

Competencias transversales y empleabilidad. Un reto para la pedagogía penitenciaria

Mar Lorenzo Moledo¹; Anaïs Quiroga-Carrillo²; Jesús García-Álvarez³

Recibido: Enero 2021 / Evaluado: Noviembre 2021 / Aceptado: Enero 2022

Resumen. La formación laboral de los internos e internas en centros penitenciarios debe ocupar un papel central en su proceso de reeducación y reinserción social, a tenor de lo expuesto en la legislación española. Precisamente, esta cuestión se antoja todavía más pertinente en el contexto de globalización en el que se encuentra nuestra sociedad, donde el mercado laboral demanda trabajadores/as capaces de responder a los nuevos requerimientos del entramado empresarial. En este artículo defendemos la necesidad de que los programas de orientación y formación profesional que se llevan a cabo en las prisiones potencien el desarrollo de competencias de carácter transversal, imprescindibles no solo para el acceso a un puesto de trabajo, sino también para su mantenimiento. Con tal propósito, se han analizado, en primer lugar, las características de los/as destinatarios/as de estos programas, profundizando en las variables contextuales, formativo-profesionales y ocupacionales que han demostrado incidir en tal proceso. Posteriormente, se ha examinado la oferta formativa en el ámbito laboral de las prisiones españolas para comprobar si se desarrollan las competencias asociadas a una mayor empleabilidad. Concluimos que existe una falta de promoción de las competencias transversales en la formación laboral de los centros penitenciarios, junto a la necesidad de considerar aquellas variables contextuales y factores estructurales que son susceptibles de condicionar su inclusión sociolaboral.

Palabras clave: prisión; competencias transversales; empleabilidad; tratamiento socioeducativo; reinserción social.

[en] Soft skills and employability. A challenge for penitentiary pedagogy

Abstract. The labour training of inmates in penitentiary centres should play a central role in their process of re-education and social reintegration, in light of the precepts of the Spanish legislation. Precisely, this question is even more relevant in the context of globalization in which our society is immersed, where the labour market is increasingly demanding workers capable of responding to the new requirements of the business fabric. In this article we defend the need for the vocational guidance and training programmes carried out in prisons to promote the development of soft skills, which are essential for the access to a job and its maintenance. To this end, the characteristics of the participants of these programs have been analysed, deepening into the contextual, formative-professional, and occupational variables that have an impact on this process. Lastly, the labour training of the Spanish prisons has been examined, in order to determine whether it develops the competences that have been associated with employability. We conclude that soft skills are not sufficiently promoted in the occupational training developed in prison, also highlighting that it is strongly recommended to start considering the contextual and structural variables that are likely to condition their social and labour reintegration.

Keywords: prison; soft skills; employability; socio-educational treatment; social reintegration.

Sumario. 1. Introducción. 2. La población reclusa en España: una realidad silenciosa. 3. La (re)inserción laboral como objetivo de la prisión. 4. Inserción laboral tras la prisión. La importancia de los factores de empleabilidad. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas

Cómo citar: Lorenzo, M.; Quiroga-Carrillo, A.; García-Álvarez, J. (2022). Competencias transversales y empleabilidad. Un reto para la pedagogía penitenciaria. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 191-200.

¹ Universidade de Santiago de Compostela (España)
E-mail: mdelmar.lorenzo@usc.es
<https://orcid.org/0000-0002-2768-3329>

² Universidade de Santiago de Compostela (España)
E-mail: anais.quiroga.carrillo@usc.es
<https://orcid.org/0000-0002-0705-8921>

³ Universidade de Santiago de Compostela (España)
E-mail: jesus.garcia.alvarez@usc.es
<https://orcid.org/0000-0003-4818-9060>

1. Introducción

La democracia en España trajo consigo la aclamada reforma urgente de nuestro sistema penitenciario, que se hacía realidad a finales de la década de los 70, al aprobarse la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (LOGP) y el Reglamento que la desarrolla en 1981 (Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario), que años más tarde sería sustituido por el de 1996 (Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero) con la intención de ajustarse al nuevo contexto penitenciario.

El Reglamento Penitenciario (en adelante RP) señala en su art. 2 que la actividad penitenciaria tiene como objetivo principal la reeducación y reinserción social de las personas reclusas, su retención y custodia, y su asistencia social. Se concibe así la prisión como una institución con una doble finalidad: represora, representada en el marco regimental, y educativa, a la que se aspira por medio del tratamiento (Lorenzo et al., 2013). Es este último fin, vinculado a la acción pedagógica, el que permite dotar al tratamiento de un enfoque amplio e integrador y alejarlo de la tradicional visión clínica que solía caracterizar la intervención en las instituciones cerradas.

Así, la administración penitenciaria tiene el deber de ofrecer distintas actividades educativas, laborales y formativas, tal y como se recoge en el art. 59 de la LOGP, y que se concretan y amplían en el art. 110 del RP: a) programas formativos para desarrollar las aptitudes de los y las internas, enriquecer sus conocimientos, mejorar sus capacidades técnicas y compensar sus carencias; b) programas de carácter psicosocial para mejorar sus capacidades y abordar problemáticas específicas; y c) potenciación del contacto con el exterior haciendo uso de los recursos de la comunidad, en la medida de lo posible.

Esta declaración de principios otorga al tratamiento una sustantividad propia y autónoma, que se traduce, en la práctica, en que el trabajo y la formación sean sus pilares fundamentales. De hecho, el RP añade que los programas de formación profesional y ocupacional deben comprender “tanto el aprendizaje inicial para poder incorporarse al mercado de trabajo, como la actualización, la reconversión y el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades para ejercer una profesión o un oficio según las exigencias del desarrollo social y del cambio constante del sistema productivo” (art. 174.b).

Se desprenden de este artículo dos conclusiones muy relevantes para el tema que nos ocupa. De un lado, que los centros penitenciarios deben atender no solo la formación básica, sino también la formación continua de los internos e internas. Y de otro, que la formación no puede centrarse exclusivamente en términos de conocimientos y competencias instrumentales, puesto que es necesario promover también la adquisición de destrezas y habilidades necesarias para la empleabilidad, eje sobre el que trabajamos en este artículo.

Al respecto, y ante un escenario laboral como el actual, las organizaciones empresariales no se limitan a buscar profesionales con habilidades puramente técnicas. Por el contrario, demandan trabajadores/as polivalentes con competencias transversales que les permitan, entre otras cosas, relacionarse de forma proactiva con el entorno, tener iniciativa y espíritu emprendedor para poner en marcha ideas innovadoras, disponer de destrezas comunicativas y de trabajo en equipo, o adaptarse a situaciones diversas (Remedios, 2012).

Queda claro en la norma la necesidad de incidir en la formación laboral de los internos e internas como un elemento esencial para su reinserción social. Sin duda, resulta innegable que la obtención de un empleo constituye uno de los mecanismos principales para garantizar la correcta integración de los individuos en la sociedad (Mortimer y Lorence, 1979). Como constructo social, el empleo configura un espacio activo de autorrealización personal que permite al sujeto desarrollar ciertas habilidades y sentirse parte de un proyecto común. Pero una cosa es la declaración de intenciones de la legislación y otra, la realidad de nuestros centros penitenciarios.

Para analizar esa realidad, lo primero en lo que deberíamos reparar es en la necesidad de superar esquemas de intervención anclados en el modelo médico-terapéutico o rehabilitador, para asumir una perspectiva socio-comunitaria, basada en la idea de que el tratamiento bien puede comenzar en la prisión, pero necesariamente debe continuar y finalizar en el espacio comunitario (Garrido, 1988). Es precisamente este enfoque el que permite concebir la prisión como una institución de ayuda educativa (Garrido, 1988) o, más aún, como un proyecto de educación (Gil Cantero, 2010).

Por otro lado, la prisión ha de considerarse como un contexto de trabajo educativo muy complejo por dos motivos (Lorenzo et al., 2013). Primero, porque las personas que están privadas de libertad representan un colectivo heterogéneo, en su mayoría con graves carencias, especialmente a nivel cognitivo, emocional y social; y segundo, porque el propio centro penitenciario, que cumple con todas las características de una institución total (Goffman, 2007), influye y mediatiza su conducta.

Con todas estas variables se ha analizado el *gap* que existe entre la formación para el empleo que se oferta en prisión y la que debería llevarse a cabo para favorecer la empleabilidad de los internos e internas. Para ello, se ha realizado una somera radiografía de esta población con el objetivo de detectar sus necesidades e identificar los factores de empleabilidad que intervienen en su proceso de inserción laboral. Posteriormente, se ha examinado la oferta formativa que se programa desde la administración penitenciaria para tal fin. Finalizamos reclamando el potencial que tiene la formación para desarrollar competencias transversales y fomentar la empleabilidad de la población reclusa.

2. La población reclusa en España: una realidad silenciosa

España es actualmente el quinto país de la Unión Europea con el mayor índice de población reclusa, tal y como refleja el último Informe SPACE I (Aebi y Tiago, 2020), si bien es uno de los que presentan menor criminalidad (Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2019). El mismo Informe advierte, además, que somos el segundo país con la tasa más elevada de personas extranjeras en prisión y el primero del ranking con más mujeres privadas de libertad.

Según datos de 2019 de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP, 2019), en nuestro país hay 58.517 personas reclusas, de las cuales un 7.5% son mujeres, y el 28.1% son extranjeros/as. Asimismo, el 44.9% tiene más de 40 años, y un 32% se encuentra en una franja de edad próxima (entre 31 y 40 años), por lo que al salir de prisión lo hará formando parte del grupo de edad más expuesto al desempleo (SGIP, 2019)³.

Cumplen condena, básicamente, por delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico (39.9%) y por delitos contra la salud pública (17.4%), que se vinculan, en su mayoría, al consumo de estupefacientes (Barquín et al., 2019). En el caso de las mujeres, la distancia entre ambas tipologías delictivas es menos acusada (41.9% y 28.8%, respectivamente), y se evidencia también un perfil criminológico mucho menos punitivo y agresivo que el de los hombres.

Detrás de la radiografía genérica, plana e incluso homogeneizante que ofrecen las estadísticas oficiales, es posible descubrir personas con perfiles muy diversos, pero en su mayoría con graves carencias en el plano educativo-formativo y cognitivo-social, que en no pocas ocasiones definen su carrera delictiva. En este sentido, se ha demostrado que la competencia social es uno de los pilares sobre los que se asienta el proceso de reinserción (Garrido y López, 2005) y, sin embargo, es precisamente en este ámbito donde los y las internas presentan más déficits. Por ejemplo, estudios como el de Redondo et al. (2007) indican que los y las internas disponen, generalmente, de baja tolerancia a la frustración, locus de control externo, sentimientos de miedo y agresividad, expectativas mal ajustadas, labilidad emocional, entre otros.

Esto se ve reforzado por las características que definen el medio penitenciario, entre las que destacan el aislamiento afectivo, la rutina forzada, la falta de intimidad, la vigilancia permanente o las relaciones interpersonales basadas en la desconfianza y la agresividad, las cuales contribuyen de manera inequívoca a intensificar los desajustes en la conducta o los comportamientos antisociales (Zabala, 2017).

Ello explica por qué la mayor parte de los programas de intervención que han confirmado su efectividad con delincuentes se dirigen al entrenamiento de habilidades sociales y de la inteligencia emocional (Lorenzo, 2002). Justamente, uno de esos programas basado en evidencias es el “Programa de Pensamiento Prosocial”, en el que se trabajan las habilidades sociales, el control de la ira y de las emociones, los valores y el razonamiento crítico, etc. (Garrido y López, 2005; Ross y Fabiano, 1985). En definitiva, hablamos de déficits educativos que necesitan ser compensados, ya que determinan el éxito social de los individuos, lo cual explica la necesidad de contextualizar este perfil cognitivo-social en la propia trayectoria vital de los internos e internas.

Si comenzamos por el contexto socioeconómico y familiar del que parten, Pereda et al. (2001) informan de que la mayoría procede de familias en condiciones muy precarias. Esta población trae consigo situaciones familiares problemáticas, no cuentan con ninguna vivienda en propiedad, y una minoría ha vivido en algún momento de su infancia bajo la tutela de los servicios sociales (Cabrera, 2002).

En este sentido, se ha vinculado la estancia en centros de menores con el encarcelamiento en la adultez. Como muestra, se ha demostrado que los y las niñas que han sido institucionalizadas presentan problemas de comportamiento, falta de conducta prosocial, así como una autoestima y un rendimiento escolar reducidos (Palacios, 2003). Del mismo modo, se han encontrado una serie de factores socioeducativos en el hogar que trazan un camino de inadaptación y conflicto: negligencia, castigos físicos, conductas antisociales en los padres, déficits en la inteligencia emocional, entre otros (Palacios, 2003).

Por otro lado, diversos trabajos constatan que el nivel de estudios de la población reclusa es, por lo general, bajo. Los resultados obtenidos por Alós-Moner et al. (2011) indican que el 47% habría finalizado Educación Primaria, el 30% tendría certificada la Secundaria, y solamente el 3% habría cursado estudios superiores. Datos más recientes apuntan un alto índice de fracaso escolar y una tasa de abandono muy elevada, normalmente a los 16 años y sin finalizar la educación obligatoria, y que cerca del 17% carece de estudios o no sabe leer ni escribir (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad [MSSSI], 2017).

Su nivel de estudios explica que sus trayectorias laborales, si las tienen, sean fraccionadas, con elevados niveles de precariedad, rotación entre trabajos y salarios muy reducidos (Esteban et al., 2014)⁴. Asimismo, se trata de una población altamente desempleada: en 2016 el 58% estaba trabajando antes de entrar en prisión, mientras que el 22% se encontraba en situación de desempleo, y el 20% restante era inactiva (MSSSI, 2017). En línea con esto, cabe mencionar que las investigaciones han demostrado que la delincuencia se correlaciona positivamente con la inestabilidad

³ La edad constituye una de las variables que más condicionan el proceso de inserción laboral: los y las mayores de 40 años representan el 51.3% del total de personas que se encuentran en paro (INE, 2019), y pertenecer a esta franja de edad incrementa en un 50% la probabilidad de sufrir una situación de desempleo de larga duración (De la Rica y Anghel, 2014).

⁴ Cabe destacar que las personas no reincidentes cuentan con trayectorias más largas, continuas y de mejores condiciones.

laboral y el desempleo: quienes vuelven a delinquir suelen ser aquellos/as que no han tenido ninguna actividad laboral o que cuentan con un nivel de estudios bajo (Ramos y Carcedo, 2010).

En palabras de Gallie et al. (2003), este colectivo se halla en una espiral de exclusión por la que, a menor formación, mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Y a estos dos factores determinantes se le han de sumar, además, variables como la privación de libertad, la marginación económica, el consumo de sustancias, problemas de salud mental o la pertenencia a grupos étnicos minoritarios.

3. La (re)inserción laboral como objetivo de la prisión

Coincidimos con otros autores en que las prisiones representan un entorno adverso o, cuando menos, controvertido para la acción educativa, pero esto no debe ser el pretexto para negar las posibilidades, también educativas, que pueden tener estas instituciones. Es más, las normas jurídicas y la investigación avalan que reclamemos su función para promover el desarrollo personal de los sujetos que conviven en estos espacios y acompañarlos en su proceso hacia la reinserción social, superando aquellos factores que les han conducido a una situación de exclusión social.

Pocas dudas quedan ya de que el trabajo y la formación en prisión, además de ocupar el tiempo de condena, deben ser una oportunidad para la capacitación profesional. Más allá de orientarse a desarrollar competencias instrumentales y técnicas, también han de contribuir a generar hábitos y competencias acordes con las demandas del mercado de trabajo, eliminando obstáculos que puedan interferir en sus procesos de inclusión (Alós-Moner et al., 2011) y facilitando el desarrollo de una conducta prosocial.

Con este objetivo, la administración penitenciaria articula una serie de programas que se concretan para cada interno/a en un plan individual, denominado “Programa Individualizado de Tratamiento” (PIT). En su diseño se analizan aspectos tales como la ocupación laboral, formación cultural y profesional y la aplicación de medidas de ayuda o tratamiento (Art. 20.2 del RP). La propuesta de este programa se realiza en el momento de la clasificación inicial y es examinado periódicamente coincidiendo con la revisión de grado, es decir, cada seis meses (SGIP, 2020a).

Asimismo, en el PIT deben asignarse a cada recluso/a dos niveles de actividades: las prioritarias, encaminadas a subsanar sus carencias más importantes —especialmente las relacionadas con su actividad delictiva o con su nivel formativo—, y las complementarias, que ofrecen una mejor calidad de vida y más amplias perspectivas profesionales, educativas o culturales (Instrucción 12/2006, de 28 de julio).

De este modo, los centros penitenciarios articulan dos tipos de programas de intervención: los generales, para toda la población penitenciaria; y los específicos, para aquellos internos e internas con necesidades concretas (SGIP, 2020b). Los primeros incluyen los Módulos de Respeto, las Unidades de Madres o la enseñanza reglada, entre otros; mientras que los segundos se refieren a programas para drogodependientes, control de la agresión sexual, prevención de suicidios, atención a la enfermedad mental o intervención con víctimas de violencia de género.

Concretamente, las acciones de formación para el empleo se enmarcan en el régimen general de la programación socioeducativa, y su objetivo es capacitar a la población reclusa a nivel técnico-profesional, consolidar hábitos laborales y favorecer la obtención y mantenimiento de un empleo.

En este sentido, “Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo” (TPFE) es la entidad encargada de la promoción, organización y control del trabajo productivo, y de la formación y orientación para el empleo de los y las internas. Su actividad se centra en la gestión de programas y en la oferta de empleos retribuidos con beneficios de la Seguridad Social, para lo cual define tres planes de actuación específicos que constituyen el principal eje de la formación laboral en prisión (TPFE, 2020). Aunque todos tienen como objetivo prioritario la formación de la población reclusa, cada uno se destina a una situación procesal-penal específica.

A estos planes debemos sumar otro eje fundamental en la formación laboral: el que compete al trabajo remunerado en talleres productivos, que brinda a la persona la posibilidad de formarse laboralmente durante el tiempo que permanece en prisión. Estos pueden ser promovidos por el propio centro o por servicios externos y tienen como objetivo formar a los/as reclusos/as en competencias de carácter instrumental.

Describimos en la Tabla 1 las distintas iniciativas de formación y trabajo en el contexto penitenciario.

Como puede observarse, todas las acciones recogidas giran en torno al perfeccionamiento de habilidades profesionales que, básicamente, son competencias técnicas. Si bien es cierto que algunas de estas acciones se definen por su carácter flexible, que permite adaptarlas a las características y necesidades de los sujetos, caso de los subprogramas incluidos en el *Programa REINCORPORA*, sería adecuado programar también actividades que diesen respuesta a la formación en competencias transversales.

Y es que, en la sociedad actual, poseer conocimientos técnicos y específicos sobre una determinada ocupación continúa siendo una cuestión necesaria pero no suficiente. Como resultado de los acelerados cambios sociales, los conocimientos tienen una determinada validez y es imprescindible que los y las trabajadoras adquieran habilidades que les permitan adaptarse a nuevas situaciones (Rychen y Salganik, 2003).

Tabla 1. Acciones de formación para el empleo y trabajo penitenciario

	Programa	Descripción
Formación para el empleo	Plan de formación profesional para el empleo en el centro penitenciario	<ul style="list-style-type: none"> – Tiene como objetivo mejorar la cualificación profesional a través de diferentes cursos de formación. Una vez finalizados, el alumnado recibe una certificación de la cualificación profesional adquirida que pretende facilitar la posterior incorporación a la actividad productiva. – Es impartido por expertos/as docentes contratados para el desarrollo de cada una de las acciones programadas. – Dentro del plan se incluye el <i>Programa ECOEMBES</i>, para la inserción laboral en el sector de la gestión de residuos.
	Plan de formación y orientación laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Está dirigido a internos/as que se encuentren finalizando la condena y vayan a acceder al mercado de trabajo en un período relativamente corto de tiempo. – Se centra en el desarrollo de Módulos de Formación y Orientación Laboral (90 horas), que incluyen los siguientes bloques de contenidos: <ul style="list-style-type: none"> – Prevención de riesgos laborales. – Derecho del trabajo y relaciones laborales. – Orientación e inserción laboral. – Aspectos organizativos en el puesto del trabajo.
	Plan de inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Se dirige a la población que se encuentra en semilibertad o libertad condicional y tiene como finalidad el acompañamiento individualizado durante la incorporación al mercado de trabajo. – Tiene como objetivo fomentar un mejor acceso al empleo junto a una inserción profesional más duradera y de mayor calidad, orientando sobre itinerarios laborales, favoreciendo la transición al mundo del trabajo o realizando un seguimiento de esta. – Desarrolla el <i>Programa REINCORPORA</i>, orientado al diseño de itinerarios de integración sociolaboral para personas cuya clasificación penitenciaria les permita acceder a un empleo. Se divide en los siguientes subprogramas: <ul style="list-style-type: none"> – <i>Programa InOut</i>: los y las internas realizan una formación profesional para el empleo en el interior del centro de cuatro meses de duración. – <i>Itinerarios Personalizados de Inserción</i>: se evalúa la situación de la persona y se diseña su itinerario de integración sociolaboral. – <i>Programa EPYCO</i>: interviene un equipo multidisciplinar que diseña programas específicos a fin de mejorar la inserción laboral de los y las internas.
Trabajo penitenciario	<i>Talleres de producción propia</i>	Atienden a la producción de actividades de confección industrial, carpintería mecánica, manipulados y artes gráficas.
	<i>Talleres de servicios</i>	Prestan los servicios y actividades necesarios para el correcto funcionamiento del centro (alimentación, panadería, economato, mantenimiento y actividades auxiliares).
	<i>Talleres en colaboración con empresas</i>	Empresas externas pueden adherirse para poner en marcha talleres en los centros según su actividad productiva.

Fuente: Elaboración propia a partir de Naveros, Monsalve, Ponte, Guillamón, y Díez (2017) y TPFE (2020).

4. Inserción laboral tras la prisión. La importancia de los factores de empleabilidad

Cómo conseguir que las personas que se encuentran en instituciones totales (Goffman, 2007) se acomoden a los rápidos y constantes cambios del mercado de trabajo continúa abriendo importantes debates en el campo de la intervención pedagógica. Lo que ya no se cuestiona es el hecho de que el empleo funciona como un constructo dinámico y versátil, ni tampoco que lograr un puesto de trabajo es parte fundamental del desarrollo del individuo (Mortimer y Lorence, 1979).

Este es, a fin de cuentas, uno de los principales mecanismos para lograr la inclusión social (Novo-Corti y Barreiro-Gen, 2015), ya que reduce considerablemente el riesgo de pobreza (Gallie et al., 2003). Por el contrario, el desempleo constituye un factor de desintegración que aleja a las personas, de manera simbólica, de la participación en su sistema social próximo (Rubio, 2012).

La globalización y los avances tecnológicos han dado lugar a un mercado laboral que demanda trabajadores/as capaces de solucionar problemas y responder rápidamente a los cambios que introduce el entramado empresarial. Entre otras, se requieren competencias interpersonales, flexibilidad laboral, capacidad de iniciativa y proactividad y, lo más importante, estrategias de adaptación a diferentes entornos de trabajo (Ball, 2009).

Estas estrategias son lo que se han denominado competencias transversales o *soft skills*, las cuales se definen a través de la combinación dinámica de un conjunto de características personales que se desarrollan a través de un proceso educativo. En general, son transferibles a un amplio abanico de ocupaciones y ámbitos profesionales, motivan el desarrollo y progreso profesional, e incluyen un conjunto importante de habilidades cognitivas y metacognitivas (Alonso-Martín, 2010).

A su vez, se entienden como determinantes de la empleabilidad, concepto referido a la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo en función de los atributos que posee el o la candidata, los cuales le permiten hacer frente a los

factores de ocupabilidad que impone el mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2000). En este sentido, la empleabilidad presenta un sólido vínculo entre lo individual –características personales– y lo organizacional –condiciones determinadas por la estructura sociolaboral–.

Así pues, desde una perspectiva individual, la empleabilidad haría referencia al conjunto de competencias y habilidades entrenadas por un determinado sujeto, que no solo le posibilitan el acceso a un puesto de trabajo, sino también su mantenimiento, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo (Suárez, 2016). Al mismo tiempo, se concibe como un elemento dinámico que incluye aspectos personales, económicos, laborales y educativos, donde no solo interviene el sujeto, sino también organizaciones, gobiernos e instituciones educativas del entorno social.

Se identifican en la Figura 1 los elementos que determinan este proceso de inserción sociolaboral, entre los que se encuentran los factores de empleabilidad, donde entran en juego variables contextuales y formativo-profesionales, y los factores de ocupabilidad, que incluyen las variables que delimita el mercado de trabajo.

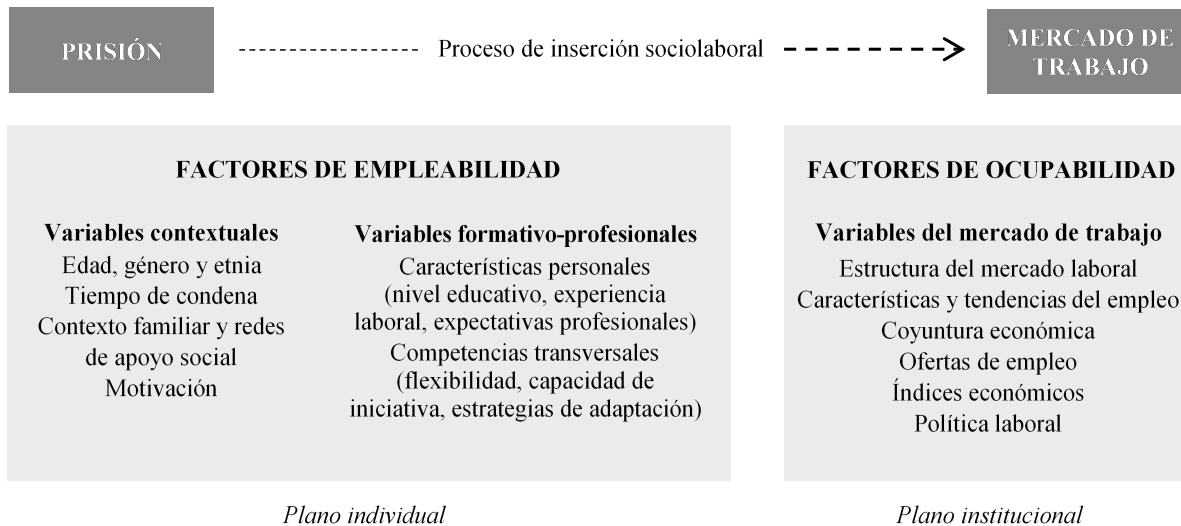


Figura 1. Influencia de los factores de empleabilidad y ocupabilidad sobre el proceso de inserción sociolaboral

Ahora bien, las dificultades que existen para afrontar la empleabilidad se agravan cuando la persona que busca un empleo pertenece a un grupo en riesgo de exclusión social, caso de quienes acaban de finalizar su condena (Barreiro-Gen, 2012). El paso por prisión tiene importantes implicaciones sobre la empleabilidad de los/as exreclusos/as, ya que influye en sus expectativas para acceder a un puesto de trabajo, en la motivación para el éxito y en la disposición para enfrentarse a las duras condiciones del mercado laboral. Tras su puesta en libertad, con frecuencia se ven obligados/as a asumir ocupaciones con ingresos por debajo del salario mínimo interprofesional, contratos laborales de escasa cualificación, puestos de trabajo precarios, o bien situaciones de desempleo (Rubio, 2012).

Por este motivo, deben analizarse en profundidad las variables contextuales concretas (factores de empleabilidad) que intervienen en el acceso al empleo del colectivo y en su motivación para el éxito, así como las implicaciones que tienen sobre la formación laboral penitenciaria, con el objetivo de garantizar una programación penitenciaria efectiva. Al respecto, Esteban et al. (2014) han identificado seis factores significativos:

- La edad: aunque suele conllevar la desistencia de aquellas acciones que generan emociones fuertes, también trae consigo una menor capacidad de adaptación y aprendizaje. Además, ha de tenerse en cuenta que la edad que tendrán al finalizar la condena añadirá un nuevo un factor de riesgo.
- El género: se ha demostrado que las mujeres, doblemente discriminadas por pasar por el sistema de justicia penal (Lorenzo, 2002), viven en prisión las mismas desigualdades que se producen fuera de los muros⁵. Por ejemplo, en los talleres productivos de las prisiones se produce una brecha salarial, ya que los empleos de las mujeres suelen centrarse en tareas de menor cualificación y profundamente feminizadas (Frutos et al., 2016).
- Ser extranjero/a: la legislación dictamina que a las personas extranjeras que reciban una pena de prisión por más de un año se les aplicará la medida de expulsión del territorio nacional. Asimismo, todos/as aquellos/as extranjeros/as que cuenten con antecedentes penales tienen prohibida la entrada hasta pasados cinco años como mínimo y no pueden obtener permisos de residencia o de trabajo⁶.

⁵ Actualmente la tasa de paro de las mujeres supera en 3.4 puntos la de los hombres (INE, 2020) y el desempleo femenino en España continúa siendo de los más altos de la Unión Europea, ocupando categorías profesionales con baja cualificación y remuneración, así como con escaso prestigio social (Millán-Vázquez et al., 2015).

⁶ Ver arts. 89.1 y 89.5 del Código Penal, y arts. 31.5 y 57.4 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

- El tiempo de condena: si esta es muy larga, implica una mayor desconexión del mercado de trabajo y del núcleo familiar. Se estima que el tiempo medio de condena en España es de 20.6 meses (Aebi y Tiago, 2020).
- El apoyo familiar: los vínculos familiares fuertes y el apoyo de seres queridos influyen muy positivamente en el cambio de los hábitos antisociales que conducen a la delincuencia. De hecho, hay investigaciones que demuestran que recibir visitas de familiares disminuye significativamente las tasas de reincidencia (Cochran, 2012).
- La motivación: estar motivado para construir un futuro basado en el respeto a las normas, bien por causas intrínsecas o extrínsecas, bien por una combinación de ambas, facilita una mejor disposición hacia el tratamiento socioeducativo.

De igual forma, en el proceso de inserción laboral también debemos considerar otros factores contextuales, tales como problemas financieros y de vivienda, conflictos familiares, miedo a la reincidencia, desorientación, dificultad para forjar nuevas amistades, abuso de drogas, prejuicios o enfermedades físicas o mentales (García-Jarillo et al., 2016).

Y es que el paso por prisión añade otra variable de exclusión y estigmatización a la ecuación. Por cuestiones evidentes –como la duración de la condena–, la experiencia laboral se ve mermada de forma significativa, generando “vacíos” en el curriculum y provocando un efecto de señalización que determinará la valoración de los/as empleadores/as durante el proceso de contratación⁷.

Estos “vacíos” y otros efectos de la estancia en prisión pueden observarse de forma más clara en el caso de la competencia transversal referida al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, absolutamente fundamental para el desempeño de cualquier puesto de trabajo. El cumplimiento de condena conlleva una desconexión tecnológica que les aboca, irremediablemente, a una ruptura con la sociedad del conocimiento, conocida como “brecha tecnológica”.

Debemos recordar que entre las competencias transversales se encuentra la capacidad para crear y gestionar una red de contactos propia (Fernández Salinero y García-Álvarez, 2020). Justamente, considerando la situación de desvinculación social a la que se enfrentan los reclusos y reclusas, en las prisiones deberían ponerse en marcha acciones dirigidas a formar en competencias interpersonales que faciliten el acceso al empleo a través del establecimiento de redes de contactos profesionales, y para ello son fundamentales las TIC.

Por tanto, los programas de tratamiento deberían considerar la desconexión existente entre la estructura social de cada individuo –factores de ocupabilidad– y el sistema de capacitación –factores de empleabilidad–, en el que indiscutiblemente se encuentra imbuida la formación para el empleo.

En otro orden de ideas, encontrar un empleo y ser capaz de mantenerlo parecen ser los obstáculos más difíciles de afrontar en el proceso de reinserción (García-Jarillo et al., 2016). De este modo, el tratamiento penitenciario tendría que enfocarse de forma más acusada hacia el fomento de las competencias necesarias para el proceso de búsqueda de empleo, pero, sobre todo, para mantenerlo a lo largo del tiempo. Tengamos en cuenta que muchos de los internos/as carecen de habilidades sociales básicas (Redondo et al., 2007).

Aunque los factores extrínsecos tienen importantes implicaciones en este proceso, no pueden obviarse los cambios conductuales que se requieren en la persona. El abandono de los valores antisociales y la decisión de emprender un nuevo estilo de vida son imprescindibles (Esteban et al., 2014; Novo-Corti y Barreiro-Gen, 2015).

Como muestra, se observa que aquellos individuos que tienen buenas expectativas de futuro, tanto en el mercado de trabajo como en su readaptación a la vida cotidiana, reinciden menos (Visher et al., 2011). De igual forma, quienes se involucran más en su formación mientras cumplen condena, tienen acceso a un nivel educativo superior y, por ende, disponen de más facilidades para encontrar un empleo al salir de prisión (Deming, 2011). No es de extrañar que precisamente aquellos/as que alcanzan mayor formación tengan mejores expectativas de futuro.

Finalmente, las redes sociales y familiares son parte fundamental del éxito en la búsqueda de empleo. En nuestro país, la investigación demuestra que el capital social sigue siendo en España la principal vía de acceso al empleo, de ahí que las competencias interpersonales se hayan convertido en un elemento de valor en la incorporación al mercado laboral. Tanto es así, que la mayoría de internos/as que ha conseguido trabajo ha sido a través de familiares o antiguos jefes para quienes ya habían trabajado (Barreiro-Gen, 2012).

5. Conclusiones

Tras el análisis realizado, podemos afirmar que la normativa penitenciaria regula, aunque con lagunas, cómo debe ser el tratamiento socioeducativo. No obstante, el problema radica en la materialización de las directrices marcadas por la legislación. En la práctica, la formación y el trabajo penitenciario pueden resultar excesivamente rutinarios, mecánicos y mal remunerados, y suelen obstaculizar el desarrollo de las habilidades necesarias para una mayor autonomía, ya que las actividades que realizan no proporcionan funciones de responsabilidad (Arroyo

⁷ Es importante mencionar que, aunque los antecedentes penales no son públicos (art. 2.1 del Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero), los/as exreclusos/as pueden tener dificultades para justificar estos vacíos laborales en sus entrevistas de trabajo.

y Ortega, 2009). Además, a pesar de que se ha demostrado que para el mercado laboral no son tan importantes los conocimientos de una determinada área de ocupación, como sí lo son las competencias transversales (Rychen y Salganik, 2003), la formación impartida en los centros penitenciarios no parece ajustarse a las actuales exigencias del mundo del trabajo.

Por consiguiente, consideramos que debería ajustarse la formación de oferta a la formación de demanda, adaptando el modelo de capacitación de los centros penitenciarios a un enfoque de aprendizaje basado en el desarrollo de competencias transversales, en el que se trabajen también todos aquellos factores de riesgo que han demostrado suponer un obstáculo para el proceso de inserción social.

Por otro lado, parece que nos enfrentamos a un vacío importante en esta concepción “rehabilitadora” que presenta la administración, ya que con frecuencia la programación simplemente contempla aspectos básicos de las biografías de los y las reclusas –como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral previa–, pero no aborda de qué modo los factores de riesgo que les condujeron al delito pueden condicionar sus expectativas de empleo después de la excarcelación. Esto puede observarse claramente en el caso de las mujeres, quienes no pueden afrontar el proceso de obtención de un empleo en las mismas condiciones que sus contrapartidas masculinas (Lorenzo, 2002). Y es que la variable contextual del género es la gran olvidada del tratamiento penitenciario.

De este modo, con el objetivo de atender de forma adecuada estas variables contextuales, se debe analizar en profundidad la funcionalidad de aquellas acciones diseñadas en los centros penitenciarios que se encaminan hacia la promoción de la empleabilidad. En este sentido, se recomienda la realización de un seguimiento longitudinal *ex ante* y *ex post* al encarcelamiento sobre los factores estructurales que condicionan el comportamiento delictivo, los resultados obtenidos con el tratamiento y los mecanismos para la reinserción llevados a cabo (Alós-Moner et al., 2009).

Así las cosas, podemos afirmar que una de las mayores debilidades del sistema penitenciario español continúa siendo la falta de promoción de programas efectivos de reinserción social tras la salida de prisión, así como un adecuado seguimiento durante el tratamiento penitenciario y tras la puesta en libertad (Cid, 2005). Este déficit de cultura evaluativa que ya habían indicado Lorenzo et al. (2013) refleja, una vez más, la falta de transparencia que presenta esta institución. Todavía no se ofrecen estadísticas ni estudios oficiales en este ámbito, y no parece haber señales de que la administración penitenciaria inicie un cambio en esta dirección.

De igual forma, los informes anuales de la SGIP no suelen incluir más información que la relativa al número de participantes en los planes y programas ofertados. Es decir, no conocemos los niveles de efectividad en el proceso de reinserción sociolaboral, cuántas personas se han beneficiado de las acciones previstas, qué mecanismos de revisión y actualización se plantean, qué seguimiento se efectúa y en qué medida se han logrado disminuir los índices de reincidencia.

La salida de la cárcel trae consigo una pérdida de posibilidades de cara al empleo, no solo por el efecto estigmatizador, sino también como consecuencia de la descualificación que implica el periodo de estancia en prisión (Santos Rego y Lorenzo, 1996). A tal efecto, cabría esperar que el tiempo que pasan en la cárcel fuese aprovechado, especialmente, para entrenar aquellas capacidades que se han asociado a la empleabilidad de forma directa. Es indiscutible que la formación constituye un importante condicionante en el acceso al mercado de trabajo, pero el desarrollo de competencias como las ya referidas es el que realmente posibilita las trayectorias laborales de los sujetos, definiendo estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas.

Se trata, en definitiva, de dirigir el tratamiento penitenciario hacia la potenciación de la formación en competencias transversales, desarrollando, a la par, una conducta prosocial a través de la autonomía y la responsabilidad. Todo ello desde un paradigma en el que la acción pedagógica y el tratamiento socioeducativo tomen las riendas del proceso de reeducación y reinserción, finalidad última de las prisiones.

Pero para que esto sea posible, son diversos los cambios que deben plantearse. De un lado, la formación ofertada debe actualizarse y ajustarse, enfocando el proyecto educativo de internos e internas hacia el desarrollo de aquellas competencias que resultan clave para la empleabilidad. De otro, los profesionales de la educación han de tener la posibilidad de especializarse en este ámbito, reconociéndose las funciones que pueden desempeñar en los centros penitenciarios.

6. Referencias bibliográficas

- Aebi, M. F., y Tiago, M. M. (2020). *SPACE I – 2019 – Council of Europe Annual Penal Statistics: Prison populations*. Council of Europe.
- Alonso-Martín, P. (2010). La valoración de la importancia de las competencias transversales: Comparación de su percepción al inicio y final de curso en alumnos de psicología. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 119-140.
- Alós-Moner, R., Martín, A., Miguélez, F., y Gibert, F. (2009). ¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 127, 11-31.
- Alós-Moner, R., Esteban, F., Jódar, P., Miguélez, F., Alcaide, V., y López, P. (2011). *La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña*. https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2011/116772/inslabexcen_a2011.pdf
- Arroyo, J. M., y Ortega, E. (2009). Los trastornos de personalidad en reclusos como factor de distorsión del clima social de la prisión. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 11(1), 11-15. <https://doi.org/10.4321/s1575-06202009000100002>

- Ball, M. J. (2009). Learning, Labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52. <https://doi.org/10.1080/02660830.2009.11661572>
- Barquín, J., Cano, M. Á., y Calvo, M. Á. (2019). Treatment, Reintegration, and Quality of Prison Life: Perception by Inmates. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 63(13), 2291-2317. <https://doi.org/10.1177/0306624x19851669>
- Barreiro-Gen, M. (2012). La inclusión sociolaboral de la población reclusa de Galicia, España: principales obstáculos y propuestas para su superación. *Atlantic Review of Economics*, 1, 1-22.
- Cabrera, P. J. (2002). Cárcel y exclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 35, 83-120.
- Cid, J. (2005). The penitentiary system in Spain. The use of imprisonment, living conditions and rehabilitation. *Punishment & Society*, 7(2), 147-166. <https://doi.org/10.1177/1462474505050439>
- Cochran, J. C. (2012). The ties that bind or the ties that break: Examining the relationship between visitation and prisoner misconduct. *Journal of Criminal Justice*, 40(5), 433-440. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2012.06.001>
- De la Rica, S., y Anghel, B. (2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Fundación Alternativas.
- Deming, D. J. (2011). Better Schools, Less Crime? *The Quarterly Journal of Economics*, 126(4), 2063-2115. <https://doi.org/10.1093/qje/qjr036>
- Esteban, F., Alós-Moner, R., Jódar, P., y Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145, 181-204. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>
- Fernandez-Salineró, C., y García-Álvarez, J. (2020). La inserción laboral de graduados y graduadas a través de los contactos personales. Una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Revista de Teoría de la Educación*, 32(1), 163-189. <https://doi.org/10.14201/teri.20196>
- Frutos, L., Viedma, A., y del Val, C. (2016). El trabajo en prisión. ¿Reproduce las desigualdades de género? *Sociología del Trabajo*, 87, 89-117.
- Gallie, D., Paugam, S., y Jacobs, S. (2003). Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5(1), 1-32. <https://doi.org/10.1080/1461669032000057668>
- García-Jarillo, M., Caravaca-Sánchez, F., Sánchez-Alcaraz, C., y Luna, A. (2016). Psychosocial stressors perceived in the process of social reintegration and compliance time remaining in prison sentence. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 18(2), 49-95. <https://doi.org/10.4321/S1575-06202016000200003>
- Garrido, V. (1988). La prisión como institución de ayuda educativa. *Bordón*, 40(4), 639-648.
- Garrido, V., y López, M. J. (2005). *Manual de intervención educativa en readaptación social. Vol. 2: Los programas de pensamiento prosocial*. Tirant lo Blanch.
- Gil Cantero, F. (2010). La acción pedagógica en las prisiones. Posibilidades y límites. *Revista Española de Pedagogía*, 245, 49-64.
- Goffman, E. (2007). *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Amorrortu.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4084#!tabs-tabla>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Resultados nacionales. Tasas de paro por sexo y grupo de edad*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086#!tabs-tabla>
- Lorenzo, M. (2002). La delincuencia femenina. *Psicothema*, 14(1), 174-180.
- Lorenzo, M., Aroca, C., y Alba, J. L. (2013). La pedagogía penitenciaria en España: luces y sombras. *Revista de Educación*, 360, 119-139. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2013-360-223>
- Millán-Vázquez, M. G., Santos-Pita, M., y Pérez, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21(84), 197-225.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). *Encuesta sobre salud y consumo de drogas en internados en instituciones penitenciarias – 2016*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Mortimer, J. T., y Lorence, J. (1979). Work experiences and occupational value socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1361-1385.
- Naveros, J. A., Monsalve, J. E., Ponte, M. E., Guillamón, M. L., y Díez, V. (2017). *Manual de acompañamiento para la inserción laboral*. Ministerio del Interior – Secretaría General Técnica.
- Novo-Corti, I., y Barreiro-Gen, M. (2015). Walking from Imprisonment Towards True Social Integration: Getting a Job as a Key Factor. *Journal of Offender Rehabilitation*, 54(6), 445-464. <https://doi.org/10.1080/10509674.2015.1055036>
- Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2019). *Global study on homicide. Homicide trends, patterns and criminal justice response*. <https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/gsh/Booklet2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Formación y desarrollo de los recursos humanos: orientación y formación profesional*. Autor.
- Palacios, J. (2003). Instituciones para niños: ¿protección o riesgo? *Infancia y Aprendizaje*, 26(3), 353-363.
- Pereda, C., Actis, W., y de Prada, M. A. (2001). *Inserción laboral de la población reclusa en la comunidad de Madrid*. <http://www.colectivoioe.org/uploads/1b996ec61fc71b354337a8dba57682c572>
- Ramos, V., y Carcedo, R. J. (2010). Factores dinámicos de la reincidencia de reclusos drogodependientes en tratamiento en comunidad terapéutica. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3, 613-627.
- Redondo, S., Pozuelo, F., y Ruiz, A. (2007). El tratamiento en las prisiones: investigación internacional y situación en España. En A. I. Cerezo y E. García (Coords.), *La prisión en España: una perspectiva criminológica* (pp. 175-211). Editorial Comares.
- Remedios, R. (2012). The role of soft skills in employability. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(7), 1285-1292.
- Ross, R. R., y Fabiano, E. A. (1985). *Time to think: cognitive model of delinquency prevention and offender rehabilitation*. Institute of Social Sciences and Arts.
- Rubio, F. J. (2012). Una mirada sociológica al desempleo. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 34(2), 1-16.

- Rychen, D. S., y Salganik, L. H. (2003). *Key Competencies for a successful life and a well-functioning society*. Hogrefe & Huber.
- Santos Rego, M. A., y Lorenzo, M. (1996). Política y legislación penitenciaria en España. ¿Qué le interesa saber al pedagogo? *Revista de Educación*, 311, 255-278.
- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2019). *Estadística penitenciaria*. <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html>
- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2020a). *El Programa Individualizado de Tratamiento (PIT)*. <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion/tratamientoPenitenciario.html>
- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2020b). *Reeducación y reinserción social. Fines del tratamiento penitenciario*. <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion/>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. (2020). *Formación e inserción laboral*. http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES#enlace1
- Visher, C. A., Debus-Sherrill, S. A., y Yahner, J. (2011). Employment After Prison: A Longitudinal Study of Former Prisoners. *Justice Quarterly*, 28(5), 698-718. <https://doi.org/10.1080/07418825.2010.535553>
- Zabala, C. (2017). *Prevalencia de trastornos mentales en prisión: Análisis de la relación con delitos y reincidencia*. Ministerio del Interior.