

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESPECIALIDAD DE SOCIOLOGÍA**



PONTIFICIA  
**UNIVERSIDAD**  
**CATÓLICA**  
DEL PERÚ

**El rol del trabajador social en los Centros Juveniles de Diagnóstico y  
Rehabilitación de Lima.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE  
BACHILLERA EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN SOCIOLOGÍA**

**AUTOR**

Landa Gutiérrez, Andrea Aracelli

**ASESOR**

Sulmont Haak, David José Antonio

## Resumen

Las investigaciones relacionadas a las experiencias de los trabajadores de los centros juveniles han sido poco estudiadas, ya que siempre ha habido un enfoque de prioridad en los jóvenes que albergan estos centros. Así mismo, estudios efectuados en el extranjero si han llegado a abordar temáticas como experiencias o construcción de identidades, pero en el caso peruano se observó que los estudios están relacionados a cómo están los jóvenes y sus identidades, más no en la parte administrativa del centro o con quienes interactúan. Esto ha restado importancia al rol que cumplen los trabajadores en el proceso de rehabilitación y reinserción de los adolescentes, por ello, la presente investigación tiene como objetivo el identificar los tipos de roles y formas en las que los miembros del equipo multidisciplinario logran construir y desempeñar sus funciones en los centros de diagnóstico y rehabilitación. Para poder recopilar esta información se llevó a cabo veinticuatro entrevistas a trabajadores que cumplan las funciones del equipo multidisciplinario en los centros juveniles.

### Palabras clave

Trabajadores, construcción del rol, experiencia, cultura organizacional, estrategias

## INDICE

1. Delimitación y justificación del tema de investigación .....	1
1.1 Planteamiento de problema de investigación.....	1
1.2 Justificación del problema de investigación .....	1
2. Preguntas y objetivos de investigación .....	4
2.1 Pregunta general y específica.....	4
2.2 Objetivo general y específico .....	4
3. Discusión de literatura .....	5
4. Diseño de investigación.....	10
4.1 Hipótesis .....	10
4.2 Variables e indicadores.....	12
5. Diseño metodológico .....	14
5.1 Delimitación de la población objetivo .....	14
5.2 Estrategia para seleccionar sujetos de estudio.....	14
5.3 Herramientas para la recolección de la información .....	15
6. Conclusiones.....	17
Bibliografía .....	20
Anexo .....	22
Guía de entrevistas a trabajadores sociales .....	22

## 1. DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

### **1.1 Planteamiento de problema de investigación**

El rol de los trabajadores sociales en el funcionamiento del Sistema de Reinserción Social de Adolescentes en Conflicto con la Ley en los centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación de Lima.

### **1.2 Justificación del problema de investigación**

En los últimos años la cantidad de actos delictivos efectuados por jóvenes ha ido aumentando, según reportes policiales de la División de Escena del Delito de la Policía Nacional el número de actos se ha incrementado en aproximadamente 80%, incluso la psicóloga forense de dicho departamento, Silvia Rojas, señala que si antes el número de detenciones era de diez por día, en los últimos años esta cifra ha pasado a ser la detención por hora de jóvenes (El Comercio, 2014). Julio Magán, gerente de los Centros Juveniles de Diagnóstico y Rehabilitación (CJDR), señala que el aumento de participación juvenil constituye uno de los problemas más graves del país el cual se evidencia en las capturas de bandas de jóvenes o de infractores (Perú 21, 2018). Debido a la ley penal peruana, el procedimiento para procesar a alguien que ha infringido las leyes es distinta en el caso de los adultos y los jóvenes, ya que la “sentencia” para los segundos se basa en el Sistema de Reinserción Social de Adolescente en Conflicto con Ley Penal (SRSALP), el cual en teoría tiene un enfoque socioeducativo busca rehabilitar a estos jóvenes mediante los CDRJ y los Servicios de Orientación de Adolescentes; sin embargo, ello no garantiza que este sistema esté funcionado.

Al señalar que el SRSALP está institucionalizado, es en el sentido de que sus normas y objetivos puedan estar definidos según el Estado, ello no garantiza al cien por ciento que se esté llevando correctamente. Es decir, por un lado se ve el contexto institucional el cual señala que este sistema funciona en todos los centros por igual, de forma que busca la rehabilitación y reinserción de los

jóvenes una vez que hayan pasado por el sistema. Sin embargo, un aspecto que no se considera es el contexto real, es decir, cada centro o servicio de orientación es distinto, en el caso de los centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación existen nueve centros alrededor de todo el país, de los cuales solo uno alberga a las mujeres, mientras que el resto tiene a jóvenes entre 12 a 21 años de edad. Estos centros se crearon con la finalidad de otorgarles una “segunda” oportunidad a los jóvenes, los cuales, en teoría, deberían estar entre los 12 y 18 años de edad, dado que de esta forma si puedan rehabilitarse. Sin embargo, si se revisan los informes y censos de estos centros, solo en el caso del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, Maranguita, más del 40% de sus internos son mayores de edad lo cual de cierta forma supone una dificultad para los centros.

El hecho de que haya un gran porcentaje de su población que supere el límite de edad no supone el problema en sí; si no que el número de jóvenes supera en más del triple la cantidad límite que pueden albergar los centros. Ello no solo contribuye a que el SRSALP tenga dificultades para llevarse a cabo, sino también que el peso social o la concepción que se tiene de estos centros se torne escéptica a lo que puede lograr. En el caso de Perú, la percepción que se tiene de los CJDR carga con un fuerte estigma, el cual se basa en la idea de que estos no son más que “cárceles” para menores de los cuales los adolescentes se “gradúan” como delincuentes. Es más, para muchos, los niños y niñas hacen su “pregrado” delictivo en estos centros, para, posteriormente, hacer su postgrado en los penales (Jaramillo, 2015, p. 144). Este estigma, muchas veces se debe a que se cree que el país no cuenta con políticas sociales de resocialización e inclusión social, pero no se tiene en cuenta que por lo menos en el caso de los jóvenes si existe, en teoría, un sistema que se centra en su rehabilitación. Sin embargo, en la práctica no se ve ningún cambio para estos adolescentes, ello se puede deber a muchos factores, entre ellos el hacinamiento: muchos de los centros, sobre todo en el caso de los que albergan a los adolescentes varones, se encuentran abarrotados, excediendo su límite de personas; lo cual tiene un efecto negativo en la rehabilitación de los jóvenes, ya que las condiciones de salubridad, sanitarias e higiene disminuyen y se vuelven deplorables (Tello, 2016, p. 14).

Ante este contexto de hacinamiento, escasez de recursos y falta de apoyo estatal es en donde los trabajadores sociales juegan un rol importante. Ello es

debido a que son estos profesionales sobre quienes cae el peso del estigma y la presión social de lograr una eficaz rehabilitación y reinserción social. Si se toma en cuenta las condiciones en las que trabajan estos profesionales es evidente que podría ser “casi imposible” llevar a cabo un buen desempeño y lograr los objetivos propuestos a nivel institucional. Partiendo de ello es que se considera esencial conocer cómo es posible que los trabajadores sociales puedan trabajar en un contexto tan adverso que de alguna u otra forma no es el adecuado para los jóvenes, pero en el que aun así deben desempeñar su función. El identificar cuáles son sus estrategias y qué tipo de roles desempeñan en los centros tendría un efecto gratificante para saber qué se debe mejorar, cómo de ellos mismos parte la motivación para ayudar a los jóvenes y a qué medio recurren para hacerlo.

Por ello al considerar todo lo mencionado en líneas anteriores, el presente trabajo tiene como objetivo conocer e identificar la construcción de los roles del trabajador social en los CJDR de Lima, partiendo de la existencia de cinco tipos de roles recopilados en la literatura y qué elementos como el tipo de centro, el tiempo del trabajador y su cultura organizacional influyen en la constitución del rol del trabajador social. El conocer cómo ellos logran desempeñar su rol dentro de estos contextos contribuye al hecho de cómo los jóvenes de estos centros van a poder enfrentar su nueva realidad y lograr un tratamiento exitoso para que puedan ser reinsertados a la sociedad sin problema alguno.

## 2. PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

### **2.1 Pregunta general y específica**

2.1.1 Pregunta general ¿De qué forma los trabajadores sociales construyen y desempeñan su rol dentro de los centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación?

2.1.2 Preguntas específicas

- ¿Cómo es el contexto en el que se desenvuelven?
- ¿Qué tipo de roles se construyen entorno al trabajador social?
- ¿Cómo conciben y definen su rol como profesionales dentro de los centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación? ¿Cuáles son sus objetivos?
- ¿Cuáles son las estrategias que utilizan para cumplir su rol?

### **2.2 Objetivo general y específico**

2.2.1 *Objetivo general* Identificar los tipos de roles y las formas en las que los trabajadores sociales logran construir y desempeñar sus roles y funciones en los centros de diagnóstico y rehabilitación juvenil

2.2.2 *Objetivos específicos*

- Conocer cómo funcionan los centros de diagnóstico y rehabilitación juvenil en Lima
- Identificar las características formativas, experiencias y motivaciones que tienen los trabajadores sociales de los centros de diagnóstico juveniles
- Analizar e identificar las estrategias que desarrollan los actores dentro de los centros para poder desempeñar sus roles y funciones dentro de los centros.

### 3. DISCUSIÓN DE LITERATURA

El abordaje de estudios sobre los centros de reinserción social juveniles muchas veces tiene como intención conocer la situación de los jóvenes y qué sistemas o estrategias se llevan a cabo para lograr una reinserción exitosa, además de evitar la reinserción de los adolescentes que se encuentran en estos centros. Tal como señalan Altschuler y Brash, el proceso de reinserción no solo implica el “después” del confinamiento, sino todo el proceso que hay detrás o mejor dicho la transición para lograr una re-adaptación a sociedad (2004). Sin embargo, ¿cómo consideramos que esta transición ha sido lograda? O ¿qué procesos o dinámicas debe haber detrás para llegar a ese punto? Esos cuestionamientos son esenciales para conocer la importancia del enfoque de esta investigación.

Cuando se habla de reinserción no solo se hace referencia a la no reincidencia delictiva, sino incluye el enfrentamiento psicosocial del joven con la realidad. Todos estos procesos, de rehabilitación social y emocional, en su mayoría están a cargo de entidades estatales, las cuales establecen centros especializados en esta problemática y que se rigen bajo el modelo de reinserción desarrollado en cada país. Sin embargo, ello no implica que estos centros sean manejados de forma eficiente o que las disposiciones internas y el personal sea el adecuado para ayudar a estos jóvenes o que tengan a su disposición todos los insumos y apoyo necesario para desarrollar los proyectos esperados.

En el caso peruano, el Sistema de Reinserción Social de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal (SRSALP) es el instrumento jurídico que rige los centros; este tiene dos enfoques: el socioeducativo y el sistémico. Ambos se sustentan en las teorías humanistas que buscan desarrollar la dignidad humana y preocupación por su desarrollo personal. En el primero se trabaja la parte formativa y de capacitación para el desenvolvimiento personal del infractor, así como la aceptación de responsabilidades con su familia, comunidad y la sociedad (Poder Judicial, 2011, p. 14). Por otro lado, el segundo ofrece una base para la integración al permitir desarrollar la organización total de interacción con su ambiente y relaciones sociales en su entorno (2011, 14).

Pese a ello, de qué sirve tener un sistema que dirija estas instituciones, además que establezca pautas de cómo abordar los casos de los jóvenes, si

tenemos en cuenta las condiciones en las que se encuentran estos jóvenes no son las adecuadas ¿cómo esperamos que se rehabiliten?; ¿De qué forma van a poder reformarse no solo socialmente, sino también a nivel personal si es que no existen los medios dentro de los centros para hacerlo? En este punto se debe tener en cuenta que la rehabilitación de los jóvenes depende, en gran parte, de un actor en especial: el trabajador social. Es el trabajador social es aquel que cumple la función de ser el guía y mentor de los jóvenes de los CJDR, ya que estos son el único tipo de interacción con algún adulto que los adolescentes tienen dentro, son ellos quienes les enseñan, corrigen, ayudan y escuchan una vez dentro. Los trabajadores sociales no son solo aquellos que ostentan este título, sino también aquellos que interaccionan constantemente con los jóvenes: podemos incluir a los guardias, los profesores, mentores, administrativos etc. que de alguna u otra forma entran en contacto con los jóvenes.

El trabajador social busca promover el desarrollo psicológico de los jóvenes y su sentido de responsabilidad para que de esta forma se le pueda brindar las herramientas necesarias para alcanzar distintas oportunidades a las que lo llevaron al centro en primer lugar. Pero como se mencionó en líneas anteriores, la situación de los centros no es la adecuada, por no decir contraproducente para los adolescentes, por ello frente a las situaciones que debe enfrentar no solo los jóvenes sino también los trabajadores, ¿cómo logran los segundos desempeñar su rol? Esa es la pregunta que debemos tener en cuenta, qué tipo de profesionales son los que atienden y cuidan a los jóvenes, qué estrategias o dinámicas deben crear para lograr sus objetivos de trabajadores sociales si se encuentran en un ambiente que claramente no es favorable para hacerlo.

No se puede señalar algún culpable sobre la situación delictiva juvenil del país, pero lo que sí podemos intentar comprender es cómo o de qué forma el personal de los centros se ve obligado a trabajar, considerando la situación en la que encuentran y los recursos limitados que están a su disposición. Toda la dinámica organizativa de los mismos centros conlleva al desarrollo de una cultura organizacional dentro de los mismos, la construcción de esta cultura no quiere decir que actúen bajo sus propias normas o reglas, sino que todos los trabajadores, en conjunto, adaptan su rol como trabajadores sociales y sus habilidades a los recursos e insumos que tienen a su disposición

Esta adaptación parte de cierto entendimiento cultural de normas y valores colectivos que de alguna forma se van desarrollando entre los mismos trabajadores, incluso esta nueva forma de organizarse no tiene que ser formal, sino es como una especie de dinámica informal o implícita dentro de los centros

El saber de qué forman se adaptan, buscan la solución de los problemas y se integran los mismos trabajadores sociales es parte de lo que se intentará conocer durante la investigación. Por ello, el intentar entender las funciones y atenciones que brindan los trabajadores de alguna u otra forma parten del hecho de conocer cómo estos trabajadores perciben su entorno y cómo actúan en él, en otras palabras, es conocer cómo construyen su *habitus*. Tal como afirma Bourdieu, el *habitus* entra en relación con un mundo social del cual es producto, este es un conjunto de esquemas prácticos de percepción, apreciación y evaluación a partir de los cuales se generan las acciones (Higuita & Sanabria, 2014, p. 60).

Por lo tanto, si se pretende entender cómo los las personas construyen su propia identidad como trabajadores sociales, se debe estudiar cuál es su percepción sobre su mismo entorno, de esta forma podemos conocer cómo a partir de la construcción de su propia identidad, crean estrategias para poder desarrollar su rol dentro de los CJDR. Ahora, es necesario que se tenga en cuenta que la identidad del trabajo social debe trascender las buenas intenciones que muchas veces afloran en los discursos de los agentes profesionales, para insertarse en la dinámica social como una práctica social específica que se encuentra condicionada por múltiples factores e intereses, a veces contradictorios (Peralta-Duque, 2017, p. 144). En otras palabras, por un lado tenemos la identidad del mismo individuo y por otro es la identidad que se contruye dentro de su ambito laboral, o mejor dicho su identidad como trabajador social. Tal como señala Peralta- Duque, los discursos que se construyen dentro de los CJDR van de la mano con un intento de insertarse en la dinámica social, además de desarrollarse en base a un intento de respuesta ante las adversidades del entorno y del sistema.

Tal como señala Chung, cuando se habla del trabajador social se espera alcanzar cuatro aspectos: conocimiento, habilidades, aprendizaje inductivo y conciencia cultural (2017, p. 6). Teniendo en cuenta estos puntos, un trabajador social podrá romper con las barreras culurales y desempeñar no solo su rol de

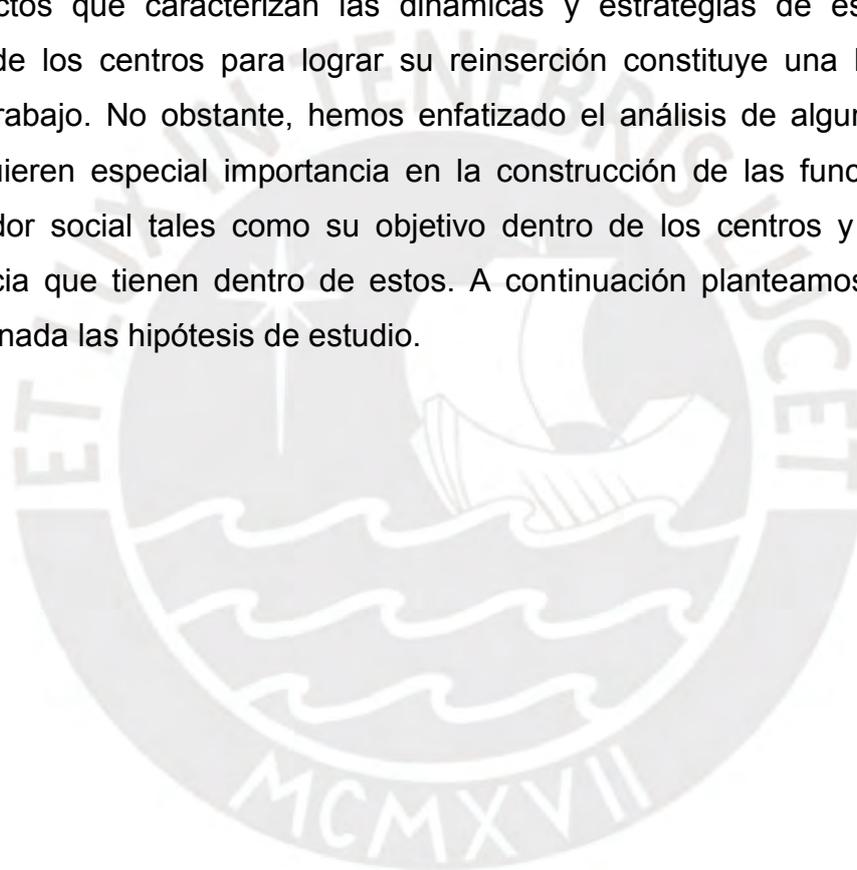
“mediador” entre los jóvenes y el exterior, sino que cumplir una función de mentores para ellos, que los ayuden a romper los estigmas y logren rehabilitarse por completo. Cuando se habla de la conciencia cultural (cultural awareness), Chung, explica que es una forma de proyectar sus valores culturales a sus condiciones culturales, es decir, es una forma de reflejar su profesionalismo sobre el contexto en el que se encuentran y con los que trabajan. Todo ello, sin traspasar sus barreras personales y disciplinarse ellos mismos en su entorno laboral.

Así mismo, se debe tener en cuenta que no solo se trata de entender el rol de los trabajadores que tienen contacto directo con los jóvenes, sino también de quienes están por encima de ellos supervisándolos y manteniendo la dinámica dentro de los centros en orden. En otras palabras es importante tanto para la organización de los CJDR como para los trabajadores sociales que hayan supervisiones de apoyo combinado con discusiones y talleres sobre ética y valores del trabajador social (Vito, 2018, p. 152). De esta forma, los trabajadores sociales se mantienen actualizados sobre técnicas o aproximaciones más efectivas para la reinserción de los jóvenes, y así mejorar en el desempeño de su rol como trabajadores sociales. Junto con el hecho de desarrollar una conciencia cultural, los mismos trabajadores deben considerar que su rol dentro de los centros cumple una función, además de estar sujetos a cierto poder organizacional por lo tanto ellos deben tener siempre en cuenta que todas las decisiones que se tomen deben estar sustentados por un principio centrado en los jóvenes (Leigh, 2016, p. 419).

Por último, uno de los aspectos que se debe tener en consideración cuando se desarrolla el tema de la construcción del rol, es su vínculo con las estructuras y experiencias. Tal como señala Portocarrero, hay contextos en los que los roles funcionan como verdaderos engranajes, es decir, donde el actor realiza las funciones como si estuviera programado para hacerlo. Sin embargo, hay otros en los que los actores hacen la experiencia de roles “impedidos”, los cuales se desarrollan en contextos en los que los cambios sociales se dan de manera acelerada o no contienen todos los elementos necesarios para que los actores puedan desempeñar el rol (2007, p. 44). Con ello se hace referencia al hecho de que los actores muchas veces no pueden desempeñar el rol que está pre-escrito institucionalmente, sino se ven de cierta forma “impedidos” de hacerlo. Es por ello

que estos “roles impedidos” permiten la constitución de otros como forma de estrategia para superar los obstáculos de su entorno; es así que esta suerte de estrategia y qué tan “versátiles” son, al buscar formas de superar las contingencias que se les presentan se verá influido por la experiencia que tiene no solo en el mismo contexto sino en diversos que de alguna forma contribuyan con su “formación” laboral.

Dado que este estudio nuestra intención de ofrecer una aproximación general a las diversas características o tipo de rol de trabajador social que se pueden construir dentro de los CJDR. La falta de un abordaje en profundidad de los aspectos que caracterizan las dinámicas y estrategias de estos con los jóvenes de los centros para lograr su reinserción constituye una limitación de nuestro trabajo. No obstante, hemos enfatizado el análisis de algunos atributos que adquieren especial importancia en la construcción de las funciones de un trabajador social tales como su objetivo dentro de los centros y en suma la importancia que tienen dentro de estos. A continuación planteamos de manera más ordenada las hipótesis de estudio.



## 4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

### **4.1 Hipótesis**

Dentro de los centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación, es factible encontrar cinco tipos de roles de trabajadores sociales como suerte de estrategia para poder desempeñar su rol con los jóvenes. Entre estos roles encontramos:

- El mentor el cual se caracteriza por ser un guía psicológico y social cuyo fin es lograr que el joven pueda rehabilitarse por completo y adecuarse a su entorno
- el mediador, el cual sirve de nexo entre los jóvenes y las barreras socioculturales que se pueden hallar en el centro y el exterior
- El educador, es aquel que busca el pleno desarrollo académico-formativo y sociocultural de adolescentes
- El parental que busca representar una imagen materna o paterna como forma de protección y ayuda de los jóvenes así como el desarrollo de un lazo emocional con estos.
- El celador, este rol destaca por ceñirse a ser la imagen de la autoridad y mantener el reglamento en orden dentro de los centros, el celador.

La manifestación y constitución de estos roles no se da por igual en todos los trabajadores o en todos los centros, ya que para que ello suceda se necesitan ciertas condiciones ligadas al tipo de población y la experiencia de los trabajadores dentro de los centros; en base a ello es que se pueden formular cuatro hipótesis:

En primer lugar, el contexto institucional señala que dentro de los centros los trabajadores deben cumplir el rol de mediadores, el cual sirve de nexo entre el entorno social de los jóvenes dentro del centro y las posibles experiencias fuera de este; educadores, hace referencia al desarrollo de los jóvenes desde un enfoque académico- formativo y sociocultural; y mentores, el cual se desempeña como una suerte de guía psicológico. Mediante estos roles se busca asegurar la completa rehabilitación y posteriormente reinserción a la sociedad de los mismos

jóvenes. Sin embargo, en la realidad se encuentra la existencia de una combinación de roles entre los que priman el mentor, el parental; y el celador, el cual se enfoca en mantener el reglamento conductual en estricto orden desde el desarrollo de una imagen autoritaria. Esta diferencia se debe, en parte a las distintas circunstancias en el que se encuentran los centros, además de la situación de los jóvenes al ingresar.

En segundo lugar, el primer factor que afecta la aparición de estos roles es el de la experiencia de los mismos trabajadores, la cual permite que algunos de estos roles tengan cierta continuidad en los centros, además de su efectividad en base a la perspectiva de cada trabajador. En otras palabras, uno de los factores que contribuyen a la constitución de los roles es el de la experiencia de los trabajadores. Ello puede manifestarse en experiencia previa en entornos similares o el tiempo que llevan en el tiempo, además de las situaciones que han experimentado dentro de los mismos. Por ello, es factible señalar que aquellos trabajadores que tengan una experiencia previa o que se encuentren trabajando por un largo periodo dentro del centros tienden a desempeñar un tipo de rol más definido a diferencia de aquellos trabajadores sociales con menor tiempo dentro de los centros, que optan por intentar repetidas veces varios tipos de roles para poder encontrar uno que se ajuste a sus motivaciones y objetivos, por lo tanto su rol estaría menos constituido.

En tercer lugar, es correcto afirmar que la manifestación de estos roles está, de alguna forma, condicionado por el tipo de población de los centros y el tipo de cultura organizacional de los mismos. Es decir, factores como la cantidad de adolescentes y el sexo de los mismos sumado a los niveles de precariedad, necesidades de los jóvenes y la cantidad de trabajadores que están a disposición en cada centro juegan un rol fundamental para la constitución de los roles. En el Centro Juvenil de Santa Margarita, se manifiesta más el rol del celador, debido a que los niveles de hacinamiento dentro este supera en más el doble de su capacidad, además de que los rangos de edad y tipo de delitos de los jóvenes son mucho más variados que en la de Santa Margarita. Mientras que en el segundo, debido a que si bien es el único centro juvenil de mujeres del país, por ende tiene una mayor variedad en cuanto a la demografía de las jóvenes, la cantidad de internos no supera el límite y el rango de edades es menos disperso lo cual

condiciona el ambiente a un rol más educativo y parental para poder ayudar a que las jóvenes se desarrollen.

Por último, las estrategias que utilizan los trabajadores sociales en cada centro se basan en los roles que se manifiestan en estos, además de cómo se del tipo de cultura organizacional que está presente en estos. En otras palabras, el desarrollo de las estrategias dependen de la construcción del rol que se dé en el centro, además este trabajo se podrá lograr en un ambiente colaborativo-participativo en el cual exista una estructura semi-horizontal, que permita la inclusión de propuestas innovadoras que contribuyan al desarrollo de los jóvenes en el cual se podrá ver la posible manifestación de combinaciones de roles que permitan lograr los objetivos de reinserción, además del desarrollo psicosocial de los adolescentes. Mientras que en el caso de la manifestación de una cultura y estructura jerárquica, la manifestación de tanto los roles como la construcción de estrategias estarán ligadas a mantener una sola imagen de trabajador social que pueda asegurar no solo la seguridad de los jóvenes sino de los mismos trabajadores del centro.

#### **4.2 Variables e indicadores**

La presente investigación así como el centro de sus hipótesis girarán en torno a cuatro variables, siendo tres de ellas las variables explicativas. En primer lugar, la variable a explicar, o dependiente, es la del “tipo de rol que construyen los trabajadores sociales en los Centros Juveniles de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima”, en esta se podrá observar los tipos de rol que se construyen en los centros en los que se basará el estudio, así como los factores que influyen en su construcción. Los indicadores de esta variable serían los cinco tipos de roles señalados anteriormente: el celador, educador, mentor, mediador y parental; además, las posibles combinaciones que pueden darse en los mismos centros.

En segundo lugar, para poder analizar los posibles cambios en la variable dependiente se han planteado tres variables explicativas:

- El tipo de centro, cuyo indicador determinará si los trabajadores laboran en Santa Margarita o “Maranguita”, junto con ello el tipo de población de su entorno, ya que un centro es solo para mujeres y el otro de hombres, respectivamente.

- El tiempo, cuyo indicador será el nivel de experiencia de los trabajadores, si es que esta han trabajado antes en otro centro o campo relacionado y si son trabajadores nuevos o antiguos del centro en el que laboran.
- La cultura organizacional de los mismos CJDR, cuyos indicadores estarán determinados por el tipo de estructura existente dentro del centro, el nivel de integración entre los trabajadores y la percepción respecto a su posición como trabajadores y las figuras de autoridad.



## 5. DISEÑO METODOLÓGICO

### **5.1 Delimitación de la población objetivo**

La población objetivo del presente trabajo son los trabajadores sociales de los CJDR de Lima, los cuales pueden ser parte del cuerpo educativo o psicológico del mismo. Es a estos mismos con los que se llevarán a cabo las encuestas con el fin de obtener su percepción respecto a su rol dentro del centro y cómo lo constituyen. Así mismo, otro tipo de población que será incluido, será la del personal administrativo, directores y jueces que de alguna forma se relacionan con los trabajadores y su dinámica de trabajo, con la finalidad de obtener información del contexto en el que se desenvuelven y la forma de organización de cada centro.

### **5.2 Estrategia para seleccionar sujetos de estudio**

La selección de los centros se llevó a cabo al considerar el hecho de que en la capital limeña existen dos centros juveniles de medio cerrado, es decir de internamiento de los jóvenes, los cuales se diferencian en el hecho de que uno alberga solo a jóvenes hombres y el otro es el único centro de todo el país que está dirigido a la rehabilitación de adolescentes mujeres. El primero sería el Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, mejor conocido como Maranguita, y el CJDR Santa Margarita. Ambos se encuentran ubicados en el distrito de San Miguel.

Como estrategia de selección de objetos de estudio, se realizó una matriz con las variables presentadas en la cual, como primer paso, se discriminaría la población de los CJDR en los tipos de centros a analizar (Santa Margarita y Maranguita); seguido de ello, se determinó dos grupos en cada uno de los centros los cuales se basan en el campo o función que desempeña el trabajador social. Es decir, según el SRSALP, dentro de los centros existen dos vertientes las sesiones educativas que se basan en la formación académica de los jóvenes y por otra parte, aquellos que desempeñan el rol psicopedagógico y que según el

contexto institucional se encargan de las “terapias” y rehabilitación de los jóvenes. Una vez determinado ello se discernirá en dos subgrupos, aquellos trabajadores que laboran en su respectivo centro desde hace dos años y aquellos que llevan más de ese tiempo en el plantel.

La presente tabla muestra la forma cómo se seleccionarán a los trabajadores sociales que serán entrevistados, es decir, en base a que según el contexto institucional deberían existir dos tipos de trabajadores sociales, antes mencionados. En base a ellos se elaboró un cuadro de doble entrada en el que se explica el número mínimo por cada trabajador social que se debería entrevistar para poder llevar a cabo esta investigación.

**Tabla 1**

Tipo de Centro	Tipo de rol	Experiencia	
		Nuevos	Antiguos
Santa Margarita	Educador	2	2
	Psicólogo	2	2
Maranguita	Educador	2	2
	Psicólogo	2	2

Elaboración propia (2018)

### 5.3 Herramientas para la recolección de la información

Para determinar el tipo de herramienta o estrategias a utilizar en la siguiente investigación es esencial señalar que esta será de índole cualitativa, cuyo objetivo será identificar, conocer y comprender los tipos de roles de los trabajadores sociales que se construyen en los Centros Juveniles de Diagnóstico y Rehabilitación. Por eso mismo, es que la herramienta a utilizar serán entrevistas semi- estructuradas y guías de observación para recabar información sobre el contexto en el que se desenvuelven los trabajadores así como dinámicas entre ellos mismos que podamos identificar.

Se realizarán dos tipos de guías de entrevista: una dirigida a los trabajadores sociales (ver Anexos), con el fin de recopilar información sobre los sujetos según la estrategia señalada en el punto anterior; y la guía para directivos, administrativos y jueces que se relacionen con el entorno del centro y sean “testigos” de las dinámicas y funcionamiento de los trabajadores sociales dentro del mismo. Como herramientas “secundarias” de recolección, tal como ya se mencionó, serían las guías de observación y una revisión de fuentes tales como informes, censos e información literaria relacionada con los CJDR de Lima.



## 6. CONCLUSIONES

Al inicio de esta investigación se realizó una recopilación de literatura relacionada con la temática de centros juveniles, trabajadores sociales (trabajadores de instituciones juveniles), jóvenes en conflicto con la ley etc. Debido a esto es que se pudo observar que si bien existe un amplio campo relacionado con criminología y jóvenes adolescentes, no hay mucho literatura enfocada netamente en los trabajadores. Es decir, si existen investigaciones enfocadas en las construcciones de identidades de los trabajadores, de los jóvenes, las dinámicas que realizan, pero estos estudios en su mayoría son en el extranjero y no se han aplicado en el Perú.

En el caso peruano se observó que hay un gran vacío de literatura referido a los estudios de los trabajadores de estos centros. Es por ello que se consideró de gran importancia conocer la otra parte de los centros juveniles, esto no quiere decir que los jóvenes no sean el objetivo de los centros, pero es necesario que se considere cómo los trabajadores juegan un rol importante en el proceso de rehabilitación y reinserción de estos. Considerando esto es que se dio inicio al desarrollo de esta investigación y debido a esto es que se encontraron los siguientes aspectos.

En los últimos meses, al mismo tiempo que se diseñaba el proyecto de investigación se inició una recopilación de datos respecto a los centros así como el acceso a los mismos. En primer lugar, se encontró que el sistema de la Gerencia General de Centros Juveniles, cuando se encontraba bajo el “cuidado” del Poder Judicial (PJ) tenía un sistema de acceso bastante burocrático, ya que se debe presentar una carta, el diseño de investigación, avances de entrevista para que pueda acceder al “proceso” de evaluación para ver si es que se podrá proceder con la investigación en el centro y si es que brindarán los permisos correspondientes.

En segundo lugar, la Gerencia General de Centros Juveniles se encuentra en un proceso de traspaso jurisdiccional del Poder Judicial al Ministerio de Justicia, lo cual dificulta el acceso a los centros, ya que ni los mismos trabajadores de la Gerencia General tienen conocimiento si es que el

procedimiento para acceder a los centros será el mismo o qué tipo de requisitos solicitarán, además de cómo se añadirá a la estructura organizacional del mismo ministerio. Ello de cierta forma contribuyó al hecho de que si bien dentro del PJ los pasos a seguir para el acceso eran bastante burocráticos, con el cambio de jurisdicción ni los mismos trabajadores saben cuál es su situación ni cuándo con exactitud se aclarará ello.

En tercer lugar, se llevó a cabo una entrevista a una jueza del 3er Juzgado de Familia, la cual se encarga de gestionar todos los casos de los jóvenes de los centros aquí en Lima. Durante la entrevista, la jueza señaló que estudio derecho especializado en los temas de familia, sobre todo en los jóvenes, ya que según ella, aquel que trabaja con los jóvenes de estos centros es porque cree, en un principio, en la capacidad de rehabilitación del adolescente así como su reinserción en la sociedad. Cuando se le preguntó sobre el contexto en el que se encontraban laborando los trabajadores sociales, señaló que tanto Maranguita como Santa Margarita, tienen niveles de hacinamiento, pero quien destaca entre los dos es el primero, ya que sus niveles de sobrepoblación supera en más de 4 veces el número de los adolescentes. En adición a ello se encuentra el hecho de que si bien hay un alto número de jóvenes, existe un déficit de trabajadores sociales, ya que si bien las poblaciones de los centros aumentan con ellas no lo hacen el número de trabajadores lo que significa una dificultad para poder desempeñar su rol en un contexto donde no pueden darle la atención necesaria que un jóvenes requiere.

Por otra parte, la abogada manifestó que la falta de capacitaciones y de inversión en los centros dificulta la labor de los trabajadores, además de que entre ellos existe una fuerte “complicidad”, dado que al haber una falta por parte de uno de ellos, el resto lo cubrirá incluso si ello implica algún abuso de autoridad por parte de los trabajadores hacia los jóvenes. Finalmente, resaltó la necesidad de inversión en un programa de prevención para los jóvenes que incluya, como ya se mencionó, capacitaciones y apoyo de más personal en los centros para poder desempeñar bien los roles correspondientes y cumplir los objetivos propuestos.

Por último, considerando lo mencionado es relevante resaltar las dificultades que puede tener la presente investigación, entre estos desafío principal es el acceso a los centros. La burocracia existente en el Estado junto con el hecho de

que los centros se encuentran en una transición resultan los dos principales factores que dificultan la recolección de datos y el análisis de los mismos.



## BIBLIOGRAFÍA

- Altschuler, D. M., & Brash, R. (2004). Adolescent and teenage offenders confront the challenges and opportunities of reentry. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 2(1), 72–87. <https://doi.org/10.1177/1541204003260048>
- Chung Yan, M. (2017). How cultural awareness works: An Empirical Examination of the Interaction between Social Workers and Their Clients. *Canadian Social Work Review*, 22(1), 5–29.
- El Comercio. (2014). La delincuencia juvenil aumenta en Lima. Retrieved April 29, 2018, from <https://elcomercio.pe/lima/delincuencia-juvenil-aumenta-lima-366966>
- Higueta, D., & Sanabria, F. (2014). Los habitus en la comprensión de la cultura organizacional: un estudio en Procesos y Diseños Energéticos S.A. *Revista Innovar Journal*, 24(54), 59–74.
- Jaramillo, E. (2015). “Niños, niñas y adolescentes en situación de actores sociales en la vida social de Lima Metropolitana.” Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Leigh, J. (2016). The story of the PPO queen: the development and acceptance of a spoiled identity in child protection social work. *Child and Family Social Work*, 21(4), 412–420. <https://doi.org/10.1111/cfs.12157>
- Peralta-Duque, B. (2017). ¿Podemos volver a creer en las utopías? Algunas reflexiones sobre la intervención e identidad del trabajador social. *Revista Eleuthera*, 17, 129–147. <https://doi.org/10.17151/eleu.2017.17.8>.
- Perú 21. (2018). Delincuencia juvenil en Perú: Hay más de 1,700 menores recluidos por robo, violación y homicidio. Retrieved April 21, 2018, from

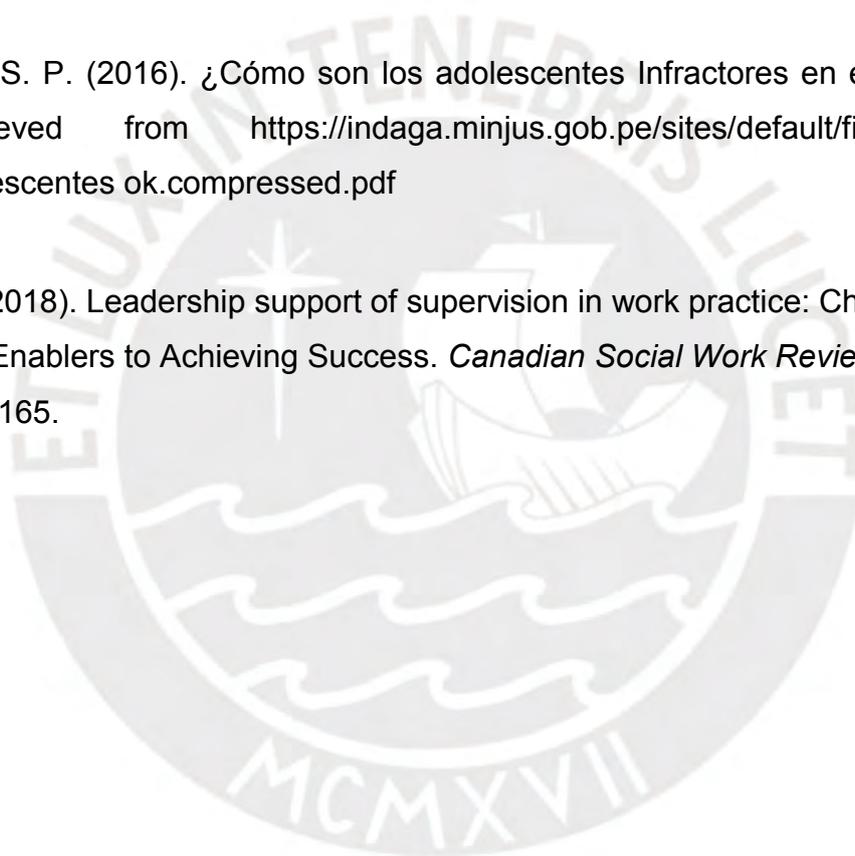
<https://peru21.pe/peru/delincuencia-juvenil-peru-hay-1-700-menores-recluidos-robo-violacion-homicidio-398023>

Poder Judicial. Sistema de reinserción social del adolescente en conflicto con la ley penal - SRSALP (2011).

Portocarrero, G. (2007). Lecciones de sociología del individuo. *Departamento de Ciencias Sociales - PUCP*, 156. Retrieved from [http://cisepa.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/07/lecciones\\_sociología\\_martuccelli.pdf](http://cisepa.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/07/lecciones_sociología_martuccelli.pdf)

Tello, M. S. P. (2016). ¿Cómo son los adolescentes Infractores en el Perú?, 32. Retrieved from <https://indaga.minjus.gob.pe/sites/default/files/boletin-ii-adolescentes-ok.compressed.pdf>

Vito, R. (2018). Leadership support of supervision in work practice: Challenges and Enablers to Achieving Success. *Canadian Social Work Review*, 32(1), 151–165.



## ANEXO

### **Guía de entrevistas a trabajadores sociales**

#### Preguntas entorno a su experiencia laboral

1. ¿Cuál fue su último nivel educativo?
2. ¿Qué carrera estudió? ¿Por qué eligió esa carrera?
3. ¿Realizó algún tipo de especialización? ¿Por qué?
4. ¿Antes de llegar al centro, trabajaste en otros lugares? ¿Cuáles?
5. ¿Por cuánto tiempo estuviste trabajando ahí? ¿Por qué decidiste irte?
6. ¿Cómo llegó al Centro Juvenil? ¿Hace cuánto tiempo trabaja aquí?

#### Preguntas entorno a las motivaciones

8. ¿Qué te motivó a ser trabajador social?
9. ¿Cuáles eran las expectativas que tenías de un trabajador social?
10. ¿Qué tareas creías que realizaban?
11. ¿Qué características crees que se les atribuye a los trabajadores sociales?
12. ¿Por qué decidiste quedarte aquí? ¿Qué te motivó?
13. ¿Te gusta trabajar en los CJDR? ¿Por qué?

#### Preguntas entorno a las funciones que desempeña

14. ¿Qué haces como trabajador social? ¿Cuál es tu área?
15. ¿Interactúas con los jóvenes? ¿Los jóvenes son agrupados en distintos "grupos"?
16. ¿Cuáles son? ¿Con cuáles interactúas más?
17. ¿Qué opinas de ellos? ¿Ellos que opinan de ti?
18. ¿Los jóvenes y los trabajadores sociales realizan actividades en conjunto? Si, No  
¿Por qué?
19. ¿Qué clase de actividades?

20. ¿Sientes que podrías realizar más?
21. ¿Qué problemas disciplinarios son más frecuentes? ¿Cómo lidian con ellos?
22. ¿Qué opinan ustedes (los trabajadores sociales de la situación de los jóvenes)?
23. ¿Qué tan seguido un joven logra rehabilitarse? ¿Tienen alguna forma de constatarlo?
24. ¿Qué necesitan hacer o tener para que eso ocurra? ¿Cómo crees que pueda ser más efectivo?
25. ¿Existen problemas entre los jóvenes relacionados con agresiones, racismo, discriminación o acoso?
26. ¿Qué tan frecuente son? ¿Cómo logran solucionarlo?
27. ¿Crees que puedes desempeñar tus funciones correctamente?
28. ¿Qué aspectos crees que deberían mejorar para que puedas cumplir tus objetivos?

#### Preguntas entorno a la cultura organizacional

29. ¿Cómo te llevas con los demás trabajadores?
29. ¿Se ven fuera del trabajo?
30. ¿Crees que tienen los mismos objetivos y visión que tú?
31. ¿Las funciones de cada uno está definida?
32. ¿Existe coordinación entre ustedes respecto a los objetivos del centro?
33. ¿Cómo toman las decisiones? ¿Lo consultan entre todos?
34. Si hay algún inconveniente con los jóvenes ¿cómo lo resuelven? ¿Qué es lo primero que hacen?
35. ¿Cómo resuelven los problemas dentro del centro? ¿Qué crees que lo facilitaría?
36. Si sucede que algún trabajador está abusando de su autoridad con los jóvenes ¿cómo lo abor das? ¿Y los demás?
37. ¿Sientes que el Estado los apoya? ¿Qué crees que podrían mejorar o implementar?