forma de segmentación que es positiva porque favorece a quienes presentan un mayor potencial de rehabilitación y de reinserción social y han demostrado, durante su trayectoria penal, que pueden regir su comportamiento conforme a las normas de convivencia social.

El Programa presenta, también, un carácter innovador desde el momento en que se propone entregar no una, sino varias herramientas que resultan indispensables para alcanzar el objetivo de la reinserción socio-laboral (formación psicosocial y laboral, capacitación técnica en un oficio, la posibilidad de acercamiento al mundo de la educación regular y de nivelar estudios y conocimientos para el ejercicio de uno o de varios oficios).

El Programa es innovador, además, porque contempla la entrega de incentivos económicos para el interno-trabajador, lo cual se transforma en un aliciente psicológico para que éste refuerce su decisión de rehabilitación, y, simultáneamente, le permite solventar parte de sus necesidades económicas y aportar al sustento de su grupo familiar.

7. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD

El Programa se hace cargo de la entrega de “herramientas” y del desarrollo de procesos psicosociales y educativo-laborales que resultan cruciales en la facilitación de la rehabilitación y de la reinserción social, lo que constituye un elemento que justifica su continuidad.

Ofrece una instancia de segmentación positiva que también constituye un elemento favorecedor de la rehabilitación, en la medida en que a los internos que no tienen gran compromiso delictual se les da la oportunidad de capacitarse y de trabajar en un ambiente psicológicamente más grato e inductor a la rehabilitación.

El objetivo que se propone el Programa a nivel de Fin resulta muy relevante en contextos como el actual en que la ciudadanía manifiesta sentimientos de inseguridad frente a la delincuencia, en que la tasa de delincuencia muestra tendencias ascendentes y en que las tasas de reincidencia en el delito por parte de ex-reclusos aún permanecen muy elevadas.

La población objetivo del Programa ha sido estimada en 8.190 internos (a diciembre 2004), cifra que amerita una preocupación y esfuerzos especiales de atención a estas personas en un Programa como el analizado.

En todo caso, la justificación de la continuidad del Programa no significa necesariamente que éste deba continuar con su actual diseño y con la actual forma de funcionamiento. Sólo la posibilidad de verificar la eficacia y calidad del mismo permitirían emitir un juicio fundamentado a este respecto.

III. CONCLUSIONES

Conclusiones sobre diseño

1. El problema que dio origen al Programa fue bien identificado, si bien su diseño no estuvo basado en estudios diagnósticos que permitiesen conocer en forma más precisa las características socio-económicas, psicológicas, laborales y familiares que presentaban los internos condenados que conformaban su población objetivo.
2. En la determinación de su población objetivo, el Programa aplicó a su población potencial (condenados que presentan bajo o mediano nivel de compromiso delictual) un criterio asociado al tiempo restante de condena, que significaba que se incluía en la población objetivo solamente a aquellos internos a los cuales les faltaban menos de 3 años para el cumplimiento del tiempo mínimo de condena necesario para optar al beneficio de la libertad condicional. En estricto rigor, corresponde aplicar criterios adicionales para mejor identificar la población objetivo – tales como tipo de delito, duración de la condena y la trayectoria penal del condenado –, pero razones de escasez de recursos han impedido que así se hiciera. En todo caso, al momento de procederse a la selección de los eventuales participantes en el Programa, estos criterios adicionales de hecho son tomados en cuenta.
3. Explícitamente, el Programa no incorporó la perspectiva de género en el diseño de sus Componentes, pero este enfoque no ha estado ausente en el desarrollo del Programa.
4. Los Componentes del Programa son congruentes y funcionales al logro de los objetivos al nivel de Fin y de Propósito. Sin embargo, con respecto a determinadas actividades consideradas claves para lograr los cambios conductuales que el Programa se propone alcanzar (las cuales actualmente están integradas en calidad de Sub-componente del Componente 1), el Panel sugiere pasen a constituir un Tercer Componente. Esta sugerencia ha sido aceptada por el Programa y el nuevo Componente se denominaría “Intervención Psicosocial”.
5. También el Panel ha sugerido el reemplazo del único supuesto que, a nivel de Propósito, contemplaba la MML. En este ámbito, propuso incorporar 3 nuevos supuestos que se refieren a contextos de nivel macro y que atañen a las definiciones de políticas públicas, al sistema económico y a los niveles de desocupación y a la actitud de la empresa privada frente a la posibilidad de trabajar con personas que han sido condenadas por la justicia. El Panel propuso, asimismo, la incorporación de 2 nuevos supuestos a nivel del Componente 1 referidos a los organismos capacitadores y a las entidades que cumplen funciones educacionales y 4 supuestos a nivel del Componente 2, referentes a clientes, a proveedores, a empresas privadas eventualmente interesadas en vincularse con los CETs, y a profesionales especializados.
6. En conjunto con el Programa, se decidió la eliminación de un indicador y la incorporación de 8 nuevos indicadores, entre los cuales se cuentan 2 de calidad, dimensión que no había sido contemplada entre los indicadores definidos originalmente.
7. El Programa tiene 20 indicadores definidos susceptibles de ser calculados incorporando la variable género. Entre este total, 9 han sido cuantificados.

Conclusiones sobre organización y gestión

1. El Programa presenta una estructura descentralizada que favorece su funcionamiento, además de una clara distribución de funciones y tareas y una definición de responsabilidades con sus respectivas jerarquías establecidas en los niveles nacional, regional y de cada CET.

2. Si bien en lo formal cuenta con la institucionalidad requerida para hacer frente a los diversos requerimientos que emanan de los diferentes tipos de intervenciones que debe realizar, en su gestión presenta importantes debilidades como consecuencia de los insuficientes recursos profesionales y técnicos con que cuenta en los 3 niveles antes mencionados.
3. El Programa presenta deficiencias en mecanismos de coordinación entre los niveles nacional y regional y entre el nivel nacional y las unidades penales cerradas, los cuales afectan los procesos de selección de nuevos participantes y de difusión de la existencia del Programa entre los internos de las unidades penitenciarias cerradas.
4. Se aprecia una asignación de funciones en el Departamento de Readaptación que no se condice con la escasa dotación de recursos humanos con que éste cuenta.
5. Se aprecian importantes debilidades en las funciones de supervisión técnica, las que afectan los niveles regional y de cada CET.
6. El Programa no mantiene vínculos de coordinación con otros programas de rehabilitación y reinserción social de Gendarmería de Chile que se traduzcan en la realización de actividades conjuntas, aunque sí se producen entre los distintos programas intercambios de experiencia y de conocimientos en materias operacionales específicas.
7. No existe duplicidad de funciones entre el Programa y otros programas de reinserción social de Gendarmería, fundamentalmente en razón de las diferentes poblaciones penales que cada programa atiende y de las diferentes intervenciones diseñadas para brindar tal atención.
8. Existe una adecuada asignación de recursos entre los CETs desde el momento en que se persigue asegurar la continuidad y desarrollo de todos ellos, especialmente de los que presentan un desarrollo más débil.
9. En cuanto a la asignación de recursos entre Componentes se ha tendido históricamente a favorecer el Componente Trabajo Remunerado, pero en el último año de evaluación esta tendencia se ha revertido, produciéndose una asignación más balanceada.
10. El Panel ha podido constatar una optimización del proceso de asignación de los recursos aportados por el Estado para realizar inversiones en los CETs.
11. Los mecanismos de transferencia de recursos tienen lugar solamente en los casos de prestación de servicios de asistencia técnica a los CETs por parte de profesionales y técnicos independientes y en la contratación de servicios de capacitación con organismos capacitadores. Particularmente, en este último caso, existen los resguardos necesarios para salvaguardar la calidad y pertinencia de las prestaciones realizadas.
12. Se detectan importantes carencias en lo que compete a las funciones de monitoreo y seguimiento, lo cual impide al Programa contar con una retroalimentación relevante y oportuna acerca de la forma como se desarrollan sus procesos de gestión administrativa, productiva y comercial y acerca del propio desenvolvimiento de los procesos de producción de los Componentes.
13. El Programa no ha implementado un sistema de evaluación de resultados e impactos en los beneficiarios.
14. En los últimos años, se han producido importantes avances en los sistemas informáticos que maneja Gendarmería y el Departamento de Readaptación. Ello ha permitido la cuantificación del 69% de los indicadores definidos en el presente proceso de evaluación.

Conclusiones sobre eficacia

1. A nivel de resultados finales – específicamente en lo que concierne a la reducción de la tasa de reincidencia legal -, puede señalarse que entre egresados del Programa en el período enero 2004-febrero 2005, este objetivo se alcanzó en un 100% dado que la reincidencia legal fue de 0%. Considerando otro concepto de reincidencia, el Programa podría tener entre sus egresados a algunos reincidentes, los cuales, en todo caso, no alcanzan cifras elevadas.

2. El Panel dispone de escasos indicadores cuantificados a nivel de Propósito, por lo que difícilmente puede emitir juicios en relación con el logro de este objetivo. Los fugados en el período de evaluación fueron pocos: 0,3% sobre el total de intervenidos por el Programa en el año 2001, un 1,8% en el año 2002, y 0% en los años 2003 y 2004.

3. Por el hecho de no disponer de evidencias que le permitan establecer que efectivamente los internos han experimentado cambios en sus valores, actitudes, conductas, conocimientos y competencias socio-laborales, el Panel no puede emitir juicios en relación con la efectividad del Programa ni en torno a la prolongación en el tiempo de los eventuales beneficios una vez egresados de él los participantes.

4. En relación con los niveles de producción de los Componentes, sólo ha resultado procedente calcular los asociados a los cursos de capacitación y de formación social. Los vinculados al Sub-componente nivelación de estudios y al Componente Trabajo Remunerado, por su parte, son asimilables a beneficiarios efectivos. La evolución experimentada por el número de cursos de capacitación técnica fue positiva en el período evaluado, puesto que en el año 2004 el nivel de producción de esos cursos se incrementó en un 46,9% respecto del año 2001. De forma tal, que, mientras en este último año se realizaron en promedio 1.6 cursos por CET, en el 2004 la respectiva cifra alcanzó a 3.2 cursos por CET.

5. Los cursos de formación personal impartidos en forma independiente de los cursos de capacitación técnica, también experimentaron una evolución positiva en el período, si bien su nivel de crecimiento (35,3%) fue inferior al constatado entre los cursos de formación técnica.

6. Los niveles de ingresos o incentivos monetarios percibidos por los internos que desarrollaron una actividad remunerada en los talleres de los CETs no se demuestran suficientes para cubrir las necesidades del propio interno, y, además, experimentaron una disminución en el año 2004 respecto del 2003. En relación con los montos de incentivos de quienes trabajaron para empresas instaladas en los recintos CET, éstos fueron bastante más elevados (año 2004), pero sólo beneficiaron a 74 internos, contra los 627 que se desempeñaron laboralmente en los talleres CET.

7. A juzgar por la evolución registrada en el número de beneficiarios capacitados (Componente 1), el Programa mostró un comportamiento positivo en lo que dice relación con la prestación del servicio de capacitación. Los beneficiarios efectivos de este Componente experimentaron en el período de evaluación un incremento de un 61,5%. Al efectuar el desglose según género, se obtiene un incremento entre los beneficiarios hombres que alcanzó al 57,4%, en tanto entre las internas mujeres éste alcanzó al 93,8%.

8. El Panel no dispuso de cifras para cada uno de los 4 años del período en evaluación en relación con el Sub-componente nivelación de estudios. Se observó que los beneficiarios de este servicio sumaron 161 en el año 2003, lo que representaba el 25,4% del total de internos intervenidos por el Programa, y 133 en el año 2004 (18,4%). En otras palabras, se constata una variación negativa en el año 2004 respecto del año anterior que alcanza a -17,4%.

9. Por su parte, la variación porcentual de los beneficiarios efectivos del Componente 2 fue, en el período 2001-2004, negativa (-2,3%). El comportamiento observado entre los beneficiarios hombres fue muy diferente al observado entre las internas mujeres. En efecto, mientras los primeros experimentaron una tendencia a la baja entre los años 2001 y 2003, recuperándose parcialmente la respectiva cifra en el año

2004, entre las mujeres, la tendencia fue persistentemente ascendente, si bien no involucró a un número muy importante de ellas (11 internas en el 2001 y 24 en el 2004).

10. En lo concerniente al comportamiento de las tasas de cobertura, se destaca lo siguiente:
- Existen 3 Regiones del país en las que el Programa no desarrolla actividades (Regiones Tercera, Cuarta y Sexta).
 - En la Región Metropolitana, que concentra el mayor porcentaje de población de condenados, existe un solo CET. Además, en esta Región, como tampoco en la Quinta Región, no se dispone de un CET agrícola.
 - El Programa presentó una cobertura global (vale decir, considerando el conjunto de intervenidos con el Componente 1, con el Componente 2 o con ambos) de 5,8% en el año 2004 (único año respecto del cual resulta factible conocer el comportamiento de éste y de los restantes indicadores de cobertura). Considerando que la población objetivo aún no ha sido depurada cuantitativamente para ajustarse mejor al perfil del beneficiario que la normativa vigente establece, puede afirmarse que el nivel de cobertura global del Programa es regular.
 - La cobertura alcanzada por el Componente 1 Capacitación fue de 7,2% que es considerada razonable por el Panel, si se tiene presente la magnitud de su población objetivo y la insuficiencia de recursos humanos que afecta al Programa.
 - No puede, sin embargo, afirmarse lo mismo en relación con el Sub-componente nivelación de estudios, la cual es baja: 1,6%.
 - En relación con el Componente 2 Trabajo Remunerado, el Panel estima que la cobertura alcanzada es, atendiendo a las mismas razones expuestas en los puntos c) y d), regular. En este caso, según desglose por sexo, la cobertura alcanzó al 5,5% entre los internos hombres y descendió al 3,4% tratándose de las internas mujeres.

11. En lo que compete a la incorporación del enfoque de género, éste no ha estado ausente de las planificaciones del Programa, lo cual se trasunta en resultados concretos alcanzados en términos de mayores oportunidades de acceso de las internas mujeres a cada uno de los 2 Componentes. En efecto, la participación de las mujeres experimentó tendencias al alza en el período analizado en lo que concierne al acceso a: i) los CETs propiamente tales. A este respecto, el incremento fue de 127,2% en el año 2004 respecto al 2001. Este último año, sólo habían 11 mujeres en esas unidades penales, número que se elevó a 25 en el 2004; ii) al Sub-componente capacitación técnica del Componente 1 (31 mujeres capacitadas en el 2004 contra sólo 16 en el 2001); iii) y en lo que se refiere al Componente 2 Trabajo Remunerado: de sólo 11 mujeres que desarrollaron una actividad remunerada en el año 2001, la cifra más que se duplicó (24 internas) en el año 2004.

Sin embargo, considerando el peso relativo de las mujeres en la población objetivo, las internas mujeres estuvieron sub-representadas entre el conjunto de personas que conformaron en el año 2004 los beneficiarios efectivos del Programa.

12. El Panel no contó con antecedentes actualizados en relación con el nivel de satisfacción de los beneficiarios.

En resumen, al Panel no le resulta posible emitir juicios definitivos acerca del desempeño del Programa en lo que respecta a su efectividad o eficacia, porque no dispone de estudios e indicadores cuantificados que permitan establecer su desempeño al nivel de resultados intermedios, tales como cambios en las conductas y actitudes de los internos, adquisición de habilidades sociales y laborales y competencias técnicas, y elevación del nivel de instrucción formal. Mientras en relación con la calidad del Componente 1 se plantean algunas dudas, éstas no pueden ser resueltas por falta de estudios de seguimiento, si bien sí es destacable el importante avance logrado por el Programa en el nivel de producción de este Componente. Por otro parte, en lo que concierne al desarrollo del Componente 2, el Panel considera que los resultados alcanzados por el Programa no permiten necesariamente augurar perspectivas favorables, al menos no en el corto plazo.

Conclusiones sobre eficiencia y economía

Eficiencia

1. Los ingresos por venta lograron cubrir el 34,6% de todos los costos involucrados en ofrecer el Programa en el año 2004. En el período 2001-2004, lograron cubrir, en promedio, el 37,7% de ellos.
2. En el año 2004, el gasto total del Programa no cubierto por ingresos ascendió a \$1.887,466 millones de pesos. Esto significó un incremento de un 28% respecto de lo registrado en el año 2001.
3. El gasto promedio por Interno atendido en el año 2004 alcanzó a los \$3.972 millones de pesos. En el período 2001-2004, este gasto experimentó un incremento de un 19,3%%.
4. En el año 2001, el costo de producción del Componente Capacitación por beneficiario ascendió a \$1,216 millones de pesos. En el año 2004, este valor descendió a \$944 mil pesos, lo que representó una disminución de un 22,4%.
5. En el año 2004, el costo de producción por beneficiario del Componente 2 ascendió a \$3,471 millones de pesos, cifra que, comparada con el año 2001, arroja un 20,3% de incremento.

Economía

1. El porcentaje del gasto administrativo sobre el gasto total del Programa experimentó una tendencia estable, ya que consumió cerca del 30% del gasto total a lo largo del período 2001-2004. El respectivo porcentaje alcanzó a un 29,9% en el 2001 y a un 28,2% en el año 2004.
2. El porcentaje de recuperación de gastos por concepto de ingresos propios fluctuó entre un 34,9% en el año 2004 y un 39,9% en los años 2001 y 2003.
3. En relación con los recursos totales para el financiamiento del Programa, los aportes de terceros (trasferencias del Ministerio de Educación y becas sociales) en los años 2003 y 2004 fueron bastante exigüos: 1,3% en el año 2003 y 1,6% en el 2004.

IV. RECOMENDACIONES

Recomendaciones en el ámbito del diseño

1. Se recomienda la inclusión de un tercer Componente que aludiría a lo que constituye el trato psicológico y social especial que el Programa otorga al interno y a su familia (Intervención Psicosocial).
2. Se recomienda otorgarle un carácter obligatorio a la formación psicosocial y prolongar su duración tanto como sea necesario para abordar contenidos como los relativos a la importancia de la familia, desarrollo de la autoestima, fomento del respeto hacia uno mismo y hacia los demás, motivación por el trabajo propio y ajeno, desarrollo de la capacidad de expresión y de comunicación, entre otras materias. La prioridad que debería otorgarse a este sub-componente debería traducirse en un número de horas pedagógicas igual o similar al contemplado para la capacitación laboral.
3. El Panel recomienda la inclusión de indicadores de cobertura, de calidad, y de nuevos indicadores de eficacia. A este respecto, se recomienda la inclusión de los siguientes indicadores:

Indicador de Cobertura

Los nuevos indicadores pueden ser calculado respecto del conjunto de beneficiarios del Programa como también en relación a los que fueron beneficiados con cada uno de los Componentes.

Los enunciados de los *indicadores de cobertura global y por Componente* son:

- Porcentaje de internos atendidos por los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 5).
Forma de cálculo: $(\text{Número de internos atendidos por el Programa año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.
- Porcentaje de internos intervenidos con Sub-componente Capacitación del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 16).
Forma de cálculo: $(\text{Número de beneficiados del Programa con el Sub-componente Capacitación año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.
- Porcentaje de internos intervenidos con Sub-componente Apoyo Educacional del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 18).
Forma de cálculo: $(\text{Número de beneficiados del Programa con el Sub-componente Apoyo Educacional año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.
- Porcentaje de internos intervenidos con Componente 2 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa (Indicador N° 23).
Forma de cálculo: $(\text{Número de beneficiarios del Programa que realizaron una actividad remunerada año } i / \text{población objetivo del Programa año } i) * 100$.

A fin de suplir la falta de *indicadores de calidad*, el Panel sugirió los siguientes 2 indicadores al nivel de los Componentes:

Indicador de Calidad del Componente 1:

- a) Porcentaje de internos que se muestra conforme con la capacitación laboral-formación social recibida en el Programa (Indicador N° 20).

Forma de cálculo: $(\text{N}^\circ \text{ internos que se muestra conforme y satisfecho con los contenidos de la capacitación recibida año } i / \text{N}^\circ \text{ de internos intervenidos capacitados año } i) * 100$.

Indicador de Calidad del Componente 2:

- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la calidad de la actividad productiva realizada (calidad medida a través de las dimensiones jornada laboral, funciones realizadas e incentivo económico recibido) (Indicador N° 26).

Forma de cálculo: $(N^{\circ} \text{ internos que se muestra conforme con la actividad productiva realizada año } i / N^{\circ} \text{ de beneficiados con trabajo remunerado año } 1) * 100$.

El Panel estimó pertinente agregar el siguiente indicador de eficacia al nivel de Propósito:

Indicador de Eficacia al Nivel de Propósito:

- Porcentaje de internos que ha elevado su nivel de calificación técnica y su formación socio-laboral después de su egreso del Programa (Indicador N° 11).

Forma de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de egresados del Programa que ha incrementado sus competencias técnico-laborales y sus habilidades para desempeñarse como trabajador dependiente o independiente año } i / N^{\circ} \text{ de internos que fueron beneficiados por el Programa año } i) * 100$.

Desglose de Indicadores Según Género

El Panel recomienda que sean calculados con desglose según la variable género los siguientes 11 indicadores que aún no han sido cuantificados o bien que no han sido calculados con esta desagregación:

Indicador a Nivel de Fin

- Indicador N° 1.

Indicadores a Nivel de Propósito:

- Indicadores N° 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10 y 11.

Indicador a Nivel de Componente 1:

- Indicador N° 20.

Indicador a Nivel del Componente 2:

Indicador N° 26.

4. El Panel recomienda revisión de información de costos y de beneficiarios que maneja el programa debido a los altos costos promedio por beneficiario obtenidos en la evaluación.

Recomendaciones en el ámbito de la organización

1. Se recomienda que el Programa tome las medidas del caso para que a la capacitación, a la formación socio-laboral y a la intervención psicosocial se les dé la importancia que requieren como elementos facilitadores de la rehabilitación y no se vean desmedradas por la exigencia de generar utilidades que, directa o indirectamente, se les impone a los CETs.
2. El Panel recomienda reforzar los equipos profesionales con que cuenta el Programa en los niveles central, regional y de los CETs.
3. El Panel recomienda la contratación de servicios de consultores independientes para que desarrollen las tareas de seguimiento, monitoreo y evaluación que actualmente son cuasi-inexistentes.

Recomendaciones en el ámbito de la gestión

1. Se recomienda que Gendarmería de Chile convoque a consultores externos para que éstos efectúen estudios de seguimiento sobre la base de una muestra representativa de ex-internos, que permita establecer el nivel de logro a nivel de Propósito y de Fin. Se precisa realizar estudios – que incluyan grupo control -, que permitan dilucidar si efectivamente existe baja reincidencia entre los egresados, y si es así, establecer cuáles son los resultados que efectivamente pueden atribuirse al Programa y no a las características especiales que presentan los internos de los CET.
2. En la medida en que algunos CETs cuentan con la solvencia económica necesaria para auto-financiar sus gastos operacionales en tanto otros deben ser subsidiados por otros CETs en éste y en otros ámbitos, se recomienda continuar con las medidas consideradas hasta el momento tendientes a equilibrar el grado de desarrollo y de solvencia económica entre los CETs.
3. Se recomienda que el Programa, en su nivel central, destine recursos para capacitar a los funcionarios del nivel local acerca de los procedimientos para mejorar la forma de recolección de información, en los distintos ámbitos de desenvolvimiento de los CETs.
4. Se recomienda establecer estándares de calidad frente al Componente 1, de manera que las acciones realizadas en este ámbito cumplan con un mínimo de requisitos técnicos y se pueda, además, homogeneizar la calidad de este Componente entregado en los diferentes CETs.
5. En caso que, por razones económicas o de otra índole, los CETs deban continuar recurriendo a funcionarios de Gendarmería para que actúen como monitores/instructores en las acciones de capacitación técnica, se recomienda tomar medidas que permitan una actualización permanente de los conocimientos tanto técnico-productivos de estos funcionarios, como en metodologías de enseñanza-aprendizaje apropiadas a la población atendida en los CETs.
6. Se recomienda revisar y reforzar la capacidad real de que dispone el Programa para incrementar la producción del Componente 2, en virtud de que no presenta señales claras de que, en caso de que se incrementen los beneficiarios efectivos, podrá prestar este servicio a todos ellos, en particular, si se incorporan más mujeres al Programa. Se propone evaluar la posibilidad/necesidad de reforzar los esfuerzos de captación de nuevos empresarios o empleadores, divulgando entre ellos la existencia del Programa.
7. Se recomienda reforzar los mecanismos por medio de los cuales el Programa supervisa la asignación y entrega de los incentivos a los internos de los CETs. Ello, en razón de que el nivel promedio de estos incentivos experimentó una reducción en el período 2003-2004, y considerando las opiniones desfavorables vertidas a este respecto por parte de egresados que fueron entrevistados por un estudio cualitativo realizado en 1999.
8. En la producción del Componente 2, se recomienda el desarrollo de mecanismos de coordinación entre los 3 niveles – central, regional y local -, que permitan elevar la cantidad de beneficiarios efectivamente atendidos y, de esta forma lograr un mejor aprovechamiento de la capacidad instalada o capacidad potencial de atención que tienen los CETs. Algunos de estos mecanismos pueden estar vinculados a una mejor campaña de difusión del Programa entre los internos y entre las jefaturas de las unidades penales cerradas, asignación de profesionales en forma oportuna y en medida suficiente para que los Informes diagnósticos requeridos se encuentren disponibles cuando se los solicite, trabajo de persuasión dirigido a las jefaturas de las unidades penales cerradas.
9. Teniendo en consideración la disminución del monto de los incentivos percibidos por los internos así como la cada vez menor participación relativa en el año 2004 respecto de los años anteriores de las transferencias corrientes en el gasto efectivo total del Programa, se recomienda realizar estudios

que permitan establecer el nivel de competitividad de los productos generados en los CETs, así como los niveles de calidad de sus productos y servicios.

10. También en relación con el Componente 2, materia de estudio y de evaluación deben ser las actividades laborales desarrolladas en los CETs y los procedimientos tecnológicos involucrados en ellas. Un programa de reinserción social que descansa en el trabajo como elemento clave facilitador de la rehabilitación de los internos, necesariamente debe velar por otorgarles a éstos competencias técnicas y calificaciones laborales acordes con los requerimientos de mano de obra emanados del mundo de la producción.
11. Se recomienda reforzar las directrices del Programa que apuntan a establecer una diversificación de la producción, y que se involucre la incorporación de productos con mayor valor agregado. Ello, con el fin de aminorar la incertidumbre proveniente de las fluctuaciones de los precios en el mercado y para facilitar la inserción laboral de los internos, ya que actualmente se los está capacitando en áreas productivas donde los ingresos son muy variables.
12. Se recomienda que en el mediano plazo se hagan esfuerzos para potenciar las ventas de los CET, no sólo a nivel local y nacional, sino también a nivel internacional, de modo de aprovechar los convenios bilaterales que Chile ha firmado para exportar, y, de esta manera, disminuir la incertidumbre en lo que se refiere a la demanda por los productos CETs. A este respecto, se recomienda la implementación de un sistema de auto-abastecimiento al nivel de Gendarmería de Chile, por medio del cual los CETs abastecerían – aunque sea parcialmente –, a las otras unidades penales en lo que se refiere a productos alimenticios, vestuario, mobiliario y trabajos de construcción y ampliación de infraestructura. Esta medida reforzaría la capacidad productiva de los CETs y a mediano plazo podría significar que éstos requiriesen de una menor cuantía de recursos fiscales para funcionar.
13. Se recomienda priorizar la tarea de cuantificar los indicadores susceptibles de medir el nivel de logro a nivel de Propósito y de Componentes, desglosando el cálculo de los mismos por CET y según género, cuando corresponda.
14. Se recomienda continuar con la inversión de recursos humanos, técnicos y económicos tendientes a diseñar, implementar y modernizar los actuales sistemas de información de que dispone el Programa.
15. Se recomienda que el Programa fije metas directamente relacionadas con los indicadores que han sido definidos en el actual proceso de evaluación.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Departamento de Readaptación de Gendarmería de Chile (2005): *Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos-CET*; presentación en Power Point al Panel, 14 de enero.
- Dirección de Presupuestos, División de Control de Gestión - Programa CET Semi-Abiertos (2005a): *Ficha de Antecedentes del Programa CETs Semi-Abiertos. Preparación Marco Lógico*, Santiago de Chile, Evaluación de Programas Gubernamentales 2005 versiones enero y febrero 2005 del mencionado documento.
- Dirección de Presupuestos, División de Control de Gestión - Programa CET Semi-Abiertos (2005b): 2. *Ficha de Antecedentes del Programa CET Semi-Abiertos. Información Complementaria*, Santiago de Chile, Evaluación de Programas Gubernamentales 2005, enero.
- Dirección de Presupuestos, División de Control de Gestión - Programa CET Semi-Abiertos (2005c): *Anexo 2. Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Costos*, Santiago de Chile, Evaluación de Programas Gubernamentales 2005, febrero.
- Dirección de Presupuestos (1998): *Informe Final de Evaluación Programa Centros de Educación y Trabajo (CET) (Programa Reinserción Social Sistema CETs Semi-Abiertos)*, Santiago de Chile, agosto.
- Dirección de Presupuestos (1998): *Informe Final de Evaluación Programa Reinserción Laboral en el Medio Libre*, Santiago de Chile, agosto.
- Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda – Gendarmería de Chile (2003): *Programa de Segmentación Penitenciaria (S. Penitenciaria)*, Santiago de Chile, junio.
- Gendarmería de Chile (2005a): *Estadísticas de Población Penal Atendida por Gendarmería de Chile al 31 de enero del 2005*, en www.gendarmeria.cl, información obtenida el 20 de enero 2005.
- Gendarmería de Chile (2005b): *Actividad Laboral en Centros de Educación y Trabajo*, en www.gendarmeria.cl, Estadísticas Laborales Penitenciarias, información obtenida el 20 de enero 2005.
- Gendarmería de Chile (2005c): *Comentarios al Informe Final Preliminar: 'Programas De Rehabilitación y Reinserción Social'*", Santiago de Chile, mayo.
- Gendarmería de Chile (2003): *Balance de Gestión Integral de Gendarmería 2003*, Santiago de Chile.
- Gendarmería de Chile (2002): *Balance de Gestión Integral de Gendarmería 2002*, Santiago de Chile.
- Pontificia Universidad Católica de Chile (2004): *Evaluación del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo de Internos en los Establecimientos Penitenciarios*, DICTUC, Santiago de Chile, septiembre.
- Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos, 2005a): *Respuestas a Preguntas del Panel de Evaluadores al Depto. de Readaptación sobre programa CET Semi-Abiertos (15 de abril 2005)*, Santiago de Chile, 22 de abril.
- Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos (2005b): *Comentarios al Informe Preliminar del Panel de Evaluación 2005. Programa CET Semi-Abiertos*, Santiago de Chile, Santiago de Chile, abril.

- Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos (2005c): *Respuesta del Depto de Readaptación a Preguntas del 22 de abril 2005 del Panel de Evaluación del Programa CET*, Santiago de Chile, 06 de mayo 2005.
- Universidad de Chile (2003): *Evaluación Participativa del Programa Hoy es mi Tiempo. Informe Final. Análisis de Focus Group*, Santiago de Chile, Departamento de Sociología, noviembre.
- Universidad Diego Portales (1999a): *Evaluación Programa de Capacitación Laboral para Población Penal Recluida en el Sistema Semi-Abierto. Centros de Educación y Trabajo (CET)*, Escuela de Psicología.
- Universidad Diego Portales (1999b): *Proyecto Evaluación del Programa de Reinserción Laboral Medio Libre. Informe Final*, Santiago de Chile, Escuela de Psicología.
- Universidad Diego Portales (1999c): *Proyecto Evaluación del Programa de Reinserción Laboral Medio Libre. Impacto de la Intervención en la Trayectoria de Vida de los Beneficiarios*, Santiago de Chile, Escuela de Psicología.
- Williamson A., Bernardita (sin fecha): *Políticas y Programas de Rehabilitación y Reinserción de Reclusos: Experiencia Comparada y Propuestas para Chile*, Fundación Paz Ciudadana, Santiago de Chile.

Leyes

- Decreto N° 542, Crea el Patronato Nacional de Reos; publicado en el Diario Oficial de 27 de febrero 1943.
- D.L. N° 321 Sobre Libertad Condicional; publicado en el Diario Oficial de 12 de marzo 1925.
- D.L. N° 409 Sobre Regeneración y Reintegración del Penado a la Sociedad, publicado en el Diario Oficial de 18 de agosto de 1932.
- Decreto N° 1.595, del 09 de diciembre de 1981, Reglamenta la Rehabilitación de Reclusos Mediante la Enseñanza Técnico-Profesional y el Trabajo de los Establecimientos Penales y Deroga Decreto Supremo N° 42, de 1977, del Ministerio de Justicia.
- Decreto N° 518 Aprueba Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, publicado en el Diario Oficial el 21 de agosto de 1998.
- Resolución Exenta de Gendarmería N° 1.583, del 18 de junio de 1998, que establece Manual de Funcionamiento de los Centros de Educación y Trabajo.

VI. ENTREVISTAS REALIZADAS

- Reunión sostenida el día 14 de enero 2005 por el Panel con Irina Reyes, Auditoría Ministerial, Mario Ramírez, Jefe Programa Laboral del Departamento Tratamiento en el Medio Libre, Gonzalo Droguett, Auditoría Ministerial del Ministerio de Justicia, Jorge Tapia, Jefe Programa CETs Semi-Abiertos, Pedro Fuentes, Patronato Nacional de Reos y representantes de la DIPRES.

- Reunión sostenida el día 27 de enero 2005 por el Panel con Irina Reyes, Auditora Ministerial, con Mariela Neira, Jefa del Departamento de Readaptación, Sonia Reyes, Secretaria Ejecutiva Patronato Nacional de Reos (PANAR), Eugenia Hofer, Jefa Programa Tratamiento en Medio Libre, Mario Ramírez, Fernando Iagar, coordinador Programa Hoy es mi Tiempo, Jefe Programa Laboral del Departamento Tratamiento en el Medio Libre, Gonzalo Droguett, Auditoría Ministerial del Ministerio de Justicia,

- Reunión sostenida el día 31 de enero 2005 por el Panel con Mariela Neira, Jefa del Departamento de Readaptación, Mario Ramírez, Araceli Huerta, profesional Área Laboral del Departamento de Readaptación, Gonzalo Droguett, Auditoría Ministerial del Ministerio de Justicia, y Rodrigo Toro, Ministerio de Justicia.

- Reunión sostenida el día 17 de marzo 2005 por el Panel con Jorge Tapia, Jefe Programa CETs Semi-Abiertos, Araceli Huerta, profesional Área Laboral del Departamento de Readaptación y Rodrigo Toro, Ministerio de Justicia.

- Reunión sostenida el día 10 de junio 2005 por el Panel con representantes del Ministerio de Justicia, representantes del Programa CETs Semi-Abiertos y representantes de la DIPRES.

- Reunión sostenida el día 15 de junio 2005 por el Panel con Jorge Tapia, Jefe Programa CETs Semi-Abiertos, Araceli Huerta, profesional Área Laboral del Departamento de Readaptación y María Cristina González, del Departamento de Planificación de Gendarmería.

ANEXO 1(a) MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

El Panel concordó con el Programa la eliminación del Indicador N° 18 de la Matriz de Marco Lógico. Además, se acordó introducir modificaciones a varios indicadores presentados originalmente en esa Matriz. Asimismo, se precisaron los conceptos incluidos en algunos indicadores.

La presente Matriz de Evaluación incorpora todas las modificaciones introducidas a la MML del Programa, e incluye 8 indicadores nuevos que fueron validados por el Programa.

El Programa concordó con el Panel acerca de la conveniencia de generar un Tercer Componente denominado Intervención Psicosocial, lo que permitirá resaltar de mejor forma los esfuerzos y actividades desarrolladas por el Programa con vistas a fortalecer el desarrollo personal de los internos, rehacer vínculos entre éstos y la familia, así como con la comunidad, y para otorgarles condiciones de reclusión más cercanas a la vida en libertad.

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos

AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 1996

MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio de Justicia

SERVICIO RESPONSABLE: Gendarmería de Chile

OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA:

- Asistir a la población penal, fomentando conductas, habilidades y capacidades que incrementen sus probabilidades de reinserción social e involucrará en este proceso a sus familias y a las instituciones, empresas y comunidad
- Contar con una Administración eficiente y eficaz, apoyada en sistemas de información confiables y oportunos, que permitan optimizar la gestión y el proceso de toma de decisiones.

PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA:

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ambito de Control)	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir a mejorar la Convivencia y la Seguridad Ciudadana	Eficacia/Resultado Final 1.- Tasa de reincidencia legal de los egresados de los CETs Semi-Abiertos	(Número de beneficiarios egresados del Programa durante los últimos dos años, que reincidieron legalmente/ Número de beneficiarios egresados durante los últimos dos años) * 100	Estadística Penal Nacional Extractos de filiación de internos egresados	

PROPÓSITO: Los internos condenados de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos han desarrollado competencias sociales ⁶⁵ y hábitos laborales que mejoraron sus posibilidades de reinserción ⁶⁶ y convivencia social	Eficacia/Proceso 2.- Porcentaje de plazas ocupadas	(Número de internos atendidos ⁶⁷ en los CET año i / N ^a total de plazas disponibles en los CETs año i) * 100	Estadística Penal Nacional Informes de plazas disponibles en cada CET	La política nacional de reinserción social de personas condenadas recluidas ocupa un lugar de relevancia entre el conjunto de políticas públicas de Estado. La capacidad de la economía de generar empleos experimenta una tendencia a incrementarse. El sector privado manifiesta una actitud de apertura hacia la contratación laboral de ex-condenados a prisión.
	Eficacia/Proceso 3.- Porcentaje de internos que ingresa a los CETs en relación a quienes lo solicitan	(Nº de internos ingresados a los CET año i / Nº de internos que solicita ingresar a los CETs año i) * 100	Resoluciones de traslado Registro en Guardia Interna Registro de ingresos en cada CET	
	Eficacia/Proceso 4.- Porcentaje de internos evaluados que ingresa al Programa	(Número de internos que ingresa a los CETs año i / N ^a de postulantes evaluados por los Consejos Técnicos de las unidades penales de origen) * 100	Actas de los Consejos Técnicos Resoluciones de traslado Registros de ingreso de cada CET	
	Eficacia/Producto 5.- Porcentaje de internos atendidos por los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(Número de internos atendidos por el Programa año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	Base de datos Sistema Internos Base de datos D. Readaptación Informes estadísticos de los CETs	
	Eficacia/Producto 6.- Porcentaje de condenados atendidos en los CETs en relación al total de condenados a reclusión ⁶⁸	(Número de internos atendidos por el Programa año i / Número total de condenados a reclusión) * 100	Estadística penal	
	Eficacia/Proceso 7.- Porcentaje de internos fugados de los CETs	(Total de internos intervenidos fugados de los CETs año i / Número total de internos intervenidos por el Programa año i) * 100	Libro novedades CETs Informes de fugas Estadística Depto. Seguridad	

⁶⁵ Se entiende por competencias sociales al conjunto de aspectos cognitivos y emocionales que habilitan a un individuo para su exitosa interacción social. Dentro de las competencias sociales se incluyen el auto-control y la autorregulación.

⁶⁶ Se entiende por reinserción al proceso sistemático de cambio al que accede de manera voluntaria un individuo, con el fin de lograr una inserción social positiva. Este cambio progresivo implica, entre otros aspectos, el desarrollo de potencialidades y la adquisición de habilidades sociales.

⁶⁷ Internos atendidos son aquéllos que reciben algún tipo de servicio en un establecimiento penal en el cumplimiento de su condena, desde sólo pernoctar, hasta los que participan o son beneficiarios de los programas y actividades de rehabilitación y reinserción social. En este último caso, el concepto de atendido se hace sinónimo de interno "beneficiario" o "intervenido".

⁶⁸ Se trata del conjunto de condenados a reclusión que cumplen condena en el sub-sistema penitenciario cerrado.

<p>Eficacia/Resultado Intermedio 8.- Porcentaje de beneficiarios que logra desarrollar y/o potenciar sus redes familiares de apoyo</p>	<p>(Número de beneficiarios en CETs que logra desarrollar y potenciar sus redes familiares de apoyo año i / N° de beneficiarios de los CETs año i) * 100</p>	<p>Informes sociales positivos de internos CET Diagnósticos sociales de ingreso realizados cada 6 meses</p>
<p>Eficacia/Resultado Intermedio 9.- Porcentaje de internos del Programa que logra desarrollar hábitos laborales</p>	<p>(Número de internos beneficiarios del Programa que logra desarrollar hábitos laborales año i / Número de beneficiarios de los CETs año i) * 100</p>	<p>Fichas de diagnóstico Fichas de Evaluación de Conducta Laboral Estadística Penal Nacional</p>
<p>Eficacia/Resultado Intermedio 10.- Porcentaje de internos del Programa con competencias certificadas</p>	<p>(Total de internos beneficiarios del Programa con competencias laborales certificadas año i / Total de internos beneficiarios del Programa año i) * 100</p>	<p>Certificados de Competencias Laborales de internos en cada CET Estadística penal</p>
<p>Eficacia/Resultado Intermedio 11.- Porcentaje de internos que ha elevado su nivel de calificación técnica y su formación socio-laboral después de su egreso del Programa</p>	<p>(N° de egresados del Programa que ha incrementado sus competencias técnico-laborales y sus habilidades para desempeñarse como trabajador dependiente o independiente año i / N° de internos que fueron beneficiados por el Programa año i) * 100</p>	<p>Ficha de diagnóstico de internos CET ingreso y egreso Informes estadísticos de los CETs</p>
<p>Eficiencia/Producto 12.- Gasto total promedio del Programa por interno atendido</p>	<p>Gasto efectivo total del Programa año i / Número de internos atendidos por el Programa año i</p>	<p>Informes Presupuestarios CET Estadística Penal Nacional</p>
<p>Eficiencia/Producto 13.- Gasto anual promedio de transferencias de capital por interno atendido en el Programa</p>	<p>Total de transferencias de capital del Programa ejecutadas año i / Número de internos atendidos por el Programa año i</p>	<p>Informes Presupuestarios CET Estadística Penal Nacional</p>

	Eficiencia/Producto 14.- Porcentaje de gastos administrativos del Programa	(Gastos administrativos del Programa año i / Gasto efectivo del Programa año i) * 100	Informes Presupuestarios Nacionales Informes Presupuestarios de cada CET Estadística Penal Nacional Estadística Penal de los CETs	
	Economía/Proceso 15.- Porcentaje de ejecución presupuestaria	(Total del presupuesto del Programa ejecutado año i / Total de presupuesto asignado al Programa año i) * 100	Informes de Ejecución Presupuestaria Nacional Informes de Ejecución Presupuestaria de cada CET	
COMPONENTE 1 Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos recibieron capacitación laboral-formación socio-laboral y apoyo a la educación regular	Eficacia/Producto 16.- Porcentaje de internos intervenidos con sub-componente Capacitación del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo	(N° de beneficiados del Programa con el sub-componente Capacitación año i / Población objetivo del Programa) * 100	Base de datos Sistema Internos Base de datos D. Readaptación Nóminas de internos capacitados de cada CET	Existen organismos capa-citadores, interesados en participar en el Programa, que cuentan con las competencias requeridas para asumir y desarrollar acciones formativas pertinentes hacia personas que han sido condenadas por la justicia y han estado privadas de libertad. Existen entidades educativas que admiten entre sus alumnos a personas que se encuentran reclusas en recintos carcelarios.
	Eficacia/Producto 17.- Porcentaje de beneficiarios del Programa capacitados anualmente	(Total de internos capacitados laboralmente año i / N° total de internos atendidos por los CETs año i) * 100	Nómina de condenados capacitados Estadística Penal Nacional Certificaciones de internos capacitados	
	Eficacia/Producto 18. Porcentaje de internos intervenidos con sub-componente Apoyo Educativo del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(N° de beneficiados del Programa con el sub-componente Apoyo Educativo año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	Base de datos Sistema Internos Base de datos D. Readaptación Nóminas de internos que recibieron apoyo educativo de cada CET	
	Eficacia/Producto 19.- Porcentaje de internos que recibe apoyo para mejorar su nivel educativo	(N° de internos beneficiarios que recibió apoyo para mejorar su nivel educativo año i / N° de internos atendidos por el Programa año i) * 100	Estadística Penal de cada CET Informes de desempeño educativo de los internos Estadística Penal Nacional	
	Calidad/Producto 20.- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la capacitación laboral-formación social recibida en el Programa	(N° de internos que se muestra conforme y satisfecho con los contenidos de la capacitación recibida año i / N° de internos intervenidos capacitados año i) * 100	Encuesta a una muestra representativa de internos capacitados	

	Eficiencia/Producto 21.- Gasto anual promedio en capacitación y formación por interno capacitado por el Programa	Gasto total del Programa destinado a capacitación laboral y formación año i / Total de internos capacitados por el Programa año i	Informes de gestión financiera Estadística Penal Nómina de internos que recibió capacitación cada año	
	Eficiencia/Proceso 22.- Porcentaje de fondos del programa destinados a capacitación-formación y/o a apoyo a la educación	(Total de fondos del Programa destinados a capacitación-formación y/o apoyo a la educación año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	Informes Presupuestarios	
COMPONENTE 2 Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo	Eficacia/Producto 23.- Porcentaje de internos intervenidos con Componente 2 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(N° de beneficiarios del Programa que realizaron una actividad remunerada año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	Base de datos Sistema Internos Estadística Laboral nacional Estadística Laboral de cada CET	Existen clientes compradores interesados en efectuar sus compras en los CETs Existen proveedores interesados en efectuar transacciones económicas con los CETs Existen empresas privadas interesadas en mantener talleres productivos al interior de los CETs Existen profesionales y entidades especializadas interesadas en otorgar asistencia técnico-productiva a los CETs
	Eficacia/Producto 24.- Ingreso anual promedio por interno que desarrolla un trabajo productivo en los talleres CET	Sumatoria de los ingresos percibidos por internos trabajadores en talleres CET año i / Número de internos que trabajaron en los talleres CET año i	Informes Financieros Planillas de pago a internos	
	Eficacia/ Producto 25.- Ingreso anual promedio de internos en CETs contratados por privados	Sumatoria de los ingresos percibidos por internos contratados por privados año i / Número de internos en CETs contratados por privados año i	Planillas de pago a internos Contratos de trabajo de internos Informes emitidos por cada CET	
	Calidad /Producto 26.- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la calidad de la actividad productiva realizada (calidad medida a través de las dimensiones jornada laboral, funciones realizadas e incentivo económico recibido)	(N° de internos que se muestra conforme con la actividad productiva realizada año i / N° de beneficiados con trabajo remunerado año i) * 100	Encuesta a una muestra representativa de internos trabajadores Estadística Laboral de cada CET	
	Economía/Proceso 27.- Porcentaje de ingresos propios generados por el Programa	(Total de ingresos propios generados por el Programa año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	Informes de gestión financiera Informe Presupuestario Nacional	

	Economía/Proceso 28.- Porcentaje de recursos del Programa destinados a proyectos productivos	(Total de recursos del Programa asignados a proyectos productivos año i / Total de recursos fiscales asignados al Programa año i) * 100	Informes de gestión financiera Informes de proyectos productivos	
	Economía/Proceso 29.- Porcentaje de los ingresos propios del Programa destinados a incentivos monetarios para internos	(Total de ingresos propios del Programa asignados a incentivos año i / Total de ingresos propios generados por el Programa año i) * 100	Informes de gestión financiera	

COMPONENTE 1

Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos, recibieron capacitación laboral- formación socio-laboral y apoyo a la educación regular.

- Selección y traslado de internos condenados para los CET Semi-Abiertos desde las unidades penales de origen
- Validación o actualización de diagnóstico psicosocial y laboral del interno al momento de ingresar
- Planificación anual en cada CET de las actividades de capacitación, formación y apoyo a la educación.
- Postulaciones a recursos externos e institucionales para acciones proyectadas para el año
- Derivación de los internos a las actividades planificadas para el año
- Adquisición de los insumos y equipamientos necesarios para la capacitación a ejecutar por el CET. En caso de servicios prestados por OTEs, se realiza la contratación del servicio
- Coordinación y ejecución de las actividades de capacitación y/o formación
- Evaluación del rendimiento y la participación en la actividad, a nivel individual y grupal
- Evaluación global de las acciones ejecutadas y confrontación con lo planificado.

COMPONENTE 2

Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo.

- Derivación de los internos a las áreas productivas
- Postulación a recursos del Fondo Concursable para la adquisición de bienes de capital
- Definición de plan anual de producción por cada CET
- Funcionamiento de las respectivas unidades productivas durante el año
- Trabajo regular de los internos durante el año, recibiendo un incentivo monetario mensual
- Evaluación del desempeño laboral de los internos
- Comercialización de los bienes y servicios producidos, generando ingresos propios de cada CET
- Emisión de informes y rendiciones de cuentas por los CET
- Seguimiento y evaluación del desempeño administrativo del CET
- Evaluación de las acciones ejecutadas y confrontación con lo planificado.

ANEXO 1(b)
MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN (PERÍODO 2001-2004)

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 1996 MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio de Justicia SERVICIO RESPONSABLE: Gendarmería de Chile OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: <ul style="list-style-type: none"> • Asistir a la población penal, fomentando conductas, habilidades y capacidades que incrementen sus posibilidades de reinserción social e involucrará en este proceso a sus familias y a las instituciones, empresas y comunidad • Contar con una administración eficiente y eficaz, apoyada en sistemas de información confiables y oportunos, que permitan optimizar la gestión y el proceso de toma de decisiones PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: Producto = Asistencia						
Evolución de Indicadores						
Enunciado del objetivo	Indicadores					
	Enunciado (Dimensión/Ambito de Control)	Fórmula de cálculo	Cuantificación			
			2001	2002	2003	2004
FIN Contribuir a mejorar la Convivencia y la Seguridad Ciudadana	Eficacia/Resultado Final 1.- Tasa de reincidencia legal de los egresados de los CETs Semi-Abiertos.	(Número de beneficiarios egresados del programa durante los últimos dos años que reincidieron legalmente / Número de beneficiarios egresados durante los últimos dos años)*100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
PROPÓSITO Los internos condenados de los Centros de Educación y Trabajo han desarrollado competencias sociales ⁶⁹ y hábitos laborales que mejoraron sus posibilidades de reinserción ⁷⁰ y convivencia social	Eficacia/Proceso 2.- Porcentaje de plazas ocupadas en los CETs	(Número de internos atendidos ⁷¹ en los CET año i / N ^a total de plazas disponibles en los CETs año i) * 100	s.i.	s.i.	64,7%	69,5%

⁶⁹ Se entiende por competencias sociales al conjunto de aspectos cognitivos y emocionales que habilitan a un individuo para su exitosa interacción social. Dentro de las competencias sociales se incluyen el auto-control y la autorregulación.

	Eficacia/Proceso 3.- Porcentaje de internos que ingresa a los CETs en relación a quienes lo solicitan	(Nº de internos ingresados a los CET año i / Nº de internos que solicita ingresar a los CETs año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Eficacia/Proceso 4.- Porcentaje de internos evaluados que ingresa al Programa	(Número de internos que ingresa a los CETs año i / Nª de postulantes evaluados por los Consejos Técnicos de las unidades penales de origen año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Eficacia/Producto 5.- Porcentaje de internos atendidos por los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(Número de internos atendidos por el Programa año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	Total = 8,8% H = 9,3% M = 4,2%
	Eficacia/Producto 6.- Porcentaje de condenados atendidos en los CETs en relación al total de condenados a reclusión ⁷²	(Número de internos atendidos por el Programa año i / Número total de condenados a reclusión) * 100	s.i.	s.i.	3%	3,1%
	Eficacia/Producto 7.- Porcentaje de internos fugados de los CETs	(Total de internos intervenidos fugados de los CETs año i / Número total de internos intervenidos por el Programa año i) * 100	Total = 0,3 % H = 0,3% M = 0%	Total = 1,8 % H = 1,5% M = 8,3%	0%	0%
	Eficacia/Resultado Intermedio 8.- Porcentaje de beneficiarios que logra desarrollar y/o potenciar sus redes familiares de apoyo	(Número de beneficiarios en CETs que logra desarrollar y potenciar sus redes familiares de apoyo año i / Número de beneficiarios de los CETs año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Eficacia/Resultado Intermedio 9.- Porcentaje de internos del Programa que logra desarrollar hábitos laborales	(Número de internos beneficiarios del Programa que logra desarrollar hábitos laborales año i / N° total de beneficiarios de los CETs año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Eficacia/Resultado Intermedio 10.- Porcentaje de internos del Programa con competencias certificadas	(Total de internos beneficiarios del Programa con competencias laborales certificadas año i / Total de interno beneficiarios del Programa año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.

⁷⁰ Se entiende por reinserción al proceso sistemático de cambio al que accede de manera voluntaria un individuo, con el fin de lograr una inserción social positiva. Este cambio progresivo implica, entre otros aspectos, el desarrollo de potencialidades y la adquisición de habilidades sociales.

⁷¹ Internos atendidos son aquéllos que reciben algún tipo de servicio en un establecimiento penal en el cumplimiento de su condena, desde sólo pernoctar, hasta los que participan o son beneficiarios de los programas y actividades de rehabilitación y reinserción social. En este último caso, el concepto de atendido se hace sinónimo de interno “beneficiario” o “intervenido”.

⁷² Se trata del conjunto de condenados a reclusión que cumple condena en el sub-sistema penitenciario cerrado.

	Eficacia/Resultado Intermedio 11.- Porcentaje de internos que ha elevado su nivel de calificación técnica y su formación socio-laboral después de su egreso del Programa	(N° de egresados del Programa que ha incrementado sus competencias técnico-laborales y sus habilidades para desempeñarse como trabajador dependiente o independiente año i / N° de internos que fueron beneficiados por el Programa año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Eficiencia/Producto 12.- Gasto total promedio del Programa por interno atendido	Gasto efectivo total del Programa año i / N° de internos atendidos por el Programa año i	M\$ 3329	M\$ 3861	M\$ 4545	M\$ 3972
	Eficiencia/Producto 13.- Gasto anual promedio de transferencias de capital por interno atendido en el Programa	Total de transferencias de capital del Programa ejecutadas año i / Número de internos atendidos por el Programa año i	M\$ 184,7	M\$ 203,5	M\$ 210,8	M\$ 173,4
	Eficiencia/Producto 14.- Porcentaje de gastos administrativos del Programa	(Gastos administrativos del Programa año i / Gasto efectivo del Programa año i) * 100	29,9%	30,8%	28,4%	28,2%
	Economía/Proceso 15.- Porcentaje de ejecución presupuestaria	(Total del presupuesto del Programa ejecutado año i / Total de presupuesto asignado al Programa año i) * 100	83%	95,1%	91,8%	104,7%
COMPONENTE 1 Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos recibieron capacitación laboral-formación socio-laboral y apoyo a la educación regular	Eficacia/Producto 16.- Porcentaje de internos intervenidos con sub-componente Capacitación del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo	(N° de beneficiados del Programa con el sub-componente Capacitación año i / Población objetivo del Programa) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	Total = 7,2% H = 7,5% M = 4,4%
	Eficacia/Producto 17.- Porcentaje de beneficiarios del Programa capacitados anualmente	(Total de internos capacitados laboralmente año i / N° total de internos atendidos por los CETs año i) * 100	Total = 49,4 % H = 48,7% M = 72,7 %	Total = 56,5% H = 56,3% M = 62,5%	Total = 72,2% H = 72,1% M = 76,2%	Total = 81,4% H = 80,9% M = 93,3%

	Eficacia/Producto 18.- Porcentaje de internos intervenidos con sub-componente Apoyo Educativo del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(N° de beneficiados del Programa con el sub-componente Apoyo Educativo año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	Total = 1,6% H = 1,6% M = 1,4%
	Eficacia/Producto 19.- Porcentaje de internos que recibe apoyo para mejorar su nivel educacional	(N° de internos beneficiarios que recibió apoyo para mejorar su nivel educacional año i / N° de internos atendidos por el Programa año i) * 100	s.i.	s.i.	Total = 25,4% H = 23,9% M = 71,4%	Total = 18,4% H = 17,8% M = 33,3%
	Calidad/Producto 20.- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la capacitación laboral-formación social recibida en el Programa	(N° de internos que se muestra conforme y satisfecho con los contenidos de la capacitación recibida año i / N° de internos intervenidos capacitados año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Eficiencia/Producto 21.- Gasto anual promedio en capacitación y formación por interno capacitado por el Programa	Gasto total del Programa destinado a capacitación laboral y formación año i / Total de internos capacitados por el Programa año i	(M\$ 643)	(M\$ 558)	(M\$ 518)	(M\$ 366)
	Eficiencia/Proceso 22.- Porcentaje de fondos del programa destinados a capacitación-formación y/o a apoyo a la educación	(Total de fondos del Programa destinados a capacitación-formación y/o apoyo a la educación año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	21%	19,7%	18,5%	19,1%
COMPONENTE 2 Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo	Eficacia/Producto 23.- Porcentaje de internos intervenidos con Componente 2 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(N° de beneficiarios del Programa que realizaron una actividad remunerada año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	Total = 5,3% H = 5,5% M = 3,4%
	Eficacia/Producto 24.- Ingreso anual promedio por interno que desarrolla un trabajo productivo en los talleres CET	Sumatoria de los ingresos percibidos por internos trabajadores en talleres CET año i / Número de internos que trabajaron en los talleres CET año i	s.i.	s.i.	Total= M\$314 H = M\$ 307 M = M\$ 485	Total= M\$271 H = M\$ 262 M = M\$ 440

	Eficacia/Producto 25.- Ingreso anual promedio de internos en CETs contratados por privados	Sumatoria de los ingresos percibidos por internos contratados por privados año i / Número de internos en CETs contratados por privados año i	s.i.	s.i.	s.i.	Total= M\$ 1008 H = M\$ 1008 M = n.c.
	Calidad /Producto 26.- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la calidad de la actividad productiva realizada (calidad medida a través de las dimensiones jornada laboral, funciones realizadas e incentivo económico recibido)	(N° de internos que se muestra conforme con la actividad productiva realizada año i / N° de beneficiados con trabajo remunerado año i) * 100	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
	Economía/Proceso 27.- Porcentaje de ingresos propios generados por el Programa	(Total de ingresos propios generados por el Programa año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	87,8%	87,3%	89,6%	88,9%
	Economía/Proceso 28.- Porcentaje de recursos del Programa destinados a proyectos productivos	(Total de recursos del Programa asignados a proyectos productivos año i / Total de recursos fiscales asignados al Programa año i) * 100	10,2%	12,1%	9,7%	12,5%
	Economía/Proceso 29.- Porcentaje de los ingresos propios del Programa destinados a incentivos monetarios para internos	(Total de ingresos propios del Programa asignados a incentivos año i / Total de ingresos propios generados por el Programa año i) * 100	16,0%	17,0%	14,0%	17,0%

ANEXO 1(c)
MATRIZ DEL PROGRAMA PROPUESTA POR EL PANEL

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 1996 MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio de Justicia SERVICIO RESPONSABLE: Gendarmería de Chile OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: <ul style="list-style-type: none"> • Asistir a la población penal, fomentando conductas, habilidades y capacidades que incrementen sus probabilidades de reinserción social e involucrará en este proceso a sus familias y a las instituciones, empresas y comunidad • Contar con una Administración eficiente y eficaz, apoyada en sistemas de información confiables y oportunos, que permitan optimizar la gestión y el proceso de toma de decisiones. PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA:				
ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ambito de Control)	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir a mejorar la Convivencia y la Seguridad Ciudadana	Eficacia/Resultado Final 1.- Tasa de reincidencia legal de los egresados de los CETs Semi-Abiertos	(Número de beneficiarios egresados del Programa durante los últimos dos años, que reincidieron legalmente/ Número de beneficiarios egresados durante los últimos dos años) * 100	Estadística Penal Nacional Extractos de filiación de internos egresados	
PROPÓSITO: Los internos condenados de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos han desarrollado competencias sociales ⁷³ y	Eficacia/Proceso 2.- Porcentaje de plazas ocupadas	(Número de internos atendidos ⁷⁵ en los CET año i / N ^a total de plazas disponibles en los CETs año i) * 100	Estadística Penal Nacional Informes de plazas disponibles en cada CET	La política nacional de reinserción social de personas condenadas reclusas ocupa un lugar de relevancia entre el conjunto de políticas públicas

⁷³ Se entiende por competencias sociales al conjunto de aspectos cognitivos y emocionales que habilitan a un individuo para su exitosa interacción social. Dentro de las competencias sociales se incluyen el auto-control y la autorregulación.

⁷⁴ Se entiende por reinserción al proceso sistemático de cambio al que accede de manera voluntaria un individuo, con el fin de lograr una inserción social positiva. Este cambio progresivo implica, entre otros aspectos, el desarrollo de potencialidades y la adquisición de habilidades sociales.

hábitos laborales que mejoraron sus posibilidades de reinserción ⁷⁴ y convivencia social	3.- Eficacia/Proceso Porcentaje de internos que ingresa a los CETs en relación a quienes lo solicitan	(Nº de internos ingresados a los CET año i / N° de internos que solicita ingresar a los CETs año i) * 100	Resoluciones de traslado Registro en Guardia Interna Registro de ingresos en cada CET	de Estado. La capacidad de la economía de generar empleos experimenta una tendencia a incrementarse. El sector privado manifiesta una actitud de apertura hacia la contratación laboral de ex-condenados a prisión.
	Eficacia/Proceso 4.- Porcentaje de internos evaluados que ingresa al Programa	(Número de internos que ingresa a los CETs año i / N° de postulantes evaluados por los Consejos Técnicos de las unidades penales de origen) * 100	Actas de los Consejos Técnicos Resoluciones de traslado Registros de ingreso de cada CET	
	Eficacia/Producto 5.- Porcentaje de internos atendidos por los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(Número de internos atendidos por el Programa año i / Población objetivo del Programa año i) *100	Base de datos Sistema Internos Base de datos D. Readaptación Informes estadísticos de los CETs	
	Eficacia/Producto 6.- Porcentaje de condenados atendidos en los CETs en relación al total de condenados a reclusión ⁷⁶	(Número de internos atendidos por el Programa año i / Número total de condenados a reclusión) * 100	Estadística penal	
	Eficacia/Proceso 7- Porcentaje de internos fugados de los CETs	(Total de internos intervenidos fugados de los CETs año i / Número total de internos intervenidos por el Programa año i) * 100	Libro novedades CETs Informes de fugas Estadística Depto. Seguridad	
	Eficacia/Resultado Intermedio 8.- Porcentaje de beneficiarios que logra desarrollar y/o potenciar sus redes familiares de apoyo	(Número de beneficiarios en CETs que logra desarrollar y potenciar sus redes familiares de apoyo año i / N° de beneficiarios de los CETs año i) * 100	Informes sociales positivos de internos CET Diagnósticos sociales de ingreso realizados cada 6 meses	
	Eficacia/Resultado Intermedio 9.- Porcentaje de internos del Programa que logra desarrollar hábitos laborales	(Número de internos beneficiarios del Programa que logra desarrollar hábitos laborales año i / Número de beneficiarios de los CETs año i) * 100	Fichas de diagnóstico Fichas de Evaluación de Conducta Laboral Estadística Penal Nacional	

⁷⁵ Internos atendidos son aquéllos que reciben algún tipo de servicio en un establecimiento penal en el cumplimiento de su condena, desde sólo pernoctar, hasta los que participan o son beneficiarios de los programas y actividades de rehabilitación y reinserción social. En este último caso, el concepto de atendido se hace sinónimo de interno “beneficiario” o “intervenido”.

⁷⁶ Se trata del conjunto de condenados a reclusión que cumplen condena en el sub-sistema penitenciario cerrado.

	Eficacia/Resultado Intermedio 10.- Porcentaje de internos del Programa con competencias certificadas	(Total de internos beneficiarios del Programa con competencias laborales certificadas año i / Total de internos beneficiarios del Programa año i) * 100	Certificados de Competencias Laborales de internos en cada CET Estadística penal	
	Eficacia/Resultado Intermedio 11.- Porcentaje de internos que ha elevado su nivel de calificación técnica y su formación socio-laboral después de su egreso del Programa	(N° de egresados del Programa que ha incrementado sus competencias técnico-laborales y sus habilidades para desempeñarse como trabajador dependiente o independiente año i / N° de internos que fueron beneficiados por el Programa año i) * 100	Ficha de diagnóstico de internos CET ingreso y egreso Informes estadísticos de los CETs	
	Eficiencia/Producto 12.- Gasto total promedio del Programa por interno atendido	Gasto efectivo total del Programa año i / Número de internos atendidos por el Programa año i	Informes Presupuestarios CET Estadística Penal Nacional	
	Eficiencia/Producto 13.- Gasto anual promedio de transferencias de capital por interno atendido en el Programa	Total de transferencias de capital del Programa ejecutadas año i / Número de internos atendidos por el Programa año i	Informes Presupuestarios CET Estadística Penal Nacional	
	Eficiencia/Producto 14.- Porcentaje de gastos administrativos del Programa	(Gastos administrativos del Programa año i / Gasto efectivo del Programa año i) * 100	Informes Presupuestarios Nacionales Informes Presupuestarios de cada CET Estadística Penal Nacional Estadística Penal de los CETs	
	Economía/Proceso 15.- Porcentaje de ejecución presupuestaria	(Total del presupuesto del Programa ejecutado año i / Total de presupuesto asignado al Programa año i) * 100	Informes de Ejecución Presupuestaria Nacional Informes de Ejecución Presupuestaria de cada CET	

COMPONENTE 1 Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos recibieron capacitación laboral-formación socio-laboral y apoyo a la educación regular	Eficacia/Producto 16.- Porcentaje de internos intervenidos con sub-componente Capacitación del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo	(N° de beneficiados del Programa con el sub-componente Capacitación año i / Población objetivo del Programa) * 100	Base de datos Sistema Internos Base de datos D. Readaptación Nóminas de internos capacitados de cada CET	Existen organismos capa-citadores, interesados en participar en el Programa, que cuentan con las competencias requeridas para asumir y desarrollar acciones formativas pertinentes hacia personas que han sido condenadas por la justicia y han estado privadas de libertad. Existen entidades educativas que admiten entre sus alumnos a personas que se encuentran reclusas en recintos carcelarios.
	Eficacia/Producto 17.- Porcentaje de beneficiarios del Programa capacitados anualmente	(Total de internos capacitados laboralmente año i / N° total de internos atendidos por los CETs año i) * 100	Nómina de condenados capacitados Estadística Penal Nacional Certificaciones de internos capacitados	
	Eficacia/Producto 18. Porcentaje de internos intervenidos con sub-componente Apoyo Educativo del Componente 1 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa	(N° de beneficiados del Programa con el sub-componente Apoyo Educativo año i / Población objetivo del Programa año i) * 100	Base de datos Sistema Internos Base de datos D. Readaptación Nóminas de internos que recibieron apoyo educacional de cada CET	
	Eficacia/Producto 19.- Porcentaje de internos que recibe apoyo para mejorar su nivel educacional	(N° de internos beneficiarios que recibió apoyo para mejorar su nivel educacional año i / N° de internos atendidos por el Programa año i) * 100	Estadística Penal de cada CET Informes de desempeño educativo de los internos Estadística Penal Nacional	
	Calidad/Producto 20.- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la capacitación laboral-formación social recibida en el Programa	(N° de internos que se muestra conforme y satisfecho con los contenidos de la capacitación recibida año i / N° de internos intervenidos capacitados año i) * 100	Encuesta a una muestra representativa de internos capacitados	
	Eficiencia/Producto 21.- Gasto anual promedio en capacitación y formación por interno capacitado por el Programa	Gasto total del Programa destinado a capacitación laboral y formación año i / Total de internos capacitados por el Programa año i	Informes de gestión financiera Estadística Penal Nómina de internos que recibió capacitación cada año	
	Eficiencia/Proceso 22.- Porcentaje de fondos del programa destinados a capacitación-formación y/o a apoyo a la educación	(Total de fondos del Programa destinados a capacitación-formación y/o apoyo a la educación año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100	Informes Presupuestarios	

<p>COMPONENTE 2 Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo</p>	<p>Eficacia/Producto 23.- Porcentaje de internos intervenidos con Componente 2 en los CETs en relación a la población objetivo del Programa</p>	<p>(N° de beneficiarios del Programa que realizaron una actividad remunerada año i / Población objetivo del Programa año i) * 100</p>	<p>Base de datos Sistema Internos Estadística Laboral nacional Estadística Laboral de cada CET</p>	<p>Existen clientes compradores interesados en efectuar sus compras en los CETs</p> <p>Existen proveedores interesados en efectuar transacciones económicas con los CETs</p> <p>Existen empresas privadas interesadas en mantener talleres productivos al interior de los CETs</p> <p>Existen profesionales y entidades especializadas interesadas en otorgar asistencia técnico-productiva a los CETs</p>
	<p>Eficacia/Producto 24.- Ingreso anual promedio por interno que desarrolla un trabajo productivo en los talleres CET</p>	<p>Sumatoria de los ingresos percibidos por internos trabajadores en talleres CET año i / Número de internos que trabajaron en los talleres CET año i</p>	<p>Informes Financieros Planillas de pago a internos</p>	
	<p>Eficacia/ Producto 25.- Ingreso anual promedio de internos en CETs contratados por privados</p>	<p>Sumatoria de los ingresos percibidos por internos contratados por privados año i / Número de internos en CETs contratados por privados año i</p>	<p>Planillas de pago a internos Contratos de trabajo de internos Informes emitidos por cada CET</p>	
	<p>Calidad /Producto 26.- Porcentaje de internos que se muestra conforme con la calidad de la actividad productiva realizada (calidad medida a través de las dimensiones jornada laboral, funciones realizadas e incentivo económico recibido)</p>	<p>(N° de internos que se muestra conforme con la actividad productiva realizada año i / N° de beneficiados con trabajo remunerado año i) * 100</p>	<p>Encuesta a una muestra representativa de internos trabajadores Estadística Laboral de cada CET</p>	
	<p>Economía/Proceso 27.- Porcentaje de ingresos propios generados por el Programa</p>	<p>(Total de ingresos propios generados por el Programa año i / Total de fondos del Programa ejecutados año i) * 100</p>	<p>Informes de gestión financiera Informe Presupuestario Nacional</p>	

	Economía/Proceso 28.- Porcentaje de recursos del Programa destinados a proyectos productivos	(Total de recursos del Programa asignados a proyectos productivos año i / Total de recursos fiscales asignados al Programa año i) * 100	Informes de gestión financiera Informes de proyectos productivos	
	Economía/Proceso 29.- Porcentaje de los ingresos propios del Programa destinados a incentivos monetarios para internos	(Total de ingresos propios del Programa asignados a incentivos año i / Total de ingresos propios generados por el Programa año i) * 100	Informes de gestión financiera	
	Economía/Proceso 30.- Porcentaje de los ingresos propios del Programa destinados a incentivos monetarios para internos	(Total de ingresos propios del Programa asignados a incentivos año i / Total de ingresos propios generados por el Programa año i) * 100	Informes de gestión financiera	
COMPONENTE 3				
Los internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos han recibido apoyo psicosocial				

<p>COMPONENTE 1</p> <p>Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos, recibieron capacitación laboral- formación socio-laboral y apoyo a la educación regular.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección y traslado de internos condenados para los CET Semi-Abiertos desde las unidades penales de origen - Validación o actualización de diagnóstico psicosocial y laboral del interno al momento de ingresar - Planificación anual en cada CET de las actividades de capacitación, formación y apoyo a la educación. - Postulaciones a recursos externos e institucionales para acciones proyectadas para el año - Derivación de los internos a las actividades planificadas para el año - Adquisición de los insumos y equipamientos necesarios para la capacitación a ejecutar por el CET. En caso de servicios prestados por OTEs, se realiza la contratación del servicio - Coordinación y ejecución de las actividades de capacitación y/o formación - Evaluación del rendimiento y la participación en la actividad, a nivel individual y grupal - Evaluación global de las acciones ejecutadas y confrontación con lo planificado. - 	
<p>COMPONENTE 2</p> <p>Internos de los Centros de Educación y Trabajo Semi-Abiertos trabajaron regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo un incentivo monetario mensual por su trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derivación de los internos a las áreas productivas - Postulación a recursos del Fondo Concursable para la adquisición de bienes de capital - Definición de plan anual de producción por cada CET - Funcionamiento de las respectivas unidades productivas durante el año - Trabajo regular de los internos durante el año, recibiendo un incentivo monetario mensual - Evaluación del desempeño laboral de los internos - Comercialización de los bienes y servicios producidos, generando ingresos propios de cada CET - Emisión de informes y rendiciones de cuentas por los CET - Seguimiento y evaluación del desempeño administrativo del CET - Evaluación de las acciones ejecutadas y confrontación con lo planificado. 	

Cuadro N° 1
Presupuesto asignado y Gasto Efectivo de la Institución Responsable del Programa
En miles de pesos año 2005

AÑO 2001	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	61.108.378	60.902.755	99,7%
Bienes y servicios de consumo	22.678.181	22.598.842	99,7%
Inversión	6.844.286	6.792.964	99,3%
Transferencias Corrientes	2.281.994	1.998.658	87,6%
Transferencias Capital	215.311	214.570	99,7%
Otros	568.898	495.563	87,1%
Total	93.697.047	93.003.351	99,3%

AÑO 2002	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	64.579.998	64.153.749	99,3%
Bienes y servicios de consumo	24.677.575	24.547.368	99,5%
Inversión	5.535.959	3.926.238	70,9%
Transferencias Corrientes	2.113.373	2.018.681	95,5%
Transferencias Capital	216.582	212.150	98,0%
Otros	430.801	375.850	87,2%
Total	97.554.289	95.234.037	97,6%

AÑO 2003	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	72.854.367	71.320.022	97,9%
Bienes y servicios de consumo	25.389.590	25.244.236	99,4%
Inversión	4.185.688	3.562.285	85,1%
Transferencias Corrientes	2.714.612	2.424.961	89,3%
Transferencias Capital	212.778	210.876	99,1%
Otros	484.959	483.922	99,8%
Total	105.841.993	103.246.302	97,5%

AÑO 2004	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	78.369.646	77.407.662	98,8%
Bienes y servicios de consumo	25.885.777	25.877.719	100,0%
Inversión	2.717.410	2.635.072	97,0%
Transferencias Corrientes	1.898.147	1.894.963	99,8%
Transferencias Capital	212.483	203.637	95,8%
Otros	1.832.897	1.819.684	99,3%
Total	110.916.360	109.838.738	99,0%

AÑO 2005	Presupuesto Asignado
Personal	82.271.652
Bienes y servicios de consumo	27.769.525
Inversión	1.712.739
Transferencias Corrientes	1.161.137
Transferencias Capital	211.384
Otros	463.459
Total	113.589.896

Cuadro Nº 2
Fuentes de Financiamiento del Programa
En miles de pesos año 2005

Fuentes de financiamiento	2001		2002		2003		2004		2005	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
1. Aporte Fiscal										
1.1 Transferencias Capital	136.369	5,1%	137.174	5,2%	134.764	4,5%	133.868	4,8%	133.176	25,9%
1.2 Gendarmería de Chile	1.338.438	49,9%	1.523.085	57,3%	1.557.179	52,1%	1.697.108	60,2%		
3. Otras fuentes de financiamiento										
3.1 Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	1.206.910	45,0%	997.797	37,5%	1.260.899	42,2%	941.103	33,4%	380.562	74,1%
3.2 Otros aportes					38.274	1,3%	45.196	1,6%		
TOTAL	2.681.717	100%	2.658.056	100%	2.991.115	100%	2.817.276	100%	513.738	100%

Nota 1: Los Ingresos CET corresponden a los ingresos por venta generados por el programa los cuales son autorizados como Transferencias Corrientes

Nota 2: Los otros aportes considera la valorización del apoyo a la nivelación de estudios y las becas sociales para capacitación.

Cuadro N° 3
Presupuesto Asignado y Gasto Efectivo del Programa
En miles de Pesos año 2005

AÑO 2001	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal (Gendarmería)	1.040.771	1.040.771	100,0%
Bienes y Servicios (Gendarmería y T. Corr.)	1.500.152	1.271.906	84,8%
Inversión (Transferencias Capital)	136.369	136.119	99,8%
Otros	4.425	4.425	100,0%
Total	2.681.717	2.453.221	91,5%

AÑO 2002	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal (Gendarmería)	1.172.696	1.172.696	100,0%
Bienes y Servicios (Gendarmería y T. Corr.)	1.341.790	1.286.314	95,9%
Inversión (Transferencias Capital)	137.174	137.174	100,0%
Otros	6.397	6.397	100,0%
Total	2.658.056	2.602.581	97,9%

AÑO 2003	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal (Gendarmería)	1.230.074	1.230.074	100,0%
Bienes y Servicios (Gendarmería y T. Corr.)	1.582.766	1.470.229	92,9%
Inversión (Transferencias Capital)	134.764	133.438	99,0%
Otros	5.237	5.237	100,0%
Total	2.952.842	2.838.978	96,1%

AÑO 2004	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal (Gendarmería)	1.376.777	1.376.777	100,0%
Bienes y Servicios (Gendarmería y T. Corr.)	1.314.267	1.314.267	100,0%
Inversión (Transferencias Capital)	133.868	125.161	93,5%
Otros	6.203	6.203	100,0%
Total	2.831.115	2.822.408	99,7%

AÑO 2005	Presupuesto Asignado
Personal (Gendarmería)	
Bienes y Servicios (Transf. Corrientes)	380.562
Inversión (Transferencias Capital)	133.176
Otros	
Total	513.738

Nota 1: El año 2004 por Dcto. 183 13/02/2004 se realizó ajuste de esta cifra.

Nota 2: Otros incluye la concesión de capital o costo alternativo de arriendo de espacios facilitados a privados en CET

Cuadro N° 3
Presupuesto Asignado y Gasto Efectivo del Programa
En miles de Pesos año 2005

AÑO 2001	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	1.206.910	978.664	81,1%
Inversión (Transferencias Capital)	136.369	136.119	99,8%
Total	1.343.279	1.114.783	83,0%

AÑO 2002	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	997.797	942.322	94,4%
Inversión (Transferencias Capital)	137.174	137.171	100,0%
Total	1.134.971	1.079.493	95,1%

AÑO 2003	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	1.260.899	1.148.362	91,1%
Inversión (Transferencias Capital)	134.764	133.438	99,0%
Total	1.395.663	1.281.800	91,8%

AÑO 2004	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	941.103	1.000.138	106,3%
Inversión (Transferencias Capital)	133.868	125.161	93,5%
Total	1.074.972	1.125.300	104,7%

AÑO 2005	Presupuesto Asignado
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	380.562
Inversión (Transferencias Capital)	133.176
Total	513.738

Nota 1: El año 2004 por Dcto. 183 13/02/2004 se realizó ajuste de esta cifra.

Cuadro N°4
Gasto Efectivo Total del Programa
En miles de pesos año 2005

AÑO	Gasto efectivo del presupuesto Asignado	Otros gastos	Total del gasto Efectivo del programa
2001	2.453.221	0	2.453.221
2002	2.602.581	0	2.602.581
2003	2.838.978	38.274	2.877.252
2004	2.822.408	45.196	2.867.604

Fuente: Gendarmería de Chile. Programa CET Semiabierto.

Cuadro N° 4a
Otros Gastos del Programa
En miles de Pesos año 2005

AÑO 2001	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	1.040.771	1.040.771	100,0%
Bienes y servicios de consumo	293.242	293.242	100,0%
Concesión de capital (Nota 1)	4.425	4.425	100,0%
Total	1.338.438	1.338.438	100,0%

AÑO 2002	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	1.172.696	1.172.696	100,0%
Bienes y servicios de consumo	343.992	343.992	100,0%
Concesión de capital (Nota 1)	6.397	6.397	100,0%
Total	1.523.085	1.523.085	100,0%

AÑO 2003	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	1.230.074	1.230.074	100,0%
Bienes y servicios de consumo	321.867	321.867	100,0%
Concesión de capital (Nota 1)	5.237	5.237	100,0%
Otros aportes (Nota 2)	38.274	38.274	100,0%
Total	1.595.452	1.595.452	100,0%

AÑO 2004	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	1.376.777	1.376.777	100,0%
Bienes y servicios de consumo	314.128	314.128	100,0%
Concesión de capital (Nota 1)	6.203	6.203	100,0%
Otros aportes (Nota 3)	45.196	45.196	100,0%
Total	1.742.305	1.742.305	100,0%

Nota 1: La concesión de capital corresponde al costo alternativo de arriendo de espacios facilitados a privados en CE

Nota 2: Los otros aportes corresponden a becas sociales de capacitación y a la valorización del apoyo educacional

Cuadro N° 5
Costo de Producción de los Componentes del Programa
En miles de pesos año 2005

AÑO 2001	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente 1	9712	28162	0	4793	67061	0	17633	109256	82565	48925	19807	0	54719	442632
Componente 2	11486	79310	0	2871	185352	0	23843	345630	289294	141473	30562	0	168366	1278187
Componente 3														

AÑO 2002	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente 1	20662	34056	0	10016	42571	0	14310	105749	76050	43291	21827	20642	41610	430783
Componente 2	18573	84391	0	16927	178586	0	24692	319982	261216	166130	55220	0	245875	1371593
Componente 3														

AÑO 2003	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente 1	18549	38053	0	0	49270	0	14926	115921	115038	55172	28580	343	74774	510626
Componente 2	31277	57012	0	0	188604	0	25204	337736	357187	199849	61027	958	291568	1550421
Componente 3														

AÑO 2004	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente 1	37952	39201	0	0	59973	0	23405	113350	119082	80869	13912	9410	57843	554996
Componente 2	105590	66067	0	0	193190	0	28490	314275	328975	141631	61530	14377	248699	1502824
Componente 3														

Fuente: Datos presupuestarios CET

CORRIENTE SE ESTABLECIERON PORCENTAJES POR ITEM /AÑO DE ACUERDO A INFORMACION DE LOS CET.

PROGRAMA : CENTROS DE EDUCACION Y TRABAJO SEMI-ABIERTOS

GASTOS ADMINISTRATIVOS M\$					
ITEM	2001	2002	2003	2004	Fuente o Supuesto
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	117.440	113.079	137.803	100.014	
Gastos administrativos	117.440	113.079	137.803	100.014	Porcentaje del total de ingresos CET (Tranf. Corrientes) determinado con datos globales de los CET. (2001, 2002 Y 2003: 12%; 2004:10% del total de transferencias corrientes ejecutadas)
Bienes y Servicios GENDARMERIA DE CHILE	293.242	343.992	321.867	314.128	
Servicios básicos	65.519	70.254	75.041	73.172	Sumatoria del gasto total en servicios de los CET obtenido de la ejecución presupuestaria Institucional
Otros gastos (material de oficina y otros gastos)	56.575	57.242	51.566	35.942	
Alimentación	170.523	212.053	191.189	195.256	
Capacitación funcionarios CET	626	4.444	4.071	9.758	Gasto en capacitación de funcionarios que trabajan en CET. Cifra global entregada por el Area Capacitación D.Nacional
Personal GENDARMERIA DE CHILE	321.720	343.132	356.535	395.643	
Personal Administrativo -contable CET	311.988	333.144	346.113	366.231	Nº meses trabajados en el año x sueldo x jornada dedicada al CET (100% jornada administrativos- contadores; 90% Jefe CET)
Personal Regional	1.765	1.848	1.904	20.626	Nº meses trabajados en el año x sueldo x jornada dedicada al CET (10% jornada Jefe técnico Regional; 5% Jornada Jefe Administrativo Regional; 5% jornada administrativo)
Personal Nacional	7.968	8.140	8.518	8.786	Nº meses trabajados en el año x sueldo x jornada dedicada al CET (5% jornada Jefa Departamento; 20% jornada profesionales area laboral; 5% administrativo Depto.)
TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS	732.402	800.203	816.205	809.785	
GASTOS PRODUCCION DE LOS COMPONENTES M\$					
Componente Trabajo productivo	1.278.187	1.371.593	1.550.421	1.502.824	
ITEM	2001	2002	2003	2004	Fuente o Supuesto
Personal GENDARMERIA DE CHILE	510.404	611.338	637.978	686.509	
Personal CET	510.404	611.338	637.978	686.509	Nº meses trabajados en el año x sueldo x jornada dedicada al CET (Monitores (tec/prof) 70% jornada; Vigilantes 80% jornada; Jefe CET 5% Jornada)
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	763.358	753.858	907.206	810.112	
Incentivo Internos	156.586	160.195	160.771	170.024	Porcentaje del total de ingresos CET (Tranf. Corrientes) determinado con datos globales de los CET. 2003 y 2004 corresponde al total informado con nóminas de todos los CET. 2001 y 2002 corresponden a la estimación global 2001:16% y 2002: 17% del total de ingresos
Materias Primas	420.825	395.775	482.312	430.060	Porcentaje del total de ingresos CET (Tranf. Corrientes) determinado con datos globales de los CET. (2001:43%; 2002 y 2003: 42%; 2004:43% del total de transferencias corrientes ejecutadas)
Gastos en maquinaria e infraestructura	88.080	84.809	126.320	90.012	Porcentaje del total de ingresos CET (Tranf. Corrientes) determinado con datos globales de los CET. (2001 y 2002:9; 2003:11%; 2004:9% del total de transferencias corrientes ejecutadas)
Pago de servicios	97.866	113.079	137.803	120.017	Porcentaje del total de ingresos CET (Tranf. Corrientes) determinado con datos globales de los CET. (2001:10%; 2002,2003 y 2004:12% del total de transferencias corrientes ejecutadas)
Otros GENDARMERIA DE CHILE	4.425	6.397	5.237	6.203	
Concesión de capital	4.425	6.397	5.237	6.203	Nº meses x valor de arriendo .Corresponde al costo alternativo de arriendo de los espacios facilitados a privados en CET.
Componente Capacitación	442.632	430.783	510.626	554.996	
ITEM	2001	2002	2003	2004	Fuente o Supuesto
Personal GENDARMERIA DE CHILE	208.646	218.226	235.562	294.625	
Personal CET	208.646	218.226	235.562	294.625	Nº meses trabajados en el año x sueldo x jornada dedicada al CET (Monitores (tec/prof) 30% jornada; Vigilantes 20% jornada; Jefe CET 5% Jornada)

Transferencias de Capital APOORTE FISC	136.119	137.171	133.438	125.162	
Proyectos de inversión	136.119	137.171	133.438	125.162	Ejecución presupuestaria e información de proyectos registro del Depto. de Readaptación.
Ingresos CET (Transferencias Corrientes)	97.866	75.386	103.353	90.012	
Otros gastos (material de oficina y otros gastos)	97.866	75.386	103.353	90.012	Porcentaje del total de ingresos CET (Transf. Corrientes) determinado con datos globales de los CET. (2001:11%; 2002,2003 y 2004:12% del total de transferencias corrientes ejecutadas)
OTROS APORTES	-	-	38.274	45.196	
Capacitación a través de becas sociales	-	-	4.413	15.390	Costo hora capacitación x N° de horas de capacitación x N° participantes
Apoyo a la nivelación de estudios	S/I	S/I	33.860	29.807	\$23300 BASICA (7 MESES) ; \$28300 MEDIA (10 MESES) Valores CHILECALIFICA
TOTAL GASTOS DE LOS COMPONENTES	1.720.819	1.802.375	2.061.047	2.057.820	
TOTAL GASTO EFECTIVO DEL PROGRAMA	2.453.221	2.602.578	2.877.252	2.867.605	

Nota: No se valorizó la destinación de agua utilizada por privados en el CET Nueva vida, ya que el estado otorgó gratuitamente este derecho a Gendarmería. En el caso de solicitar un privado esta autorización el estado le otorga una concesión de agua la cual tampoco tiene costo.

Total Bienes y Servicios de Consumo	Alimentación	otros gastos	Consumos Básicos
318.495.603	198.905.157	53.692.614	65.897.832
339.548.162	212.052.788	57.241.696	70.253.679
Inflator	1,0661		

CET	SUELDOS	ADMINISTRACION	PRODUCCION	
		Contadores, administrativos	TRABAJO	CAPACITACION
TOTAL CET	1090618094	312488236	573434445	204695413
TOTAL CET INFLACTADO	1162707950	333143709	611338462	218225779
Inflator	1,0661			

REGION	BIENES Y SERV	PERSONAL	
		TRABAJO	CAPACITACION
1	8.058.499	16932038	8174088
2	19.821.189	16603366	12387195
4	3.796.000	13930373,16	4652548,254
5	27.628.666	60507425	26072784
7	15.683.543	16916941	5896663
8	68.165.383	182714624	65766336
9	74.028.238	104114277	37578568
10	34.853.085	71726919	21305002
11	50.620.000	36593729	13567903
12	-	0	0
13	15.841.000	91298770	22824693
TOTAL CET INFLACTADO		611338462	218225779

Cuadro N° 6
Gastos de administración y Costos de producción de los Componentes del programa
En Miles de pesos año 2005

AÑO	Gastos de Administración	Costos de Producción de los componentes	Total gasto efectivo del programa
2001	732.402	1.720.819	2.453.221
2002	800.203	1.802.375	2.602.578
2003	816.205	2.061.047	2.877.252
2004	809.785	2.057.820	2.867.605

Ingresos por Venta (Transferencias Corrientes)				
Año	Autorizado	Ampliación	Total Autorizado	\$2005
2001	Ley 19702 dic/2000 351.549	Dec 1237 dic/2001 752.972	1.104.521	1.206.910
2002	Ley 19704 dic/2001 362.447	Dec 1046 dic/2002 573.485	935.932	997.797
2003	Ley 19842 dic/2002 366.071	Dec 1106 dic/2003 849.839	1.215.910	1.260.899
2004	Ley 19915 dic/2003 373.100	Dec 1129 dic/2004 544.781	917.881	941.103
2005	Ley 19986 dic/2004 380.562		380.562	380.562

REGION	BIENES Y SERV	PERSONAL	
		TRABAJO	CAPACITACION
1	7.927.800	9857037	4039387
2	15.733.604	11280393	8704949
4	3.562.400	0	0
5	25.647.403	63588395	35603832
7	10.065.281	16558775	5771819
8	60.315.136	171902289	58256462
9	68.355.854	103575032	36900735
10	35.360.218	71818193	21256401
11	27.640.858	23280398	8202903
12	-	0	0
13	13.183.800	38543699	29909547
TOTAL CET INFLACTADO		510404212	208646034

Total Bienes y Servicios de Consumo	Alimentación	otros gastos	Consumos Básicos
306.457.266	184.367.511	49.725.860	72.363.895
317.796.185	191.189.109	51.565.717	75.041.359
Inflactor	1,037		

CET	SUELDOS	ADMINISTRACION	PRODUCCION	
		Contadores, administrativos	TRABAJO	CAPACITACION
TOTAL CET	1176135883	333763998	615215138	227156747
TOTAL CET INFLACTADO	1219652910	346113266	637978098	235561546

Inflactor	1,037
------------------	--------------

REGION	BIENES Y SERV	PERSONAL	
		TRABAJO	CAPACITACION
1	7.993.500	15450794	7416381
2	18.039.855	18906894	21223575
4	-	0	0
5	37.020.914	58780262	19707162
7	11.960.976	17292081	5760232
8	67.082.720	153971772	56437711
9	62.266.801	151580999	56584474
10	35.147.200	82327443	24665254
11	50.440.000	34195668	17295086
12	664.300	957880,7369	343094,8721
13	15.841.000	104514305	26128576
TOTAL CET INFLACTADO		637978098	235561546

Total Bienes y Servicios de Consumo	Alimentación	otros gastos	Consumos Básicos
296.859.299	190.437.676	35.055.530	71.366.093
304.369.839	195.255.749	35.942.435	73.171.655
Inflactor	1,0253		

CET	SUELDOS	ADMINISTRACION	PRODUCCION	
		Contadores, administrativos	TRABAJO	CAPACITACION
TOTAL CET	1314118075	357194133	669568687	287355255
TOTAL CET INFLACTADO	1347365262	366231145	686508775	294625343

Inflactor	1,0253
------------------	---------------

REGION	BIENES Y SERV	PERSONAL	
		TRABAJO	CAPACITACION
1	7.993.500	16799442	15338621
2	17.026.861	25512584	15925145
4	-	0	0
5	34.105.840	59419737	29001288
7	13.477.805	21586735	7367170
8	60.851.903	155928915	63271482
9	57.064.988	183148999	69475593
10	34.602.618	57209695	48533009
11	48.498.984	31882915	10617978
12	4.345.800	12046555,65	4351756,8
13	18.891.000	122973197	30743299
TOTAL CET INFLACTADO		686508775	294625343

INTERNOS EN CET SEMI-ABIERTOS QUE ACCEDIERON A EDUCACION				
REG	2004			
	BAS	\$23300 / 7 meses	MED	\$28300/10 meses
I			3	849000
II	1	163100	1	283000
V	1	163100	5	1415000
VII	1	163100		0
VIII	9	1467900	24	6792000
IX	15	2446500	23	6509000
X	8	1304800	18	5094000
XII	1	163100	7	1981000
RM	1	163100	3	849000
TOTALES	37	6034700	84	23772000

CAPACITACION POR BECAS SOCIALES				
REG	2004			
	CURSO	DURACION	Nº INTERNOS	TOTAL\$
VII	APICULTURA	60	15	3.506.526
VIII	VIVERO	70	15	4.090.947
IX	OPERADOR MAQUINARIA	80	10	3.116.912
	ELABORACION QUESOS	80	15	4.675.368
TOTALES	0	290	55	15.389.753
Inflactor	1,0253			
COSTO HORA CAP	3800			