Empleabilidad de Personas con Antecedentes Penales en Puerto Rico: Perspectiva de los patronos

Kermeth J. Cuebas Crespo

Tesis sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras como uno de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial-Organizacional.

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Abril, 2022

Esta tesis es propiedad conjunta del autor y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá ser fotocopiada, resumida ni publicada en parte o en su totalidad, sin el consentimiento del autor y del Departamento de Psicología.

Tabla de Contenido

Lista de tablas viii

Certificación de aprobación ix

Resumen x

Resumen biográfico del autor xi

Dedicatoria xii

Agradecimientos xiii

Prefacio xiv

CAPÍTULO I: Introducción 1

Trasfondo 1

Propósito 4

Justificación 5

CAPÍTULO II: Revisión de literatura 8

Términos de búsqueda 8

Hallazgos en la literatura 8

Marco teórico 18

Definición de discrimen 19

Definición de empleabilidad 20

CAPÍTULO III: Método 21

Diseño de investigación 22

Participantes 22

Muestreo 23

Recopilación de datos 23

Análisis de datos 24

CAPÍTULO IV: Resultados 26

Proceso de Selección..... 26

Requisitos de Contratación 29

Contratación de Personas con Antecedentes Penales 30

Experiencias de las Contrataciones de Personas con Antecedentes Penales según los Patronos..... 33

Beneficios de las contrataciones 36

Perspectiva del Patrono ante la Contratación de Personas con Antecedentes Penales 37

Recomendaciones del Patrono para la Contratación de Personas con Antecedentes Penales..... 39

CAPÍTULO V: Discusión y conclusiones 42

Desviaciones principales de la literatura..... 49

Acuerdos principales con la literatura..... 51

Conclusiones 53

Limitaciones y sugerencias de estudios futuros 57

Aporte a la Psicología Industrial Organizacional 58

Comentarios de cierre 59

Referencias.....62

Apéndice A. Hoja de Consentimiento Informado.....69

Apéndice B. Carta de Invitación De Participación 74

Apéndice C. Carta de Agradecimiento De Participación.....77

Apéndice D. Preguntas de la entrevista 79

Lista de tablas

Proceso de Reclutamiento y Selección 28

Requisitos.....30

Contratación de Personas con Antecedentes Penales 32

Experiencias de las Contrataciones.....35

Beneficios de las Contrataciones 36

Perspectiva del Patrono.....38

Recomendaciones del Patrono 40

Certificación de aprobación

Certificamos que hemos leído esta investigación y que en nuestra opinión es adecuada en el alcance y calidad de su contenido para el grado de Maestría en Artes en Psicología Industrial-Organizacional del Programa Graduado de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Aprobada el 12 de abril de 2022 por el comité de tesis:

Sara Santiago Estrada, Ph.D.

Directora

Edna Benítez Laborde, Ph.D., JD

Segundo miembro

Resumen

El objetivo principal del estudio fue conocer la perspectiva de los patronos en Puerto Rico sobre la empleabilidad de las personas con antecedentes penales. Se realizaron entrevistas semiestructuradas sobre el proceso de reclutamiento que utilizan las organizaciones para contratar empleados. Participaron tres organizaciones de diferentes industrias y tamaños, desde multinacionales hasta empresas familiares. Se encontró que los patronos alegan que no descalifican automáticamente a solicitantes que poseen antecedentes penales, pero que es prioridad poder asegurar un ambiente de trabajo seguro con los demás empleados. Sin embargo, las personas con antecedentes penales por crímenes violentos se enfrentan a un panorama complicado pues los patronos en Puerto Rico se resisten más a su contratación pues entienden que amenazarían la seguridad del resto de sus empleados.

El estudio evidencia la necesidad de intervención por parte del campo de la Psicología Industrial y Organizacional en Puerto Rico y de la creación de política pública.

Palabras clave: antecedentes penales, contratación, discrimen, empleados, Puerto Rico

Resumen biográfico del autor

Rodeado de hermanos y de una familia unida, Kermeth Jomar Cuebas Crespo fue desarrollándose en un ambiente mayormente positivo. Nació el lunes, 9 de septiembre de 1991, en Mayagüez, Puerto Rico; el menor de tres hijos que procrearon sus padres Bartolo Cuebas Villalobos y Haydeé Crespo Miranda. Cursó sus años de nivel elemental e intermedio en el Colegio Católico De La Salle en Añasco para luego estudiar en la Escuela Superior Luis Muñoz Marín del mismo pueblo. Luego de esto, fue aceptado al programa de Ingeniería Mecánica de la Universidad de Puerto Rico (UPR), Recinto de Mayagüez el cual cursó por tres años antes de trasladarse al programa de psicología del mismo recinto. Culminó su bachillerato en psicología tres años después con altos honores y luego ingresó al Recinto de Río Piedras (UPR) por el programa de Estudios Graduados en Psicología Industrial Organizacional. Además, obtuvo una certificación en el Desarrollo de Pequeños Negocios y aspira a conseguir otra en la Inspección de Bienes Inmuebles del Stratford Career Institute en Estados Unidos.

Ya para cuando comenzaba la universidad, Kermeth entendió finalmente que su valor estribaba en la afinidad que sentía por dos intereses bien específicos: 1. el deporte de la aceleración y la velocidad, y 2. el entendimiento de la conducta de las personas. En la actualidad, utiliza el conocimiento obtenido hasta ahora para armonizar ambos intereses en una misma vida. Con un gran sentido de ecuanimidad y justicia social, Kermeth se interesó en dar voz y oportunidad de ser notadas a personas con las que se identifica; los marginados por la sociedad, y su trabajo de tesis intenta evidenciarlo.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia inmediata: a mis padres, Haydeé Crespo Miranda y Bartolo Cuebas Villalobos; a mis hermanos, Kenneth O. Cuebas Crespo y Keveen J. Cuebas Crespo, y a Michael Meléndez González, mi pareja de vida.

Agradecimientos

Aprovecho estas líneas para agradecerle la infinita paciencia de mi directora de tesis, la Dra. Sara Santiago Estrada, para con mi trabajo. Reconozco que no ha sido tarea fácil mantener el trabajo en movimiento, pero ella siempre estuvo disponible. Este trabajo existe en gran medida gracias a la Dra. Santiago Estrada y a la Dra. Benítez Laborde.

Agradezco también a todos los que de una manera u otra formaron parte del equipo que trabajaron en estabilizar y mantener mi funcionamiento a pesar de todos los retos sobrepasados. Agradezco a la doctora Edna Benítez Laborde, por haber aceptado pertenecer al comité evaluador y por también mostrar infinita paciencia. Agradezco a los doctores Vanessa Berríos y Darián Rivera por siempre creer en mí cuando yo no lo hacía.

A este grupo de profesionales, les agradezco con el corazón y la vida.

Prefacio

Esta tesis tiene la intención principal de aportar al conocimiento general en el campo de la Psicología Industrial Organizacional en Puerto Rico. Se adentra al mundo laboral al que se enfrenta y está sujeta toda aquella persona que posee antecedentes penales en la Isla y busca un trabajo. La tesis recoge las perspectivas patronales de organizaciones en Puerto Rico sobre el reclutamiento de candidatos solicitantes que tienen antecedentes penales. Se exploran elementos de disponibilidad patronal y las condiciones de trabajo para aquellos que fueron contratados, se consideran los retos y las ventajas de su contratación, y más importante, se exploran alternativas para atender este tema a nivel social, organizacional y de políticas públicas en Puerto Rico.

La ley debe servir a todos, tanto a los que protege como a los que castiga.

- Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, 1789

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Trasfondo

Año 2020, uno que recordará la humanidad por el resto de su historia. Un año marcado por muchísimos cambios enforzados por la misma humanidad y por la naturaleza que nos rodea. Un año lleno de reflexión, de llamados a pensar y actuar diferente a como lo hemos estado haciendo por siglos. Un año que ha expuesto la importancia de velar por el bienestar colectivo, la necesidad de hacer sacrificios por el bien común por encima del bien individual. Un año que ha puesto a prueba la humanidad del ser humano. Un año que ha demostrado que para que el individuo tenga calidad de vida y bienestar también es indispensable que el prójimo y la sociedad a la que pertenece la tenga; una interdependencia innegable y crítica.

Este año puso el mundo de cabeza casi literalmente; forzó cambios de costumbres y visiones de mundo. El tema de la salud y del trabajo cobra mucha más importancia cuando se les menciona en la misma oración. El mundo laboral como lo conocíamos está siendo escrutado más en detalle y aquellos que

aspiramos a estudiarlo esperamos que los cambios resulten en un mejoramiento del bien común. Por ejemplo, muchos ahora han tenido la oportunidad de continuar en su trabajo desde la comodidad de su hogar. Un privilegio muy valioso, pero el que muchos otros ni siquiera pueden comenzar a imaginar. El mundo laboral actual ha tenido que cambiar grandemente y es imperativo que esos cambios incluyan los propios para asegurar el bienestar de los trabajadores que lo componen. Los derechos laborales han sido revisados recientemente con política pública buscando tener algún efecto en el crecimiento económico que interesan tantos países, incluyendo Estados Unidos y Puerto Rico. Se han revisado salarios, beneficios y condiciones de trabajo, en un intento de atemperar el ambiente laboral a la realidad y necesidades actuales.

Sin embargo, en esos cambios y luchas se ha ignorado completamente a un grupo de personas grandísimo que pareciera estar condenado de por vida a mendigar oportunidades de empleo y a aceptar sobrantes. Se podría pensar que el grupo al que remito serían minorías étnicas y raciales, personas del género femenino o personas con diversas orientaciones sexuales. No obstante, ese no es el caso pues la población que también clama por nuestra atención y esfuerzo colectivo como profesionales es la compuesta por personas que poseen antecedentes penales. Y a pesar de hacer esfuerzos para obtener el número de personas que componen esta población en Puerto Rico, no se logró ni siquiera un estimado por las agencias correspondientes.…

Por otro lado, y dado que una organización en el plano socioeconómico necesita tanto a su recurso humano como este recurso a su organización, la responsabilidad social nos

asigna el deber de facilitar la optimización de la relación entre estos dos universos interdependientes. Previamente se ha impulsado la protección de grupos minoritarios y marginados en el trabajo como lo son las personas de color, las mujeres, los hispanos y las personas con orientación sexual no-heterosexual, entre otros. Y a pesar de que estos grupos deberían estar sujetos a mayores protecciones y verdadera equidad, son los seres humanos con antecedentes penales los que han sido excluidos de gran parte de los intereses humanitarios para protección y mejoramiento de su calidad de vida muy a pesar incluso de llegar a ser catalogados como una población vulnerable cuando están encarcelados. Con la excepción del decreto realizado en 2016 "*Promoting Rehabilitation and Reintegration of Formerly Incarcerated Individuals* (81 FR 26993)" por el entonces presidente Barack Obama donde prohibió la práctica de preguntar en las solicitudes de empleo si se había sido convicto por algún delito, pocos han sido los esfuerzos para hacer justicia a estas personas a nivel de política pública que impacte el mundo laborar de manera generalizada y fiscalizable. En Puerto Rico, el único intento por hacer algo al respecto no fue considerado por el gobierno. En abril del 2017, se presentó un proyecto de ley por el Senador José Antonio Vargas Vidot, conocido como el Proyecto del Senado #372, para crear una "Ley contra el discrimen por condición social de ex convicto [sic]". Esta legislación pretendía enmendar la Ley 100 del 1959 de Puerto Rico para incluir la condición social de "ex convicto" entre los grupos sociales protegidos, con la intención de prohibir la negación de un empleo solo por contar con antecedentes penales. Esta pieza legislativa no fue aceptada. Sorprendentemente, en el mismo 2017, el entonces Gobernador de Puerto Rico, Ricardo Roselló Nevares, firmó la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico" (Ley Núm. 8-2017) que en cambio prohíbe explícitamente la contratación de

personas con antecedentes de un delito grave en el gobierno de Puerto Rico. No obstante, en enero del 2022 el Senado de Puerto Rico aprobó una medida para establecer la "Ley para Prohibir el Discrimen Laboral por razones de tener antecedentes penales". Este proyecto de ley (Sustitutivo del Senado a los P. del S. 144 y P. del S. 147) prohibiría que un patrono rechace a un candidato a empleo por tener antecedentes penales y le requeriría tomar en cuenta la naturaleza y el contexto del delito reportado para poder tomar la decisión sobre su contratación.

Propósito

Quedan esfuerzos y cambios por promover y es lo que se intenta hacer por medio de esta investigación. En este trabajo se busca contestar cuáles son las diferentes perspectivas patronales en Puerto Rico sobre el reclutamiento de personas con antecedentes penales. Se exploran esas perspectivas de los patronos al momento de tomar alguna decisión sobre la oportunidad laboral de una persona con antecedentes penales al momento de buscar, retener y desarrollarse en el empleo. El enfoque es específicamente en el grupo de personas que están desempleadas pero que están o han estado buscando trabajo activamente luego de haber cumplido su tiempo de reclusión y que consecuentemente tienen un expediente de antecedentes penales. Este grupo de personas necesita nuestra atención dentro del campo de la Psicología Industrial Organizacional, pues está siendo discriminado en el mundo del trabajo, el sistema falla en promover su calidad de vida y la sociedad parece indiferente ante su realidad y el mal colateral que provoca lo que viven. Al final de todo, estas personas podrían llegar a ser un recurso de valor para una organización y para la sociedad en general.

Justificación

No es novel la afirmación de que la falta de empleo se relaciona con la (re)incidencia criminal en nuestra sociedad. Para el 2012, un 53 % de las personas con antecedentes penales en Puerto Rico reincidió en la comisión de un delito y el 61 % estaba desempleado al momento de su intervención, según el informe del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. Por su parte, el *Bureau of Justice Statistics* (2018) reportó que un estudio longitudinal de nueve (9) años en Estados Unidos encontró que el 44 % de los exprisioneros liberados para el 2005 reincidieron en alguna actividad ilícita el mismo año de su salida. Preocupantemente, la falta de empleo en el proceso de reinserción social de un de una persona que ha cumplido sentencia --o ha sido liberada para cumplir fuera de la institución penal-- se ha encontrado que no solo aumenta la propensión criminal, como han encontrado diversos investigadores (Fahey, Roberts y Engel, 2006) (Siwach, 2018), sino que es el primer factor determinante de reincidencia como han documentado (Lockwood, Nally y Ho; 2016).

Según estiman Schmitt y Warner (2010), del Centro para Investigación Económica y Política, utilizando información del *Bureau of Justice Statistics*, hay entre 12 y 14 millones de antecedentes penales en edad productiva de trabajo. Los investigadores proveen números más específicos para ayudar a poner en perspectiva el tamaño de este grupo de personas: para el 2008, cerca de uno (1) en 33 adultos en edad productiva era exprisionero, y cerca de uno (1) en 15 era *ex felon* o persona que fue convicta por una felonía (Schmitt y Warner, 2010). En

otras palabras, las personas en Estados Unidos caracterizadas por su condición social de exconvictos alcanzan alrededor de cuatro (4) veces la población total de Puerto Rico.

Lo preocupante de todo esto es que luce como si las personas con antecedentes penales no están empleándose luego de cumplir con su condena de reclusión. A pesar de que este trabajo no explorará las razones del desempleo en esta población, sí se enfocará en explorar las perspectivas de los patronos al momento de tomar alguna decisión sobre la oportunidad laboral de una persona con antecedentes penales al momento de buscar, retener y desarrollarse en el empleo.

Inicialmente, los datos encontrados entre lo que se ha podido estudiar sugieren que la travesía de las personas con antecedentes penales en el mundo laboral es diferente a la de muchas otras. Se ha reportado que un 60 % de las personas liberadas de la prisión en Estados Unidos no les fue posible encontrar un empleo durante el primer año de su liberación (Petersilia, 2000), aunque evidentemente esto fue para principios del milenio. En la actualidad, esa cifra ronda el 75 % (*Trone Private Sector and Education Advisory Council*, 2017).

Mirando estos datos más detalladamente, se encontró que en uno de los pocos estudios llevados a cabo en el tema (Holzer, Raphael y Stoll; 2003), que detallo más adelante, reportó que sobre un 60 % de los patronos no estaban dispuestos a contratar a una persona con antecedentes penales, en comparación con sólo un 10 % que le negaría el empleo a alguien que recibiera asistencia

gubernamental, esto en Estados Unidos. La razón de “6 de cada 10” (60%) fue replicada en otro estudio que llevó a cabo la organización RAND en el 2018. Por su parte, 9 de cada 10 empleadores rechazarían darle empleo a una persona que haya cometido algún delito considerado como violento (Harwin, 2012); interesantemente cerca del 75 % de esta población (en EE.UU.) permanece sin poder conseguir un empleo (Trone Private Sector and Education Advisory Council, 2017). También en Harwin (2012), se estima que el contar con antecedentes penales tiene un efecto reductor en el salario de entre un 10 a 30 %. En Puerto Rico, esto no se ha documentado públicamente hasta el momento. Esos datos por sí solos justifican la necesidad de explorar las perspectivas del patrono en Puerto Rico sobre la empleabilidad de una persona con antecedentes penales. Es por todo esto que mi interés es auscultar las razones patronales para justificar casos donde se ha dado esta práctica discriminatoria al momento del proceso de reclutamiento y selección contra personas con antecedentes penales. También pretendo describir el mundo laboral al que se enfrentan las personas con antecedentes penales, conocer los beneficios de incluir a esta población en la fuerza laboral del país, explorar alternativas para trabajar esta situación a nivel organizacional; a largo plazo impactar la política pública de Puerto Rico para facilitar el proceso de reinserción laboral y rehumanización de la población de personas con antecedentes penales.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

Términos de búsqueda

Los artículos, estudios, proyectos de ley y reportes revisados aquí cumplieron con los parámetros mínimos de selección que establecí. Estos requerimientos fueron (a) que incluyera explícitamente alguna versión de la expresión “antecedentes penales”, “récord criminal”, “exoffenders”, en español o en inglés; (b) relacionado con la expresión de “workplace”, “fuerza laboral”, “empleo”, “desempleo”, “trabajo”, “discrimen”, en español o inglés. Al inicio, comencé con el requisito de publicaciones recientes y sobre Puerto Rico, mas dada la poca literatura en Puerto Rico con esas especificaciones, flexibilicé los parámetros, eliminé la limitación de fecha y expandí a Estados Unidos. Verifiqué trabajos con temática filosófica sobre las prisiones y literatura teórica sobre el fenómeno de discrimen. Se veló extensamente por que la literatura revisada proviniera de fuentes confiables, académicas y gubernamentales. Luego de la revisión, los datos siguientes arrojan algo de luz ante el mundo laboral al que se enfrentan las personas con antecedentes penales.

Hallazgos en la literatura

Comencé encontrando que en el último informe anual que publica el grupo de investigadores que componen Prison Policy Initiative (2017), se reporta que en Estados Unidos hay al menos 70 millones de ciudadanos americanos con

antecedentes penales, 600,000 que son liberados cada año, 11 millones que circulan a través de cárceles locales y casi 4 millones de personas en probatoria; esto sin contar a los 2.3 millones que actualmente están encarcelados según publica DiGregorio (2017) del Penn Wharton Public Policy Initiative. Por su parte, en un estudio longitudinal de nueve (9) años por el Bureau of Justice Statistics (2018) se reportó que el 44 % de los exprisioneros liberados para el 2005 reincidieron en alguna actividad criminal el mismo año. En Puerto Rico, se reportaron en promedio unos 7,400 confinados varones y 263 féminas para el año fiscal 2018-2019 en centros estatales, según el informe más reciente del Departamento de Corrección y Rehabilitación del país (2019). Para el 2012, lo más reciente de lo que se tiene reporte público, la reincidencia en Puerto Rico era del 53 % y el 61 % estaba desempleado al momento de su arresto, según el informe del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Lo conflictivo de esto es que, al momento de su salida de la institución carcelaria, estas personas sufren la injusticia que crea ver el mundo a través del paradigma simplista que ha influenciado la manera en que las leyes y reglamentos se han instalado en nuestra sociedad; consecuentemente privándoles de oportunidades de empleo en el futuro. La falta de empleo en su proceso de reinserción social se ha encontrado que no solo aumenta la propensión criminal (Fahey, Roberts & Engel, 2006) (Siwach, 2018) sino que es el primer factor determinante de reincidencia (Lockwood, Nally y Ho; 2016). Según estiman Schmitt y Warner (2010), del Centro para Investigación Económica y Política,

utilizando información del Bureau of Justice Statistics, hay entre 12 y 14 millones de exofensores en edad productiva de trabajo. Los investigadores proveen números más específicos para ayudar a poner en perspectiva el tamaño de este grupo de personas: para el 2008, cerca de uno (1) en 33 adultos en edad productiva era exprisionero, y cerca de uno (1) en 15 era una persona que fue convicta por una felonía (Schmitt y Warner, 2010). En otras palabras, las personas en Estados Unidos caracterizadas por su condición social de exconvictos alcanzan alrededor de cuatro (4) veces la población total de Puerto Rico. Si adoptamos el pensamiento de que "con solo una persona en aprietos basta para tomar acción", es alarmante el que 14 millones de personas –en EE.UU. solamente– estén siendo ignoradas ante los retos que muchas enfrentarían cuando traten de reintegrarse a la sociedad.

Ahora, ¿cómo se afecta una persona con antecedentes penales en una sociedad que vive en el paradigma simple? La simplicidad propone una lógica reduccionista y simplificada ante las cosas, y por demás estática. Se ha logrado documentar, a pesar de la aparente indiferencia de muchos ante esta población, los efectos que tiene una convicción por una ofensa y el encarcelamiento en todas las áreas de su vida, en especial en la empleabilidad de las personas que pertenecen a esta población. Hablamos de que estas personas con antecedentes penales pueden ver afectada su educación formal, experiencia laboral, relaciones interpersonales, relaciones sociales, además de que pueden ser estigmatizados de tal manera que un empleador esté menos dispuesto a contratarlos. Podrían incluso enfrentar

restricciones de vivienda, restricciones a programas de asistencias gubernamentales y más restricciones como, por ejemplo, el recibir préstamos estudiantiles. Schmitt y Warner (2010) también aseguran que, en muchos estados de Estados Unidos, una convicción por un delito grave también impone restricciones legales significativas para futuros empleos, incluyendo limitaciones en el empleo gubernamental y licenciaturas profesionales. Por razones como estas, se ha reportado que un 60 % de las personas liberadas de la prisión en Estados Unidos no les fue posible encontrar un empleo durante el primer año de su liberación (Petersilia, 2000), aunque evidentemente esto fue para principios del milenio. En la actualidad, esa cifra ronda el 75 % (Trone Private Sector and Education Advisory Council, 2017). Estados como Alabama, Delaware, Iowa, Mississippi, Rhode Island y Carolina del Sur privan de toda opción de empleo en la esfera gubernamental o pública a personas convictas por felonías (Archer y Williams, 2006). Según Johnson (2013), las conductas asociadas a este tipo de discriminación incluyen, pero no se limitan a, la privación de oportunidades de empleo, despidos por condición social y otorgación de bajos salarios por igual trabajo. Y como si este dato no fuera suficientemente preocupante, recalco los hallazgos de Holzer, y colegas (2003), que reportan que más del 90 % de los empleadores o patronos encuestados afirmaron estar dispuestos a llenar la vacante más reciente de un puesto con personas que reciben asistencias gubernamentales, mientras que solo un 40 % están dispuestos a hacer lo mismo con una persona con antecedentes penales. Por su parte, se reportó además que tener antecedentes

penales puede llegar a reducir hasta un 50 % las posibilidades de recibir una segunda llamada luego de una entrevista u oferta de empleo para estas personas (Pager, 2003). Recalco, nueve de cada 10 empleadores rechazan a los solicitantes que reportan una incidencia de haber cometido un crimen violento, como reportó Harwin en uno de sus estudios (2012). Pareciera ser que hay empleadores que desconocen o cuestionan los beneficios de escoger a una persona que sí ha tenido alguna situación legal "criminal" por encima de una persona sin ningún incidente de este tipo. Quizás están convencidos de que la presencia de antecedentes penales pudiera significar la ausencia de destrezas y valores confiables, como nos revela Holzer (2007). Sin embargo, se han logrado detallar beneficios para la organización nombrados por patronos que en efecto han contratado a personas con antecedentes penales. El estudio de Fahey y colegas (2006) reportó que para las compañías que llegan a contratar a estas personas, sus patronos describieron beneficios como el entusiasmo, el deseo de superación y éxito, y apreciación y lealtad por haberles dado la oportunidad de empleo. Algunos patronos, sin embargo, notaron algunos retos al momento de contratar a personas con antecedentes penales, como limitaciones de tiempo y horarios –pues algunos exconfinados están activos en programas de supervisión y restricciones–, asistencia irregular, abuso de sustancias y robo en algunos casos. Por esta razón, y reconociendo que un diario no es tan confiable como un estudio académico, incluyo en la discusión un artículo del conocido centro de noticias Huffington Post (HP). Este periódico publicó en el 2016 un artículo que se alinea con los

hallazgos de fuentes académicas revisadas aquí en donde delimita cinco razones por las que un patrono debería emplear a un exconvicto: (1) beneficios contributivos a las compañías empleadoras de exconvictos, como el Federal Work Opportunity Tax Credit; (2) la confiabilidad del empleado, (3) oportunidad de contratación, (4) el impacto económico, e (5) interrupción del mercado del crimen.

En cuanto a los créditos contributivos, según el diario, los exofensores no están ajenos al trabajo duro –muchos trabajan en las prisiones a las que han sido designados, aunque sea por sueldos que algunos consideran prácticas de esclavitud moderna–, y muchos están agradecidos por la oportunidad de empleo que han conseguido en la libre comunidad y sienten que deben probar su valor a la sociedad. No obstante, por diversas razones, el robo dentro de una organización es muy posible que se lleve a cabo por el exofensor. Es por esto que el gobierno federal de Estados Unidos ofrece a toda compañía que contrate a un exofensor un crédito contributivo para incentivar contrataciones y cubrir costos incurridos por ello. Por esta línea, es importante aclarar que según un estudio realizado por la Universidad de Maryland encontró que luego de siete a 10 años luego de su liberación, un exofensor no representan un mayor riesgo de actividad criminal que una persona sin récord criminal (Blumstein y Nakamura, 2009).

Sobre la confiabilidad del exofensor, el diario argumenta que no hay nada más dañino para un negocio que un alto grado de pérdidas de personal o *turnover*. Como se sabe que los exofensores sufren de una limitación de empleo seria, las

probabilidades de que uno que ya haya conseguido un empleo lo abandone o renuncie fácilmente se ven grandemente reducidas. El *turnover* con esta población es notablemente menor en comparación con empleados típicos. Los exofensores son tan confiables como los no exofensores, según Huffington Post y *Partnership for Safety and Justice* (2016). Por otro lado, HP sostiene que el gran número de personas que componen esta población de "exofensores" hace que haya una gran disponibilidad de potenciales empleados, además de que muchos de ellos tienen que cumplir con condiciones especiales de liberación, como lo es el tener un empleo.

En cuanto al impacto económico, HP coloca parte de la responsabilidad de reducir el riesgo de reincidencia del exofensor en los patronos. Esto está basado en los datos verificados en diferentes estudios de que un exofensor sin empleo tiene más posibilidad de reincidir criminalmente cuando se compara con un exofensor empleado. Y sobre la interrupción de mercado criminal, se publicó que con el número de retornos a prisión tan alto este mundo de reincidencia parece ser uno del que pocos se pueden zafar.

Como explica Pelshaw (2014), emplear a un exofensor puede interrumpir este círculo criminal, pues le ofrecería al empleado oportunidades de superación y de estabilidad personal y familiar. Pero, con la evidente falta de protección a esta población, y la aparente indiferencia y apatía por parte del Sistema, los cambios en favor de los exofensores deberían impulsarse tanto a nivel legal y jurídico, como a nivel interno en las organizaciones y compañías por medio de un

desarrollo que lo permita. No obstante, para lograr la inserción adecuada de esta población en el empleo se necesita un cambio en los modelos mentales de tanto los patronos de una organización como de los demás empleados. Hay un gran estigma contra esta población. Ya se ha informado de la casi nula disponibilidad de patronos para emplear a exofensores por razones que van desde el miedo general por emplear a un exconvicto, el miedo de que este represente un riesgo de seguridad para la organización y coempleados y el miedo de incurrir en pérdidas de recursos por motivo de robos; todo esto a pesar de que no hay estudios que indiquen que una persona con récord criminal, en sí y por sí, tendrá un bajo desempeño en el trabajo (Hickox y Roehling, 2013) (Pettinato, 2014).

Parecería, no obstante, que estos patronos son ignorantes a los beneficios de contratar personas con antecedentes penales, o que toman sus decisiones basadas sola o principalmente en juicios valorativos personales y no en procesos de reclutamiento y selección pensados y diseñados. En un reporte realizado en el 2017 a la Unión Americana de Libertades Civiles (ACLU, por sus siglas en inglés) por parte del Trone Private Sector and Education Advisory Council, se resaltan varios beneficios reales para las organizaciones que deciden contratar a personas con antecedentes penales. Entre los beneficios organizacionales reportados por los estudios recopilados en el informe están mayores índices de retención, menos *turnover*, y mayor lealtad de los empleados. Muchas organizaciones pierden cantidades significativas de capital y recursos intentando subsanar problemas como los antes mencionados. Así que dadas las

repercusiones económicas que representan fenómenos como la fuga de recursos humanos y los gastos asociados al reclutamiento de personal, y consecuentemente a entrenamientos, el contar con empleados leales, trabajadores y comprometidos representa una gran ventaja.

No obstante, muchos son los patronos que se oponen a contratar a esta población basándose en varios factores entre los que podemos resaltar la manera simplista de ver el mundo que nos rodea. De todas las restricciones con las que vive una persona con antecedentes penales, la gran limitación de empleo es claramente de mi interés. Así que, ¿qué se ha documentado que piensan los patronos sobre la empleabilidad de esta cohorte? Se desprende de Holzer y colegas (2003) primero que hay regulaciones y leyes estatales y federales en Estados Unidos que prohíben la contratación de exconvictos por felonías. Segundo, que patronos en Estados Unidos tienen dificultad confiando en la honestidad de las personas con antecedentes penales al manejar dinero, objetos de valor, e incluso el servicio al cliente, pues consideran que su récord penal da cuenta de qué esperar. También hay patronos que consideran la contratación de estas personas como riesgosa pues pueden ser responsabilizados legalmente por alguna acción ilegal que cometa la persona con antecedentes penales, al estar exponiendo al resto de sus empleados o clientes/público a condiciones potencialmente peligrosas. Estos mismos factores se han vuelto a encontrar en estudios posteriores como el de Harwin en 2012. Para recoger los datos, los investigadores utilizaron entrevistas a patronos.

Por su parte, Fahey y colegas (2006), encontraron en su estudio de 28 patronos que a pesar de que estos veían como importante la posesión de habilidades técnicas, consideraron que las habilidades no-técnicas eran más importantes. Expresaron disponibilidad para adiestrar y desarrollar habilidades técnicas a personas que ya contaran con buenas habilidades interpersonales y de comunicación, disposición a aprender, prestar atención a detalles y puntualidad. La habilidad de llevarse bien con otros empleados fue la preferencia de los patronos.

Por otro lado, la corporación Research and Development (RAND, por sus siglas en inglés) llevó a cabo un experimento que publicó en el 2018 sobre las preferencias de los patronos sobre distintas políticas para incentivarlos a contratar a personas con antecedentes penales de felonías. Sin embargo, de este experimento se desprendió además una valoración subjetiva por parte de los patronos sobre la importancia de ciertos factores a tomar en cuenta antes de la consideración para el empleo. El factor más importante según los participantes fue el tiempo desde la última convicción, seguido del tipo de interacción que tendría el empleado con otros empleados y clientes, las responsabilidades legales que podría representar el empleado para el patrono, y por último, la responsabilidad y habilidades del empleado para con el puesto que solicita. Estudios sobre la posición de los patronos en Puerto Rico no fueron encontrados al momento de la búsqueda hecha.

Marco teórico

Una manera de explicar esta dinámica de discrimen y de segregación indirecta es tomando la Teoría de Identidad Social (SIT, por sus siglas en inglés) de Tajfel y Turner (1979) y la Teoría del Conflicto Realista por Sherif y Sherif (1979). La Teoría de Identidad Social establece que los miembros de un grupo están motivados a proteger su autoestima y alcanzar una identidad social positiva y distinta. Desarrollada a partir de la Teoría de Identidad Social, Sherif y Sherif (1979) nos presentan la Teoría del Conflicto Realista (RCT, por sus siglas en inglés), que supone que el comportamiento intergrupal es el resultado de las relaciones funcionales entre los grupos; que las relaciones funcionales se ven afectadas por las metas e intereses recíprocos de los grupos; y que el conflicto intergrupal se produce por la existencia de metas incompatibles y genera hostilidad y discriminación intergrupal. De esta manera, este impulso de alcanzar una "identidad positiva" por pertenecer a un grupo puede resultar en acciones discriminatorias hacia otro (Ramiah, 2010, pp. 86-87), pues al competir por recursos escasos las características "negativas" en un grupo tomarán notoriedad y pueden ser utilizadas en su contra para minimizar a ese grupo y enaltecer de alguna manera al otro grupo. Estas acciones discriminatorias pueden estar expresadas por ya sea daño directo al grupo externo, o más común y espontáneo, dando un trato preferencial al grupo de pertenencia, según Ramiah (2010). Según la RCT (Sherif y Sherif, 1979), los intereses de grupos opuestos en obtener recursos escasos compiten entre sí y crean conflictos entre ellos. Esos conflictos

entre grupos, según Ramiah (2010) pueden aumentar la fuerza de identificación y el apego positivo de sus integrantes al grupo, la moral, la cohesión y la cooperación en este; fenómeno conocido como sesgo intragrupo. En conjunto con la Teoría de Identidad Social, cada uno, y su grupo busca elevar la autoestima. De igual modo, Kassin y colegas (2011) mencionan que nosotros a menudo sentimos la necesidad de desestimar y minimizarlos a "ellos"; de manera que nos haga sentir bien sobre "nosotros", y añado, sentirnos bien sobre nuestra pertenencia a cierto grupo y no a otro.

Definición de discrimen

Allport (1954, p. 51) por su parte define el discrimen como acciones negativas injustificadas que niegan a individuos o grupos de personas la igualdad en el trato [que reciben]. Para mí entonces es problemático que si entendemos el discrimen como lo define Allport, y la conducta considerada como discriminatoria es una que, entre otras conductas negativas, excluye, segrega, maltrata, oprime –real o percibido– a algún individuo o grupo por ser parte de o identificarse con un atributo o alguna peculiaridad específica, y es además un fenómeno que puede operar de manera independiente a nivel social, pero suele interactuar con, influenciar y reforzar estereotipos y prejuicios, entonces lo que están viviendo las personas con antecedentes penales en el mundo laboral es una clara forma de discrimen y está totalmente permitida en la actualidad. Mi propuesta entonces es alejarnos de la simplicidad y el reduccionismo que perpetúa el discrimen para

asimilar la composición compleja y dinámica del ser humano. De esta manera podríamos movernos hacia una sociedad más diversa y justa, donde todos tendrían la oportunidad de desarrollarse.

Definición de empleabilidad

Forrier y Sels (2003) definen el concepto como la oportunidad de los individuos para obtener un trabajo en el mercado laboral interno y/o externo. Por su parte, Fugate y colegas (2004), entienden que es un constructo psico-social que incorpora las características individuales que albergan cogniciones adaptativas y comportamiento que afectan, positiva o negativamente, el trabajo del individuo. Además, es un constructo centrado en la persona que ayuda a los empleados a adaptarse a los posibles cambios en los ambientes de trabajo; la habilidad de identificar y obtener oportunidades de trabajo. Adicionalmente, Rothwell y Arnold (2007) definieron la empleabilidad como la habilidad de una persona de mantener el empleo actual o de obtener el deseado.

Sin embargo, cabe notar que estas definiciones tienen un enfoque a la autopercepción y subjetividad del individuo, que no necesariamente será compartida por la organización y/o el patrono.

CAPÍTULO III

MÉTODO

Los estudios sobre las perspectivas de los patronos ante la contratación de personas con antecedentes penales son muy limitados. Sin embargo, de los pocos encontrados, se desprende que han utilizado las entrevistas a patronos como técnica a emplear en la recolección de datos, y/o grupos focales de empleadores. En cuanto a esta técnica, la literatura menciona retos que puede representar el usar la entrevista en una investigación. Según Alshenqeeti (2014), entre estos está el potencial de tener inconsistencias, sesgo inconsciente, el no anonimato, la limitación de abarcamiento y puede llegar a consumir mucho tiempo y recursos realizarla. No obstante, la entrevista también posee ventajas en sí que pueden ser muy beneficiosas. Entre ellas está la alta tasa de participación, más cantidad y detalles de respuestas, el control sobre el orden y profundidad de preguntas y respuestas, además de que es relativamente flexible sin omitir que la ambigüedad se puede clarificar al momento. Sin embargo, el entrevistador debe tener en cuenta algunos factores al momento de realizar las entrevistas para velar por la validez de los resultados. Se recomienda que el entrevistador no ejerza influencia sobre las respuestas del entrevistado para obtener algún apoyo a nociones preconcebidas, que cuide su actitud y las expectativas que lleva a la entrevista. Se debe cuidar que las preguntas no sean direccionadas y dar al entrevistado un resumen de las respuestas dadas. En adición a las ventajas que se presentan de la entrevista, esta técnica de recopilar información se utiliza entre otras cosas para investigar situaciones de manera profunda y para estudiar líneas de pensamiento de personas sobre temas sensitivos, complejos o necesarios de discutir. Debido a las ventajas señaladas anteriormente, y de manera más adecuada a la investigación que se propone, entiendo que la entrevista podría ser útil para

obtener información detallada sobre percepciones, emociones, pensamientos y opiniones de los patronos en cuanto a la empleabilidad de personas con antecedentes penales.

Diseño de investigación

Basados en lo antes expuesto y tomando en consideración que esta tesis se aventuraba en la exploración de un tema poco estudiado y discutido en Puerto Rico, se decidió realizarla con un estilo cualitativo exploratorio. La intención fue recoger los primeros datos acerca de la perspectiva patronal en Puerto Rico sobre la empleabilidad de las personas con antecedentes penales. Fue necesario emplear este método para ir conociendo la postura de los patronos en Puerto Rico al respecto, obtener un poco de contexto y comenzar a visualizar la dinámica que impera en el mundo laboral entorno a este tópico en particular.

Participantes

En la investigación participaron tres (3) patronos de organizaciones privadas en Puerto Rico. Los representantes de las organizaciones fueron gerentes de recursos humanos, gerentes de reclutamiento y/o dueños de la organización (no accionistas) que tienen conocimiento pleno del proceso de reclutamiento y selección de empleados. Estas organizaciones representadas a través de los participantes pertenecieron a distintas industrias –la manufactura, ventas al detal, y restaurante–, nacionales y multinacionales, y de tamaño grande y pequeño.

Muestreo

Los participantes fueron reclutados por disponibilidad. La solicitud de participación a la muestra fue hecha a conveniencia en términos de que fueron organizaciones cuyas facilidades estaban cerca del área geográfica de Mayagüez, en Puerto Rico. Las invitaciones de participación fueron hechas de manera escrita por medio del correo electrónico del investigador enviados al representante de la organización también por el investigador. La participación en el estudio fue completamente voluntaria y no se ofreció estipendios ni beneficios específicos a ninguna organización ni a sus representantes. La confidencialidad de la información recopilada fue prioridad en todo momento y está garantizada. Solo el investigador primario y la directora de esta tesis conocen las identidades de los participantes y sus respuestas. Toda información obtenida fue tratada de manera privada y ningún participante del estudio conoce ni la identidad ni las respuestas de otros participantes.

Recopilación de datos

Los participantes formaron parte de una entrevista semiestructurada desarrollada por este investigador y sus mentores. (Ver Apéndice D) La misma constó de 15 preguntas abiertas con algunas condicionadas a sus respuestas previas. Se utilizó el auto reporte de los participantes confiando en que la información que provean sea solamente el reflejo de las prácticas, estancias y políticas de la organización que representan. Las entrevistas a los participantes

fueron realizadas por el investigador en idioma español, con una duración de alrededor de una hora, y se realizaron por un periodo de cinco meses hasta contar con el tamaño de la muestra intencionada

Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados comenzó con la transcripción literal de cada entrevista realizada. Se transcribieron tres (3) entrevistas de una duración aproximada de 30 minutos que fueron grabadas en audio con el consentimiento del representante de la organización participante. A cada organización le fue otorgada una letra del abecedario que la representaría de ese momento en adelante para mantener su identidad en confidencialidad. Con esas transcripciones se compilaron las diversas respuestas que ofrecieron las organizaciones con las que se desarrolló una serie de categorías y códigos que tuvieron el propósito de organizar las respuestas de los participantes. Las preguntas realizadas en las entrevistas propiciaban respuestas amplias y explicativas atadas a la realidad de la organización participante, por lo que al final la información obtenida fue extensa y variada. Se trabajó para generar categorías distintivas según la información iba convergiendo por medio de las preguntas específicas hechas y según las respuestas de los participantes iban mencionando temas, frases y conceptos similares. Al final, se crearon siete (7) categorías que por su parte agruparon los más de 55 códigos que identificaron las respuestas particulares de las

organizaciones a cada categoría. Estas categorías y códigos fueron clave para poder organizar, descifrar, contextualizar y analizar los datos obtenidos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Proceso de Selección

Los datos recopilados para esta investigación fueron obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas a los que cada patrono o representante del patrono contestó según su mejor juicio y experiencia conociendo los procesos de reclutamiento y selección de su organización al momento de contratar al recurso humano. Al final, las organizaciones que pudieron ser entrevistadas pertenecieron a diferentes industrias, fueron de distintos tamaños y cada una con una estructura organizacional diferente. Se entrevistó de la industria farmacéutica multinacional a la que se referirá como "Organización A"; otra gigante multinacional por departamentos –Organización B–, y a una pequeña organización familiar a la que conoceremos como "Organización C".

La mayoría de las organizaciones entrevistadas (A y B) comienzan y llevan su proceso de reclutamiento y selección de manera electrónica, donde cada solicitante debe hacer llegar electrónicamente a la organización su solicitud oficial y su hoja de vida o resumé. Una organización familiar entrevistada (C) prefiere llevar su proceso análogo y manualmente, donde la solicitud del empleo y la hoja de vida debe ser entregada personalmente al dueño y patrono. Así mismo, se obtuvo que una vez la organización tiene la información requerida del solicitante, la mayoría de las organizaciones (B y C) hace una comparación manual de los requerimientos del puesto con la información que reciben. El personal de su

departamento de recursos humanos o el mismo patrono se encarga de parear las descripciones de puesto con la información dada por cada uno de los candidatos. Sin embargo, también se obtuvo que otra organización (A) prefiere un sistema automatizado y computadorizado para discriminar entre los solicitantes según el puesto al que aplicaron. Una vez estas organizaciones reducen el número de solicitantes y hacen una preselección, invitan entonces a una o dos entrevistas a los candidatos. En este caso, la mayoría de las organizaciones entrevistadas (B y C) prefieren realizar las entrevistas de forma presencial con el candidato, aunque otras, con su sistema altamente tecnológico, citan a entrevistas virtuales con los candidatos (A). A raíz de estas entrevistas, las organizaciones seleccionan a los posibles candidatos y refieren su documentación a los distintos grupos encargados de la evaluación de los candidatos seleccionados (A y B). En este caso, se obtuvo que no hay uniformidad en este paso pues una organización refiere al posible candidato ante el mismo patrono para su evaluación (C); otra lo refiere al departamento de recursos humanos en general (B), y otra tiene un equipo específico de reclutamiento que recibe el referido (A). Sin embargo, vuelven a converger al momento de verificar el historial y los antecedentes de los candidatos. La mayoría de las organizaciones entrevistadas (A y B) relegan este paso al último lugar del orden del proceso de reclutamiento y selección, siendo la última pieza de información que buscan para decidir la contratación del nuevo empleado o empleada. No obstante, una de las organizaciones que se entrevistó

aseguró que los antecedentes penales del solicitante se toman en cuenta antes de ofrecerle una entrevista de trabajo (C).

Tabla 1

Proceso de Reclutamiento y Selección

Categoría: A

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Preguntas:

1. ¿Conoce sobre el proceso de reclutamiento y selección en su organización? ¿Me puede detallar en qué consiste?

Patrono:	Respuestas:	Código:
A	A1.1, A2, A3.1, A3.2, A4, A5.3, A6, A7	**A1.1**: – *Reclutamiento electrónico* **A1.2**: – *Reclutamiento análogo* **A2.1**: – *Cedazo inicial automatizado*
B	A1.1, A2.2, A4, A5.2, A3.2, A7, A6	**A2.2**: – *Cedazo inicial manual* **A3.1**: – *Entrevista digital* **A3.2**: – *Entrevista en persona*
C	A1.2, A2.2, A3.2, A4, A5.1, A7	**A4**: — *Selección de candidato* **A5.1**: – *Evaluación por dueño* **A5.2**: – *Evaluación por departamento de recursos humanos* **A5.3**: – *Evaluación por equipo de reclutamiento* **A6**: — *Verificación de historial y antecedentes*

A7: — *Contratación*

Requisitos de Contratación

Naturalmente cada puesto de trabajo tendrá su listado de requisitos específicos que se alinearán con la cultura de la organización. No obstante, dentro de lo particular también se puede encontrar áreas de convergencia en cuanto a los requerimientos generales para un puesto de trabajo. Todas las organizaciones entrevistadas consideran la experiencia laboral previa del solicitante al momento de la selección. Solo una de estas organizaciones (A) indaga sobre el nivel de educación formal avanzado para sus puestos, incluso para puestos de entrada, junto a certificaciones que pueda tener la persona. Otra de las organizaciones (B) requiere un nivel de educación formal no avanzado, aunque sí el Diploma de Cuarto Año. Mientras, otra de las organizaciones entrevistada (C) no toma en cuenta el nivel de escolaridad formal del solicitante, pero sí la disponibilidad de la persona. No obstante, el cien por ciento de las organizaciones entrevistadas requieren un reporte de antecedentes penales al solicitante. Solo una (B) mencionó que no presumen la mayoría de edad en la persona solicitante del puesto y que es una de las preguntas de la solicitud de empleo.

Tabla 2

Requisitos

Categoría: B		
	REQUISITOS	
Preguntas:		
1. ¿Qué elementos toma la organización en cuenta al momento de reclutar y seleccionar?		
Patrono:	Respuestas:	Código:
A	B1, B2.1, B2.3, B3	**B1**: — *Experiencia*
		B2.1: – *Educación Formal Avanzada*
B	B1, B2.2, B2.4, B5	**B2.2**: – *Educación Formal No Avanzada*
		B2.3: – *Certificaciones*
C	B1, B4	**B2.4**: – *Diploma de Cuarto Año*
		B3: — *Certificado de buena conducta (antecedentes penales)*
		B4: — *Disponibilidad de tiempo*
		B5: — *Edad*

Contratación de Personas con Antecedentes Penales

Una vez las organizaciones entrevistadas hablaron generalmente de su proceso de reclutamiento y selección junto a los requisitos de contratación, se indagó específicamente sobre la contratación de personas que tienen antecedentes penales. Varias preguntas intentaron servir de extractor de información y fueron desde obtener la postura de la organización ante el reclutamiento de estas

personas, conocer qué efectos tendría el contar con antecedentes penales al momento de solicitar el empleo, hasta saber si esta población puede aspirar a solicitar cualquier trabajo para la que esté cualificada según las descripciones de puesto de interés.

Las organizaciones dieron su mejor cara y ninguna descartaría al candidato automáticamente al conocer que este cuenta con antecedentes penales. Dos de ellas (A y B), sin embargo, tomarían en consideración la etapa en la que se encuentra la situación legal de la persona para tomar una decisión. Mencionan que cuentan con un equipo legal con el que consultan antes de tomar alguna decisión sobre la contratación de la persona. En caso de que la persona en cuestión ya sea empleada de la organización, dos de las entrevistadas (A y B) mencionan que tienen políticas de paralización del empleo hasta que se dilucide la situación; una hace un cargo a la licencia de vacaciones de la persona y otra menciona que la licencia que les aplica en este caso no tiene paga. Un candidato a contratación que esté en medio de un proceso legal activo también será puesto en “espera”. Según estas dos organizaciones, esto es un proceso confidencial que no excede el perímetro del equipo encargado de la contratación, ya sea el departamento de recursos humanos o el equipo de reclutamiento de personal o *talent acquisition* como lo llama una de las organizaciones. Por otro lado, todas las organizaciones entrevistadas aseguraron que la contratación de las personas con antecedentes penales en sus organizaciones va a depender del tipo de puesto que solicitan y del tipo de ofensa legal incurrida. Dos de las organizaciones (A y

B), por su parte, aseguraron que “todo puesto está disponible” para ser solicitado por esta población. No obstante, y a pesar de que una de las organizaciones (B) aseguró inicialmente que contaban con una política específica sobre el tema, a preguntas de seguimiento más adelante, aclaró que era más bien un protocolo que solían seguir, el de consultar con su equipo legal, no una “política organizacional formal”.

Tabla 3

Contratación de Personas con Antecedentes Penales

Categoría: C

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES

Preguntas:

1. ¿Qué postura toma la organización a la que representa en cuanto al reclutamiento de personas con antecedentes penales?
2. ¿Qué efectos en el proceso de reclutamiento y selección de su organización podría tener el que un solicitante tenga antecedentes penales?
3. ¿Puede una persona con antecedentes penales aspirar a cualquier puesto de trabajo dentro de su organización si esta cumple con los requisitos mínimos (i.e. educación formal, destrezas, habilidades…)?

Patrono:	Respuestas:	Código:

A	C1, C2, C3, C4, C5, C6.1, C7, C8, C9	**C1**: — *No se descarta al candidato automáticamente* **C2**: — *Etapa de la situación legal* **C3**: — *Consulta legal*
B	C10, C1, C2, C3, C4, C5, C6.2, C7, C9	**C4**: — *Confidencial* **C5**: — *Política de paralización de empleo* **C6.1**: – *Licencia sin paga*
C	C1, C7, C8	**C6.2**: – *Licencia con cargo a vacaciones* **C7**: — *Depende del puesto de trabajo* **C8**: — *Tipo de ofensa legal* **C9**: — *Todo puesto disponible* **C10**: –-*Política específica sobre el tema*

Experiencias de las Contrataciones de Personas con Antecedentes Penales según los Patronos

Las organizaciones entrevistadas aseguraron que en algún momento han contratado a personas que cuentan con antecedentes penales. Una de ellas (A) contrató para puestos de cuello azul especializados, pues como mínimo, eran puestos de manufactura de unos productos bastante especializados. Las otras dos organizaciones (B y C), en cambio, aseguraron haber contratado a personas con antecedentes penales para puestos de cuello azul no especializados. Todas, sin embargo, aseguraron que lo más importante para ellas era que la persona contratada simplemente cumpliera con las expectativas del puesto. Asimismo,

mencionaron que todos sus empleados, posean antecedentes penales o no, están sujetos a las mismas responsabilidades y derecho a los mismos beneficios que ofrezca el puesto y/o la organización en general. Por otro lado, solo dos de las organizaciones entrevistadas (A y B) afirmaron que cuentan con políticas organizacionales de ayuda al empleado dirigidas a servir de asistencia para los empleados que puedan enfrentar alguna situación tanto en su trabajo como en su vida personal. La representante entrevistada de una de las organizaciones (A) dio varios ejemplos de estas ayudas, que podían ir desde asistencia de salud física con enfermeros en la planta hasta referidos para intervenciones más especializadas en el campo de la salud física, mental y emocional, como sería el caso en alguna situación de adicciones a sustancias de un empleado.

En términos de la experiencia vivida por la organización C con la contratación de personas con antecedentes penales, el patrono mencionó que su experiencia no fue muy satisfactoria debido a la poca dedicación de la persona contratada. El individuo contratado fue parte de una iniciativa del Departamento de Corrección de Puerto Rico para ayudar a jóvenes en la reinserción social y al mundo del trabajo que estaba en el proceso de libertad supervisada; el joven solo asistió un día a su trabajo y no se reportó a trabajar más, y su empleo fue cancelado.

Tabla 4

Experiencias de las Contrataciones

Categoría: D

EXPERIENCIAS DE LAS CONTRATACIONES

Preguntas:

1. ¿Alguna vez se ha contratado a una persona que cuente con antecedentes penales?
2. ¿Qué puestos suelen ocupar estas personas dentro de su organización?
3. ¿Cuentan con las mismas tareas, responsabilidades y derechos dentro de su organización cuando se comparan con personas sin antecedentes penales en ese mismo puesto?

Patrono:	Respuestas:	Código:
A	D7, D1.1, D2, D3, D4, D5, D6	**D1.1**: — *Cuello azul especializado* **D1.2**: — *Cuello azul no especializado*
B	D7, D1.2, D2, D3, D4, D5, D6	**D2**: —— *Cumplir expectativas del puesto* **D3**: —— *Se mide desempeño*
C	D7, D1.2, D2, D3, D4, D5	**D4**: —— *Todos tienen las mismas responsabilidades* **D5**: —— *Todos tienen los mismos beneficios* **D6**: —— P*olíticas organizacionales de ayuda al empleado* **D7**: —— *Se ha contratado a personas con antecedentes penales*

Beneficios de las contrataciones

Todas de las organizaciones que se entrevistaron aseguraron que han contratado a personas con antecedentes penales en el pasado. No obstante, los beneficios que dos de estas (A y B) pudieron identificar fueron solo que contratar a una persona con antecedentes penales serviría de ayuda en su reinserción en la sociedad, pero también serviría de ejemplo de motivación para sus compañeros. La otra organización (C) entrevistada no encontró algún beneficio al contratar a una persona con antecedentes penales.

Tabla 5

Beneficios de las Contrataciones

Categoría: E

BENEFICIOS DE LAS CONTRATACIONES

Preguntas:

1. ¿Qué beneficios o retos ha representado para la organización el contratar a una persona con antecedentes penales?

Patrono:	Respuestas:	Código:
A	E1, E2	**E1**: — *Motivación de superación a compañeros*
B	E2	**E2**: — *Servimos de ayuda a estas personas*
C	E3	**E3**: — No respuesta

Perspectiva del Patrono ante la Contratación de Personas con Antecedentes Penales

No todas las organizaciones entrevistadas estuvieron dispuestas del todo a contratar a personas con antecedentes penales. Ante la pregunta específica de por qué la negativa para contratar a estas personas, una de las organizaciones (C) mencionó que el hacerlo representaría retos para la organización y hasta para el personal que trabajaría junto a la persona. Aseguró además que es problemático el no poder predecir el comportamiento de la persona en cuestión y que la limitación de empleos para esta población con antecedentes penales no representa un problema, en términos sociales, personales u organizacionales.

La organización A aseguró, por su parte, que la contratación de esta población no es un problema. No obstante, durante la entrevista, la organización A mencionó que su contratación puede representar retos organizacionales, en términos del manejo de la situación personal del empleado, aplicación de licencias y el manejo de casos activos. Esta misma organización entiende que los programas de rehabilitación a los que pueden ser sometidos las personas con antecedentes penales presuponen una rehabilitación satisfactoria, por lo que estas personas podrían, en su opinión, ser empleables. Un factor problemático, según la organización A, es el no poder predecir el comportamiento que pudiera tener una persona con antecedentes penales pero que la limitación de empleo a estas personas también es problemática. La organización A entiende que obtener un trabajo representa una oportunidad para estas personas lograr reintegrarse

adecuadamente a la sociedad y desarrollarse. Conforme a la ordenanza federal *Ban the Box*, la organización A no pide el certificado de antecedentes penales hasta luego de la primera entrevista.

La organización B también expresó que la contratación de esta población no es problemática y que no representan un reto para la misma organización. Entiende también que los programas de rehabilitación para las personas que hayan sido convictas presuponen una rehabilitación aceptable y que limitarles las opciones de empleo les dificulta su proceso de reinserción social. La organización B solo pide el certificado de antecedentes penales luego de la entrevista inicial.

Tabla 6

Perspectiva del Patrono

Categoría: F

PERSPECTIVA DEL PATRONO

Preguntas:

1. ¿A qué se debe la negativa de contratar a personas con antecedentes penales en su organización?
2. ¿Qué opina sobre que personas con antecedentes penales vean limitadas sus oportunidades de empleo?

Patrono:	Respuestas:	Código:

A	F1, F2.1, F3, F4, F5.1, F6	**F1**: —- *La contratación no es problema* **F2.1**: – *Puede representar retos organizacionales*
B	F1, F2.2, F3, F5.1, F6	**F2.2**: – *No representa retos organizacionales* **F3:** — *Programas de rehabilitación presuponen rehabilitación*
C	F2.1, F4, F5.2	**F4:** — *Es problemático no poder predecir el comportamiento* **F5.1:** – *La limitación de empleos sí es un problema* **F5.2:** – *La limitación de empleos no es un problema* **F6:** — *Alineados con no pedir antecedentes penales hasta después de la entrevista inicial* **F7:** — *No se pide antecedentes en ningún momento*

Recomendaciones del Patrono para la Contratación de Personas con Antecedentes Penales

A modo de finalizar la entrevista, se le pidió a cada organización que ofrecieran algunas sugerencias que ellas entendían pertinentes para trabajar con la empleabilidad de las personas con antecedentes penales en Puerto Rico.

El patrono A sugirió que las organizaciones deben mostrar sensibilidad con el manejo de las situaciones legales de sus empleados actuales o candidatos, y que deben revisar las licencias laborales que ofrecen a su plantilla. Mencionó, por ejemplo, que la licencia que aplica su organización a una persona que esté en un problema legal de falta del pago a la pensión alimentaria es una suspensión sin paga en lo que dilucida el caso. Sin embargo, reconoció que el detenerle la paga a

un empleado que está teniendo problemas para cumplir con el pago de una pensión alimentaria es contraproducente y podría ser un detonante negativo para la persona. En adición, enfatizó que la organización tiene que operar con una madurez corporativa superior y que debe tener recursos para ofrecer apoyo, tratamientos y servicios a esta población, desde dentro de la organización. Reconoció que quizá no toda organización tiene los recursos para ofrecer esto que entiende es muy importante. Por su parte, la organización B se limitó a comentar que lo que hace su empresa de requerir los antecedentes penales de un solicitante luego de la primera entrevista es positivo y efectivo para esta población. Por otro lado, la organización C no dio sugerencia alguna pues considera que no existe ningún problema con la empleabilidad de personas con antecedentes penales en Puerto Rico. Entiende que esta población consigue trabajo sin problema alguno.

Tabla 7

Recomendaciones del Patrono

Categoría: G

RECOMENDACIONES DEL PATRONO

Preguntas:

1. ¿Qué sugerencias y alternativas podría sugerir para trabajar esta situación a nivel organizacional y social en Puerto Rico?

Patrono:	Respuestas:	Código:

A	G1, G2, G3, G4	**G1**: — *Sensibilidad con el manejo de situaciones legales*
B	G5	**G2**: — *Licencias laborales revisadas*
C	G6	**G3:** — *Madurez organizacional*
		G4: — *Recursos organizacionales a ofrecer apoyo, tratamientos y servicios*
		G5: — *Solicitud de antecedentes penales luego de entrevistas*
		G6: — *Sin sugerencias pues no hay ningún problema*

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación pretendió conocer acerca de la perspectiva patronal sobre el reclutamiento de personas con antecedentes penales en Puerto Rico. Se pretendió, además, conocer las razones que los patronos en la Isla tienen para emplear o no a esta población, conocer las condiciones de trabajo al que se enfrentan las personas con antecedentes penales, conocer los beneficios de incluir a esta población en la fuerza laboral del país, explorar alternativas para trabajar esta situación a nivel organizacional; a largo plazo impactar la política pública de Puerto Rico para facilitar el proceso de reinserción laboral y rehumanización de la población de personas con antecedentes penales.

Sin embargo, conseguir a patronos dispuestos a ser entrevistados para esta investigación resultó más complicado de lo esperado. Aquellos que aceptaron la entrevista tuvieron limitaciones de tiempo que a su vez impactó la entrevista que se pretendía hacer. Sin embargo, pudieron ofrecer información valiosa para el estudio. Dos organizaciones tuvieron procesos bastante estructurados para llevar a cabo la contratación de personal nuevo. Esto las protege de procesos irregulares como el que la tercera organización dijo tener. Esta tercera organización es una familiar en la industria de los restaurantes cuyo dueño es el que se encarga de casi todo lo administrativo, entre otras cosas.

A lo largo de esta investigación se puede percibir que, según estos patronos entrevistados en Puerto Rico, los resultados de las investigaciones en

Estados Unidos y los de esta, iban en caminos divergentes. Mientras que en Estados Unidos se documenta cuán complicado es para las personas con antecedentes penales encontrar oportunidades de empleo formal, la realidad en Puerto Rico luce ser muy diferente si se generaliza la perspectiva de los patronos que fueron entrevistados en esta investigación, lo cual no se pretende con este estudio.

En síntesis, ninguno de los patronos entrevistados rechazaría a un(a) candidato(a) solo por este o esta tener antecedentes penales. Las perspectivas patronales sobre la empleabilidad de personas con antecedentes penales en Puerto Rico fueron interesantes por demás pues no parecieron seguir el patrón negativo de patronos en Estados Unidos, al menos, a primera vista. En contraste, el 60% de los patronos en Estados Unidos no contratarían a una persona con antecedentes penales no violentos (Holzer, Raphael y Stoll; 2003) (RAND, 2018) –y el 90 % rechazaría a una persona convicta por un crimen violento– (Harwin, 2012).

Sin embargo, la empleabilidad de estas personas en Puerto Rico, según las organizaciones entrevistadas para este estudio, pareció estar condicionada a varios factores antes. Por ejemplo, dos de las organizaciones comentaron que durante el proceso de selección de candidatos preliminares –pero luego de las entrevistas de empleo– se les realizaba una investigación de sus antecedentes penales. Dos de las organizaciones poseen un equipo que busca la información y la consulta con su departamento legal la prudencia de la contratación de la persona, en caso de que esta cuente con antecedentes penales. Si la persona pudiera representar un

riesgo para la organización, los empleados y/o clientes estando en el puesto que solicita entonces se le descalifica del proceso. En caso de que no represente un riesgo, el proceso continúa. Según las dos organizaciones, este proceso es completamente confidencial y solo algunos directamente involucrados en el proceso de reclutamiento y selección llegan a conocer la información descubierta. No obstante, concuerdan en que la información puede llegar a filtrarse a manera de discusiones informales a otros empleados que pueden o no estar involucrados en dicho proceso.

Todas las organizaciones entrevistadas toman en cuenta el puesto al que se está solicitando para tomar la decisión de contratar a la persona con antecedentes penales. Naturalmente, si la persona solicitante posee antecedentes penales relacionados con el puesto solicitado la persona es descalificada. La descalificación puede ser justificada por razones de limitaciones legales impuestas por un tribunal contra la persona o porque la organización por su cuenta considere que su contratación representa un riesgo, al menos de manera formal.

Dos de las organizaciones mencionaron que en los casos en que se inicie un proceso criminal contra un empleado ya contratado dentro de la organización, se activa un protocolo en el que la persona es puesta bajo una licencia sin paga hasta que se dilucide la situación. Una de las organizaciones (A) fue bastante detallada en cuanto a las implicaciones que esto podría tener para ambos la organización y la persona implicada. La organización A mencionó que en caso de tener que realizar un arresto en los predios físicos de esta se trataría de llevarlo a

cabo lo más prudente posible, para no afectar la imagen de la organización y para ser considerados con la persona que enfrenta la situación legal.

Por otro lado, cuando se les preguntó a las organizaciones si habían contratado a una persona con antecedentes penales en el pasado o en la actualidad, todas afirmaron que sí. No obstante, dos de las organizaciones (A y B) fueron algo cautelosas pues reconocieron que la información de sobre si un empleado cuenta con antecedentes penales o no, es una a la que no deberían tener acceso. Ellas entienden que sí han contratado a esta población en el pasado. La tercera organización (C), en cambio, afirmó de una manera más certera pues el participante de la entrevista está envuelto directamente en todo el proceso de reclutamiento y selección. Al momento solicitarle mencionar algún beneficio que haya visto para su organización o para el empleado mismo su contratación, esta no pudo precisar alguna. Sin embargo, las organizaciones A y B mencionaron que la contratación de esta población sí tiene sus ventajas pues sirve para dos cosas: en primero, ayuda con la reinserción social efectiva de la persona; y en segundo, sirve como inspiración de superación para otros dentro de la misma organización.

La experiencia de los patronos con la población en cuestión fue poco diversa. Las organizaciones más grandes y estructuradas (A y B), no reportaron una experiencia negativa pues no recuerdan ninguna situación en la organización con una persona con antecedentes penales. Sus contestaciones fueron basadas en conocimiento informal de la condición social de dichos empleados. Básicamente,

el no tener una situación dentro de la organización con la población es suficiente como para considerar su contratación una satisfactoria. No obstante, la organización más pequeña y familiar (C) lo consideró como una mala experiencia. Según el entrevistado, la contratación de la persona con antecedentes penales surgió de manera externa al estar dispuesto a darle empleo a un joven que recién se reinsertaba en la libre comunidad y participaba de un programa de rehabilitación. El entrevistado recordó el gran ausentismo del empleado y su actitud generalmente desinteresada en las tareas y en el empleo, al punto que dejó de reportarse en el puesto. Por otro lado, las tres organizaciones aseguraron que la medición del desempeño de un empleado con antecedentes penales es igual a la de cualquier otro empleado sin antecedentes, que buscan que se cumplan lo requerido del puesto y que tienen las mismas responsabilidades.

Para dos de las organizaciones (A y B) la contratación de estas personas no es ningún problema, aunque puede representar retos en el sentido de recursos organizacionales. Necesitan tener equipos legales que se encarguen de los detalles de la posible contratación para minimizar riesgos y también equipos y servicios a empleados para apoyo en situaciones legales. Fue común que estas dos organizaciones presumieran que los programas de rehabilitación para exconfinados adelantaran, por su parte, la mencionada rehabilitación de la población de personas con antecedentes penales y que era un problema el que se les hiciera difícil conseguir un empleo luego de ser liberados. No obstante, la organización familiar no lo consideró problemático, pues en su opinión hay

suficientes oportunidades de empleo para las personas con antecedentes penales en Puerto Rico. La organización C recordó su experiencia al contratar a un joven con antecedentes penales en su empresa y considera que el problema de esta población es que no les gusta el trabajo difícil y que solo quieren dinero fácil.

Las organizaciones más grandes y estructuradas (A y B) estuvieron alineadas con la política de no considerar los antecedentes penales de un candidato hasta pasada la primera entrevista de empleo. Ellas consideran que es una manera efectiva de trabajar la situación en cuestión pues pone al candidato, sus habilidades y destrezas primero que sus antecedentes. Sin embargo, la organización familiar sí solicita el certificado de antecedentes penales del aplicante cuando el candidato no es un familiar cercano.

Todas las organizaciones entrevistadas reconocieron que el tipo de antecedente penal que tuviera la persona solicitante podría afectar su decisión de contratación. El mayor obstáculo para una contratación sería el tener antecedentes por algún crimen violento, como un asesinato. Mencionaron que para ellos podría ser algo retante pues consideran que la persona tiene dificultad para tener relaciones interpersonales y consideran que podrían poner en peligro a los demás empleados. Las organizaciones insistieron en poder predecir, o al menos, tener certeza de que el comportamiento de la persona será adecuado cuando esta esté en sus predios y alrededor de otras personas. Aun así, y mientras que las organizaciones A y B no establecieron que no contratarían a dicha persona, el nivel de preocupación era alto cuando hablaron de ello. Sin embargo,

sería más acertado pensar que ese tipo de contratación no se materializaría, pues su preocupación fue notablemente evidente. Por su parte, la organización C sí fue explícita en que no le daría empleo a una persona con antecedentes penales de naturaleza violenta o de moralidad cuestionable. Esta organización descalificaría a personas con récord de asesinato o de algún crimen relacionado con menores de edad; fue enfática en que no deseaba tener a personas así cerca de sus empleados o de sus clientes.

Este mismo patrono no fue capaz de ofrecer recomendaciones para trabajar con la empleabilidad de las personas con antecedentes penales, pues considera que no hay ninguna problemática con la que trabajar. Para este patrono, estas personas tienen las mismas oportunidades de empleo o al menos las que se acoplan a ellos. Mas bien considera que el problema es que esta población no quiere trabajar dignamente y prefieren el dinero fácil. Por su parte, la organización A tenía consciente velar por la dignidad de la persona involucrada y de la imagen de la empresa, por lo que recomendó tener sensibilidad para con el manejo de situaciones legales que pudieran surgirle a sus empleados –arrestos fuera de la planta, propiciar sutileza y privacidad–. En adición, la persona entrevistada, reconoció que podrían revisar sus mismas políticas sobre las licencias laborales que le aplican a un empleado en medio de un litigio. Entiende que una suspensión de paga podría ser un agravante en la situación del empleado al representar un posible detonante en la conducta del empleado si la situación legal se relaciona con incumplimientos de responsabilidades financieras. Por otro

lado, este patrono también recomendó que la organización que esté dispuesta a emplear a personas con antecedentes penales debe ser una con gran madurez organizacional y con la capacidad de ofrecer apoyo, tratamientos y servicios especiales a los empleados que puedan enfrentarse con una situación legal.

En cuanto a la tercera organización entrevistada, esta solo se limitó a recomendar continuar con la práctica de no considerar el certificado de antecedentes penales de un solicitante antes de la primera entrevista de trabajo. Para esta, esto es suficiente pues le da la oportunidad a la persona que solicita el empleo de exponer sus competencias y competir por el puesto vacante de manera más balanceada.

Desviaciones principales de la literatura

Al momento de hacer la investigación literaria ya publicada sobre la empleabilidad de las personas con antecedentes penales, no se produjeron resultados de investigaciones y estudios hechos en Puerto Rico. Naturalmente, la mayoría de los estudios publicados sobre el tema fueron realizados en Estados Unidos. Dado que al Puerto Rico formar parte de Estados Unidos y que un gran porcentaje de las industrias activas actualmente en la Isla son dominadas por empresas y organizaciones estadounidenses o norteamericanas, se entienden pertinentes los resultados de los estudios revisados para utilizarse como base informativa para este estudio en Puerto Rico.

El primer contraste entre la información obtenida de los estudios estadounidenses y los resultados de esta investigación es que dos (2) de tres (3) patronos entrevistados mostraron una apertura aparente y completa ante la contratación de personas con antecedentes penales en las organizaciones que ellos representaban. Esto, mientras que Estados Unidos suele tener una visión más negativa sobre esta población como sugieren las investigaciones de Holzer, Raphael y Stoll del 2003, y de RAND en el 2018, donde sobre un 60 % de los patronos no estaban dispuestos a contratar a una persona con antecedentes penales.

Los patronos entrevistados en esta investigación aseguraron que ninguno descalificaría a un candidato por este tener antecedentes penales y que sería tratado como cualquier otro, con la excepción de un patrono que descalificaría a personas con antecedentes violentos. No obstante, todas aseguran que solo interesan que el candidato cumpla con los requisitos del puesto, junto a sus responsabilidades y tareas ya establecidas. Aseguran que las evaluaciones de desempeño se adherirían solo las descripciones de puesto y que no someterían al empleado con antecedentes penales a condiciones laborales distintas, que tendrían los mismos beneficios, expectativas y paga por igual trabajo comparado a otro que no tenga antecedentes penales. Esto contrasta con los estimados de una reducción de entre el 10 y el 30 % en, por ejemplo, el salario de una persona con antecedentes penales haciendo el mismo trabajo que otro sin los antecedentes según el estudio de Harwin del 2012 en Estados Unidos.

Acuerdos principales con la literatura

Una vez que las entrevistas fueron entrando en más detalles, se logró extraer una condición a la que estaba sujeta la posible contratación de personas con antecedentes penales en Puerto Rico. A pesar de que la mayoría de las organizaciones entrevistadas mostraron apertura para contratar a personas con antecedentes penales, sus representantes sí fueron claros en la expectativa de que, más allá de simplemente cumplir con poseer las habilidades técnicas requeridas para el puesto, cada candidato debe poseer destrezas interpersonales que promuevan interacciones sociales aceptables y seguras dentro del área de trabajo.

Esto concuerda con el estudio de Fahey y colegas (2006) donde encontraron que a pesar de que los patronos que lograron entrevistar consideraron como importante la posesión de habilidades técnicas, entendían que las habilidades no-técnicas del empleado eran más importantes. Los patronos entrevistados expresaron disponibilidad para adiestrar y desarrollar habilidades técnicas a personas que ya contaran con buenas habilidades interpersonales y de comunicación, disposición a aprender, prestar atención a detalles y puntualidad.

Lo interesante de esto es que estos datos muestran las atribuciones que están adjudicando los patronos a las personas con antecedentes penales, los supuestos que cuestionan la adaptación social de este grupo de personas. Entonces no eliminan automáticamente a los candidatos que tienen antecedentes penales, pero sí presumen que pueden ser mal adaptados y que pueden traer retos a la organización si los emplean. La representante de la organización A

específicamente se mostró muy interesada en poder predecir el comportamiento de los empleados que contrata, y el contratar a una persona con antecedentes haría eso más complicado debido a que los considera impredecibles. Ella entiende que las personas con antecedentes penales demuestran deficiencias en su comportamiento social porque violaron alguna ley.

Por otro lado, la organización C se alinea con la literatura encontrada de Estados Unidos. Este patrono no emplearía a personas convictas por crímenes violentos y a ofensores sexuales argumentando que no los quisiera cerca de su personal ni de clientes. Él entiende que son personas mal adaptadas socialmente y que claramente sus antecedentes penales los definen. Esto se alinea con la literatura pues el 90 % de los patronos en EE. UU. no emplearía a estas personas, según el estudio de Harwin (2012). Fue la única organización que recontó una experiencia vivida con un empleado con antecedentes penales y según el patrono, no fue la mejor. El joven contratado con antecedentes por sustancias controladas resultó ser un mal empleado, según el patrono. No obstante, habría que conocer la versión del empleado sobre el asunto pues quizás el ambiente al que se enfrentó el joven contratado por la organización no fue muy apreciativo. El patrono de la organización C se mostró bastante más prejuiciado en contra de esta población al momento de la entrevista. Quizás tenía más expectativas con él que para con un empleado regular. Quizás el empleado que obtuvo reflejó al patrono.

Es prudente recalcar que en la literatura recopilada no se refleja este tipo de empleado en términos generales. Las otras dos organizaciones reconocieron

que han tenido o pudieron haber tenido empleados con antecedentes penales mas, sin embargo, no describieron experiencias negativas.

Conclusiones

A pesar de haber dado respuestas útiles, los patronos o representantes gerenciales de las organizaciones en este estudio lucieron algo complacientes. La literatura sobre este asunto expone un panorama diferente a lo que se puede percibir de los patronos aquí entrevistados, lo que resulta interesante. Pareciera que, en Puerto Rico, las personas con antecedentes penales que buscan trabajo tienen opciones a plenitud. Pareciera, a su vez, que esta población no enfrenta dificultades al intentar reintegrarse al mundo laboral en la Isla y que los patronos realmente no dan mucha importancia a su condición social.

Sin embargo, dado a que estos hallazgos difieren tanto de lo que ha sido reportado en Estados Unidos no se pueden evitar las interrogantes que provoca. ¿Están los patronos en Puerto Rico más dispuestos a contratar a personas con antecedentes penales en sus organizaciones? ¿O quizá estos patronos solo distorsionaron sus respuestas…?

Entre los tantos fenómenos psicosociales que pueden presentarse en una persona se conoce de la *deseabilidad social*, la cual es una tendencia de esconder actitudes y comportamientos socialmente no-deseados y de mostrar en cambio posturas más deseables (Paulhus, 1984). Si tomamos en cuenta esta definición, la deseabilidad social pudo haberse presentado al momento de realizar las

entrevistas del estudio. Y si fue así, habría que preguntarse el porqué, pues ¿acaso hubo necesidad de modificar las respuestas sobre las políticas de la organización? ¿Por qué ajustar tu respuesta a una pregunta sobre algo que sueles hacer si tus acciones ante el asunto se presuponen adecuadas? ¿Acaso están inseguros de la validez de sus políticas organizacionales ante la empleabilidad de las personas con antecedentes penales?

Habitualmente, las personas escogen con cautela a otras con las que se asocian. Como nos dice la Teoría de Identidad Social, un grupo se conforma de iguales y/o de personas que comparten características importantes en común. La presencia de un miembro no puede amenazar la razón principal de ser del grupo. Algunos se agrupan según su lugar de procedencia, otros por su color de piel; algunos por su religión, y otros por su moralidad percibida. Esto último fue inferido varias veces durante las entrevistas. Los patronos están interesados en poder predecir el comportamiento de sus empleados, y utilizan información que obtienen durante la solicitud de empleo y entrevistas de reclutamiento para llegar a sus conclusiones e inferencias. Las personas con antecedentes penales se perciben con una deficiencia o carencia de moral que los hace sujetos posiblemente amenazantes, o al menos eso podría entenderse de la preocupación constante de los patronos sobre la seguridad y la convivencia con el resto de sus empleados. La organización A estaba muy interesada en poder predecir el comportamiento de la persona para ayudarlos en la decisión de empleo, tratando de evitar alguna posible situación de seguridad entre sus empleados actuales. La

organización D, por su parte, negó de entrada cualquier posibilidad de empleo a una persona con antecedentes violentos o de carácter sexual por considerarlos peligrosos para su personal y clientes. Esto podría representar una razón de exclusión entendible, aunque traza una línea poco definida entre la razonabilidad y una subjetividad sesgada. Los estereotipos mediadores de posturas y opiniones pueden incidir en las vidas de las personas con antecedentes penales en tanto se les limita su potencial laboral.

Recordemos la definición de *discrimen* que se presentó anteriormente: "acciones negativas injustificadas que niegan a individuos o grupos de personas la igualdad en el trato que reciben". Entonces, negar el empleo a una persona por el grupo al que pertenece, aunque pueda poseer todas las competencias requeridas para un puesto de trabajo, puede considerarse discriminatorio. Esta conducta se puede explicar a través de la Teoría de Identidad Social de Turner y Turner (1979), y la Teoría del Conflicto Realista por Sherif y Sherif (1979). Como se mencionó anteriormente, la Teoría de Identidad Social establece que los miembros de un grupo están motivados a proteger su autoestima y alcanzar una identidad social positiva y distinta. Desarrollada a partir de la Teoría de Identidad Social, Sherif y Sherif (1979) nos presentan la Teoría del Conflicto Realista que propuso que el comportamiento de un grupo para con otro va a estar afectado por la relación que pueda darse entre ellos, y que esta relación puede ser determinada por las metas e intereses de ellos. Sin embargo, cuando el comportamiento entre los grupos depende de sus intereses comunes, y estos intereses van sobre recursos

limitados pudiera ocasionar conflictos entre los grupos y en comportamientos negativos, hostiles o discriminatorios para con “los otros”. En nuestro caso, el recurso limitado es el empleo. Tenemos a dos grupos compitiendo por conseguir un empleo; el grupo sin antecedentes penales, y el grupo de personas con antecedentes penales.

Los patronos entrevistados en esta investigación no negarían automáticamente el empleo a algún solicitante. No obstante, si el solicitante posee antecedentes penales por un crimen violento el panorama cambia. Los patronos no se sienten cómodos al emplear a una persona con esta condición social pues entienden que podría representar un peligro para su organización y/o para el resto de sus empleados debido a que no pueden predecir su comportamiento. Estos aseguraron estar dispuestos a contratar esta población si pueden asegurar una buena integración e interacción social entre sus empleados, pues el interés es estar seguros de que este empleado no será un riesgo para todos que si cumple con los requisitos del puesto que solicita. Todos suponen que un empleado sin antecedentes penales tendrá un comportamiento predecible y podrá integrarse a los demás sin ningún problema mayor.

Los patronos presumen que la ausencia de antecedentes penales en un empleado evidencia una adaptación social y moralidad aceptable, lo suficiente como para no someter a estas personas al mismo proceso de selección. Las personas sin antecedentes penales no son escrutadas por un equipo legal que evalúa su persona y rinde un informe. Las personas con antecedentes penales

pasan por un proceso de selección diferente, donde se presume su sociabilidad además verificar el cumplimiento con los requisitos del puesto al que solicitan, y por el que compiten.

Limitaciones y sugerencias de estudios futuros

Este estudio no logró reclutar una cantidad razonable de organizaciones para ser entrevistadas. Lograr coincidir fechas y espacios para llevar a cabo las entrevistas resultó un factor determinante en esta limitación. Quizá el tema propio de la investigación resultaba ser muy sensitivo para la imagen de la organización y evitaron participar. Por otro lado, aunque la organización acceda a ser entrevistada, el tiempo de la sesión puede afectar la misma. Generalmente, los participantes con el conocimiento de la información de interés están limitados por una agenda cargada que no les permite extenderse en la entrevista.

Para futuras investigaciones, se debería aspirar a poder detallar los elementos necesarios que debería incluir el manual o guía de integración e inclusión de personas con antecedentes penales en el mundo laboral. Es importante lograr que las organizaciones reconozcan su rol y el efecto que tienen en la rehabilitación efectiva de esta población, pues solo las organizaciones entrevistadas que entendieron que la limitación de empleo en esta población es un problema pudieron ofrecer sugerencias para trabajar el asunto.

Considero necesario, además, que para futuras investigaciones, se conforme un equipo transdisciplinario para estudiar este tema tan completo. La

asistencia de personas conocedoras de leyes laborales, programas de rehabilitación, sociólogos junto a psicólogos organizacionales representaría una ventaja al momento de desarrollar las investigaciones futuras. Quizá incluso trabajar con economistas para explorar la posibilidad de ofrecer créditos contributivos a nivel estatal para aquellas organizaciones que empleen a personas con antecedentes penales.

Por otro lado, y más importante, considero necesario conocer la perspectiva de las mismas personas con antecedentes penales ante su realidad en el mundo laboral de Puerto Rico.

Aporte a la Psicología Industrial Organizacional

Este estudio buscó comenzar el largo camino hacia la meta de entender el mundo laboral de las personas con antecedentes penales en Puerto Rico. El campo de la psicología industrial organizacional tiene la oportunidad de fortificar y formalizar el esfuerzo que han venido haciendo distintos sectores casi invisibles del país para con esta población.

Basándonos en lo encontrado en estas entrevistas, la Psicología Industrial Organizacional en Puerto Rico debería desarrollar adiestramientos y una campaña de educación a las organizaciones sobre cómo integrar y manejar a empleados con antecedentes penales en la Isla. Debería servir de consultora en la creación de políticas sensibles a las situaciones y restricciones de los empleados; que sean consideradas a la integridad y dignidad de los empleados con antecedentes

penales o con alguna situación legal activa. Debe lograr promover protocolos y políticas organizacionales que ayuden al empleado a rehabilitarse e integrarse satisfactoriamente al mundo laboral, junto a programas de apoyo psicológico, social y laboral. Adicionalmente, tomar en cuenta el tipo de licencias de trabajo que se le otorgaría a un empleado en un proceso legal activo, que no vaya a representar retos adicionales a la persona. En términos generales, las organizaciones en Puerto Rico, con la ayuda de la Psicología Industrial Organizacional deberían desarrollar protocolos y políticas robustas para trabajar con esta población. Es crucial desarrollar unas guías de cómo preparar una organización para que pueda incorporar y manejar a personas con antecedentes penales en su plantilla de empleados, tomando en cuenta el tipo de antecedentes, perfiles de personas, puestos y requisitos de trabajo, beneficios de esta población como empleados, entre otros. El fin de estas guías sería lograr que el tipo de antecedentes penales en una persona no limite el futuro laboral al que puede aspirar.

Comentarios de cierre

La razón principal para este cambio que debería ocurrir en el mundo del trabajo es que el discrimen contra algún grupo social es conflictivo y contraproducente para la organización. Según la teoría antes expuesta, ante esta situación de discrimen un grupo buscará perjudicar al otro, y si un grupo de empleados es saboteado por otro grupo dentro de la misma organización, la

productividad y la salud de la organización se verán afectadas, pues para que un grupo sobresalga del otro, uno tiene que desempeñarse pobremente o fallar totalmente. Al final quien se desempeña pobremente o fracasa es la organización. La diversidad en el empleo ha demostrado tener beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores y sus organizaciones (Bendick, Egan y Lofhjelm, 2001).

Sin embargo, debemos mantener presente que al trabajar en contra de la discriminación en el empleo estamos enfrentando un fenómeno que tiene raíces bien profundas en los modelos mentales de las personas, en sus actitudes y en su identidad. Considero que es una lucha social que tenemos que hacer "nuestra" dentro de la psicología organizacional para promover el cambio. Esto sería un esfuerzo que conlleva una planificación previa que incluya a todos los niveles de la organización para lograr cambios positivos en ella. Lograr un ambiente positivo y propicio para el mejoramiento personal y organizacional es mandatorio. Aun cuando un exofensor logre obtener un empleo, el estigma contra esa persona estará latente entre los demás empleados, lo que podría afectar el desempeño de todos en la organización. La simplicidad que impera sobre gran parte de los escenarios en la sociedad nos obliga a categorizar algo de forma dicótoma; bueno o malo, moral o inmoral. Influenciado por esto, en términos generales se entiende de una persona que ha violado alguna ley y ordenanza como una persona "inmoral", "desajustada", peligrosa", entre muchos otros adjetivos interpretados como negativos que justifican casi el ostracismo social. Una vez una persona es

catalogada como “criminal”, se quedará sobreviviendo con ese sello toda su vida, como se evidencia en los estudios de Holtzer y colegas (2003) y de Flake (2015). Como conocedores de la conducta humana y el trabajo, considero imperativo ser agentes de cambio ante esta problemática en Puerto Rico.

Referencias

Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Weisley.

Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F., &; Penner, L. A. (2010). The social psychology of discrimination: theory, measurement and consequences. *Making equality count: Irish and International Research Measuring Equality and Discrimination. The Equality Authority*.

Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a data collection method: a critical review. *English Linguistics Research*, *3*(1), 43. https://doi.org/10.5430/elr.v3n1p39

Bendick, M Jr.; Egan, M. L.; Lofhjelm, S. M. (2001). Workforce diversity training: From antidiscrimination compliance to organizational development. *Human Resource Planning. 24* (2), 10-25.

Blumstein, A., & Nakamura, K. (2009). Redemption in the presence of widespread criminal background checks. *Criminology*, *47*(2), 327-359. https://doi.org/10.1111/j.1745- 9125.2009.00155.x

DiGregorio, Z. (2017). Criminal records and unemployment: The impact on the economy. https://publicpolicy.wharton.upenn.edu/live/news/2071-criminal-recordsand-unemployment-the-impact-on#_edn1

Dunn, M. (2015). Locked up and locked out of the U.S. labor market. *Monthly Labor Review*. [Reseña del libro The New Scarlet Letter? Negotiating the U.S. Labor Market with a Criminal Record, by Steven Raphael, 2014]

https://www.bls.gov/opub/mlr/2015/book-review/locked-up-and-locked-out-of-the-u-s-labormarket.htm

Edmark, K. (2005). Unemployment and Crime: Is There a Connection? *The Scandinavian Journal of Economics*, *107*(2), 353-373. http://www.jstor.org/stable/3441110

Fahey, J., Roberts, C., & Engel, L. (2006). Employment of ex-offenders: Employer perspectives. *Crime and Justice Institute*, *55*(4), 297-305.

Flake, D. F. (2015). When any sentence is a life sentence: Employment discrimination against ex-offenders. *Wash. UL Rev.*, *93*, 45.

Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión* (Garzón del Camino,A, traductor) ([1ª ed. En español].). Siglo Veintiuno (Obra original publicada en 1975).

Forrier, Anneleen & Sels, Luc. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*. *3*. 102-124. 10.1504/IJHRDM.2003.002414.

Fugate, M., Kinicki, A.J. y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*, 14-38

Green, M. (2016). *Five bottom line reasons why employers should hire ex-felons*. http://www.huffingtonpost.com/mike-green/five-bottom-line-reasons-_b_8021476.html

Ha, O. K., & Andersen, M. A. (2017). Unemployment and the specialization of criminal activity: A neighborhood analysis. *Journal of Criminal Justice*, *48*, 1-8, https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2016.11.001

Harwin, A. (2012). Title VII challenges to employment discrimination against minority men with criminal records. *14 Berkeley J. AFR.-AM. L. & Pol'Y 4*.

Hickox, S. A., & Roehling, M. V. (2013). Negative credentials: Fair and effective consideration of criminal records. *50 AM. BUS. L.J. 201, 201-08.*

Holzer, H. J., Raphael, S. & Stoll, M. A. (2003). Employment barriers facing ex-offenders. Urban Institute Reentry Roundtable Discussion Paper. Pager, D. The Mark of Criminal Record. 108 AM. J. Soc. 937, 955-56.

Holzer, H. J. (2007). Collateral Costs: The Effects of Incarceration on the Employment and Earnings of Young Workers. *Inst. For the Study of Labor*, IZA. Discussion Paper No. 3118.

Johnson, Kaprea F. (2013). Preparing ex-offenders for work: Applying the self-determination Theory to Social Cognitive Career Counseling. *Journal of Employment Counseling, 50* (2), 83-93.

Kassin, S. M., Fein, S., &; Markus, H. R. (2011). *Social psychology* (8th Ed.). Cengage Wadsworth.

Latkin, C. A., Edwards, C., Davey-Rothwell, M. A., & Tobin, K. E. (2017). The relationship between social desirability bias and self-reports of health, substance use, and social network factors among urban substance users in

Baltimore, Maryland. *Addictive behaviors*, *73*, 133–136. https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2017.05.005

Ley contra el discrimen por condición social de ex convicto, (2017). S. 372, Senado de Puerto Rico Cong.

Lockwood, S. K., Nally, J. M., & Ho, T. (2016). Race, education, employment, and recidivism among offenders in the United States: An exploration of complex issues in the Indianapolis metropolitan area. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, *11*(1), 57-74. https://home.uprm.edu/biblioteca/applogin.php?url=/docview/1800742299?accountid=28498

Melick, M. D. (2003). The Relationship between Crime and Unemployment. *The Park Place Economist*: *11* http://digitalcommons.iwu.edu/parkplace/vol11/iss1/13

Morín, E. (1998). *El paradigma de la complejidad. Introducción al pensamiento complejo*. Ed. Gedisa. http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/MorinEdgar_Introduccion-alpensamient o-complejo.pdf

Oficina de Desarrollo Programático, (2016). *Promedio mujeres y hombres confinados por año fiscal: Año 1989-90 al 2015-2016*. Departamento de Corrección de Puerto Rico.

Paulhus DL. (1984) Two-component models of socially desirable responding. *J Pers Soc Psychol*, *46*,598.

Pelshaw, R. L. (2014). *Illegal to legal: Business success for (ex)-criminals*.: Pelshaw Group.

Prison Policy Initiative. (2017, November). 2016-2017 Annual Report. https://static.prisonpolicy.org/reports/PPI_Annual_2016-2017.pdf

Perfil de la población confinada 2019. Departamento de Corrección de Puerto Rico. (2019). https://estadisticas.pr/en/inventario-de-estadisticas/perfil-total-de-la-poblacion-correccional-anual

Petersilia, J. (2000). *When prisoners return to the community: Political, economic, and social consequences* (No. 9). US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.

Pettinato, T. R. (2014). Employment discrimination against ex-offenders: The promise and limits of Title VII disparate impact theory. *Marq. L. Rev.*, *98*, 831.

Phillips, J., & Land, K. C. (2012. The link between unemployment and crime rate fluctuations: An analysis at the country, state and national levels. *Social Science Research*, *41*(3), 681- 694. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.01.001

Presidential Memmorandum – Promoting Rehabilitation and Reintegration. (2016). Whitehouse.Gov. https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2016/04/29/presidential-memmorandum-promoting-rehabilitation-and-reintegration

Prohibirían el discrimen en el Empleo por tener antecedentes penales. Microjuris al Día. https://aldia.microjuris.com/2022/01/19/prohibirian-el-discrimen-en-el-empleo-por-tener-antecedentes-penales/

RAND Corporation. (2018). Incentivizing employers to hire ex-offenders. https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB10003.html

Saal, F. (1986). "Análisis crítico de la noción de personalidad". *Psicología, Ideología y Ciencia*. Siglo XXI Editores.

Schmitt, J. & Warner, K. (2010). Ex-offenders and the labor market. *Center for Economic and Policy Research*.

Sherif, M. &; Sherif, C. (1979). Research on intergroup relations. En Austin, W. S., Worchel, S. (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (7-18). Brooks/Cole.

Tajfel, H., &; Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*, *33*(47), 74.

Trone Private Sector and Education Advisory Council. (2017). Back to business: How hiring formerly incarcerated job seekers benefits your company. *American Civil Liberties* Union. https://www.aclu.org/report/back-business-how-hiringformerly-incarcerated-job-seekers-benefits-your-compan

Williams, K. S. (2006). Making America "The land of second chances": Restoring socioeconomic rights for ex-offenders. 30 N.Y.U. Rev. L. & Soc. Change 527, 536. Zayas, R. (2022, January 20).

Apéndice A. Hoja de Consentimiento Informado

Departamento de Psicología

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Facultad de Ciencias Sociales

PO Box 23345

San Juan PR 00931-3345

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación

Título: Empleabilidad de personas con antecedentes penales en Puerto Rico: perspectiva de los patronos

Descripción

Usted ha sido seleccionado/a para participar en una investigación acerca de la perspectiva de los patronos en Puerto Rico sobre la empleabilidad de personas con antecedentes penales. Esta investigación se está llevando a cabo por el estudiante graduado Kermeth J. Cuebas-Crespo como parte de su tesis de grado de maestría en Psicología Industrial Organizacional en la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. El propósito de esta investigación es conocer la perspectiva de

organizaciones en Puerto Rico en cuanto a la empleabilidad de personas que cuentan con antecedentes penales.

Usted fue seleccionado/a para participar en esta investigación porque actualmente es un(a) gerencial de una organización que ofrece empleo en Puerto Rico. Se espera que en este estudio participen aproximadamente diez organizaciones a través de representantes gerenciales en Puerto Rico, de forma voluntaria. Si acepta participar en esta investigación, se le realizará una entrevista semi-estructurada que tomará aproximadamente 1 hora. Se le solicitará que responda a una serie de preguntas sobre la perspectiva de su organización en cuanto a la empleabilidad de personas con antecedentes penales.

Riesgos y beneficios

Los riesgos de participar en esta investigación son mínimos. En algún momento usted podría sentir incomodidad ante alguna pregunta. Para minimizar las incomodidades, le recordamos que su participación es voluntaria y que puede decidir no contestar la pregunta o terminar de participar en cualquier momento, sin penalidad ninguna. Para proteger su identidad y la de la organización, en la entrevista no se preguntarán datos sociodemográficos sobre los participantes. Tampoco se identificarán las organizaciones en el informe de investigación. Sólo el estudiante y su directora de tesis conocerán las organizaciones participantes. Por otro lado, esta investigación no conlleva beneficios directos para los participantes ni las organizaciones. No obstante, los resultados beneficiarán a

investigadores y organizaciones del país, debido a que contribuirá a aumentar el conocimiento sobre la estancia de las organizaciones en Puerto Rico en cuanto a la empleabilidad de aquellas personas que cuentan con antecedentes penales; su contratación, desarrollo profesional, condiciones laborales, y más.

Confidencialidad

Su identidad y la de su organización estarán protegidas en todo momento pues su participación es confidencial. Se solicita que no se mencione ni su nombre ni su organización en la grabación de la entrevista; en caso de que eso suceda, su nombre no estará escrito en la transcripción.

Toda información o datos que pueda identificar al participante serán manejados confidencialmente. Como medida de seguridad, se cambiará el nombre de la organización por un pseudónimo (numérico) para identificarla en una etapa posterior de ser necesario. Solo el estudiante graduado Kermeth J. Cuebas-Crespo y la directora del comité de tesis, la Dra. Sara Santiago-Estrada tendrán acceso a los datos crudos o que puedan identificar directa o indirectamente a un/a participante, incluyendo esta hoja de consentimiento. Los documentos que contengan este tipo de información serán almacenados por el estudiante Kermeth J. Cuebas-Crespo por un periodo de tres años en forma digital (“flash drive”, “Dropbox” privado) y escrita (archivo seguro en residencia privada). La grabación será accesible solamente por el investigador y la Dra. Santiago-Estrada por un periodo suficiente para transcribir en su totalidad. Las transcripciones de

las entrevistas (sin identificadores de las personas y organizaciones entrevistadas) serán guardadas digitalmente ("flash drive", "Dropbox" privado) de forma separada de las hojas de consentimiento informado para asegurar la confidencialidad. Luego del período de tres años de almacenaje, los documentos digitales serán suprimidos y los documentos impresos serán triturados y deshechos. Oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o de agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación podrían requerirle a el/la investigador/a los datos obtenidos en este estudio, incluyendo este documento.

Derechos

Si leyó este documento y decidió participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Además, tiene derecho a recibir una copia de este documento. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con el estudiante Kermeth J. Cuebas-Crespo al 787-675-5696, al correo electrónico kermeth.cuebas@upr.edu; o con la Dra. Sara Santiago-Estrada al 787-764-0000, extensión 87582, o su correo electrónico sara.santiago@upr.edu. De tener alguna pregunta sobre sus derechos como participante o reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio puede comunicarse con la Oficial de

Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al teléfono 787-764-0000, extensión 86773 o a cipshi.degi@upr.edu. Su firma en este documento significa que decidió participar después de haber leído la información presentada en esta hoja de consentimiento. Certifica que es mayor de edad (21 años o más) y que tiene la capacidad legal para consentir.

_____	_____
Firma del participante	Firma del investigador
_____	_____
Fecha	Fecha

Apéndice B. Carta de Invitación De Participación

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

RECINTO DE RÍO PIEDRAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA GRADUADO DE PSICOLOGÍA

ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL

[FECHA]

Nombre: [DE INVITADO]

Organización:

Dirección:

Estimado/a [PARTICIPANTE]

Mi nombre es Kermeth J. Cuebas-Crespo, estudiante del programa de Maestría en Psicología Industrial Organizacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Sirva la presente para extenderle una invitación a participar de mi proyecto de investigación de tesis titulado *"La empleabilidad de personas con antecedentes penales en Puerto Rico: perspectiva de los patronos".* Estaré entrevistando a diversos patronos de organizaciones en Puerto Rico sobre su perspectiva en cuanto a la empleabilidad de las personas que cuentan con antecedentes penales

en la isla. Siendo usted un miembro gerencial de su organización entiendo que su participación aportaría información valiosa para los propósitos de esta investigación.

La participación en la entrevista requeriría alrededor de una (1) hora de su tiempo, y contestaría a preguntas relacionadas a la perspectiva de su organización sobre la empleabilidad de las personas con antecedentes penales. Toda contestación será confidencial y no se revelarán datos que puedan servir para identificar ni al entrevistado ni la organización a la que representa. La entrevista sería grabada en audio y el archivo digital será almacenado hasta que pase por el proceso de transcripción; luego será borrado. Al participante se le asignará un código numérico al momento de la entrevista y se le pedirá que, en lo posible, no mencione ningún dato que pudiera identificarlo/a personalmente o a la organización. La confidencialidad seguirá siendo garantizada incluso durante el proceso de análisis y reporte de los hallazgos.

No habrá compensación por su participación. Está será enteramente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento sin ningún tipo de penalización o responsabilidad.

De usted aceptar colaborar en esta investigación, se le presentará una hoja de consentimiento informado sobre su participación en la investigación que deberá leer y firmar antes de comenzar la entrevista en presencia del investigador.

Cordialmente,

Kermeth J. Cuebas-Crespo

Estudiante de Maestría en Psicología Industrial Organizacional,

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Apéndice C. Carta de Agradecimiento De Participación

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

RECINTO DE RÍO PIEDRAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA GRADUADO DE PSICOLOGÍA

ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL

[FECHA] X de marzo de 2019

[CONTACTO]

Nombre:

Organización:

Dirección:

Estimado/a **[Título y nombre de contacto]**:

Tanto el estudiante Kermeth J. Cuebas-Crespo como la Dra. Sara Santiago-Estrada, del Programa de Maestría en Psicología Industrial Organizacional de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Rio Piedras deseamos expresar nuestro agradecimiento a usted y a [**ORGANIZACIÓN]** por aceptar participar en la investigación de tesis de maestría del Kermeth J. Cuebas-Crespo. Esta lleva de

título “La empleabilidad de personas con antecedentes penales en Puerto Rico: perspectiva patronal” y busca conocer la perspectiva de los patronos en Puerto Rico sobre la empleabilidad de las personas que cuentan con antecedentes penales en la isla.

Usted participará de una entrevista realizada por el estudiante Kermeth J. Cuebas-Crespo por aproximadamente 1 hora. Es meritorio recalcar que su participación es completamente voluntaria y que puede darla por terminada en cualquier momento sin ningún tipo de penalización. En adición, toda información recopilada a través de dicha entrevista que se le estará realizando será estrictamente confidencial. La entrevista será grabada en audio para propósitos de la transcripción y luego borrada. Los datos crudos de esta investigación serán almacenados digitalmente por un periodo de 3 años por requerimientos institucionales y luego destruidos.

Se le agradece nuevamente su disponibilidad de participación.

Cordialmente,

Kermeth J. Cuebas-Crespo

Apéndice D. Preguntas de la entrevista

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

RECINTO DE RIO PIEDRAS

PROGRAMA GRADUADO PSICOLOGÍA

PROYECTO DE TESIS

ENTREVISTA A PATRONOS

Investigación: *La empleabilidad de personas con antecedentes penales: perspectiva de los patronos*

Entrevistador: Kermeth J. Cuebas-Crespo

Fecha: _____

Organización: ___

PREGUNTAS	NOTAS
General	
1. ¿A qué se dedica su organización? ***No decir nombre***	
2. ¿Cuál es el tamaño de su organización? ¿Cuántos empleados	

tiene? ¿Otras localidades?	
3. ¿Cuál es su puesto dentro de la organización? ¿Cuánto tiempo lleva como miembro?	
Reclutamiento y selección	
4. ¿Conoce sobre el proceso de reclutamiento y selección en su organización? ¿Me puede detallar en qué consiste?	
5. ¿Qué elementos toma la organización en cuenta al momento de seleccionar tenga antecedentes penales?	
6. ¿Qué postura toma la organización a la que representa en cuanto al reclutamiento de personas con antecedentes penales?	

7. ¿Qué efectos en el proceso de reclutamiento y selección de su organización podría tener el que un solicitante tenga antecedentes penales?	
Contratación	
8.¿Alguna vez se ha contratado a una personas que cuente con antecedentes penales? ¿Cuántas personas con antecedentes penales ha contratado la organización en el pasado año? ¿Cuántas en los pasados 3 años? ***SI NO, SALTAR A PREG. 13***	
9. ¿Qué puestos suelen ocupar estas personas dentro de su organización?	
10. ¿Cuentan con las mismas tareas, responsabilidades y derechos dentro de su organización cuando se comparan con personas sin antecedentes penales en ese mismo puesto?	

11. ¿Puede una persona con antecedentes penales aspirar a cualquier puesto de trabajo dentro de su organización si esta cumple con los requisitos mínimos (i.e. educación formal, destrezas y habilidades...)	
12. ¿Qué beneficios o retos ha representado para la organización el sí contratar a una persona con antecedentes penales? ***Saltar a pregunta 14***	
13. ¿A qué se debe la negativa de contratar a personas con antecedentes penales en su organización? ***No aplicaría a patronos que sí empleen a esta población***	
14. Dada la responsabilidad social que su organización tiene, ¿es para ustedes un problema el que personas con	

antecedentes penales vean limitadas sus oportunidades de empleo?	
15. ¿Qué sugerencias y alternativas podría sugerir para trabajar esta situación a nivel social y organizacional?	