



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Incursión de la empresa privada como alternativa para la
motivación laboral en el Establecimiento Penal de
Lurigancho 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Torres Sanchez Juan Adolfo

ASESORA:

Dr. Irma Milagros Carhuacho Mendoza

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Operaciones

Perú-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): TORRES SÁNCHEZ, JUAN ADOLFO

Para obtener el Grado Académico de *Doctor en Administración*, ha sustentado la tesis titulada:

INCURSIÓN DE LA EMPRESA PRIVADA COMO ALTERNATIVA PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ESTABLECIMIENTO PENAL DE LURIGANCHO 2018

Fecha: 19 de agosto de 2018

Hora: 9:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Firma:

VOCAL: Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por excelencia recomendación para publicación

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis Padres Juan y Delfina que siempre me dieron ánimo y fuerza, a mi esposa Romelia que fue la impulsora de este proyecto y consuelo en los momentos difíciles, a mis hermanos Luis y Haydee que siempre estuvieron apoyándome

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo que permitió desarrollar esta tesis.

A mi asesora Dra. Milagros Carhuacho, por su dedicación y paciencia en el desarrollo de esta tesis.

Al director del Establecimiento Penal de Lurigancho Lic. Jaime Huamaccto Jimenez por el apoyo para la realización de la toma de las muestras para la realización de esta Tesis.

A mi esposa Romelia de la Cruz quien fue una ayuda importante para terminar esta investigación.

Declaratoria de autoría

Yo, Juan Adolfo Torres Sanchez, estudiante de la Escuela de post grado de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 09439652, con la tesis titulada “Incursión de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el Establecimiento Penal de Lurigancho 2016”. A folios 342, Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. Es decir, he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Es decir, no es auto plagiada
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis son aportes verídicos de la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima Agosto del 2018

Juan Adolfo Torres Sanchez

DNI. 09439652

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos, Sección Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado de Doctor en Administración, se presenta el trabajo de Investigación titulada “Incurción de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el Establecimiento Penal de Lurigancho 2018”.

La presente investigación está dividida en 9 capítulos, capítulo I: Introducción, capítulo II: Método, capítulo III Resultado, capítulo IV: Discusión, capítulo V: Conclusiones, capítulo VI: Recomendaciones, capítulo VII: Propuesta, capítulo VIII: Referencias Bibliográficas, capítulo IX anexos; los cuales muestran mediante un análisis metodológico holístico, la motivación existente de los internos del pabellón industrial del establecimiento penal de Lurigancho, y el interés de participar de la empresa privada en los talleres industriales.

Los resultados obtenidos en la presente tesis muestran una desmotivación laboral pronunciada en los indicadores seguridad en el taller, condiciones de trabajo y reconocimiento, también muestran el interés de la empresa privada en dar trabajo mediante un desarrollo laboral en los talleres siempre que se las condiciones sean más amigables.

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación

El autor

Índice

Caratula	i
Página del Jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoria	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiv
Resumen	xvi
Summary	xvii
Resumo	xviii
I. Introducción	xix
1.1 Realidad problemática	20
1.2 Trabajos previos	24
1.2.1 Trabajos previos internacional	24
1.2.2 Trabajos previos nacional	29
1.3 Teorías relacionadas con las categorías del estudio	33
1.3.1 Teorías administrativas sobre la motivación laboral	34
1.3.2 teoría Administrativa de Categoría Incursión de la empresa privada	54
1.3.3 Evolución histórica de las categorías de estudio	65
1.3.4 Marco conceptual	77
1.4 Formulación del problema	96
1.4.1 Problema General	99

1.5 Justificación del Estudio	99
1.5.1 Justificación Práctica	100
1.5.2 Justificación Teórica	100
1.5.3 Justificación Metodológica	101
1.5.4 Justificación Social	102
1.5.5 Justificación Legal	102
1.6 Objetivos	106
1.6.1 Objetivo general	106
1.6.2 Objetivo específicos	106
II. Método	107
2.1. Paradigma de Investigación	108
2.2. Enfoque de la investigación	109
2.3 Diseño de investigación	110
2.4 Método de Investigación	111
2.5 Categorización de Estudio	111
2.5.1 Definición de las categorías	112
2.5.2 Matriz de Categorización	113
2.6.2 Muestra	115
2.7 Escenario de estudio	117
2.9 Trayectoria metodológica	119
2.10 Técnicas e instrumentos	119
2.10.1 Técnica	120
2.10.2 Instrumentos	121
2.11 Métodos de análisis de datos	124
2.11.1 Cuantitativo	124
2.11.2 Cualitativo	125

2.11.3 Mixto	125
2.11 Aspectos éticos	125
III. Resultados	127
3.1 Resultados Cuantitativos y Cualitativos	128
3.1.1 Categoría motivación laboral cuantitativa	128
3.1.2 Categoría motivación laboral cualitativo	143
3.2.2 Categoría incursión de la empresa privada	149
3.2 Triangulación de datos cualitativos y cuantitativos	156
3.3 Incursión de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.	157
3.4 Análisis de la participación de la empresa privada por la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.	159
3.5 Factores que influyen en la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.	164
3.6 Estructura de los Objetivos para la propuesta	168
IV. Discusión	170
V. Conclusiones	177
VI. Recomendaciones	180
VII. Propuesta	183
7.1 Descripción del problema	184
7.2 Título de la propuesta	185
7.3 Objetivos de la propuesta	185
7.4 Beneficios esperados:	185
7.5 Justificación	185
7.5.1 Justificación organizacional	185
7.5.2 Justificación técnica	186
7.5.3 Justificación social	187

7.6 Plan de Acción 1	188
7.6.1 Objetivo a lograr	188
7.6.2 Responsables	188
7.6.3 Talleres de concientización	188
7.6.5 Financiamiento	201
7.6.6 Indicador de seguimiento	201
7.7 Plan de acción 2	202
7.7.1 Objetivo a Lograr	202
7.7.2 Responsables	202
7.7.3 Ergonomía en el Trabajo	202
7.8 Plan de acción 3	213
7.8.1 Objetivo a lograr	213
7.8.2 Responsables:	214
7.8.3 Modelo de Convenio	214
7.8.4 Modelo de Revisión y facilidades de ingreso y salida de la empresa privada al Establecimiento Penal	214
7.8.5 Modelo de Reclutar internos trabajadores para la empresa	217
7.8.6 Beneficio tributario en renta para empresas que dan trabajo a los internos en Establecimientos Penales	218
VIII. Referencias	220
IX. Anexo	228
Anexo 1: Matriz de categorización	229
Anexo 2 Instrumento Cuantitativo	231
Anexo 3 Instrumento Cualitativo	234
Anexo 4 Análisis Factorial (KMO)	236
Anexo 5 Base de Datos	242
Anexo 6 Matriz para la elaboración del cuantitativo	245

Anexo 7 Matriz de codificación	249
Anexo 8 Matriz para la elaboración del cualitativo	250
Anexo 9: Triangulación de datos	269
Anexo 10 Validacion de Instrumento	293
Anexo 11 Autorizaciones	308
Anexo 12 Normas legales	322
Anexo 13 Modelo de convenio	344

Índice de tablas

Tabla 1. Las teorías de contenido sobre motivación y satisfacción laboral.	34
Tabla 2. Las teorías de proceso sobre motivación y satisfacción laboral.	41
Tabla 3. Las premisas de Blúmer y del Interaccionismo Social.	55
Tabla 4. Las Instituciones Totales de Goffman y sus características.	57
Tabla 5. Matriz de categorización de la motivación laboral	113
Tabla 6. Matriz de la categorización de incursión de la empresa privada	114
Tabla 7. Distribución de la población en estudio.	115
Tabla 8. Población y muestra participante	118
Tabla 9. Expertos que validaron el Constructo.	123
Tabla 10. Análisis de confiabilidad.	123
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje del indicador económico	128
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje del indicador condiciones de trabajo	130
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje respecto al indicador seguridad en el taller	133
Tabla 14. Frecuencia y Porcentaje respecto al indicador afiliación	135
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje respecto al indicador respeto	137
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje respecto al indicador logro	139
Tabla 17. Frecuencias y porcentajes respecto al indicador reconocimiento	141
Tabla 18. Principales problemas detectados en los indicadores de la categoría motivación laboral	160
Tabla 19. Porcentajes al 20% y 80% para el cuadro de Pareto	163
Tabla 20. Talleres para concientización de los colaboradores	189
Tabla 21. Taller Nro. 1: Mi comportamiento con los internos	192
Tabla 22. Taller Nro. 2: No pasa	193
Tabla 23. Taller Nro. 3: Pero.....	194
Tabla 24. Taller Nro. 4: ¿Hablo o no Hablo?	195
Tabla 25. Taller Nro. 5 Valorando las habilidades	196
Tabla 26. Taller Nro. 6 Interactuando asertivamente	197
Tabla 27. Taller Nro. 7 la familia	198
Tabla 28. Taller Nro. 8 Oído a la Música	199
Tabla 29. Taller Nro. 9 una segunda oportunidad	200

Tabla 30. Cronograma / Diagrama de Gantt:	202
Tabla 31. Tabla de síntomas resultados por una carencia de ergonomía en el trabajo	203
Tabla 32. Distribución de meses para efectuar el simulacro o capacitacion	210
Tabla 33. Tabla de capacitaciones mensuales	212
Tabla 34. Cuadro Resumen de ingreso de materiales y personas E.P. Lurigancho	215

Índice de figuras

Figura 1. Las Teorías de contenido y de proceso.	33
Figura 2. Puntos críticos de la Teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman.	36
Figura 3. La propuesta de McGregor: Teoría “X” y Teoría “Y”.	37
Figura 4. El papel de los objetivos en esta propuesta teórica.	39
Figura 5. Distintas Teorías sobre las “Necesidades”.	40
Figura 6. Algunos puntos referenciales de la Teoría de la equidad.	42
Figura 7. La propuesta de Mayo sobre relaciones humanas.	44
Figura 8. Las Necesidades según la propuesta de McClellan.	45
Figura 9. Las Necesidades según la Teoría de Maslow.	46
Figura 10. Las propuestas de la Teoría de Maslow.	47
Figura 11. La Nomenclatura del Modelo ERG de Alderfer.	48
Figura 12. La propuesta de Alderfer sobre las Necesidades.	48
Figura 13. Las proposiciones básicas de la propuesta de Vroom.	49
Figura 14. Principales conceptos de la propuesta teórica de Vroom.	50
Figura 15. La percepción gráfica de la Teoría de la Expectativa.	51
Figura 16. Factores propuestos por Porter y Lawler sobre motivación laboral.	51
Figura 17. Las propuestas de Juricic sobre cárceles productivas.	62
Figura 18. Las propuestas de la Universidad Autónoma de Barcelona en relación a cárceles productivas.	63
Figura 19. Los inicios de la encarcelación.	68
Figura 20. El modelo de Bentham: El panóptico.	71
Figura 21. Cronología Temporal del Sistema Penitenciario Nacional.	76
Figura 22. Los principales planteamientos de la motivación de las corrientes contemporáneas.	78
Figura 23. El ciclo motivacional.	79
Figura 24. Las características primordiales de la empresa privada.	81
Figura 25. Los tipos de Empresa. Fuente: Chiavenato (2004)	82
Figura 26. Diagrama de frecuencias del indicador económico.	128
Figura 27. Diagrama de frecuencias del indicador condiciones de trabajo.	131
Figura 28. Diagrama de frecuencias del indicador seguridad en el taller.	133

Figura 29 Diagrama de frecuencias del indicador de afiliación.	135
Figura 30 Diagrama de frecuencias del indicador de respeto.	137
Figura 31 Diagrama de frecuencias del indicador de logro.	140
Figura 32 Diagrama de frecuencias del indicador de reconocimiento.	142
Figura 33 Diagrama frecuencias con líneas al 20% y 80% de la motivación laboral	167
Figura 34 integración de la empresa privada en la estructura del INPE.	186
Figura 35 forma a aplicar en la resocialización	187
Figura 36. Distancias a considerar para un desarrollo eficiente dentro de la zona de trabajo	205
Figura 37. Postura correcta e incorrecta de un trabajo en posición sentada	206
Figura 38. Usos correctos e incorrecto de una máquina de coser	207
Figura 39. Levantamiento de productos pesados entre dos personas	207
Figura 40. Proceso de selección del interno postulante	218

Resumen

Las personas que ingresan a un establecimiento penal por algún delito pasan por un estado de estrés que les provoca a la mayoría una depresión y desmotivación hacia la vida, este sentimiento dificulta su reinserción a la sociedad, ya que la falta de actividades distractoras o motivacionales como un trabajo y mercado donde ofertar sus productos, induce al interno a buscar soluciones alternas a su desmotivación cayendo en el consumo de sustancias tóxicas que pese al control estricto de las autoridades penitenciarias logran vulnerar la seguridad existente, deteriorando de esa manera su salud y su persona, perdiendo de vista la motivación por el cambio en su vida.

El presente estudio buscó entender desde el punto de vista del interno la percepción del trabajo en talleres, al igual que entender la participación de los profesionales que dan tratamiento al interno, también se buscó saber desde la perspectiva del empresario peruano los requerimientos o dificultades existentes, para su participación dentro del pabellón industrial, para ello se valió de técnica de la encuesta y la entrevista, triangulando los datos obtenidos para obtener un diagnóstico final.

Con la triangulación obtenida se obtuvieron resultados interesantes, por una lado los internos mostraron interés por participar con la empresa privada es decir están motivados a participar en un proceso productivo bajo el régimen privado, los profesionales que diariamente trabajan con ellos en el tratamiento mostraron que falta acondicionar los talleres y darles condiciones mínimas de trabajo y respeto a los internos que participan de los talleres, para un buen desarrollo profesional y personal; por otro lado el empresariado es consiente que es un riesgo trabajar con personas con inconductas sociales, pero ven una oportunidad de desarrollo productivo dentro del establecimiento penal de Lurigancho, siempre que las condiciones sean más amigables

Palabras claves: motivación, seguridad en el taller, condiciones de trabajo, incursión

Summary

People who enter a penal establishment for a crime go through a state of stress that causes the majority a depression and demotivation towards life, this feeling hinders their reintegration into society, since the lack of distracting or motivational activities such as a job and market where to offer their products, induces the inmate to seek alternative solutions to their demotivation, falling into the consumption of toxic substances that despite the strict control of the prison authorities manage to violate the existing security, thereby deteriorating their health and their person, losing sight of the motivation for the change in his life.

This study sought to understand from the point of view of the inmate the perception of work in workshops, as well as understand the participation of professionals who provide treatment to the intern, also sought to know from the perspective of the Peruvian entrepreneur the existing requirements or difficulties, for his participation in the industrial pavilion, for this he used the technique of the survey and the interview, triangulating the data obtained to obtain a final diagnosis.

With the triangulation obtained, interesting results were obtained. On the one hand, the interns showed interest in participating with the private company, that is to say, they are motivated to participate in a productive process under the private regime, the professionals who daily work with them in the treatment showed that they lack prepare the workshops and give them minimum conditions of work and respect for the inmates who participate in the workshops, for a good professional and personal development; On the other hand, the business community is aware that it is a risk to work with people with social misconduct, but they see an opportunity for productive development within the penal establishment of Lurigancho, provided that the conditions are friendlier.

Keywords: motivation, workshop safety, working conditions, raid.

Resumo

As pessoas que entram em uma instituição penal por um delito passar por um estado de estresse que lhes causa mais depressão e falta de motivação para a vida, este sentimento dificulta a sua reintegração na sociedade, uma vez que a falta de atividades que distraem ou motivacionais, como um emprego e mercado onde oferecem seus produtos, induz interna para buscar soluções alternativas para a sua desmotivação cair em abuso de substâncias que, apesar do rigoroso controle da prisão autoridades conseguem minar a segurança existente, deteriorando assim a sua saúde e pessoa, perdendo de vista a motivação para a mudança em sua vida.

Este estudo procurou entender a partir do ponto de vista da percepção interna do trabalho em oficinas, como compreender a participação dos profissionais que tratam a doméstica, também procurou saber a partir da perspectiva das necessidades empresário peruanos ou dificuldades, por sua participação no pavilhão industrial, para isso utilizou a técnica da pesquisa e da entrevista, triangulando os dados obtidos para obter um diagnóstico final.

Com triangulação obtido resultados interessantes, por um lado, o interior mostrou interesse em participar com a empresa privada que está motivado para participar de um processo produtivo sob o regime privado, os profissionais que trabalham diariamente com eles no tratamento mostrou falta preparar as oficinas e dar-lhes condições mínimas de trabalho e respeito aos internos que participam das oficinas, para um bom desenvolvimento profissional e pessoal; Por outro lado, o negócio está consciente de que é um trabalho com pessoas com risco de má conduta social, mas vê uma oportunidade para o desenvolvimento produtivo dentro do estabelecimento penal de Lurigancho, desde que as condições são mais amigável

Palavras-chave: motivação, segurança de oficina, condições de trabalho, invasão

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Uno de los principales problemas sociales a nivel mundial es el índice alto de criminalidad y que se agudiza en todos los países. Muchos gobiernos están planteando estrategias para disminuir el crecimiento en la población penitenciaria, en especial aquellos países de los denominados tercermundistas donde la sobrepoblación penal es más notoria y de no tomar acciones en un corto y mediano plazo podría generar un gran problema de orden social.

Diversos estudios determinan que la población penitenciaria a nivel mundial asciende a un poco más de 10 millones de personas, sobre la base de esos estudios, se estima que por cada 100,000 habitantes, 144 están en prisiones, que en el continente Africano 1´038,735 personas se encuentran en prisiones, el continente Americano cuenta con 3´780,528 internos, en Asia 3´780,528 internos, en Europa 1´585,348, y en Oceanía 54,726 internos, lo que hacen un total de 10´357,134 internos a nivel mundial, estadística que fue tomada al 31 de octubre del 2015. (Política Nacional Penitenciaria, 2016).

En Europa la asistencia económica que suministra el gobierno a los internos va desde los 620 euros hasta los 3 euros, Suecia invierte 620 euros al día por interno, sin embargo Noruega, Holanda y San Marino invierten 200 euros diarios por interno, pero el grueso de los países europeos gastan menos de 50 euros por interno con excepción de España que invierte 64.99 euros diarios por interno, los países con menos inversión en los presos son Bulgaria y Ucrania cuya inversión ronda los 3 euros diarios. (Castro, 2014)

Según lo mencionado se deduce que en Europa un preso en Suecia vive muy diferente a un preso en Bulgaria, porque al tener los gobiernos diferentes montos monetarios de subsidio a los presos son también diferentes la calidad de vida que se les dé en una prisión.

En América latina, en el país de Colombia un reo le cuesta al estado colombiano anualmente 13´336,449 pesos colombianos unos 4,495 dólares americanos, 12 dólares diarios (Revista el Colombiano 2014), en México

mantener en prisión a una persona le cuesta al estado mexicano 140 pesos diarios un aproximado de 7.37 dólares, Chile 11 dólares, El Salvador 4.85 dólares. (Roldan, 2015)

El estado peruano subsidia a un preso a un costo de 7,800 nuevos soles anuales un promedio de 21.66 soles diarios, lo que equivale a 6.56 dólares diarios. Con 6.56 dólares diario, el interno deberá tener mínimamente desayuno, almuerzo y cena, contar con una cama y con los servicios básicos, también deberá cubrir el sueldo del personal administrativo, personal de tratamiento y personal de seguridad, entre otros sueldos como el de salud y hospitalización si se requiera. De todo ello podemos concluir que el estado carece de solvencia económica para sustentar adecuadamente a un recluso.

El ser humano al ser internado a un centro penitenciario por primera vez cae en una depresión y desmotivación hacia la vida, en algunos países como en Estados Unidos, se le da una vestimenta única para todos los internos, y según el delito no se le permite contacto físico con el familiar, limitando la comunicación a un intercomunicador, y con contacto visual a través de un cristal, esta situación afecta emocionalmente a los presos en algunos casos volviéndolos más agresivos y en otros disminuyendo las ganas por vivir y ser útiles, pero en países donde las prisiones están abarrotadas esto se agudiza aún más ya que las condiciones de vida son más difíciles y a pesar de tener un presupuesto alimentario, la comida escasea, la carencia de espacios en las celdas hace que se duerma en cualquier lugar existente, como escaleras pasadizo, hall, etc. Siendo todo ello un factor que desmotiva al recluso a querer salir adelante, ha habido casos en internos primarios donde producto de la desmotivación y la depresión han optado por suicidarse; en el Perú según datos del INPE en promedio 10 internos se suicidan al año.

Un estudio publicado en Barcelona refiere que el estado anímico y las condiciones socio-culturales en que se encuentra un individuo son factor clave en el origen y desarrollo de las enfermedades cancerosas, los estudiosos han encontrado una relación entre el estado de ánimo y el cáncer, por ejemplo, una depresión profunda acelera el crecimiento de un tumor maligno, en España uno

de cada 4 personas sufre un cáncer en algún momento de su vida, de ahí la importancia de este estudio. (Pérez, 1984)

Los médicos dicen que el estrés es el estado psicológico más dañino para la salud humana, está relacionado con enfermedades pulmonares, cardiopatías y del hígado, así como también mencionamos en el párrafo anterior la depresión influye negativamente en el cáncer, ambos pueden precipitar una enfermedad y agravarla. (Pérez, 1984)

No todos los internos tienen el mismo sentimiento al ser puestos en prisión, pero la mayoría sufren los estragos del estrés propios del encierro, en los países con poco presupuesto, los internos primarios caen en una depresión muy rápida pierden mucho peso los primeros meses, tienen el semblante demacrado por no poder dormir, algunos llegan a internarse en el tóxico por trastornos estomacales, pierden la motivación de realizar alguna actividad, y los que quieren seguir adelante no encuentran muchos distractores o trabajo donde emplearse, es ahí cuando muchos caen en problemas con drogas y dependencia de fármacos; esta realidad degenera a la persona dificultando los tratamientos, generando un mayor gasto al estado.

La opinión pública generalmente tiende a condenar y solicitar una mayor pena o mayor severidad para los presos, argumentando que tienen que pagar sus errores y fechorías, sin embargo, los especialistas en las conductas del ser humano creen que las prisiones deberían ser una escuela de libertad. Un lugar para que el penado encuentre nuevas motivaciones para vivir en libertad, lugar donde se generen nuevos valores; aprendiendo a valorarse y el respeto hacia los demás, hallar nueva senda por dónde empezar a caminar por la vida (Penitenciarias, 2009).

El Perú es uno de los países latino americanos que busca la resocialización del interno para volverlo a integrar a la sociedad, sin embargo, los internos duplican la capacidad instalada de los establecimientos penales. Ante esta debilidad el estado busca una fórmula que le permita disminuir el

pensamiento delictivo del interno por otro más proactivo con los escasos recursos existentes, una de las propuestas del plan de gobierno del presidente actual del Perú Pedro Pablo Kuczynski fue la de crear Cárceles Productivas, la cual busca industrializar los talleres existentes en los Establecimientos Penales; idea ya en ejecución en países europeos como España con regular éxito sin embargo en latino américa Chile ha implementado un sistema similar, pero todavía sin un resultado aceptable, las empresas chilenas no han participado como el gobierno esperaba, es claro que el interno europeo tiene un pensamiento diferente a un latinoamericano, y cada país tiene sus propia idiosincrasia, como por ejemplo que tan dispuestos o motivados están los internos en participar con la empresa privada, y todo lo que representa ello como horarios de trabajo, seriedad en el cumplimiento y entrega de los productos terminados, o criterios de análisis y grado de confianza tendría la empresa privada de dejar su materia prima dentro de un establecimiento penal con personas de inconducta social y en todo caso porque lo harían si hay una gran oferta laboral de jóvenes formales en el mercado peruano.

Cárceles Productivas es un ambicioso proyecto que invita a las empresas privadas a incursionar en los establecimientos penales, sin embargo, el problema es que no existe un estudio previo del sentir de los internos ni de los empresarios y se desconoce los mecanismos y forma de participación ya que los establecimientos penales no tienen una cultura empresarial dentro de su reglamento solo prima la seguridad, lo cual en algunos casos es contraproducente al pensamiento del empresariado nacional.

De no cambiar la política actual muchos de los internos que ingresaron siendo una población económicamente activa, se convertirían en personas que dependan de la asistencia económica para subsistir, con problemas de salud y adicciones, dejando los establecimientos penitenciarios de cumplir su verdadera misión de ser lugares de readaptación, convirtiéndose en su lugar en centros de degradación de la persona.

1.2 Trabajos previos

Los trabajos previos son aquellas investigaciones realizadas tanto en el Perú como internacionalmente que nos pudieran ayudar a ver la forma como han analizado temas iguales o similares y que resultados obtuvieron de la investigación.

1.2.1 Trabajos previos internacional

Así también Leon (2016) realizó la investigación titulada *Planeación Estratégica, Aspecto importante en la Gestión y Dirección de Proyectos Productivos en el Centro Militar Penitenciario Puente Aranda*, para optar el Título de Especialista en Alta Gerencia en la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia, la presente tesis tuvo como objetivo identificar el aspecto laboral dentro del Centro Militar Penitenciario Puente Aranda y la participación del Gobierno del Centro Militar, se trató de una investigación exploratoria, descriptiva, tuvo una población sensible ascendiendo a 85.328,000 de los cuales el 93.16% son hombres y 5.828 son mujeres 6.83% , la muestra se desarrolló con 160 internos, los instrumentos utilizados en la investigación se basan en estadísticas cualitativas, asimismo se realizaron encuestas a los internos, utilizándose de esta manera instrumentos correctos para la identificación de la problemática, se logró tomar conocimiento a través de las encuestas que los proyectos laborales fueron llevados a cabo por los propios internos lo que constituyó una producción de 80% precisándose que fue de consumo interno, salvo en los casos de lavandería y panadería pues se logró comercializarlos con personas externas, finalmente se puede concluir que el Gobierno del centro militar penitenciario debe dar cumplimiento al derecho al trabajo pues se evidenció la falta de oportunidades laborales en las condiciones privativas de libertad, se debe dar un estímulo tributario a las empresas que adquieran productos de las cárceles, para ello se debe generar nuevos proyectos productivos de manera organizada, donde se cree puestos de trabajos como se daría en cualquier empresa y poder implementar una cultura empresarial en los claustros penitenciarios cumpliendo con los objetivos de un proyecto laboral, mejorando económicamente a los reos y minimizar la preocupación de su familia,

convirtiéndose de esta manera en una motivación constante en el proyecto de vida.

Del mismo modo Ferrada (2015) realizó la investigación titulada *Gestión penitenciaria Laboral y Procesos de Reinserción Social de los Internos del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua*, para optar el Título de Ingeniero en Ejecución en Gestión Pública en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile, este estudio tuvo como objetivo mejorar los procesos laborales de los internos del Penal de Rancagua fomentando una adecuada Gestión Penitenciaria, realizándose actualmente una efectiva integración social de los reclusos mediante la ejecución de sistemas de rehabilitación, permitiendo una alternativa de desarrollo del interno mediante la gestión productiva, permitiendo hábitos de control y reconstrucción de los lazos familiares, la población penal asciende a 1006 reclusos, la muestra abarca una población de 25 internos trabajadores y 25 internos que no trabajan en el Taller Fiscal, los instrumentos utilizados en la investigación se basan en antecedentes estadísticos cuantitativos y cualitativos, también se observó los ingresos pecuniarios producto de las ventas de los productos realizados en el Penal, asimismo se realizaron encuestas a los internos y entrevistas al personal penitenciario que son responsables de la ejecución de este sistema laboral, utilizándose de esta manera instrumentos prácticos y críticos de este sistema laboral, de la información obtenida se evidencia que los internos se encuentran interesados en trabajar en los Talleres Fiscales, así que sólo 287 internos trabajan de manera constante y los demás ocupan su tiempo en actividades de ocio, luego de las entrevistas al personal penitenciario estos hacen referencia a que las directrices de este sistema no fomentan un mejor proceso, atribuyendo deficiencias económicas, hacinamiento y seguridad, los resultados de esta investigación evidenciaron niveles de venta muy bajos y poco interés por parte de la población en adquirir los productos, este programa adolece de una forma comunicacional idónea para la comercialización de los productos, la autoridad penitenciaria no se encuentra comprometida con esta gestión laboral pues no muestra interés en la comercialización de estos productos por ende se recomienda mejorar los procesos de Gestión Penitenciaria e insertarse en el mercado aumentando de esta manera las ventas y generar mayores ingresos

beneficiando a los internos en los aspectos educativos y laboral, logrando con ello minimizar el impacto de la reclusión, la reincidencia y en un futuro conferir a estas personas más útiles a la sociedad.

Por otra parte, Méndez (2014) realizó la investigación titulada *La motivación laboral de los jóvenes y futuros trabajadores de la Universidad de Laguna*, para optar el Título de Maestría en Relaciones Laborales, el presente estudio tuvo como objetivo analizar las apreciaciones sobre la motivación laboral en los jóvenes estudiantes del 1° y 2° curso del Grado de Relaciones Laborales, se trató de una investigación exploratoria, cualitativa, descriptiva se realizaron análisis estadísticos descriptivos elementales, análisis de paralelismos y discriminantes, utilizando para ello el SPSS-15, la población se encontraba conformada por 219 estudiantes entre las edades de 18 y 20 años y la muestra se desarrolló con 78 hombres y 141 mujeres cumpliendo de esta manera con los requisitos mínimos exigidos, asimismo el presente estudio se desarrolló mediante un cuestionario ad hoc utilizando la escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta, la escala se desarrolló aleatoriamente en días y en aulas de clases conjuntamente con cuestionarios, los resultados de la presente investigación permiten afirmar que los jóvenes que forman parte de esta generación valoran la motivación como una variable importante en la empresa señalando que motivaría su trabajo cuando sientan que siguen aprendiendo y su realización personal, donde exista un buen ambiente laboral, respeto, seguridad en el puesto, un salario justo y donde tengan aforo sus ideas y opiniones, donde se les escuche para la toma de decisiones. Asimismo, se estableció diferencias en las apreciaciones sobre la motivación en hombres y mujeres pues los hombres escrutan la reputación y reconocimiento dentro el universo del empleo, alegando capacidad de automotivación y por su parte las mujeres examinan la seguridad que les pueda proveer la organización, apreciando el comportamiento ético, la responsabilidad social corporativa y la claridad de la misma.

Para comprender la problemática de estudio se revisó el trabajo de Molina (2013) Quien realizó la investigación titulada *Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil*, para optar el Título de Maestría en Psicología Laboral en la Universidad de Guayaquil, este estudio tuvo

como objetivo conocer los factores de motivación laboral de los trabajadores del Hospital León Becerra y los indicadores que se dan en el desempeño de sus labores, constituye una investigación cuantitativa descriptiva explicativa y se desarrolló en un tiempo único, el diseño realizado fue de corte no experimental bajo el método transaccional pues se observó situaciones existentes y los datos adquiridos se utilizaron para un determinado momento, la población se encontró representada por 226 trabajadores de las oficinas administrativas, profesionales, técnicos y servicios generales, la muestra se realizó a 16 mujeres y 80 hombres, en el periodo de lunes a domingo y por grupos de trabajo, se utilizó los instrumentos de observación para recabar información respecto a las actitudes, conductas, comportamientos y rasgos de personalidad en el ambiente laboral, entrevistas mediante la realización de un formato cerrado a fin de analizar los factores de motivación y satisfacción en la consecución de oficios y responsabilidades del trabajador, cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral en este punto se utilizó como guía el test de motivación de García Peña y normas del país de Ecuador, finalmente se pudo determinar los indicadores de motivación que generan a los colaboradores a realizar su trabajo óptimamente señalándolos como motivaciones extrínseca e intrínseca, y mediante la encuesta realizada se determinó que es el salario un factor importante y que resulta un aliciente para realizar su trabajo con actitudes positivas, por ende esta motivación extrínseca es considerada por las organizaciones de gran relevancia, asimismo se determinó otros factores que participan en la motivación como el desarrollo profesional, la seguridad laboral y el clima de la organización, resultando que la motivación y la satisfacción laboral están presente a un nivel medio en los trabajadores del Hospital León Becerra.

Así mismo el trabajo realizado por Brune (2013) quien realizó la investigación titulada *La motivación Laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área Comercial de Autoclima S.A. de la ciudad de Guayaquil*, para optar el Título de Psicología Industrial en la Universidad de Guayaquil, esta tesis se enfocó en la influencia que tiene la motivación laboral en el desenvolvimiento de los trabajadores del Área Productiva de Aires Acondicionados de automóviles a fin de conocer el entorno laboral y las causas del óptimo o desmedro en el desempeño laboral de sus colaboradores, se realizó

una investigación cuantitativa analizándose los factores que implica desempeñar un trabajo eficaz y la relación de ésta con la motivación laboral, se basó en el análisis correlacional, asimismo en el transcurso de la investigación se encontraron fenómenos en su contexto natural sin llegar a la manipulación constituyéndose el diseño no experimental, la muestra se llevó a cabo con el personal de Área Comercial de la empresa teniendo como peculiaridad el trabajo directo con clientes, se llevó a cabo a 14 asesores comerciales de las áreas de ventas marketing, vendedores provinciales y de mostrador, para la medición se tomó como instrumento el cuestionario de Motivación, la recolección de datos, así también entrevistas que contaban de 42 preguntas y agrupadas en 7 bloques, respecto a la evaluación del desempeño se examina el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización, llegándose a la conclusión que la motivación laboral es una manera positiva que induce a los trabajadores a realizar sus actividades laborales con interés motivando su esfuerzo diario y además porque sus puntos de vistas son tomados en cuenta.

Por otra parte el trabajo realizado por Francisco del Pozo (2013) quien público en la Revista Humanidades el artículo titulado Las políticas públicas para las prisiones: una aproximación a la acción social desde el modelo socioeducativo, donde tuvo como objetivo buscar la congruencia entre la política penitenciaria y el bienestar social del interno, es decir que las prisiones sirvan como centros de rehabilitación eficiente y no como ambientes de deterioro de la condición humana, refiere que las políticas penitenciarias deberían ser de corte socioeducativo, mediante programas para la educación o reeducación e inserción socio-laboral mediante la formación para el empleo por entidades públicas o privadas, estos programas tuvieron buenos resultados en España por lo que el autor sostiene que debería incorporarse en las instituciones carcelarias.

Este artículo nos ayuda a entender que en una prisión debería existir el respeto por la persona para que sea un centro resocializador, que la desmotivación del recluso debería combatirse con programas reeducativos y de desarrollo socio-laboral.

De igual forma el trabajo realizado por Roger Matthews (2011) quien público un artículo titulado *Una propuesta realista de reforma para las prisiones en Latinoamérica*, donde plantea un sistema penitenciario que sea beneficioso para la sociedad desde un realismo crítico que va más allá de la mera gerencia, enfocándose en varios aspectos, entre ellos la optimización de los sistemas de seguridad, la reducción del hacinamiento, y proporcionado un trabajo con sentido, en esta última parte refiere a la marginación laboral de aquellos que ya están en las prisiones y por otro lado se busca inculcar una disciplina laboral al penado, esta labor del tipo monótono y mal pagada, debido muchas veces a una escasa experiencia laboral, genera una falta de motivación e interés en el interno por el desarrollo laboral, ya que solo generan artículos manuales repetitivas que finalizan en mercancías de poca importancia y difíciles de vender. El propone dos opciones para incrementar la participación del trabajo, la primera mediante la participación del interno en un trabajo en el exterior durante el día, para los internos de mínima seguridad y que estén próximos a cumplir su condena, que podría ser como forma de trabajo comunitario pagado que a su vez serviría como parte de su preparación para su reinserción, la segunda opción sería mediante la participación de compañías privadas, que contraten la mano de obra para la producción, esta opción ha sido adoptada en algunas prisiones en estados unidos con buenos resultados para la mayoría de los internos participantes. Este artículo promueve la participación de empresas privadas como parte de la reforma eficiente y motivacional en un sistema penitenciario.

1.2.2 Trabajos previos nacional

Con la finalidad de comprender la problemática desde la perspectiva nacional se revisó el trabajo realizado por Apaza, Ríos, Neyra, Siles (2016) denominada *El Clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016*, publicada en la Revista Apunt. Univ, tuvo como objetivo establecer la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú, en consecuencia el tipo de investigación fue correlacional, el diseño establecido fue no experimental, constituyendo un método transversal, respecto a la población estuvo conformada por 240 trabajadores, realizándose la muestra a 140

trabajadores, desarrollándose mediante muestreo probabilístico y técnica de cuota, el instrumento utilizado fue la Escala de Clima Laboral, se logró obtener el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.970 resultando la seguridad del instrumento, por consiguiente luego de la aplicación del coeficiente mencionado se realizó el análisis de los resultados aplicándose para ello estadísticos descriptivos, finalmente se estableció que al acrecentarse el clima organizacional, la motivación de los colaboradores también aumenta, por ello la realización personal en el ámbito laboral resultó con un nivel alto, no obstante no se refleja la motivación extrínseca en un clima favorable.

La investigación realizada por Condori (2016) denominada *Factores que influyen en la actitud de los internos en su Proceso de reinserción Laboral del Penal de Puno*, para optar el Título Profesional de Ingeniero Estadístico e Informático, tuvo como objetivo el análisis de los factores influyentes en la actitud del interno para su reinserción laboral pues para tal efecto los establecimientos penitenciarios cumplen un gran papel ya que dentro de estos se realizan talleres y capacitaciones los cuales constituyen facilidades laborales para los reclusos que cuenten con este beneficio, El método utilizado fue el SPSS v.23 y una vez obtenida la información se procedió a generar una base de datos, la población fue constituida por los reclusos del Penal de Puno que cuenten con este privilegio de realizar alguna actividad laboral, realizándose encuestas a 108 internos del establecimiento penitenciario mediante una muestra aleatoria simple, luego se realizó la aplicación del análisis de correspondencias múltiples basada en la realización de la matriz Burt, se utilizó como primordial técnica de recolección de datos a la encuesta y como factor instrumento al cuestionario, distribuyéndose en tres partes siendo la primera evaluar los aspectos socio-demográficos, la segunda ver la parte económica y por último la reinserción laboral, del análisis de la investigación se concluyó los que los factores personales, sociales y económicos aportan positivamente en la actitud de los internos del Penal de Yanamayo -Puno, puesto que la capacitación, el trabajo realizado en el Penal y los ingresos que estos generan influyen significativamente en la actitud del interno y ayuda a su reinserción laboral.

Así también Velásquez (2015) efectuó la investigación titulada *Gestión de Motivación Laboral y su influencia en la Productividad de las Empresas Industriales en Chimbote*, para optar el Título de Doctor en Contabilidad y Finanzas, tuvo como objetivo la medición de la motivación laboral aplicado a las empresas industriales del sector pesquero y su influencia en la producción en el Distrito de Chimbote, el tipo de investigación fue no experimental, se empleó el diseño descriptivo simple debido a que se seleccionó la muestra y se desarrolló las averiguaciones correspondientes, se recurrió al tipo cuantitativo, descriptivo pues se desarrolló las indagaciones de las variables y se precisó la relación de las variables motivación laboral y productibilidad, asimismo se recolectó la información respecto a los interrogantes de la presente investigación conjuntamente con la probabilidad de la hipótesis establecida, de esta manera la población estuvo constituida por 52 empresas industriales, de los cuales se realizaron el muestreo probabilístico a 3 empresas con una antigüedad mayor a 40 años en el sector pesquero en el Distrito de Chimbote, la técnica utilizada fueron encuestas, entrevistas, observaciones directas realizadas a 60 colaboradores de 3 empresas pesqueras, se tuvo como instrumentos cuestionarios específicamente la escala de Likert, fichas de resumen y de personal, del presente estudio se concluyó que no existe una implementación de estrategias motivacionales, ausencia de incentivos económicos, falta de reconocimiento al esfuerzo realizado, causando de esta manera pérdidas de eficiencia y eficacia en la producción y calidad, afectando significativamente a la empresa pues los colaboradores no logran realizar sus labores de manera óptima.

Del mismo modo La investigación realizada por Muñoz (2015) denominada *Motivación Laboral en el profesional de Enfermería de los Centros y Puestos de Salud de las Redess Puno- 2015*, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, tuvo como objetivo establecer la motivación laboral en los profesionales de enfermería de los centros y puestos de salud de la REDESS Puno, la presente tesis es una investigación descriptiva y de corte transversal permitiendo detallar la situación de la motivación laboral en el profesional de enfermería y transversal ya que la información se tuvo en un solo momento, el diseño utilizado fue descriptivo simple, la población estuvo

conformada por 61 enfermeras nombradas y 41 contratadas, la muestra estuvo accedida por 61 enfermeras nombradas, la aplicación de recolección de datos se realizó a través de las técnicas de encuestas obteniéndose información concernientes a la satisfacción de necesidades y la expectativa motivacional, se tuvo como instrumento al cuestionario que constaba de dos partes, la primera fue presentación e ilustraciones y la segunda de contenido, el instrumento resultó confiable pues se aplicó el alfa de Cronbach alcanzando el puntaje de 0.80, luego del presente análisis se logró concluir que las enfermeras si tienen expectativas en cuanto a la motivación en el trabajo, pero se mostraron desmotivadas por la carencia de capacitaciones continuas, clima organizacional deficiente relación horizontal con sus jefes y la falta de apoyo por parte de su Institución.

Así mismo Cotrina (2015) efectuó la investigación titulada *Plan de mejoramiento y motivación para optimizar el clima laboral del módulo Penal de la Corte Superior de Justicia La Libertad- 2013*, para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego de la Facultad de Ciencias económicas, Escuela profesional de Administración, tuvo como objetivo implementar un plan de mejoramiento y motivación a fin de mejorar el clima laboral en el Módulo Penal de la Corte superior de Justicia de la Libertad, el tipo de la citada investigación fue descriptiva puesto que se llegó a determinar actitudes y situaciones importantes mediante la descripción exacta de las actividades y de las personas, asimismo para la realización del análisis de datos se efectuó mediante la estadística descriptiva, la población muestral estuvo constituida por 75 colaboradores del módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la observación a través de una guía de observación y la encuesta aplicada al personal del módulo mediante un cuestionario realizándose la validación y confiabilidad correspondiente mediante el instrumento SPSS desarrollándose con Alfa de CronBach obteniéndose un nivel aceptable de las variables, los resultados obtenidos en cuanto a la motivación fueron que un 53.3% de los trabajadores siente que casi nunca se valora el alto nivel de su desempeño, un 36.0% de los trabajadores siente que casi nunca está motivado, un 36% de los trabajadores siente que casi nunca la remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones, carecen de talleres motivacionales, constituyendo con

ello una desmotivación laboral trayendo como consecuencia el desagrado en la realización laboral.

1.3 Teorías relacionadas con las categorías del estudio

1.3.1. Categoría Motivación laboral

Las teorías que se han propuesto explicar el complejo proceso de la motivación laboral son muy profusas y los criterios existentes para su clasificación son, a su vez, considerables de acuerdo a las perspectivas de su accionar. Se ha intentado explicar desde las teorías motivacionales psicológicas debido al papel central que la satisfacción como eje fundamental cumple en cada una de ellas. En ese sentido las principales teorías las podemos mencionar de la siguiente manera:

La propuesta de Campbell, Dunnette, Lawler, y Weick (1970) utilizadas en el área de conocimiento de organización empresarial, establece una distinción entre las llamadas “teorías de contenido” y las “teorías de proceso”. De esta manera, estos autores proponen un modelo consecutivo que podemos visualizarlo en la siguiente figura:

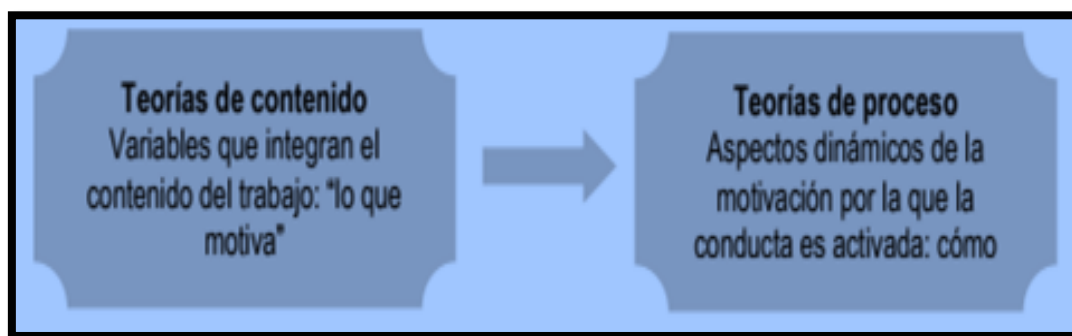


Figura 1. Las Teorías de contenido y de proceso.

Fuente: Robina y Pérez (2004, p. 37, citado por Navarro, 2008, p.28).

Tomando como referencia a las teorías de contenido se “centran en la naturaleza propia de la motivación y analizan fundamentalmente qué es lo que motiva al empleado a trabajar, detallando los factores internos del individuo que provocan su motivación como sus intereses, actitudes y necesidades” (Navarro, 2008, p.27). En ese sentido, podemos agruparlas y visualizarlas en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Las teorías de contenido sobre motivación y satisfacción laboral.

TEORIA	AUTOR	AÑO
1. Teoría de las Necesidades.	Henry Murray (1893-1988)	1938
2. Teoría de la jerarquía de necesidades	Abraham Maslow (1908-1970)	1954
3. Teoría de los dos factores	Frederick Herzberg (1923-2000)	1959
4. Teoría X y la Teoría Y	Douglas McGregor (1906-1964)	1960
5. Teoría de la Necesidades.	David McClelland (1917-1998)	1961
6. Modelo ERG	Clayton Alderfer (1940-2015)	1969

Nota: Adaptado de Navarro (2008, p. 30)

1.3.1 Teorías administrativas sobre la motivación laboral

La Teoría de los dos factores de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), también denominada “teoría bifactorial” o “teoría de motivación/higiene”, tal como lo sostienen Herzberg, Mausner, y Snyderman (1959, citado por Levy Leboyer, 2003) consiste en:

La realización de entrevistas individuales a los sujetos, en las que se pide que recuerden y describan detalladamente las situaciones en las que se han sentido especialmente satisfechos en su trabajo y las situaciones en las que se han sentido particularmente insatisfechos. (p. 112)

En ese sentido, las situaciones son registradas mediante las entrevistas cuyo contenido es analizado y agrupado por categorías en función de los incidentes señalados por los trabajadores y su incidencia de aparición. Para

estos autores la idea central de registrar la tendencia de la motivación laboral positiva direccionaba que la “satisfacción tenían mucho que ver con la posibilidad de desarrollarse, la obtención de reconocimiento, la superación de desafíos, la creatividad, la responsabilidad sobre el propio trabajo, la autonomía y la promoción” (Navarro, 2008, p. 64). Herzberg propuso dos dimensiones independientes que causan, de manera diferencial, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Así, la presencia de factores motivadores produciría satisfacción y su ausencia indiferencia, mientras que la presencia de factores higiénicos generaría indiferencia y su ausencia, insatisfacción:

Unas deficientes condiciones de trabajo, una mala administración de la empresa y un deficiente estilo de dirección determinarán normalmente insatisfacción en el trabajo. Una buena política, administración, estilo de dirección, condiciones de trabajo, no determinarán por sí mismos satisfacción en el trabajo. Contrariamente, el reconocimiento, logro, trabajo interesante, responsabilidad y promoción, determinan satisfacción en el trabajo. Su ausencia conduce con poca frecuencia a la insatisfacción. (Herzberg et al., 1959, p. 82).

La presente teoría ha recibido diferentes críticas tanto en la metodología utilizada para sentar sus bases como en la situación de las pruebas experimentales realizadas. Algunas limitaciones y observaciones la podemos observar en la figura 2.

La propuesta de Herzberg direcciona el análisis de las necesidades, puesto que es de los primeros en analizar la motivación en situaciones laborales sin apoyarse en concepciones elaboradas a partir de modelos múltiples o relacionadas con problemas del campo psicológico. Herzberg, demuestra que “la motivación en el trabajo no puede considerarse como un simple caso particular de la motivación para actuar y que hay que tener en cuenta el papel de la empresa” (Chell, 2004, p. 55). Este investigador ha demostrado, que el dinero no es la única fuente de motivación laboral y que el trabajo no es sólo el objeto de

un intercambio comercial entre el empleado y su empleador. Los aspectos relacionados con el contenido y con el propio significado de las actividades laborales se habían minimizado durante mucho tiempo y es Herzberg quien tuvo el mérito de subrayar su importancia a nivel social.

PUNTOS CRITICOS DE LA TEORIA DE HERZBERG, MAUSNER Y SNYDERMAN			
OBSERVACION 1	OBSERVACION 2	OBSERVACION 3	OBSERVACION 4
Cometen algunas inconsistencias lógicas en la clasificación de los incidentes críticos relatados por los sujetos.	Se utiliza un único procedimiento de carácter subjetivo para medir la satisfacción, y sólo se obtienen datos de niveles extremos por lo que se hace muy difícil poder establecer una relación funcional más o menos completa.	Sus resultados carecen de validez metodológica porque sólo se consiguen conclusiones similares cuando se utiliza la misma metodología, mientras que cuando se siguen procedimientos distintos	Los resultados de la teoría podrían estar basados en "artefactos metodológicos", puesto que los recuerdos son el resultado de un trabajo cognitivo y selectivo y no un informe objetivo de la realidad

Figura 2. Puntos críticos de la Teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman. Fuente: Chell (2004, p. 48).

La Teoría X y la Teoría Y de McGregor (1960), las ideas de McGregor parten de la contraposición entre la teoría clásica de la organización tipo mecanicista (teoría X) y un nuevo enfoque de carácter humanista que plantea una visión más positiva y optimista del ser humano (teoría Y). Es la propuesta un punto intermedio que pretende revalorar ambas perspectivas tal como se aprecia en la figura 3.

La teoría X sustenta que "la motivación es posible por medio de castigos y engaños y que únicamente la presión y el empleo de todos los medios de control de la empresa garantizan un comportamiento del trabajador conveniente a las necesidades empresariales concretas" (Navarro, 2008, p. 57). McGregor mantiene que esta teoría no describe la posición del ser humano frente a las actividades laborales, sino el momento en que se encuentra el trabajador a causa de la concepción del mismo que tienen los directivos de la organización. Afirma que el sistema valorativo de los directivos son la causa fundamental de muchos

problemas de motivación que tienen un efecto nada positivo sobre la productividad de los trabajadores, “si no se da a las personas ninguna posibilidad de satisfacer aspiraciones más altas, se provocan frustraciones y comportamientos generadores de tensión” (Claver *et al.*, 1996, p. 343).



Figura 3. La propuesta de McGregor: Teoría “X” y Teoría “Y”.
Fuente: Claver *et al.* (1996, p. 336).

Por consiguiente, “la teoría X supone que las necesidades de orden inferior son las que dominan a los individuos mientras que la teoría Y defiende que son las necesidades de orden superior las que predominan” (Navarro, 2008, p.61). McGregor creía que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por tanto, propuso ideas tales como “la toma de decisiones participativa, puestos que implicaban responsabilidades y desafíos, y buenas relaciones de grupo, como los enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en el puesto” (Khan, 1993, p. 151, citado por Claver *et al.*, 1996, p. 346).

Las críticas y observaciones a esta teoría se circunscriben a las necesidades por sí solas sólo nos informan de los aspectos que deben ser tenidos en cuenta, pero no explican cómo se produce la motivación. Tanto Locke y Henne (1986, p.2) “la privación de necesidades como tal, no motiva

automáticamente la conducta dirigida a la consecución de objetivos. Para que las necesidades produzcan una conducta adecuada, la persona tiene que identificar qué conducta está siendo frustrada, descubrir cómo satisfacerla, y tomar una acción determinada”. Es por ello, que las necesidades por sí solas son exiguas para explicar la conducta de los individuos; nos proporcionan información concreta sobre por qué cierta persona lleva a cabo una determinada acción, pero no sobre la acción concreta elegida, punto referencial para tenerlo en cuenta.

La Teoría del establecimiento de objetivos, metas y de colaboradores, es una propuesta de Locke, Henne y Latham, quienes analizan el papel motivador que pueden desempeñar los objetivos propuestos. Esta teoría ha contribuido de manera sistemática a “la comprensión del proceso mediante el cual las características de los objetivos influyen en la motivación laboral y en el rendimiento y desempeño de los sujetos” (Navarro, 2008, p. 45). En ese sentido, el objetivo planteado es definido como aquel resultado que de forma consciente se pretende conseguir; es decir, la anticipación de una situación futura determinada. Para Locke y Henne (1986, p. 4):

Goals are closer to action than either needs or values. Thus goals should predict and explain behavior... better than needs or values, even though a full explanation of action would involve all three (*traducción*: Las metas están más cerca de la acción que las necesidades o los valores. Por lo tanto, los objetivos deben predecir y explicar el comportamiento... mejor que las necesidades o los valores, a pesar de que una explicación completa de la acción implicaría a los tres propuestos).

Es preciso acotar que los mecanismos oportunos que conllevan al aumento del rendimiento laboral son eminentemente motivacionales y que guardan relación directa con el entorno donde se desenvuelve. Por ello, se concierne con tres particularidades de la acción motivada que a continuación lo podemos observar en la figura 4.

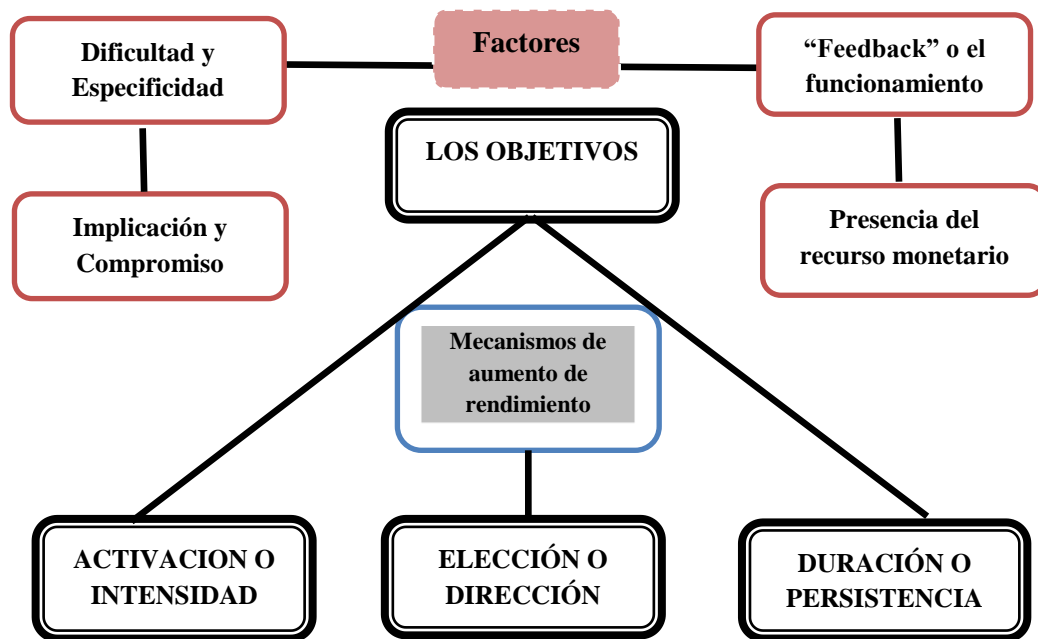


Figura 4. El papel de los objetivos en esta propuesta teórica.

Los objetivos influyen en la activación por medio de la regulación de la intensidad del esfuerzo que el individuo dedica a la actividad dispuesta, y afectan a su duración por la persistencia constante de su accionar hasta que se consigue el objetivo planteado. Asimismo, la presencia de los objetivos influye en la elección porque direccionan la atención de las personas hacia las actividades relevantes para conseguir dicho objetivo, mientras que le llevan a ignorar las actividades irrelevantes o las que consideran innecesarias o falta de prioridad de acuerdo a su naturaleza.

Es preciso, tomar en cuenta que “los objetivos difíciles, si son asumidos, conducen a mejores resultados en la ejecución que los objetivos fáciles” (Salanova *et al.*, 2002, p. 246). La dificultad juega un papel muy estimulante porque aceptar un objetivo complicado y por ende difícil conlleva y obliga a perseverar durante un tiempo prolongado que si se tratara de un objetivo fácil de obtener y lograr. En ese sentido, se asume que se posee los recursos indispensables para el logro del objetivo, lo cual refuerza la propia identidad del trabajador y estimula la motivación en sus actividades laborales. Asimismo, la presencia de la “autoeficacia” es pertinente en esta propuesta. La autoeficacia ha sido definida de forma detallada por Bandura (1982) y hace mención a la

percepción que tiene la persona de que es “capaz de desempeñar una tarea o de alcanzar con éxito un resultado. Es decir, es la expectativa de eficacia personal que tenemos los seres humanos” (p. 131). En ese sentido, la autoeficacia puede influir de manera concreta en la decisión de iniciar una determinada acción, relacionado con el nivel de esfuerzo y persistencia de la conducta establecida. Es uno de los mecanismos más notorios y que juega un papel central en los procesos de autorregulación de la acción laboral y cotidiana.

Es preciso mostrar que los modelos teóricos presentados hasta ahora muestra que la mayoría ha tratado de plantear una clasificación determinada de las necesidades y de explicar cómo se articulan entre sí y por qué tienen una influencia motivadora en el ámbito laboral. A continuación, visualizaremos la relación que tienen las principales teorías descritas líneas arriba entre sí en la siguiente figura descriptiva:

Murray	Maslow	Alderfer	Herzberg
Necesidades secundarias de éxito, poder, autonomía, afiliación, etc.	Autorrealización	Necesidades de desarrollo	Factores motivadores (relacionados con el contenido)
	Autoestima		
	Necesidades sociales	Necesidades sociales	Factores higiénicos (relacionados con el contexto)
Necesidades primarias	Seguridad	Necesidades de existencia	
	Necesidades fisiológicas		

Figura 5 Distintas Teorías sobre las “Necesidades”.
Fuente: Navarro (2008, p.38).

Por consiguiente, una característica común a todas las propuestas teóricas descritas es en relación a su carácter universal, puesto que arte proponen un análisis pertinente de la motivación que debería explicar todos los comportamientos de los individuos y de otra, apenas tienen en cuenta las características del contexto en donde se desenvuelven. Esto implica que, en las actividades laborales, la predisposición de las motivaciones es afín con autonomía de las funciones ejercidas por el personal en la empresa, del tipo de organización empresarial de que se trate, del sector económico al que

pertenezca, de su estructura como empresa, entre otras. El aporte dado ha beneficiado en gran medida el estudio de las organizaciones y la motivación laboral en el mundo actual.

En relación a las teorías de proceso intentan comprender los diversos procesos cognitivos que dan al comportamiento una dirección y propósito definidos en relación a las situaciones motivacionales. Esto es, pretenden determinar “cómo se genera, dirige y mantiene el mecanismo de un comportamiento determinado en un contexto dado” (Claver et al., 1996, p. 306, citado por Navarro, p. 31). Así tenemos, que en lugar de destacar el contenido de las necesidades y la fuerza que lo impulsa, relacionada con la perspectiva de contenido determinado, se prioriza a las expectativas, la axiología, las intenciones, expectativas y las atribuciones que realizan los individuos sobre sí mismas o sobre los demás, en ese sentido, se agrupan y visualizan en la tabla 2

Tabla 2.

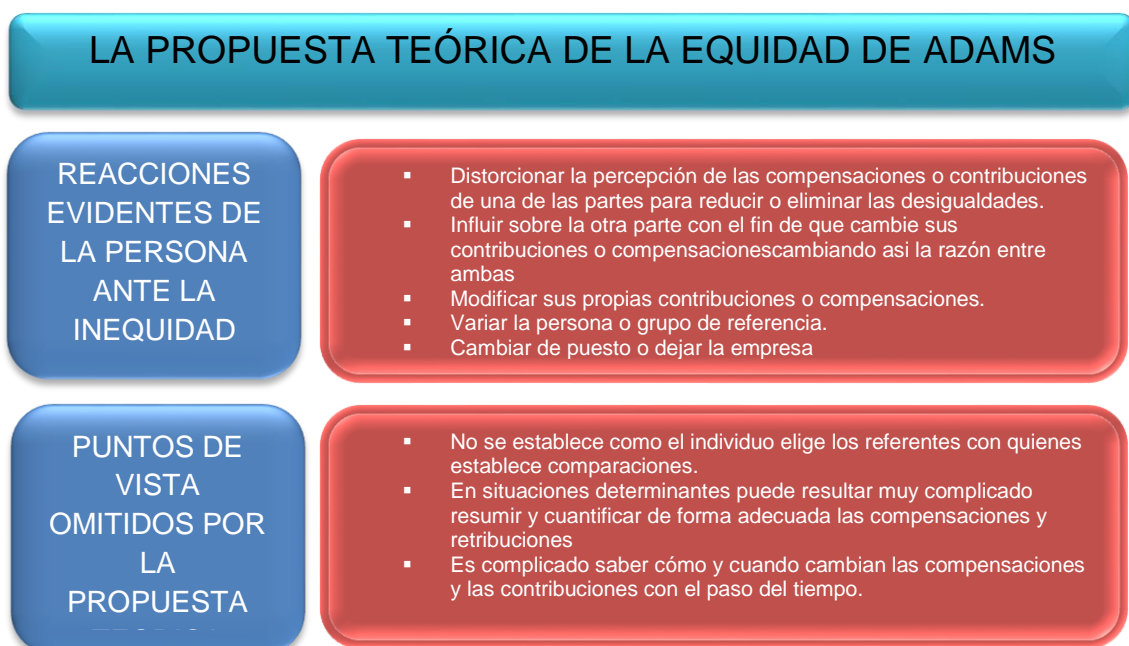
Las teorías de proceso sobre motivación y satisfacción laboral.

TEORIA	AUTOR	AÑO
	Víctor Vroom (1932)	1964
1. Teoría de las expectativas.	Lyman Porter (1930-2015)	1968
	Edward Lawler (1938)	
2. Teoría de la equidad	John Stacy Adams (1925)	1965
3. Modelo de Miner	Bob Miner (1941-1994)	1980
4. Teoría del refuerzo y los desarrollos del esquema cognitivo	Jim Raynor (1941)	1986
	Bernard Weiner (1935)	
5. Teoría del establecimiento de metas	Edwin Locke (1938)	1986
6. Teoría del establecimiento de colaboradores	Edwin Locke (1938)	1990
	Gary Latham (1951)	

Fuente: Navarro (2008, p.36).

Teorías sociológicas relacionadas a la motivación laboral

La Teoría de la Equidad de Adams (1965), enfatiza, de forma concreta, el proceso de comparación social que realizan los individuos. Este investigador sustenta que “el desencadenante del proceso de motivación está en la percepción de los individuos de la desigualdad o falta de equidad existente” (Latham, 2007, p. 43). En relación al contexto laboral, existe una percepción de desigualdad cuando un trabajador estima que la relación entre las recompensas que recibe por la realización de su trabajo (remuneración, reconocimiento, etc) y lo que aporta al mismo (capacitación, esfuerzo físico y mental, voluntad, interés, identidad, etc.) está desequilibrada al comprobar la misma situación de otros trabajadores en las mismas condiciones, dando como resultado una desmotivación laboral que acarrearía en desmejoras en el clima institucional y por ende en la productividad, así como en el establecimiento de la calidad de servicios. Adams califica esto como “disonancia cognoscitiva” una falta de conformidad entre lo que percibe y lo que piensa que es correcto, pertinente y equitativo. Esta sensación de inequidad y falta de justicia provocará un malestar que manifestará conductas que busquen restablecer la equidad desde diversas perspectivas. Tal como se señala en la figura 6.



*Figura 6. Algunos puntos referenciales de la Teoría de la equidad.
Fuente: Genescá (1977, p. 112).*

Para Lévy-Leboyer (2003, p. 85) la teoría de las expectativas y la de la equidad “completan las concepciones de la motivación descritas en el apartado de las teorías de contenido, basadas únicamente en un análisis de las necesidades y valores”. En ese sentido, tampoco son suficientes porque no toman en cuenta la capacidad de las personas para definir objetivos concretos, así como para diseñar las estrategias metodológicas para obtenerlos, predecir las consecuencias de su accionar y elaborar una referencia estructural de los hechos acontecidos. Son precisamente estos aspectos los que justifican el desarrollo del modelo teórico con el establecimiento de propósitos y metas que correspondan a esta propuesta.

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, es significativo el aporte humanístico de esta teoría. Las investigaciones de Mayo tendrían “un aporte sustantivo en el campo administrativo, ya que fueron de oposición a la teoría clásica de la administración” (Robbins, 2005, p. 51). La idea principal de Mayo fue la de modificar el modelo automático del comportamiento institucional para reemplazarlo por otro que tuviese más en cuenta tanto los sentimientos, actitudes, la motivación y otros aspectos de la conducta humana. En ese sentido, Mayo afirmó que el aumento de la productividad laboral se debía a factores sociales como la moral del personal, la satisfacción en las relaciones entre los miembros de un grupo de trabajo, el hombre no era un autómatas que dándole un salario rendiría en su labor diaria o reducirle la jornada de trabajo.

En la figura 7 se explica cómo los aportes teóricos no han perdido vigencia en la teoría del comportamiento organizacional, donde “el nivel de producción no está determinado por la capacidad laboral del personal, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean” (Albañil, 2015, p. 23). A continuación, visualizamos la propuesta de Mayo y sus colaboradores resumidos en la siguiente figura:



Figura 7. La propuesta de Mayo sobre relaciones humanas.

Fuente: Adaptado de Robbins (1999).

En ese sentido, han surgido observaciones críticas a los aportes de Mayo y Hawthorne, aunque sus estudios han permitido una mejor direccionalidad del clima laboral en diversas organizaciones. Por lo tanto, hay que destacar dentro de lo más importante que en ambas propuestas teóricas existen factores y dimensiones consistentes y coincidentes, que han aportado de manera significativa al estudio del clima institucional.

Teorías psicológicas relacionadas a la motivación laboral

Las Teorías de las necesidades de Murray (1938) y McClelland (1961) guardan relación en algunos puntos referenciales. Para Murray, quien define a la necesidad “como el constructor que representa una fuerza en el cerebro que organiza el entendimiento, la percepción y conducta, de tal forma que cambia una situación insatisfactoria por una satisfactoria por ende aumenta la satisfacción en el ser humano” (Murray, 1938, p. 28, citado por Lévy-Leboyer, 2003, p. 42). En ese sentido, las múltiples necesidades pueden ser producidas por un estado interno como es el hambre o bien por un estímulo externo como lo

es la alimentación. Para este autor una necesidad es percibida de acuerdo a ciertas señales concreta tales como:

- Un efecto o patrón de conducta determinada y característica
- La búsqueda y evitamiento de ciertos tipos de presión
- La expresión de una emoción específica
- Señales de satisfacción o insatisfacción con los efectos de la propia conducta.

Murray propone un listado de necesidades relacionadas con la vida cotidiana de los seres humanos, Par inicios de la década del 60, McClelland complementa mucho de lo propuesto por Murray. Las necesidades son para ambos investigadores, los motores de la motivación. En este caso se trata de “modelos que se centran en un reducido número de necesidades muy concretas. Además, adoptan una perspectiva de la motivación mucho más flexible puesto que admiten que un sujeto pueda motivarse por varias necesidades simultáneamente” (Locke y Henne, 1986, p. 101), estos autores defienden que es la fuerza relativa de estas necesidades diversas lo que nos caracteriza a cada uno. A continuación, podemos observar en la siguiente tabla las principales necesidades para McClelland:

NECESIDAD DE LOGRO	NECESIDAD DE PODER O DOMINACION	NECESIDAD DE AFILIACION
Impulsa a los sujetos a superar las normas y estándares establecidos al realizar sus actividades y a mejorar constantemente sus propias realizaciones. Los individuos con alta necesidad de logro prefieren tareas que tengan una dificultad intermedia, que ofrezca una buena probabilidad de éxito y una cierta dificultad para que el éxito sea real.	La necesidad de tener influencia sobre otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos. Los individuos con elevada necesidad de poder prefieren situaciones competitivas y orientadas hacia el status y suelen estar más preocupados por ganar prestigio que por una relación afectiva.	Los individuos que tienen esta necesidad tienden a agradar y buscar la aceptación de otros y prefieren las situaciones cooperativas a las competitivas. Muy por el contrario de la necesidad de poder.

*Figura 8. Las Necesidades según la propuesta de McClelland.
Fuente: Lévy-Leboyer (2003, p. 43)*

La propuesta de ambos autores sería puntualizada por Steers (1975), quien observó una mayor relación entre la satisfacción y el rendimiento entre los

directivos con fuerte necesidad de logro. Tanto Locke y Henne (1986) han mostrado críticas al modelo de McClellan señalando que no todos los resultados de las investigaciones confirman los principios que defiende y que su instrumento de recojo de información no es confiable, pero son concretos en afirmar que su teoría fue una aproximación a los estudios de motivación organizacional.

La Teoría de Maslow (1954) es la más conocida y difundida, debido a que desarrolló un modelo jerárquico de las necesidades que ha tenido una amplia influencia e impacto en el ámbito de las organizaciones empresariales y corporativas. De hecho, “se puede afirmar que es probablemente la teoría más conocida de motivación establecida para las diversas actividades humanas” (Robbins, 1999, p. 169). El propósito de Maslow era demostrar que, a lo largo de su existencia, los seres humanos buscan de manera individualizada nuevas satisfacciones para sus necesidades no satisfechas. En consiguiente, “nuestros comportamientos y actitudes estarían guiados por la satisfacción de necesidades biológicas fundamentales que caracterizan a todos los seres humanos” (Lévy-Leboyer, 2003, p. 38).

Para Maslow existen cinco grupos de necesidades que se disponen jerárquicamente según su capacidad para motivar la conducta y las distribuye en dos niveles diferenciados, tal como se puede apreciar en la siguiente figura:

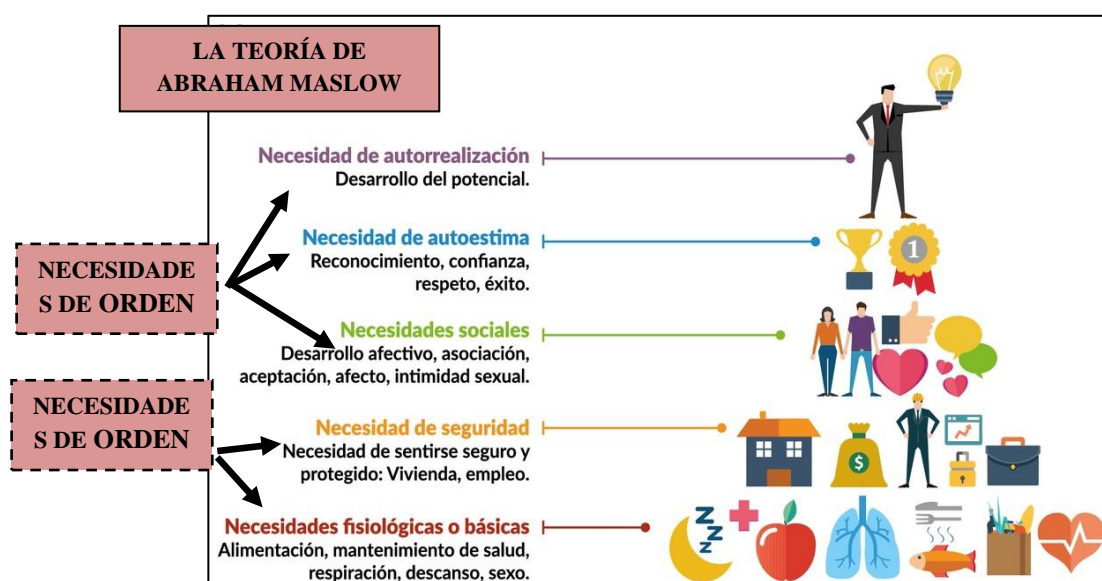


Figura 9. Las Necesidades según la Teoría de Maslow.

La particularidad de esta propuesta reside en la presentación de los vínculos existentes entre las diferentes necesidades representadas en forma de pirámide. Es preciso acotar que a medida que se asciende las necesidades toman una perspectiva existencial y de trascendencia humana. Además, “consigue conciliar y explicar la existencia de diferencias entre los sujetos debido a que se encuentran en distintos niveles, con la existencia de necesidades básicamente idénticas y organizadas según la misma secuencia para todos” (Spector, 2006, p. 197).

En ese sentido, la Teoría de Maslow se basa en las siguientes propuestas:



*Figura 10. Las propuestas de la Teoría de Maslow.
Fuente: Robbins (1999, p. 170).*

Por consiguiente, debemos reconocer que el modelo que propone Maslow “no permite explicar cómo se desarrolla la motivación en el trabajo, ni tener en cuenta las diferencias interpersonales referentes a las fuentes y a la intensidad de la motivación” (Levy-Leboyer, 2003, p.102). Sin embargo, es preciso acotar que el modelo a menudo se describe de manera simplista y determinante,

esquemático cada vez más en su direccional al diseño piramidal. Puede afirmarse que sus planteamientos teóricos tienen el mérito de señalar el origen de algunas motivaciones poco atendidas hasta ese momento de su planteamiento; tal es el caso del deseo de realización personal. Sus puntos de vista han generado una gran reflexión sobre la naturaleza de la humanidad en el contexto contemporáneo.

El Modelo ERG de Alderfer (1969), tomando la propuesta de Maslow y en propuesta a mejorarla, este autor nos propone el Modelo ERG que de acuerdo a la siguiente figura representa:

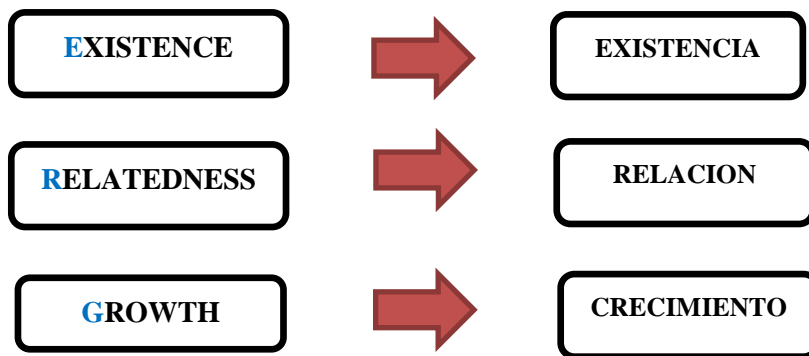


Figura 11. La Nomenclatura del Modelo ERG de Alderfer.

Alderfer distingue entre las necesidades de existencia que están relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia como la alimentación y el agua, incluyendo la búsqueda concreta de seguridad, las necesidades de relación interpersonal y de interacción social con otros individuos y las necesidades de crecimiento o desarrollo personal. Por ello, este investigador evita la jerarquización de las necesidades como lo hizo Maslow y establece un nuevo sistema de relaciones entre ellas que lo podemos observar en la siguiente figura:

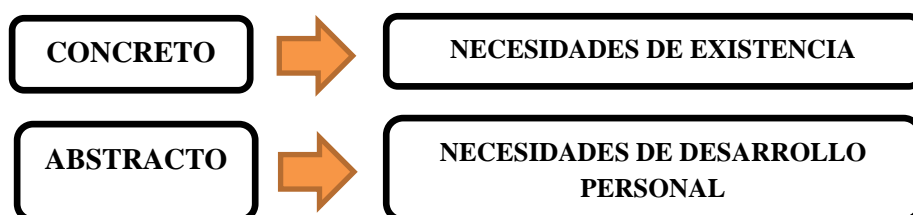


Figura 12. La propuesta de Alderfer sobre las Necesidades.

Por otra parte, las tres necesidades (ERG) pueden estar activas a la par para una misma persona y no “resulta necesario satisfacer una necesidad para que otra pase a ser motivadora” (Latham, 2007, p.36). Este modelo teórico no ha sido objeto de investigaciones tan rigurosas como el de Maslow, quizás porque, a pesar de la intención de Alderfer, las dos propuestas comparten la misma direccionalidad, debido a la ambigüedad de la propia idea de necesidad. En ese sentido, ninguno de los dos modelos precisa si es posible crear necesidades, y no permite afirmar si ciertas necesidades motivan más que otras, lo que conlleva a percibir la motivación como un elemento externo del comportamiento humano.

Las Teorías de las expectativas, el primero fue el sustentado por Vroom (1964), este modelo cognitivo de la motivación en las actividades laborales y quien se le agregó al análisis del esfuerzo oportuno dedicado a una tarea determinada en el ámbito del trabajo. Se le califica de “cognitivo” porque sustenta, ante todo, que las personas se comportan de manera racional, y que decide de manera consciente dirigir su esfuerzo hacia actividades significativas que le aportarán los resultados y las recompensas que desea obtener a un corto y mediano plazo. Esta propuesta muestra grandes analogías con la teoría administrativa de la decisión, en el sentido de que supone que las personas siguen un proceso racional en la elección de alternativas viables, orientado a la cúspide de la satisfacción. En ese sentido, las principales proposiciones básicas de esta teoría las podemos observar en la siguiente figura:

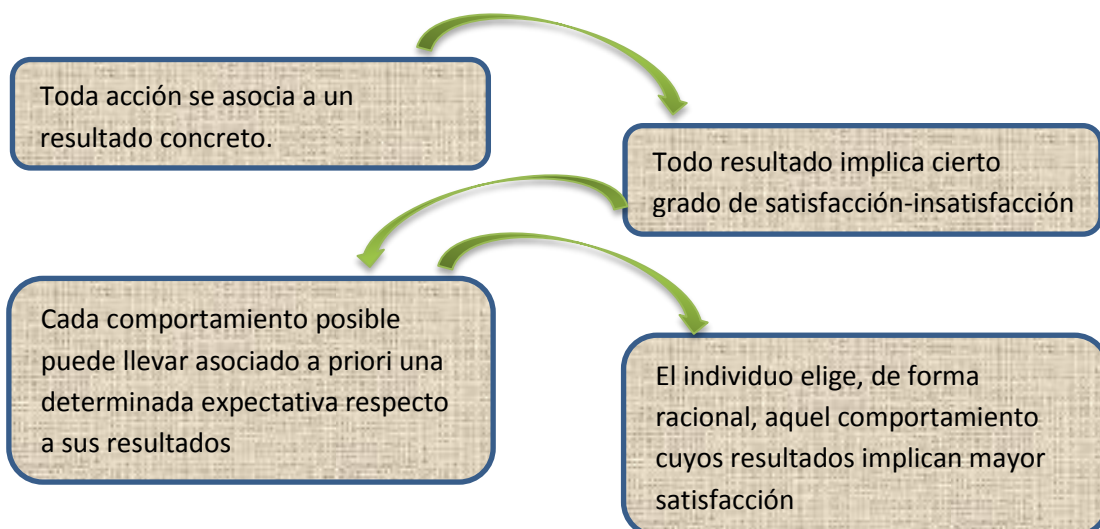


Figura 13. Las proposiciones básicas de la propuesta de Vroom.
Fuente: Aguirre et al. (1999, p. 340)

La teoría de las expectativas se basa en la siguiente serie de conceptos clave que se definen a continuación: resultado, expectativa, valencia e instrumentalidad. Para un mejor entendimiento y sistematización de los conceptos descritos lo podremos observar en la siguiente figura:



*Figura 14. Principales conceptos de la propuesta teórica de Vroom.
Fuente: Genescá, (1977, p. 118)*

La explicación concluyente de esta propuesta teórica se resumiría en: “la tendencia de un individuo a actuar de una determinada manera depende de la probabilidad subjetiva de que su acto o comportamiento será seguido de un determinado resultado y del atractivo de ese resultado” (Leal et al., 2004, p. 83, citado por Navarro, 2008, p. 41). Así tenemos que esta teoría pone énfasis a los conceptos descritos y la dinámica de su accionar recíproco como lo podemos apreciar en la figura 15.

Por consiguiente, esta teoría sostiene de manera concluyente que una persona esté motivado a obtener un nivel alto de realización es preciso que: Distinga que tiene una probabilidad mayor de obtenerlo mediante sus propios esfuerzos. Asimismo, que note dicha probabilidad lo puede conseguir mediante

la obtención determinados resultados. Por lo tanto, la presente propuesta se enmarca dentro de las actividades laborales de toda organización empresarial.

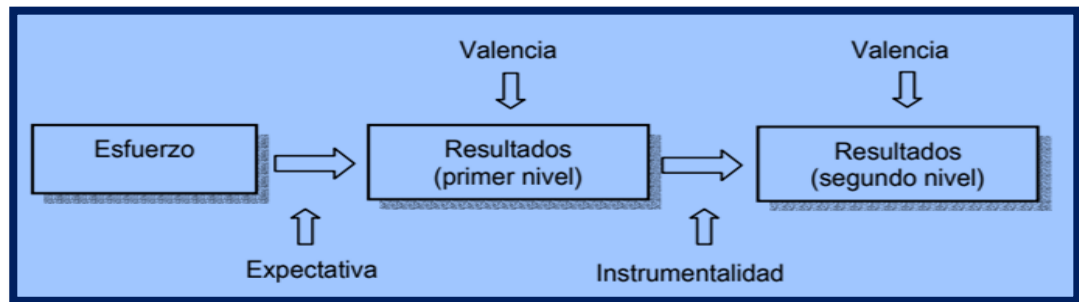


Figura 15. La percepción gráfica de la Teoría de la Expectativa.
Fuente: Leal et al (2004, p. 85).

La propuesta de Porter y Lawler (1968) han completado la teoría de Vroom, tomando en cuenta los siguientes factores:

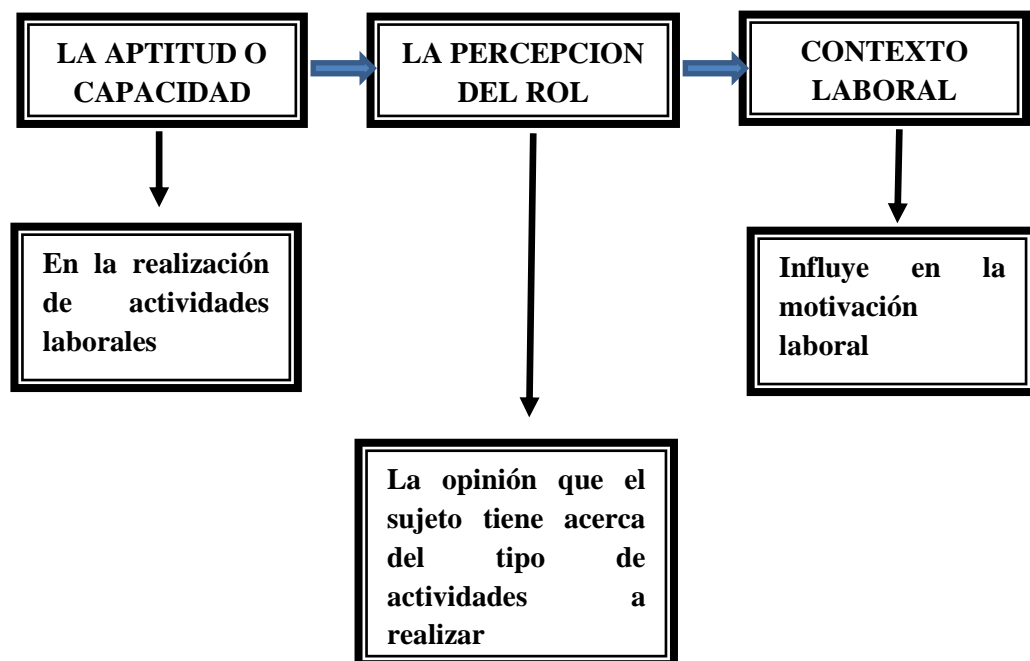


Figura 16. Factores propuestos por Porter y Lawler sobre motivación laboral.
Fuente: Claver et al. (1996, p. 315).

La eficacia de esta propuesta en el ámbito empresarial estaría direccionada hacia el reconocimiento de las recompensas más estimadas por el personal. Asimismo, calcular el nivel de desempeño aceptable de los trabajadores y estos sepan lo que deben conseguir para recibir la recompensa,

así como la viabilidad de su consecución. Por último, realizar la valoración significativa de la recompensa al esfuerzo realizado.

La controversia en cuanto a su aplicabilidad como propuesta teórica se ha manifestado desde diversas perspectivas. Para Robbins (1999, p. 189) “parece ser que la combinación multiplicadora de los tres elementos es todavía objeto de discusión”, y por otro lado, se llega incluso a afirmar que esta propuesta funciona de manera pertinente para aquellas personas que manifiestan una conducta con una base sólida muy racional, pero que para aquellos individuos que parecen estar motivados por factores no conscientes ni precisos la propuesta teórica no se aplica tan bien (Muchinsky, 2000).

Por ello, esta teoría pone énfasis en el ímpetu de la motivación, sobresaliendo la importancia de la valoración individualizada. De acuerdo con esta perspectiva, “no cabe esperar validez de generalizaciones acerca de qué factores son motivadores y qué comportamientos se originarán como consecuencia, ya que cada sujeto percibe y vive este proceso de forma personal” (Locke y Henne, 1986, p. 15). Por Consiguiente, el modelo descrito permite recordar al equipo directivo de las organizaciones empresariales que sólo hay que fijar una actividad a aquellos capaces de llevarla a cabo de manera eficiente, por lo que deberán conocer y valorar cuál es el potencial pertinente de cada trabajador y cuáles son las exigencias que amerita las actividades laborales.

La Teoría del refuerzo y los desarrollos del esquema cognitivo, esta propuesta amplia la definición de motivación desde diversas perspectivas. Es por ello, que Bernard Weiner propone que la coyuntura fundamental para el estudio de la motivación del logro se dio cuando las necesidades se vincularon con las razones de éxito o fracaso en las acciones cotidianas de las personas.

El refuerzo forma parte del aspecto motivacional, no se puede acrecentar ni mejorar ciertos comportamientos sin los aspectos motivacionales.

En ese sentido, las manifestaciones de la motivación para la mejora del rendimiento están influenciadas de manera directa por los procesos cognitivos (García, 2006). Así Weiner sustenta que el refuerzo está íntimamente relacionado con las estructuras mentales, por ende, se refiere a las atribuciones

causales que el determina como ejes solidos relacionados con el logro y su ausencia lo conlleva al fracaso. Este investigador menciona cuatro factores percibidos como los responsables del éxito y fracaso a nivel cotidiano y laboral: la capacidad, el esfuerzo, la actividad y el sentido de la suerte oportuna y circunstancial.

La propuesta de Weiner apunta a mejorar los aspectos motivacionales con una serie significativa de acciones viables que lleven al personal a la búsqueda de sus fortalezas y capacidades con el propósito de encauzarlos a la identidad laboral hacia mejoras laborales y emocionales de éxito por encima del fracaso.

Otras teorías relacionadas a la motivación laboral

El Modelo de Miner

Este ingeniero en conjunción con Ellison y Oates fundaron en 1977 una empresa consultora llamada: *Software Development Laboratories* (SDL) que desarrolló una base de datos con el código "oracle", una verdadera proeza para la época y con escasa presencia de redes virtuales. Tanto Miner como sus compañeros toman como referencia el Modelo Relacional y aplican diversas proposiciones en la consecución de los objetivos planteados a nivel laboral teniendo una gama de ventajas en relación al accionar de la misma. En ese sentido, provee una serie de herramientas que garantizan evitar la duplicidad de registros y, por ende, el esfuerzo laboral es menor con óptimos resultados en el rendimiento, evitando toda forma de mecanicismo laboral. Asimismo, garantiza la integridad referencial del producto, de esta manera se evita pérdidas irreparables para la organización empresarial como para el trabajador. Luego, favorece la normalización y estrecha lazos de convivencia armoniosa en todo contexto de trabajo.

La importancia del Modelo de Miner radica en que al posicionarse en el mercado mundial como el proveedor mundial de software para administración de información no ha escatimado esfuerzo de preocupación pertinente por la motivación laboral de sus trabajadores. El Modelo asume que el eje central de su productividad son sus trabajadores. El recurso humano es el motor del dinamismo empresarial. Por lo tanto, su afianzamiento, su mejora y capacitación

constante forma parte de los propósitos del Modelo. Aunque las observaciones la predisponen a que su campo de acción es menor a comparación de sistemas laborales más amplios, lo cierto es que el presente modelo direcciona su propósito hacia el personal de su organización, preocupación mediática que debe prevalecer en las otras empresas a nivel local y mundial.

1.3.2 teoría Administrativa de Categoría Incursión de la empresa privada

El interaccionismo simbólico de George Mead (1863-1931) y Herbert Blúmer (1900-1987), al referirse a esta corriente de pensamiento que no solo tiene una variedad de ideas e investigadores, Se considera que el conductismo y pragmatismo han influenciado en sus fuentes fundamentales, pero la labor destacada de George Mead. Sus anotaciones y puntos de vista fueron recopilados por sus discípulos, alejado del conductismo en su enfoque analiza los procesos internos de la conducta humana, sino que también acentúa de manera brillante el aspecto social de la experiencia individual. Así tenemos:

La conducta humana de un individuo solo puede ser entendida en términos de la conducta de todo el grupo social del cual es miembro y pertenece, puesto que sus actos individuales están íntimamente involucrados en los actos sociales más amplios que van más allá de él y que abarca a otros miembros de ese grupo (Mead, 1972, p. 54, citado por Castro, 2008, p. 15).

Mead no puede ser considerado un determinista social, ya que sus puntos de vista sobre el acto humano y social están relacionados en menor medida con los estímulos externos, sino que se manifiestan como indispensables en este proceso. Para Mead, el ser humano tiene la capacidad de inhibir la acción y demorar sus reacciones frente al estímulo. Es valioso manifestar que la reflexión es necesario en el accionar diario. Es por ello, que las propuestas de interacción son pertinentes, muy a pesar que este se diera en situaciones de encierro. “La valoración de sí misma o el *Selfi* como objeto para sí es la referencia de la reflexión que puede situarse entre sujeto y objeto” (Pérez, 2000, p. 86). La valoración que Mead hace de la persona y los aportes que hace sobre el comportamiento muestran que es innecesario coactar el sentido de libertad a nivel cognitivo. Es por ello, que propone actividades diversas con fines

productivos y laborales para la mejora de la convivencia y que las ideas reflexivas se manifiesten de manera significativa.

Para Herbert Blúmer, que fue discípulo de Mead fue el sistematizado de la idea de su maestro, él define al Interaccionismo Simbólico de manera concreta como “un enfoque relativamente establecido del estudio de la vida de los grupos humanos y del comportamiento del hombre” (Blúmer, 1982, p. 4, citado por Castro, 2008, p. 8). Es por ello, que Blúmer parte de tres premisas básicas que lo definen y diferencian de otras corrientes del pensamiento, tal como podemos apreciarlo en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Las premisas de Blúmer y del Interaccionismo Social.

Premisa	Características
1. El ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan	El significado de las cosas encierra en la persona un elemento central en sí mismo. Es indispensable en los factores que modifiquen su conducta.
2. El significado de las cosas se deriva o surge como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con el otro.	El significado social es un producto social, una creación que emana mediante las actividades definitorias de las personas a medida que interactúan entre sí.
3. Los significados se manipulan y modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona al enfrentarse con lo que encuentra a su paso	Las personas seleccionan, verifican y transforman los significados en relación a la situación que se hallan inmersos y de la direccionalidad de su proceder.

Fuente: Adaptado de Castro (2008, p. 11).

Por Consiguiente, Blumer propone el uso de la introspección simpática para el estudio de la vida social y en lugares de convivencia hacinada elabora un esquema analítico en torno a seis ideas básicas donde debe ir el desarrollo de la interacción social:

La naturaleza de la vida en las sociedades y grupos humanos, la importancia de la interacción social, la naturaleza de los objetos, el ser humano

como agente social, la naturaleza de la acción humana y la interconexión de la acción (Blumer, 1982, p. 7, citado por Castro, 2008, p. 12).

El Interaccionismo Social jugó un rol importante en la adecuación de actividades laborales y talleres en diversos centros penitenciarios. Lo que estaría faltando es la gestión adecuada de los mismos para el logro de las mejoras institucionales y de la vida de los internos.

La propuesta de Erving Goffman (1922-1982) sobre las Instituciones Totales, influenciado en gran medida por el Interaccionismo nos presenta un marco conceptual interesante y sugerente para el estudio de las instituciones penitenciarias y por ende de las actividades significativas que se dieran en su interior. Goffman era un estudioso de la realidad carcelaria, sus investigaciones giraban en torno a este contexto, su pensamiento conjugaba la influencia sociológica del Interaccionismo y su metodología guardaba relación con el enfoque cualitativo (Pérez, 2000).

La notoria influencia que Goffman ejerció en los estudios sociológicos de la década del 60 y 70, muy a pesar que su estudio se centró en un hospicio psiquiátrico, pero lo que es importante rescatar es que su impacto se dio fundamentalmente porque sirvió como crítica a la institucionalización total y a la criminalización de la época. El análisis de la obra *Asylums* sirvió como eje de controversias al sistema carcelario. Asimismo, la aparición de la investigación sobre las cárceles de Foucault tomando como referencia a Goffman sistematizó de manera directa la situación tétrica y de vejamen que era el sistema penitenciario. Tanto Foucault como Goffman hacen una dura crítica a las cárceles e instituciones de similares características. La definición que da este último de las instituciones totales es reflexivo y contundente:

Un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un periodo apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente. Las cárceles sirven como ejemplo notorio (Goffman, 1973, p. 13, citado por Pérez, 2000, p. 95).

Este investigador realiza una brillante clasificación en cinco categorías sobre las Instituciones Totales, muy a pesar que su labor se circunscribió a un hospicio psiquiátrico. A continuación, visualizaremos la propuesta de Goffman, así como sus principales características en la siguiente tabla descriptiva:

Tabla 4.

Las Instituciones Totales de Goffman y sus características.

Instituciones	Tipos	Características
1. Erigidas para cuidar a las personas que se consideran a la vez incapaces e inofensivas.	Hogares para: Ancianos Ciegos Huérfanos Indigentes	Ruptura de estos tres ámbitos Trabajo-Diversión-Descanso. Todos los aspectos de la vida cotidiana se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad.
2. Erigidas para cuidar a aquellas personas que incapaces de cuidarse a sí mismas, constituyen además una amenaza a la comunidad.	Hospitales Hospicios Psiquiátricos Leprosorios	Cada una de las etapas de la actividad diaria de los internos de estas instituciones se lleva a cabo con un gran número de otros en su misma situación que realizan las mismas cosas juntas.
3. Instituciones organizadas para proteger a la comunidad de quienes son un peligro grave.	Cárceles Presidios Campos de Trabajo	Las etapas de las actividades cotidianas están programadas de manera estricta. Toda la secuencia de actividades se impone desde arriba mediante un sistema de normas formales y de los funcionarios que lo aplican.
4. Instituciones destinadas al mejor cumplimiento de una actividad de carácter laboral.	Cuarteles Escuela de Internos Colonias	
5. Instituciones como refugios del mundo y que a menudo sirven como formación de religiosos.	Abadías Monasterios Conventos	Las diversas actividades se integran en un único plan concebido para el logro de la institución.

Fuente: Adaptado de Pérez (2000, p. 97).

De acuerdo a Goffman en relación a las Instituciones Totales consiste en “el manejo de muchas necesidades humanas mediante la organización burocrática

de conglomerados humanos, indivisibles” (Goffman, 1973, p. 20, citado por Pérez, 2000, p. 99). De esto se derivan algunas consecuencias que propone este investigador mediante la distinción de dos grupos antagónicos en las instituciones, que son los internos y el personal.

Esta distinción es fundamental para la convivencia armoniosa ya que la presencia de un gran número manejado que son los internos, así como el grupo supervisor llamado personal cuya misión es la vigilancia, ver que todos hagan lo que se les ha dicho. Mientras los internos tienen escaso contacto con el mundo exterior, el personal sí goza con ese privilegio. Cada uno de estos grupos tiende a representar al otro con rígidos estereotipos hostiles. El contacto es mínimo y el estrechamiento de lazos es improbable en la mayoría de los casos.

La propuesta de Goffman es significativa en cuanto a la adecuación de la cultura del interno a una vida cotidiana normal, esta no puede darse si continúa la presencia de estamentos anacrónicos. El sentido de la vida en palabras de este investigador tendrá una dirección pertinente hacia el regreso a la sociedad mediante actividades similares al mundo exterior relacionados con el trabajo (Castro, 2008). En ese sentido, la priorización de actividades productivas tendrá resultados a mediano plazo muy interesantes para la mejora de la calidad de vida de los internos, así como la desinstitucionalización de las cárceles como lugar de depósito de personas en proceso de deshumanización.

La propuesta de la Prisionización de Donald Clemmer (1920-1994), luego de haber estudiado el tema de las prisiones en los años cuarenta, sustenta los efectos de lo que denominó “prisionización”, una posición casi similar a la propuesta de Goffman. Para este investigador la cárcel es un estigma doliente que condiciona su accionar y devenir:

El interno al ingresar se convierte en una figura anónima olvidada, su nombre es reemplazado por una numeración, usa la indumentaria de los otros miembros del grupo subordinado. Aprende por temor a respetar a los guardias y a conocer los rangos y los modismos verbales de la prisión. Realiza una metamorfosis invertida en relación a su

proceso de adaptación social, este proceso lo llamamos prisionización (Clemmer, 1958, p. 39, citado por Pérez, 1994, p. 10).

Las alternativas que propone Clemmer son casi similares a las de Goffman, pero es pertinente mencionar que incluye una reflexión espiritual más allá de las labores productivas. Los efectos negativos de la vida en prisión deben encaminarse hacia actividades similares a la vida fuera de las mismas. La situación de prisionización se evidencia en la indiferencia de vivir y al abandono moral de las personas encarceladas. Los efectos de la vida en prisión serían estudiados posteriormente por otros científicos sociales tales como Rotter (1966) quien sustentaba:

Un aumento del grado de dependencia de los sujetos encarcelados, debido al amplio control conductual a que se ven sometidos. La mayoría de las decisiones que afectan a su vida diaria le son impuestas, escapando a su propio control. Esto atribuiría la causa de su propio comportamiento a factores externos, fuera de ellos mismos (p.73).

La identificación de los efectos de la vida carcelaria traería complejos resultados a nivel penitenciario y legal. Es por eso que las propuestas de Clemmer están vigentes en la medida que no hayan sido aplicadas como medidas de contingencia frente a la violencia en el interior de las prisiones. La adecuación de Jerarquías Sociales de Evans Pritchard sobre la estructura jerárquica y funcional de los Nuer en el Egipto Antiguo. Si bien este modelo se ceñiría a una investigación histórica, es pertinente su inclusión debido a una serie de proposiciones valideras en relación a las funcionalidades sociales de un entorno convulsionado como lo son las prisiones. En ese sentido, el tema principal son las instituciones y estas no se pueden entender sin tomar en cuenta el entorno y los medios de subsistencia. Luego, es preciso el análisis del grupo social, sus divisiones, el linaje y los grupos de edad. Asimismo, en cuanto a “la estructura política hacemos mención a las interrelaciones que se producen en el contexto y se definen de manera concreta, son conscientes de su identidad y de su carácter exclusivo” (Evans Pritchard, 1977, p. 134). Por ello, al relacionarlo con el sistema penitenciario podemos realizar la analogía correspondiente de

acuerdo a su organización que en la mayoría de los casos lo identifica el entorno (barrio o calle referencial) y en el caso peruano de Lurigancho a una “organización barrial” muy semejante a la organización tribal de los Nuer.

La propuesta de Evans Pritchard también atañe al sistema de linajes en su relación con la división territorial. En cuanto a la realidad carcelaria de Lurigancho su aproximación se encuentra en la división masculina de grupos estratificados basados en la edad, los miembros de cada grupo llegan a serlo mediante rituales de iniciación y siguen siéndolo hasta la muerte. Los casos más definidos lo podemos apreciar en las primigenias pandillas de las principales ciudades de Inglaterra, Rusia y Estados Unidos, siendo el caso de “las maras” los más emblemáticos en Latinoamérica que se circunscriben a rituales asemejados a las tribus rurales pero que han rescatados mucho de su misticismo social en base a la conformación de un linaje de parentesco mutuo concordado.

La visión antropológica de Evans Pritchard sobre los Nuer es interesante para comprender el andamiaje grupal de los internos en un régimen carcelario. De esta manera, se pueden predisponer las medidas necesarias para la implementación de actividades productivas. El conocimiento de la dinámica social penitenciaria es la clave para el éxito de los programas propuestos por diferentes instituciones públicas y privadas.

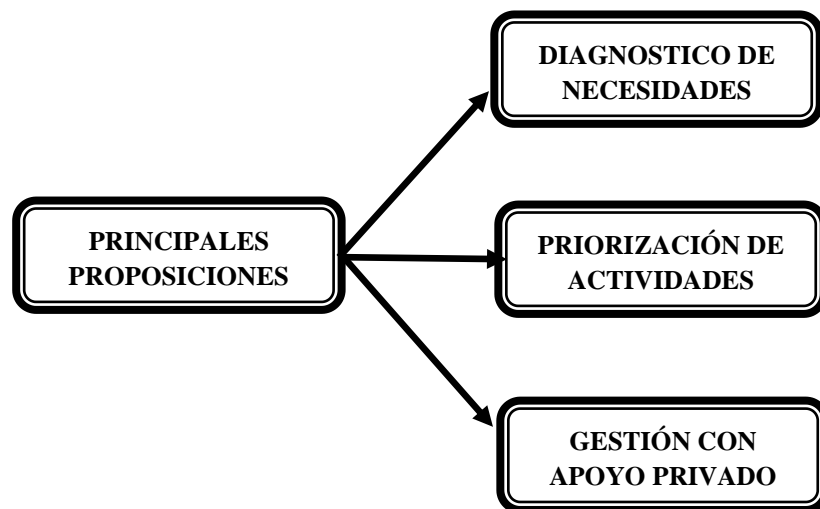
La propuesta de la UBA sobre la presencia de la Universidad en las prisiones, dada la importancia de fortalecer los vínculos entre Universidad, Estado y Sociedad a través de las actividades laborales conjuntas y la articulación de políticas públicas y acciones institucionales que atiendan problemas, necesidades y demandas concretas de las poblaciones, se destaca el rol fundamental que cumple, la llamada “extensión universitaria” y su relación con la enseñanza y la investigación. En ese sentido, el Programa de Extensión en Cárceles (PEC) de la Facultad de Letras y Filosofía de la Universidad de Buenos Aires, organiza charlas, encuentros, talleres, cursos y demás actividades extracurriculares y de extensión, que abarcan temas relacionados con: el acceso a la educación, la salud, el trabajo y, en general, los derechos y la inclusión de

las personas privadas de libertad y liberadas; las prácticas artísticas, culturales y de comunicación en cárceles (lectura y escritura, edición, literatura, historia, filosofía, diseño y artes plásticas); la atención de problemas vinculados con la violencia institucional, la discapacidad, la barreras lingüísticas (español como lengua segunda o extranjera para no hispanohablantes), los géneros y la diversidad sexual, la formación política y sindical, entre otros. Genera además espacios de prácticas curriculares (trabajos de campo y prácticas de docencia e investigación, pasantías profesionales), a través del vínculo con distintas cátedras, departamentos, secretarías, áreas y programas de la facultad de Letras y Filosofía (Parchuc, 2015).

Por ello, la iniciativa pública de la UBA es significativa en cuanto a su proyección a la comunidad. Asimismo, cumple los propósitos sociales de fomentar el conocimiento y no ser una institución aislada del resto de la ciudad y fomentar una elite del conocimiento. La propuesta de la UBA radica en las siguientes propuestas: Evitar el dominio de un grupo sobre otro en el interior de las cárceles mediante la apertura de talleres de acuerdo a su aptitud y preferencia, Fomentar la ganancia de dividendos que será equivalente a su actividad laboral y al pago de la institución que lo apoyo, la realización de concursos de emprendimiento entre los internos con premios interesantes que les permite tener un capital concreto que les va a servir al salir de prisión.

El emprendimiento económico carcelario de Juricic, esta investigadora estudio las condiciones y los procesos sociales de producción de valor, muy importantes ya que permite la creación y desarrollo de un emprendimiento productivo al interior de los centros penitenciarios. Juricic (2013) ingresa al penal de Devoto con el desconocimiento del mundo carcelario en la práctica. No demoró mucho en darse cuenta de la complejidad del mismo, pero percibió una cuestión en común: la importancia de la familia, este elemento sería la manija para iniciar la propuesta económica basada en la autosuficiencia. De esta manera surge el emprendimiento productivo de taller textil que luego se ampliaría al de gastronomía y de manualidades en metal. La preocupación presupuestal era cotidiana y es allí donde la presencia del sector privado es vital. Juricic como investigadora de la UBA realizó gestiones que dieron como resultado la creación

de un fondo fiduciario que permitió retirar sumas de dinero para el capital y de esta manera invertir en sus productos y venta de comida. La propuesta de Juricic se manifiesta en proposiciones viables y contextualizadas a la realidad del centro penitenciario, lo que conlleva a realizar un diagnóstico previo antes de aplicar estas medidas significativas carcelarias. A continuación, podemos visualizar en la siguiente figura las propuestas de Juricic:



*Figura 17. Las propuestas de Juricic sobre cárceles productivas.
Fuente: Juricic (2013, p. 9).*

La producción social del valor en relación al apoyo de los internos implica puesta en acción de materiales, conocimientos, experiencias, desafíos y objetivos unas veces pertinentes y otras veces incorporados por las personas. Por ello, la propuesta de emprendimiento ha de favorecer el desarrollo integral de los grupos en prisión ya que mejorará la calidad de vida y le permitirá tener ganancias honestas en base a actividades productivas laborales.

La propuesta teórica de la Universidad Autónoma de Barcelona, se formula como parte de la política de mejora penitenciaria de Cataluña. Si bien la dualidad de la misma concibe la reinserción mediante el trabajo visto como objetivo político mediático, y por otro lado la define como la vía adecuada para que el interno reflexione y devuelva el daño social que ocasionó, ambas proposiciones deben contener medidas reeducadoras concretas y viables. La UAB propone el estudio del significado que el trabajo productivo tanto para los internos mismos como para el sistema penitenciario. Por ello, es indispensable

concebir a la cárcel como “sociedad” con un orden social establecido y con su sistema de control y dominación evidente (Pavarini, 1983). Sin embargo, en ese orden las relaciones de poder son dinámicas y temporales. Están en movimiento mediante el andamiaje entre relaciones formales e informales, como propone Foucault (1986). Es por ello, que las actividades laborales condicionan tanto ese orden, así como las relaciones de poder, los comportamientos y actitudes de las personas que habitan en las instituciones penitenciarias.

El mejoramiento del trabajo en prisión es un objetivo entre las autoridades y las instituciones de la comunidad y en el caso particular, la Universidad. El objetivo debe apuntar a aumentar y diversificar las posibilidades laborales, la formación ocupacional, la adecuación de los internos a los trabajos comunales y su preparación para la inserción social posterior. La UAB formula la siguiente propuesta de mejora de las cárceles en cuanto a su producción, lo podemos observar en la siguiente figura:

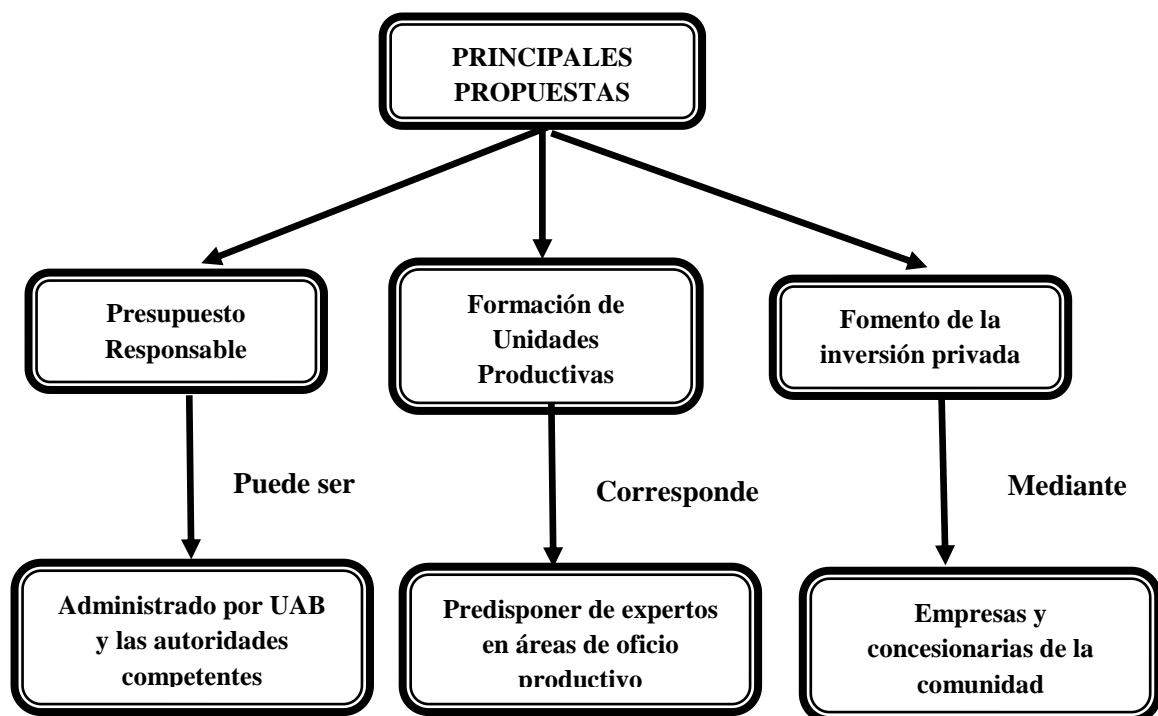


Figura 18. Las propuestas de la Universidad Autónoma de Barcelona en relación a cárceles productivas.

Fuente: Martín, Gibert, Alos-Moner y Miguelez (2009, p. 227).

La política del régimen penitenciario debería fomentar el incremento de la población carcelaria ocupada mediante la oferta de realización de actividades

laborales comunitarias (limpieza de parques y jardines, reparación de edificios y plazas públicas, fabricación de material para las escuelas y las instituciones del Estado, etc.). Para ello es indispensable ampliar la oferta laboral para los internos, “complementando dicha oferta tanto con trabajo poco cualificado con otros trabajos más cualificados, que permita al recluso una gradual promoción en el trabajo durante su estancia en la prisión y tener una profesión” (Martin, Gibert, Alos-Moner y Miguelez, 2009, p. 232). De esta manera las cárceles productivas fomentaran ingresos significativos que servirán para la mejora de la vida en prisión y para el momento en que el interno tenga que reinsertarse a la sociedad luego de cumplir su condena.

La propuesta teórica de la Universidad de la Empresa de Uruguay, es importante tomar en cuenta que la idea lúgubre de la prisión tiende a cambiarse de manera positiva. Las historias dantescas sobre el imaginario carcelario de Montenegro con “Hombres sin mujeres” (1938), Arguedas con “El Sexto” (1939) y la de León Sánchez “La isla de los hombres solos” (1966) han de transformarse en propuestas viables de mejora y a eso apunta la Universidad de la Empresa.

El respeto de los Derechos Humanos es el fin supremo de defensa de los Estados democráticos y el desafío clave es la situación de las personas en las prisiones. Es por ello que la propuesta universitaria apunta a la realización de talleres de capacitación laboral en áreas productivas afines a la ingeniería, economía y ciencias contables. Así tenemos, Un buen ejemplo de este tipo de iniciativas fue el curso *Micro-emprendedurismo social y valores de convivencia* (2013) desarrollado por la Universidad de la Empresa (UDE) financiado a través del programa ALFA III y en el que participaron 20 personas privadas de libertad. Sin duda alguna, “este tipo de iniciativas promueven la recuperación de valores como el del trabajo, que muchas de las personas privadas de libertad perdieron en algún momento, y constituyen un estímulo para pensar en el futuro tras cumplida su condena” (Díaz y Rama, 2013, p. 6).

El Centro Nacional de Rehabilitación fue el primer paso hacia la mejora de la vida carcelaria en el contexto uruguayo, este ejemplo se ha visualizado en

algunas gobernaciones de Brasil, pero con resultados moderados. El apoyo de la Universidad de la Empresa se manifiesta con la presencia de los grupos académicos quienes fomentan la propuesta de emprendimiento y auto suficiencia carcelaria. Sin lugar dudas, la presencia del sector privado es notorio con el aval de una Universidad. Son casos excepcionales, casi similar parecer se da en la Universidad de Buenos Aires con propuestas concretas y viables de llevar la Universidad a la prisión, aunque en otros contextos lo primordial es solucionar toda forma de violencia interna y evitar la supremacía de un grupo sobre otro.

La Universidad de la empresa propone: Incentivar el ahorro como medio de autosuficiencia, el aval de créditos bancarios que le permitan no solo en recursos monetarios sino académicos al terminar su periodo de reclusión, apoyo del sector privado en los talleres y capacitación de los internos, actividades laborales remuneradas que incentiven el trabajo laboral en prisión. De esta manera el desafío de la defensa de los Derechos Humanos será pertinente en todo contexto carcelario del mundo.

1.3.3 Evolución histórica de las categorías de estudio

Desde el surgimiento de las primeras civilizaciones en el mundo occidental y el establecimiento de las iniciales leyes que se formularon con el propósito de mantener una convivencia pertinente entre los habitantes de las primigenias ciudades. Asimismo, al constituirse en grandes espacios urbanos dio lugar a la presencia de acciones que iban en contra lo establecido en las leyes adoptadas. En las sociedades del mundo antiguo no se aplicó en gran medida la figura de la pena privativa de la libertad, lo que se manifiesta por el hecho de que no percibían al encierro como una forma determinada de respuesta mediática de la autoridad correspondiente ante las conductas censurables, intimidatorias o merecedoras de un castigo ejemplar a nivel social, sino, por el contrario, “como un trámite regular de asegurar la presencia del acusado ante el tribunal o la persona que se encargaría de juzgarlo y de imponerle la sanción que mereciera por su accionar” (Gonzales, 2000, p. 6).

El caso de Babilonia y Nínive donde establecieron las primeras leyes para delimitar ciertas acciones punitivas lo direccionaban a castigos recíprocos como la “ley del talión”. Según Liverano (2008), la determinación de las leyes babilónicas iba encaminadas a evitar disputas cotidianas y a castigar del mismo grado al agresor y dar una resorción a la víctima con el propósito de que disminuyan estos actos. Para este autor no existen indicios suficientes para afirmar que esta medida haya sido fructífera y si disminuyo las acciones impropias, pero lo que sí es verificable que el gobierno local mostraba una preocupación por establecer normas concretas que eviten el caos y la anarquía en ciudades que florecían en el Oriente.

En la historia de la humanidad, la pena privativa de la libertad surgió como una metáfora de la esclavitud y para los años en que se estableció Babilonia, Nínive y otras civilizaciones eran típico que los encarcelados acababan siendo esclavos. La esclavitud y por ende la encarcelación eran destinados a los individuos cuyos pueblos habían sido conquistados y sometidos por los grandes imperios. En ese sentido, coincidimos con Gudin Rodríguez (2008) en relación a los orígenes de las cárceles en las sociedades. Este investigador sustenta que las clases dominantes de las primeras civilizaciones establecen encarcelamientos de los nuevos esclavos y que deben ser preparados para realizar múltiples labores. Así tenemos que las primeras cárceles eran centros de preparación y adecuación a actividades cotidianas. El esclavo vivía encarcelado y solo dependía de la voluntad de sus nuevos amos.

El establecimiento de sanciones surge casi a la par con la formación de los primeros imperios, se establecen las primeras legislaciones y se autoriza el cumplimiento de una serie de medidas y penas. Por ello, a lo largo de la historia cada reino, imperio u estado ha reaccionado de un modo diverso frente a las conductas antisociales de sus integrantes. Las medidas aplicadas por la clase política para encaminar “los comportamientos desordenados se han traducido en sanciones como el descuartizamiento, la crucifixión, la lapidación, mutilación, exposición pública, trabajos forzados, expatriación, maceramiento, entre otras” (Gimeno, 1991, p. 27).

Durante el apogeo de Roma, surgen penas relacionadas con la pérdida de la libertad, estas guardan relación con el ostracismo, el trabajo en las galeras o en la formación de gladiadores con el propósito de diversión en las épocas de apertura de los coliseos públicos. Las dinastías y el senado romano direccionaron la pérdida de la libertad a la esclavitud justificada pero enmarcada hacia fines utilitarios a comparación de otros pueblos donde el esclavo era una pieza insignificante, en cambio en Roma tuvo una labor significativa en el proceso de desarrollo socio económico y militar. La influencia de Roma en cuanto a la encarcelación temporal fue prolongada incluso hasta los años del Imperio Carolingio.

La encarcelación institucional surge durante la época de la Ilustración y se establecen medidas para su funcionamiento, así como la formulación de las leyes conducentes a la misma. Es preciso acotar que durante los primeros años de la era cristiana existían prisiones donde se albergaba a los vencidos y derrotados en batalla, tanto cristianos y musulmanes acumulaban prisioneros y los utilizaban para fines prácticos. Asimismo, antes el cumplimiento de las penas severas descritas en el párrafo anterior, la víctima habitaba en una celda aislada y con las condiciones deplorables de existencia en la espera del cumplimiento de su veredicto final. Así tenemos que, durante muchos años, las cárceles eran considerado un tétrico depósito de seres humanos que iban en tránsito cumplir condenas mortales.

Para Olmo (2000) es preciso señalar que, en el caso español, existió una dualidad institucional, ya que tanto el Estado Monárquico y la Inquisición actuaban como regentes y promotores de la encarcelación temporal, aunque en algunos sitios de la Región de Extremadura y Andalucía existieron mazmorras destinadas a prisiones de seres humanos peligrosos y violentos, que eran dirigidos por regentes y avalados por nobles de la región. Las cárceles estaban destinadas a almacenar personas sin ninguna actividad reivindicativa, solo un lugar para que no siga actuando en contra del statu quo de la época. A continuación, visualizaremos en la siguiente figura los inicios de la encarcelación:

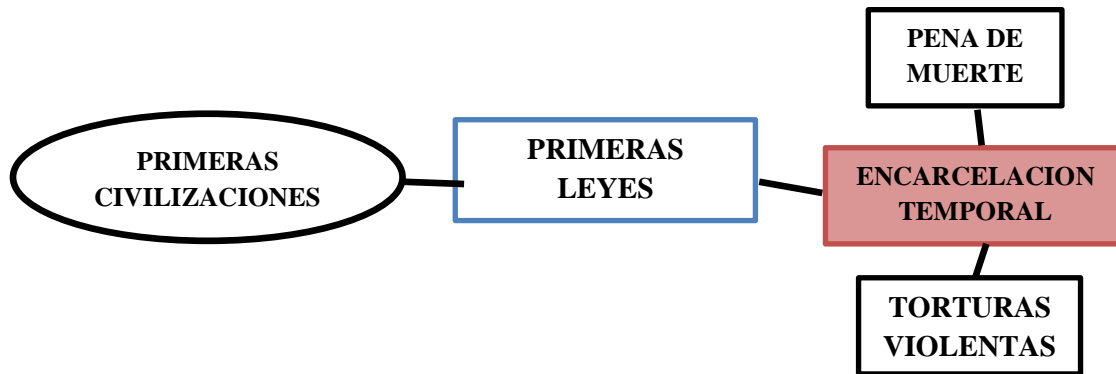


Figura 19. Los inicios de la encarcelación.

Las mazmorras guardan relación directa con el medioevo y las luchas entre cristianos y musulmanes. Asimismo, es un término muy utilizado por la Inquisición, institución legal de corte religiosa que se instaura en la Europa medieval con el propósito de combatir la herejía y diversos delitos que atentaban contra la fe cristiana. El legado de este Tribunal en cada país donde se instauró es poco auspicioso debido a su carácter intolerante, discriminatorio, despiadado y criminal. Si bien, la encarcelación temporal era lo más cotidiano antes de cumplirse las penas severas, con este Tribunal, la encarcelación se vuelve un hito de innovación en la refinación del castigo y la temporalidad se vuelve indefinida. Es por ello que las mazmorras juegan un rol fundamental en su proceder.

Estos lugares eran utilizados para albergar a los acusados en crímenes contra la fe, “eran sitios subterráneos con el propósito de infundir mayor terror a los presos cuando los llevaban allí y para evitar que en el exterior se oigan sus gritos de dolor cuando eran torturados” (Ayllón, 2000, p. 165). La labor del Tribunal de la Inquisición en temas de encarcelación en nuestro país se remonta hacia 1570 con la llegada del primer Inquisidor Servan de Cerezuela. En ese sentido, las mazmorras solo eran lugares de depósito sin ninguna otra actividad que realice el acusado a la espera de su “auto de fe”. Lohmann Villena (1999) es enfático al referirse a las cárceles de la Inquisición, “lugares desprovistos de compasión, meras réplicas del terror orquestado para hacer cumplir leyes descontextualizadas y que se relacionaban al dolor y al castigo como meras referencias de solución” (p.22).

La idea de la encarcelación era percibida no de manera institucional sino como un sitio de penitencia temporal. De hecho, las prisiones no eran lugares demasiado importantes dentro de los esquemas punitivos implementados por las autoridades coloniales en la mayoría de metrópolis de América. En la mayoría de los casos se trataba de meros sitios de detención para sospechosos que estaban siendo juzgados por delitos comunes y de índole moral o para delincuentes ya condenados que aguardaban la ejecución de sus sentencias que la mayoría de casos era la muerte. Los mecanismos coloniales de castigo y control social no incluían a las prisiones como uno de sus principales elementos referenciales ni la reinserción era el ideal de este sistema penal colonial. Sin lugar a dudas, la elección de los lugares estaba exento de humanidad, se ponía énfasis a la lúgubre y fetidez como sinónimo de castigo. Asimismo, la ausencia de un registro de detenidos acrecentaba el problema de la inseguridad y el peligro que significaba para las personas de caer en este sistema obsoleto.

Durante los inicios de la Edad Moderna, el tema de la encarcelación era percibido como una penitencia existencial hacia la culminación con el pago del delito realizado, es decir, la pena de muerte era el accionar cotidiano de los jueces sobre la población. En el Antiguo Régimen, la presencia de mazmorras en castillos destinados este fin sería el punto de partida hacia una jurisprudencia más contextualizada y relacionada con la “humanidad”. Tanto la Ilustración y los aportes de los filósofos del Siglo XIX permitieron concebir la idea central de que el régimen carcelario o la pena privativa de la libertad era lo más conveniente y significativo que las penas corporales, esto en gran medida como resultado del aporte del Derecho Penal Ilustrado y Democrático.

La Ilustración y su posterior solidificación tras las Revolución francesa permitieron cambios sustanciales a las leyes penales y fomento una jurisprudencia que influyo en la mayoría de las nuevas repúblicas de América. La “humanización” del régimen carcelario opaco de manera gravitacional los castigos corporales y se cuestionó la efectividad de la pena de muerte, Parece que en el actual sistema criminal [...] prevalece la idea de la fuerza y de la prepotencia a la de la justicia, se arroja [...] en la misma caverna a los acusados y convictos. Así tenemos, que la prisión es más bien un suplicio que una custodia

del reo (Beccaria, C, 1764, p. 121, citado por Ortega, 1984, p. 52). La influencia de Beccaria, considerado el padre del derecho penal liberal ha sido muy pertinente y su legado aún se mantiene en las legislaciones de los diferentes países. La idea de este intelectual italiano era concreta y estaba enlazado a la idea de la “humanización” de la encarcelación y no como un lugar de torturas. Autores contemporáneos como Foucault (1989) coinciden con este ilustrado al afirmar que “la pena ha dejado de estar centrada en el suplicio [...] ha tomado como objeto principal la pérdida de un bien o de un derecho” (p. 34). A pesar de estas propuestas, muchas cárceles en el Siglo XX se transformaron en verdaderos campos de muerte gradual de los detenidos como las Islas Marías (México), la Isla San Lucas (Costa Rica) o la Isla El Frontón (Perú).

El régimen carcelario es concebido como un centro de readaptación y de mejora para las personas que acogen en su institución. El paso de los años ha hecho de esta concepción una posibilidad utópica debido a factores burocráticos y de ámbito político, que han hecho de la encarcelación un arma ofensiva y de ribetes reivindicativos alejados de las ideas de mejora de los individuos. La mayoría de países mantiene un régimen presidiario común: ambientes inadecuados, situaciones de promiscuidad, dominio del entorno por parte de los detenidos, proliferación de vicios sociales e indiferencia de las autoridades competentes. La idea de un centro de rehabilitación social y que el control lo tengan las personas indicadas sin que sean percibidos como tal fue sustentado por Jeremy Bentham durante las reformas penitenciarias que propuso el reinado de Jorge III.

La idea de Bentham y del Panóptico estaba sustentado en la vigilancia social de las personas, es por ello que las demás instituciones de la época siguieron el modelo del Panóptico. El modelo de Bentham lo podemos observar en la siguiente figura:

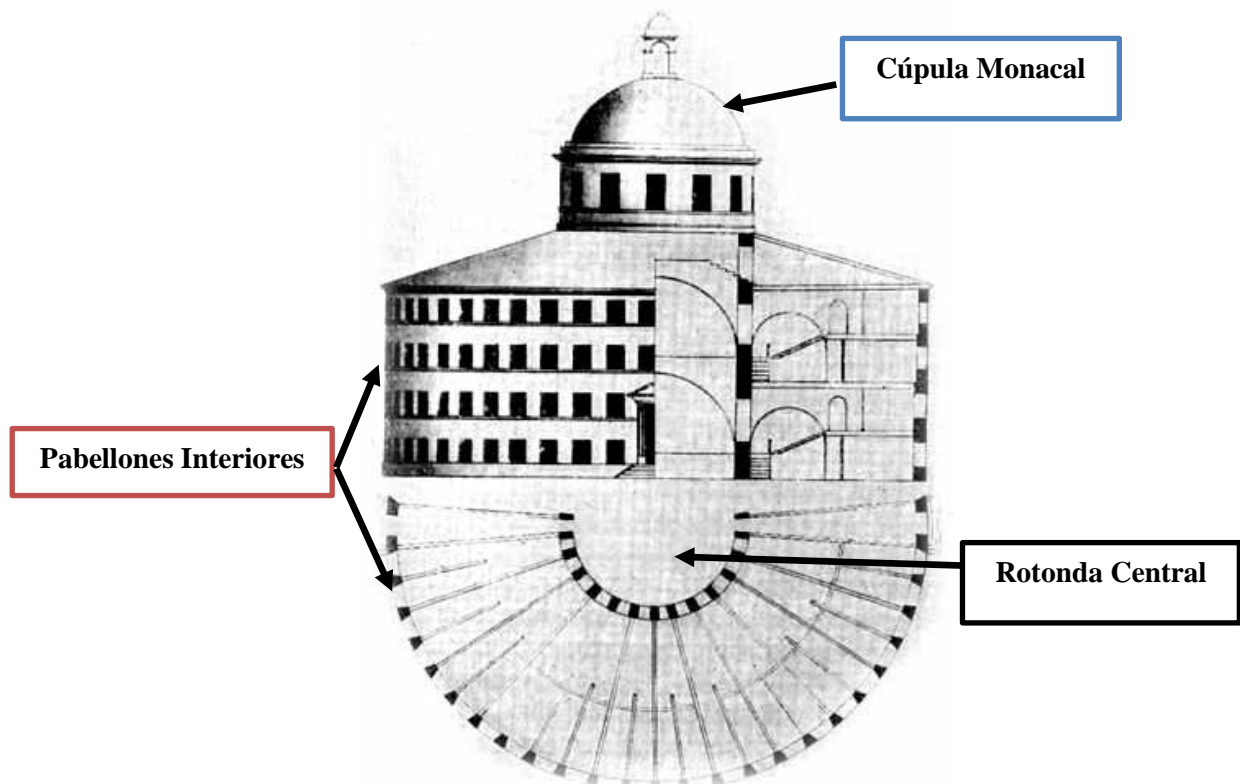


Figura 20. El modelo de Bentham: El panóptico.
Fuente: Foucault (1989).

La estructura que propone Bentham desde su utilitarismo es algo similar a un imponente edificio y consiste en una estructura concéntrica, como una especie de almacén para guardar productos agrícolas, con cinco a seis pisos de altura con un círculo interior, lleno de ventanas y correderas en donde se encuentran los guardias que vigilan el lugar. El edificio “está diseñado para adecuar a los detenidos a las jornadas dominicales en donde se realizarán eventos religiosos, facilitará el trabajo, y tendrá unas condiciones que mejorarán la vida de los presos como la división por sexos y edades, la calefacción, la luz, el agua y la higiene” (Foucault, 1989, p.43).

El régimen carcelario de inicios del siglo XIX fue percibido como innovador, pero muestra signos de autoritarismo y escaso respeto por los derechos de las personas. Si bien, las ideas decimonónicas fueron acogidas con expectativa. Estas se fueron perdiendo en la medida que se masificó la cantidad de internos, lo que hacía inviable el cumplimiento de algunos propósitos por el que fue concebido. En ese sentido, volvió a sus primigenias raíces de depósito

de personas y el último lugar de existencia de las personas lumpenes o escorias sociales.

El caso peruano muestra una variedad de situaciones en relación a su régimen carcelario. Luego de la Independencia Nacional, la idea de una reforma penitenciaria recién se evidenció con el Gobierno de Ramón Castilla, anterior a este gobernante, las prisiones se reducían a los fuertes militares coloniales, siendo la Fortaleza del Real Felipe, construida a mediados del Siglo XVIII el más representativo. Dicho lugar “componía un amplio patio rectangular y mostraba torreones defensivos en cada estribo del mismo, siendo las del rey y la reina los más utilizados para el encierro de los denominados indeseables” (Quiroz, 2007, p. 45). La vida en el interior de estas cárceles o “calabozos” distaba con las mazmorras inquisitoriales en la ubicación de los mismos, mientras los primeros se ubicaban en el interior de los torreones o en un nivel superior, los segundos estaban ubicados en la zona subterránea del predio y con escasa luminosidad lo que conllevaba a la pérdida paulatina de la visión al salir al exterior, era común observar “un montón de hombres tendidos yacían allí, como las encarnaciones del ocio brutal [...] grandes salas, húmedas y mal ventiladas sirven de dormitorios; la cama es común a 40 o 50 presos” (Aguirre, 2005, p. 103). La llegada de la República trajo ciertos cambios de infraestructura más no de mejoramiento de la vida de los internos.

El primer centro moderno penitenciario que tuvo la República sería la Penitenciaría de Lima o como se lo conocería por más de un siglo “El Panóptico” que seguía el modelo de Bentham. Este edificio simbolizó la modernidad institucional de la joven República. Dicho proyecto estuvo a cargo del estudioso Mariano Felipe Paz Soldán. La presencia de la Penitenciaría de Lima trajo muchas ideas consecutivas en cuanto al tratamiento de los internos, aunque la construcción de la misma “se anunciaba como un cambio radical en los esfuerzos de cada Estado por controlar el delito y reformar a los delincuentes, no fue seguida por la implementación de cambios similares en el resto del sistema carcelario de cada país” (Aguirre, 2009, p. 216). Durante varios años, de hecho, esta penitenciaría denominada “Panóptico” representaría la única institución penal moderna en nuestro país, ya que la cárcel de Guadalupe

aledaña a esta prisión solo acogía a detenidos por delitos menores. Por consiguiente, su impacto fue modesto a pesar de las expectativas que las autoridades habían puesto. Dado que su capacidad podía albergar apenas entre 300 y 500 detenidos el impacto de la reforma penitenciaria sobre la población carcelaria total sería, ciertamente, limitado y preocupante. La escasez de recursos y presupuestos gubernamentales ínfimos trajo como consecuencia la práctica común de abusos hacia los presos. Frente a esta crisis del régimen carcelario surgen propuestas de priorizar algunos elementos originales a la concepción de la Penitenciaría y esta tendría que ver con la realización de talleres y ocupación laboral de los detenidos.

Un elemento fundamental en el funcionamiento de esta Penitenciaría fue la implementación de regímenes laborales que, siguiendo el modelo original, eran vistos como mecanismos hacia la regeneración de los detenidos y como fuente de ingresos que ayudaría a cubrir los altos costos de mantenimiento de la misma. El trabajo de los presos no estaba ausente en las cárceles, pero era usualmente realizado de manera informal y esporádica. Una muestra era el trabajo de empastado de la mayoría de volúmenes de enciclopedias de la Biblioteca Nacional a inicios del Siglo XX. El Panóptico incluía en su diseño el trabajo de los presos como un mecanismo indispensable de la terapia punitiva. Así tenemos, la implementación de los talleres de zapatería, carpintería, imprenta; a veces bajo el control directo de las autoridades de la prisión y otras bajo la administración de concesionarios privados tales como los Pflucker, los Althaus y la familia Prado (Portocarrero, 1995). El trabajo en el interior de la penitenciaría, se convirtió en uno de los elementos característicos de la vida carcelaria “dentro de estas prisiones y muchos detenidos veían con buenos ojos la oportunidad de ganar algo de dinero; mientras que las autoridades y los empresarios privados se beneficiaban de la mano de obra barata que ellos representaban” (Aguirre, 2009, p. 221). Dada su importancia, el trabajo carcelario se convirtió en un componente central en las negociaciones alrededor de las reglas internas de la prisión y los límites de poder al interior de los grupos de presos y también entre ellos y las autoridades y guardias de la prisión. Es por ello, que estas medidas se propusieron para la mejora de la vida de los internos.

Las actividades laborales en el Panóptico permitieron algunas mejoras que se eclipsaban con la inestabilidad política del Perú. Las pugnas y luchas políticas entre civiles y militares hicieron que la realidad carcelaria se convirtiera en depósito de opositores políticos. Al margen del Panóptico, surgen “El Sexto” y “El Frontón”, idealizada solo como tétricos lugares de castigo. La indiferencia por mantener el apoyo de los talleres se hizo evidente con los recortes presupuestarios de mantención de reos y se priorizó en la construcción de nuevos centros penitenciarios en la capital, estos sin las medidas de cambio que se propugnaban. Es por ello que, tras el cierre del Panóptico en la década del 60 del Siglo XX, dos nuevos centros se vislumbraban en las afueras de Lima. El nuevo centro penitenciario de San Pedro de Lurigancho vendría a reemplazar a la anacrónica Penitenciaría del centro de la capital y aperturaba un nuevo centro de reclusión que con el paso de los años tendría la triste percepción de ser el lugar carcelario más peligroso de nuestro país e incluido entre los más tortuosos y hacinados del hemisferio.

El centro penitenciario de Lurigancho, concebido como Centro de Readaptación Social fue construido a partir de 1966 con una capacidad de albergar cerca de 2000 detenidos, es en la actualidad “una cárcel hacinada ya que cuenta con 9187 reclusos y con una sobrepoblación de casi 6000 detenidos” (Inpe, 2016, p. 11) lo que hace suponer el inmenso hacinamiento y la falta de control sobre la población penal. Las actividades cotidianas y los talleres muestran producciones para el autoconsumo y sin perspectivas de extensión empresarial. La idea de “emprendedores” es aún lejana, con inestabilidades políticas y burocráticas.

Las actividades laborales en el Penal de Lurigancho carecen de una hoja de ruta pertinente. Las gestiones del Inpe han tratado de mejorar con la presentación de proyectos tales como: barberías y etiqueta social, la pequeña mixtura, confecciones de carteras y cerámicas, pero con efímera temporalidad y si bien el apoyo de la empresa privada ha sido precisa, esta se ha desencantado por la indiferencia de las autoridades penales. La propuesta de que la presencia del sector privado en las actividades laborales en el centro penitenciario de

Lurigancho de manera perenne y no solo temporal es interesante en la medida de los resultados que se pretenden a corto y mediano plazo.

En ese sentido, se debe poner énfasis a la motivación laboral en un lugar vulnerable al delito, en la convivencia diaria con el mundo de las drogas y la promiscuidad. En la figura 21 visualizaremos un gráfico cronológico sobre la evolución del régimen penitenciario en Lima y en nuestro país.

Por consiguiente, la motivación laboral será un elemento indispensable en el accionar cotidiano de los internos, así como un estímulo significativo hacia la excelencia laboral en base a la idea matriz de la participación de la empresa privada bajo el concepto de las cárceles productivas. Es por ello, que el apoyo de la empresa privada es pertinente, aunado por el hecho de los éxitos ocurridos en otras experiencias carcelarias como Colombia y Ecuador. La preocupación por el bienestar del interno no está relacionado a su seguridad, sino a su productividad efectiva, desterrando de esta manera que la cárcel sea un lugar de fomento de la violencia y el delito y se convierta en centros de readaptación y reinserción social de las personas.

La participación de la empresa privada en la motivación laboral del interno en otros países a tenido sus frutos desde diferentes formas de acción según la revista biobiochile.cl, en el incendio forestal ocurrido en el estado de California donde las llamas consumieron 86,000 hectáreas, destruyendo 5,700 edificios, 4,000 internos fueron parte del contingente de bomberos que combatieron el incendio, recibiendo un incentivo monetario por la labor desarrollada; en España gracias a un convenio suscrito por el Ministerio del Interior Español 125 empresas cuentan con instalaciones en cárceles, formando de esta manera cárceles especializadas en diferentes rubros.

En América Latina el trabajo penitenciario en Chile es interesante, de acuerdo a cifras de Gendarmería, 1,582 internos se encuentran trabajando para empresas privadas que reciben un incentivo económico.

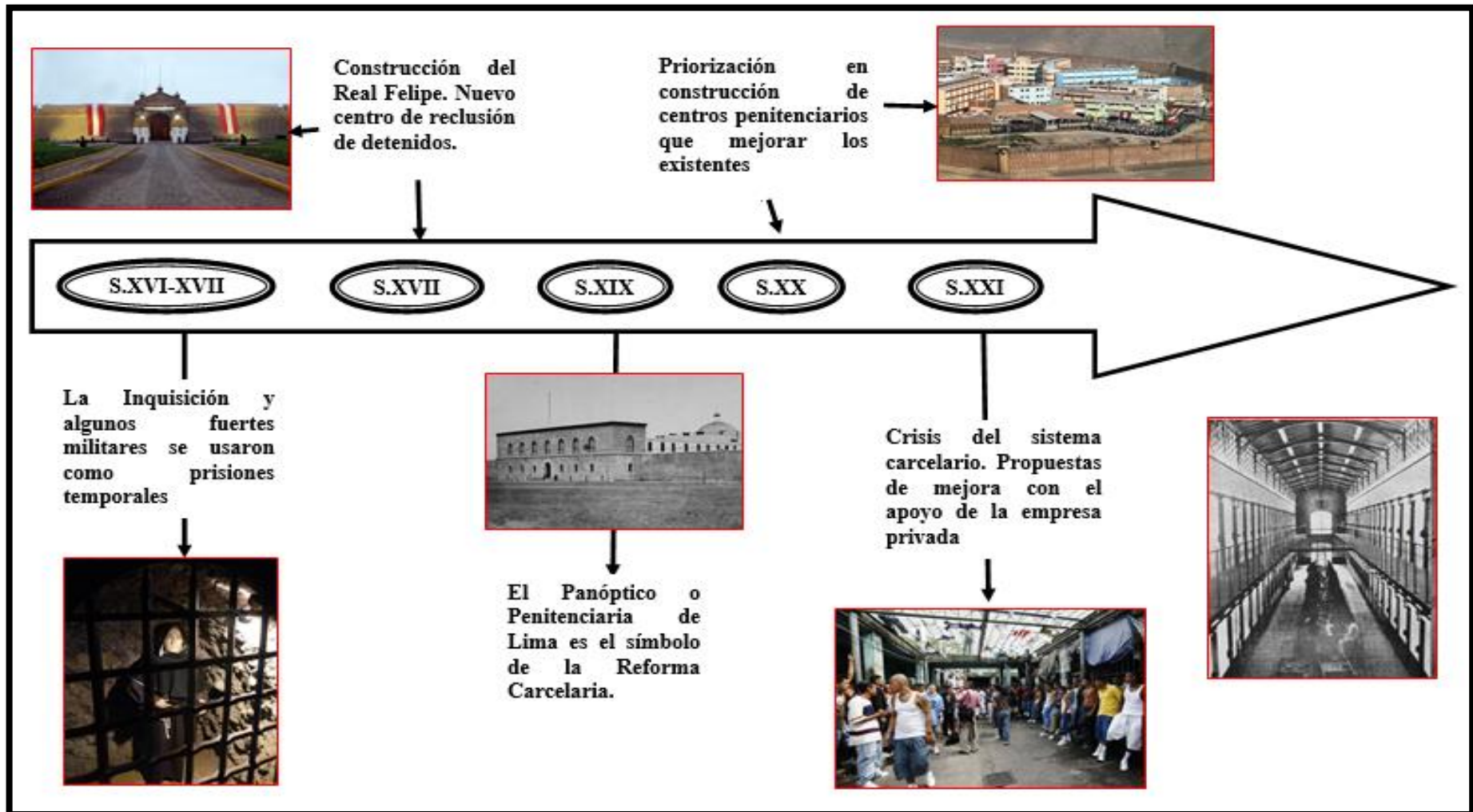


Figura 21. Cronología Temporal del Sistema Penitenciario Nacional.

1.3.4 Marco conceptual

Motivación Laboral

Se considera que el proceso de la motivación es desarrollado por todo un conjunto de personas de un determinado contexto. Por lo tanto, la motivación como acción dinámica es considerada el núcleo que mueve toda conducta, lo que permite provocar ciertos cambios mediáticos. Se le considera aquello que con lleva a los individuos a realizar determinadas acciones determinantes y a permanecer en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos propuestos. La motivación es la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, búsqueda que generalmente se centra en la realización de actividades específicas tendientes a disminuir la tensión producida por la necesidad. Esta acción se encuentra vinculado a la voluntad y al interés. En ese sentido, la motivación es definida como “la voluntad para hacer un esfuerzo y de este modo alcanzar las metas programadas previamente. Asimismo, determina el grado de esfuerzo que pone la persona hacia la adquisición de sus aprendizajes” (Vivar, 2013, p. 42).

La definición de motivación como “el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta” (Beltrán, 1993, p. 67). Apunta a que dichos procesos se direccionan entre sí. Asimismo, la motivación es “considerada un concepto abstracto, un concepto hipotético que existe para poder explicar la razón por la cual la gente se comporta y piensa de la forma que lo hace” (Dornyei, 2005, p. 79). Se coincide con Good y Brophy (1990) quienes la definen como constructo hipotético usado para explicar el inicio, continuación, intensidad y permanencia de la conducta dirigida hacia un determinado objetivo. Asimismo, es pertinente acotar que toda acción motivacional está regida por un estímulo determinado. En el campo laboral podemos relacionar la motivación hacia el cumplimiento de recompensas ante el accionar de trabajo y este puede ir más allá de los recursos monetarios como referente motivacional. Los principales planteamientos generales para la motivación desde las corrientes contemporáneas del conocimiento pueden direccionarse a las actividades motivacionales laborales las podemos observar en la siguiente tabla informativa:

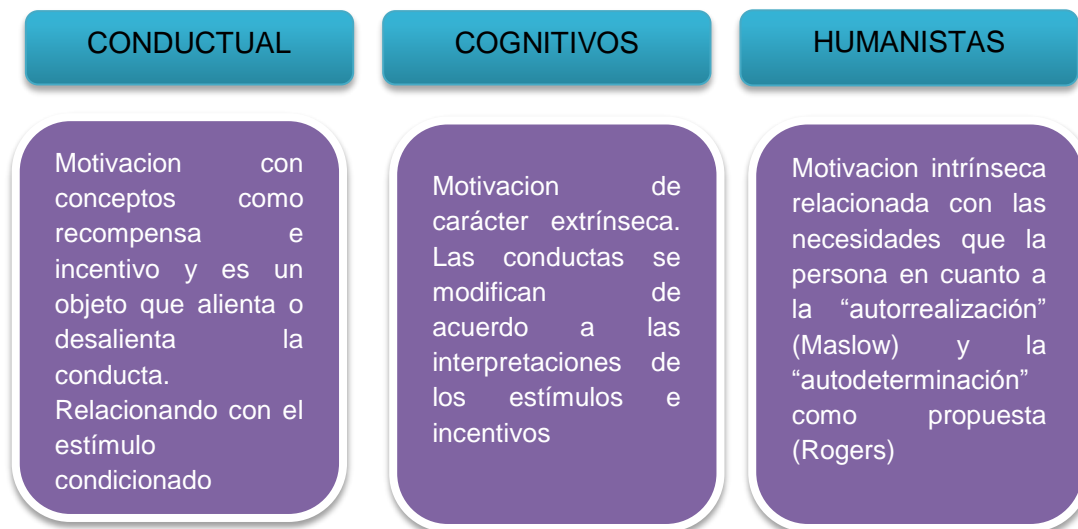


Figura 22. Los principales planteamientos de la motivación de las corrientes contemporáneas.

Al observar la tabla respectiva podemos deducir que tanto los tres planteamientos coinciden en la importancia de la motivación extrínseca e intrínseca para los distintos procesos cognitivos. Todo proceso de motivación ha de permitir mejoras en las actividades laborales y cotidianas, hacerlo más llevadero de acuerdo a los objetivos organizacionales planteados desde el inicio. Asimismo, el presente análisis muestra que la motivación es un factor indispensable en todo ámbito de trabajo, sus propuestas apuntan a describir su importancia y justifica con sus características su presencia indispensable en las diversas actividades que realizamos. La motivación caracterizada como "el primer paso que nos lleva a la acción" permite que las personas realicen sus acciones de manera armoniosa, de lo contrario hay que reanimarlo para que pueda realizar las acciones, y es allí donde el papel del estímulo es fundamental.

Por lo tanto, el proceso de motivación es constante y deberá estar encaminado de manera eficaz para que no sea una simple actividad complementaria, sino el eje de toda actividad laboral que conlleve a la mejora y satisfacción de los integrantes de toda organización empresarial.

De esta manera, la motivación laboral es sustentada como "la voluntad de desplegar niveles significativos mayores de esfuerzo hacia metas organizacionales planificadas, condicionadas por la satisfacción mediática de

alguna necesidad individual” (Robbins, 1999, p. 31). Se entiende por necesidad un estado interno propio de las personas que hace que ciertas acciones resulten más interesantes.

La motivación laboral ha constituido un proceso importante tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional (Peiró, 1990). En ese sentido, considerado el proceso estudiado en mayor profundidad de la psicología del trabajo. Dicho proceso o ciclo motivacional lo podemos observar en la siguiente figura:

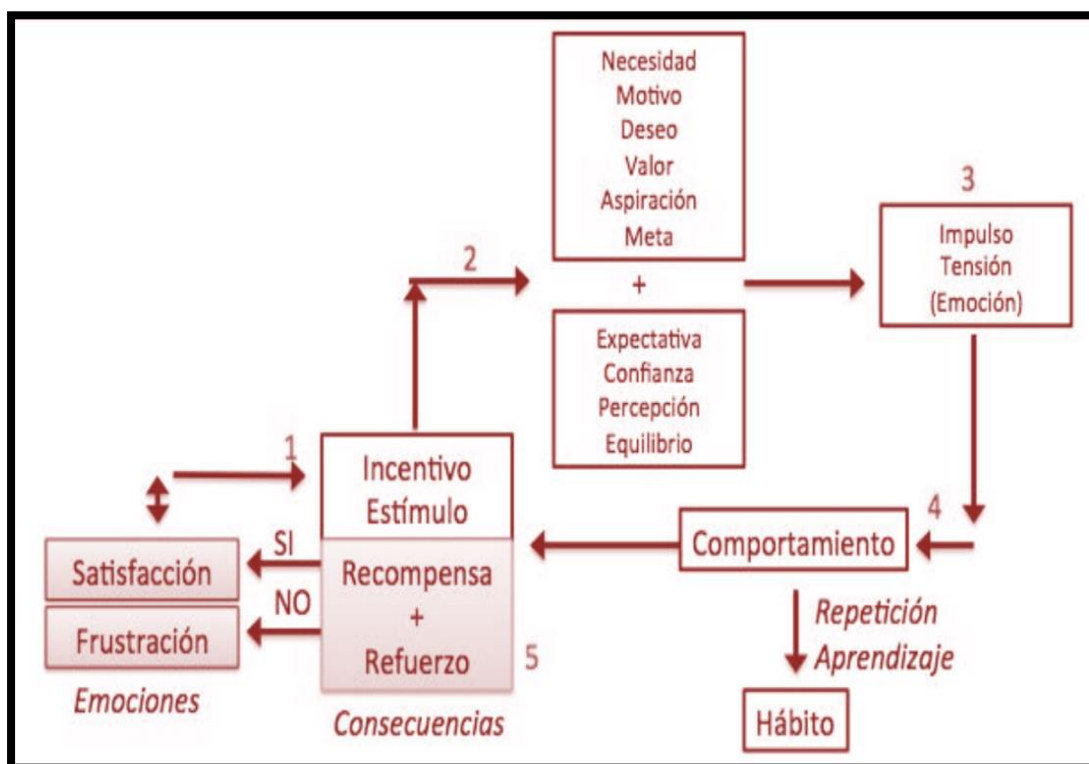


Figura 23. El ciclo motivacional.
Fuente: Adaptado de Valderrama (2010, p. 22).

Es por ello, que el proceso de la motivación surgiría de una demanda determinada de los individuos que corresponde al motor de la acción que se interrelaciona de manera concreta. De esta forma, “se considera un sistema autorregulado y dinámico que se adapta a diferentes contextos y que se rige por los resultados de sus iniciativas” (Bedodo y Giglio, 2006, p. 43).

Asimismo, la motivación laboral se le puede definir como “la fuerza interna que hay en la persona humana, para satisfacer una necesidad, lo que empuja a realizar esa acción; se contribuye de una activación interna y mantiene la conducta del individuo” (Mahillo, 1997, p. 56). Guarda estrecha relación con el desempeño, ya implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas tanto en el ámbito afectivo, social y cultural. En ese sentido, podemos sustentar que el desempeño laboral “son aquellos logros de productividad para analizar a cada personal y es decidir, si es apto para ser promovido en las organizaciones empresariales” (Chiavenato, 2004, p. 76).

Como conclusión del mismo la motivación laboral influye directamente en el desempeño del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en la organización empresarial.

Factores Extrínsecos.

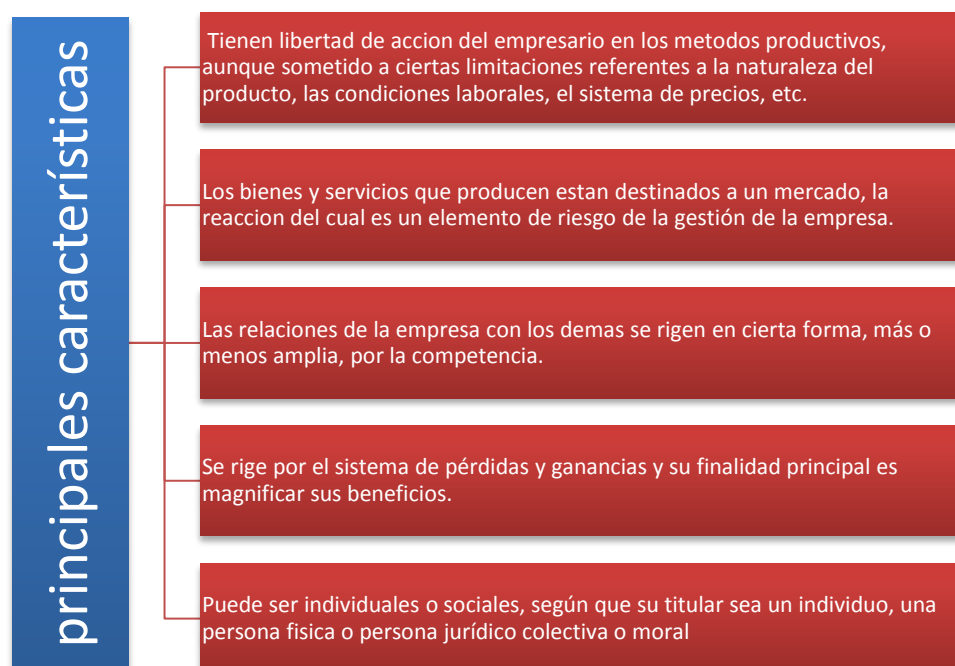
Se manifiesta lo extrínseco cuando lo externo a la organización, como los elementos que tienen su origen en el exterior y por lo tanto no pueden ser modificables desde dentro de la misma. Lo único que tiene capacidad de control interno es la gestión de éstos. La forma en la que se gestione sí que influye en la motivación y satisfacción del personal. Las influencias externas a la empresa de una persona se ven reflejadas en algunas de sus actitudes, código axiológico. Los factores externos más relevantes a tener en cuenta por la empresa son los económicos, la seguridad, las condiciones de trabajo relacionados con las circunstancias personales y el contexto cultural (Sánchez, 2008). Así se tiene:

Económicos

La presencia del sector privado es fundamental para el logro de una política penitenciaria pertinente y responsable. En este caso, una empresa privada se refiere a una de tipo comercial que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios (generalmente en conjunto, pero puede ser propiedad de una sola persona), y está en contraste con las

instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía. El objetivo de la empresa privada se diferencia de otras instituciones, la principal diferencia es la empresa privada existe solamente para generar ganancias para los propietarios o accionistas. Para entrar a esa empresa hace falta ser socio o trabajador. Sus dueños pueden ser personas jurídicas y también personas físicas. Es por ello, que su presencia ha de apoyar de manera adecuada la gestión de proyectos y talleres penitenciarios. Asimismo, las empresas cumplirán el rol de responsabilidad social al interactuar con instituciones públicas y en especial el régimen carcelario.

En ese sentido las principales características las podemos observar en la figura 24:



*Figura 24. Las características primordiales de la empresa privada.
Fuente: Adaptado de Peña (2015, p. 32).*

El principal principio de la empresa privada es lucrar, para ello se especializan en reducir sus costos al máximo para ser más competitivos en el mercado, el desarrollo empresarial mejora la economía de un país siempre y cuando estén dentro de la legalidad, es por ello que un gobierno entendido en economía busca apoyar y desarrollar las empresas buscando la exportación para

el ingreso de divisas. De esta manera la empresa se puede formar bajo ciertos tipos que a continuación se muestra:

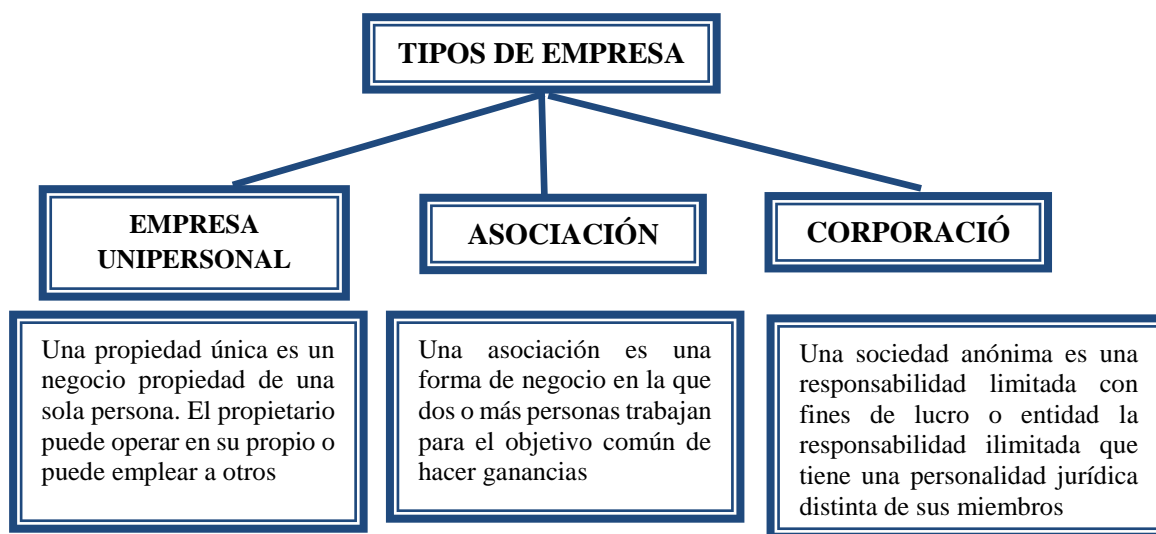


Figura 25. Los tipos de Empresa. Fuente: Chiavenato (2004)

El sector privado es importante en la reforma del régimen penitenciario. En el caso peruano, son algunas las empresas que apoyan dichos proyectos y talleres. Lo resaltante es que existen los instrumentos legales para su difusión y proyección a la comunidad como lo veremos más adelante.

Condiciones de Trabajo

El entorno donde se desarrolla la organización empresarial debe contar con las mínimas condiciones laborales que hagan viable una actividad de trabajo. En la organización deben existir medidas a tomar en cuenta como las herramientas de gestión en prevención y el desarrollo de buenas prácticas laborales.

La prevención de los accidentes laborales significa conocer los riesgos de las actividades, determinar las medidas de protección y de prevención a implementar, hacer su seguimiento, verificando su ejecución, y paralelamente realizar acciones de capacitación y formación en todos los niveles de la organización. Las condiciones de trabajo guardan relación con la política de bienestar de la empresa, sin esta perspectiva toda organización es proclive a accidentes con consecuencias nefastas que dañarían la imagen de la empresa

a corto plazo. Por ello, la prevención y la adecuación de los ambientes en seguros han de girar en relación a su política de respeto a sus clientes o consumidores del bien o servicio que producen.

Seguridad

El término seguridad laboral se utilizan o se han utilizado diversas denominaciones para un concepto que en realidad es único: las condiciones bajo las que se trabaja deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar, aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo (Scarfó, 2009).

El término seguridad, aunque responde a un concepto muy amplio, sin embargo, unido a la oportuna calificación resulta ser preciso y rotundo, quizás menos ambiguo que otras denominaciones al uso. Así hay quienes prefieren utilizar el término salud laboral, refiriéndose al concepto amplio y universal de salud, para la que dicha palabra significa no solo ausencia de toda enfermedad, incluidas las lesiones, sino el estado de bienestar físico, psíquico y social, lo que suele llevar a connotaciones casi exclusivamente sanitarias.

Factores Intrínsecos.

Dentro de la empresa, a los empleados les acontecen hechos que son susceptibles de cambio y gestión por parte de los directivos. Estos factores son percibidos como resultados en los individuos, modifican la motivación y la voluntad de los trabajadores a partir de múltiples maneras de recompensar diferentes modelos de conducta. Cada uno de estos factores es eficaz para aumentar la motivación dependiendo de la persona, el puesto de trabajo y la situación que se presente (Sprenger, 2005). Entre los más importantes muy aparte de los recursos monetarios son el Respeto, el Reconocimiento y la Afiliación que los veremos en seguida:

Afiliación

Relacionado con el compromiso institucional y con los propósitos de su accionar administrativo (Sprenger, 2005). La principal característica de una organización empresarial es que se dedica a brindar servicios, actividades en general de acuerdo al rubro determinado. El ingreso a la organización ha de direccionar su identidad y afiliación a dicha empresa ya que los logros personales y la empresa es un binomio difícil de deslizar. La organización debe fortalecer la identidad filiatoria de sus empleados mediante una serie de actividades recreativas y de integración. Un ambiente toxico no es conveniente y por el contrario es el panorama desolador que representa la empresa.

Respeto

A nivel institucional el respeto se direcciona hacia la deferencia y la dignidad de la persona. Dignidad de igual a igual compartida por todos. La dignidad de las personas queda situada de esta manera en el respeto a nosotros mismos y la del respeto a los demás. Nadie puede menoscabar y no tomar en consideración la dignidad humana. No debemos confundir el respeto con las formas de convivencia respetuosas, el respeto va más allá de estas. En ese sentido, el respeto hacia un mismo se basa en el respeto que se tiene al otro como persona (Von Hildebrand, 2004).

De este modo, el respeto es considerado una de las actitudes más valiosas que busca la gestión de una organización de tal manera que cuando esta no guarda coherencia interna entre sus actividades y sus funciones desencadena, en los grupos que la integran, actitudes conformistas, de auto-protección o conductas permisivas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y otras acciones alejadas de la legalidad. Es la responsabilidad primordial de los directivos de velar por una convivencia basada en primer lugar por “el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos”. (Domínguez, Ramírez y García, 2013, p. 34). Para una adecuada convivencia la disciplina institucional y académica emerge como una consecuencia del respeto y por lo general, exige el planteamiento claro de un

cierto código laboral, que pueden contribuir a mejorar o desmejorar una gestión y que si están bien direccionados pueden contribuir a mantener una relación estable entre todos los miembros de la organización empresarial.

Logro

Desde una perspectiva de desarrollo profesional, es pertinente que tanto la organización empresarial como el empleado busquen innovarse y capacitarse de forma constante. Según Sosa (2007) la capacitación se ofrece como un modelo de perfeccionamiento académico y profesional elaborado a escala individual cuyos efectos se reflejan consecutivamente en la calidad y excelencia. En ese sentido, la capacitación debe ser receptiva a las demandas de la actividad profesional del empleado y, de manera simultánea, debe ser un factor de mejora, cambio y desarrollo para la organización empresarial.

Reconocimiento

El reconocimiento es un factor muy potente, capaz de influir en la motivación de los trabajadores, además son factores más asequibles y económicos para la empresa que el dinero. El coste económico es nulo y los empleados se muestran muy receptivos a este estímulo, ya que los trabajadores se sienten muy motivados cuando la recompensa se trata de sentirse importante y necesario. El reconocimiento debe ser claro, sincero, sólido, coherente, concreto y oportuno. Al igual que ejerce de fuerza motivadora un reconocimiento de parte de un superior, también tiene influencia cuando viene de parte de los compañeros o subordinados. El reconocimiento puede destacar varios aspectos: el desempeño laboral, un correcto servicio, superación laboral, ideas innovadoras u obtención de objetivos.

Incursión de la empresa privada

Los sistemas penitenciarios del mundo influenciado por las sendas de la globalización y abogado por el respeto de los Derechos Humanos de los internos

fomentan hábitos laborales penitenciarios como instrumentos correctivos y de reinserción social. Por esa razón, la práctica laboral en talleres productivos es lo más representativo para lograr una mejora en el tratamiento de los internos. Es por ello que las cárceles productivas son “propuestas valederas de optimización de recursos que proporcionan herramientas necesarias para la reinserción del detenido en la mejora de su calidad de vida” (Gonzales, 2000, p. 191).

Las características más resaltantes son: Presencia de instituciones privadas en la concesión de los planes de mejora, Apoyo desinteresado a los internos con una perspectiva humanista y de respeto a la dignidad de las personas, ya que “La productividad en prisión ha de permitir cambios de conducta y del sentido ético moral de los internos” (Pérez, 1994, p. 39).

La estrategia rehabilitadora va al lado de los cambios en la productividad del régimen carcelario, debido a que “la eficacia rehabilitadora organiza la vida de la prisión donde el detenido individual, y la comunidad cautiva como colectivo al cambiar su modo cotidiano en productivo” (Garland, 2001, p. 53). En ese sentido, las propuestas de mejora han partido de políticas globales. En un mundo cada vez más preocupado por erradicar situaciones de violencia social muchas de su normatividad penitenciaria se han encaminado hacia objetivos más humanizantes que disciplinarios.

La percepción clásica del régimen penitenciario se circunscribía a paredes y rejas para almacenar más prisioneros ha ido despejándose de la estructura mental de los políticos y los ciudadanos. Las experiencias de Argentina y Uruguay en Sudamérica, así como la española han permitido mostrar la posibilidad de reformas impensables en el interior de las prisiones. Tanto en los dos países mencionados tanto la Universidad como instituciones privadas han tendido puentes de interacción, “han formado parte de la rehabilitación social, y han proyectado a la comunidad la viabilidad social del interno con programas adecuados a sus necesidades económicas” (Bedodo y Giglio, 2006, p. 11).

El caso de Lurigancho, la idea de una cárcel productiva estaría definida como “la propuesta más contextualizada de devolverle al interno el carácter digno de su estancia en prisión con actividades productivas y gananciales significativas” (Inpe, 2016, p. 14). Por consiguiente, una pertinente productividad carcelaria traería innovación y una profunda revolución administrativa con beneficios tanto para las autoridades penitenciarias como para el interno.

Recursos Materiales

Los insumos para la realización de los talleres tienen que ser gerenciados con recursos propios. Cada taller o proyecto debe elaborar su presupuesto de manera viable y con actividades receptoras de dinero para la adquisición de materiales determinados. La compra de los insumos se debe realizar a nivel institucional y evitar suspicacias de aumento de gastos corrientes y intereses ligados a actos de corrupción.

El centro penitenciario de Lurigancho cuenta con materiales de enseñanza escritos, manipulables, audiovisuales que se utilizan en las sesiones de clase. Asimismo, los pabellones cuentan con aparatos tecnológicos comunitarios que pueden ser usados con fines productivos. Es por ello, que la elaboración de inventarios es necesario para tomar conocimiento de los tipos de materiales existentes y los que deben ser reemplazados en beneficio del éxito de los talleres productivos.

Recursos Humanos

Lo podemos diferenciar en la población de los internos y los trabajadores del establecimiento penal.

Los internos, se denomina interno a la persona que por orden del juez es recluida en un Establecimiento Penitenciario, este interno pierde el derecho a la libertad hasta el cumplimiento de la pena impuesta por el juzgado, y tiene la obligación de respetar las normas de convivencia manteniendo el orden y la

higiene, el interno que no respete las normas será sancionado según la falta cometida con un máximo de 45 días en la celda de meditación bajo la supervisión médica como sanción máxima, y de ser necesario el traslado a otro establecimiento penal, existen formas de disminuir las penas impuestas. Según el delito los internos que estudian o trabajan podrán redimir la pena a razón de 1 día menos de prisión por cada 2 días que asistió a clases o trabajo (beneficio del 2 x 1) también existe el beneficio del 5 x 1, 6 x 1 y el 7 x 1 los internos se podrán acoger a estos beneficios dependiendo del delito cometido y los agravantes existentes, el control de estudio o trabajo lo realizan los profesionales asignados por el INPE, también existen las gracias presidenciales que lo da el presidente según considere el Presidente de la República.

Los trabajadores del Establecimiento Penal, son las personas externas que laboran en diferentes áreas El Establecimiento Penal está dirigida por un director y un sub director dividiéndose a su vez en 3 áreas, el Área Administrativa, el Área de Tratamiento y el Área de Seguridad.

El Área Administrativa, como su nombre lo indica tiene que ver con toda la logística para el desarrollo administrativo del Establecimiento Penal, como la ración de alimentación, el mantenimiento de las instalaciones, etc., el responsable es el Administrador.

El Área de Seguridad, es el área que vela por el orden y la integridad de los internos, cuenta con inteligencia y contrainteligencia para evitar motines, reyertas, fugas, son los que vigilan los perímetros, controlan las visitas y evitan el ingreso de artículos prohibidos como drogas alcohol etc., el responsable de esta área es el Jefe de Seguridad o el que haga las veces de ello.

El área de Tratamiento, es el área compuesta por profesionales con diferentes especialidades que brinda tratamiento al interno siendo el responsable el jefe del Órgano Técnico de Tratamiento y está dividido de la siguiente manera:

Área de Psicología

Los psicólogos tienen la responsabilidad de realizar las terapias psicológicas en los pabellones y talleres, actualmente se ha destinado un pabellón para tratar a los internos de transgresión sexual mediante el programa TAZ, y en otro pabellón a los jóvenes menores de 21 años mediante el programa CREO, ellos remiten un reporte de la evolución conductual a su jefe inmediato y a la autoridad que lo solicita que podría ser un Juez o la secretaria del Consejo Técnico Penitenciario.

Área de asistencia Social

Las asistentes sociales tienen la labor de restablecer las relaciones a nivel familiar, buscando que el interno se reintegre a su familia, para ello realizan terapias en pabellones y también familiarmente, visitando los hogares de los internos para analizar el clima del hogar y ver cuán contaminante puede ser para la recaída del interno o si existe una posibilidad de que el ambiente hogareño ayude al interno, también remiten un reporte a las autoridades competentes cuando se les solicita, mismas que obran en el expediente del interno.

Área de Asesoría Legal

Los abogados asesoran a los internos de acuerdo a su delito contabilizando el tiempo del interno y organizando los expedientes para obtener los beneficios penitenciarios según sea el caso.

Área de Asistencia Médica

El personal médico es el encargado de mantener la buena salud a través de charlas de prevención y atención médica a los diferentes internos y a su vez de autorizar su evacuación a centros hospitalarios cuando se requiera.

Los profesores están divididos en dos sub áreas, ellos dan clases de alfabetización y los profesores técnicos que brindan enseñanza técnica, al igual que los demás profesionales también remiten un certificado de cómputo

educativo para el beneficio penitenciario del dos por uno que significa que por cada dos días que participa estudiando se contabiliza un día adicional de prisión efectiva, también existe el cinco por uno y el siete por uno esto dependerá del delito cometido del interno, es necesario precisar que no todos los delitos tienen beneficios.

Área de Trabajo

Por último, está el área de trabajo que tiene a cargo la productividad del interno, para ello se crean y se implementan talleres productivos donde los internos trabajan produciendo diferentes artesanías manuales, productos industriales, o brindan diferentes tipos de servicios técnicos, la motivación del interno es doble, la primera es que obtiene recursos monetarios para ayudar a su familia y adicionalmente dependiendo del delito, además de un beneficio penitenciario por el trabajo desempeñado.

Cada área cuenta con un jefe de área y personal profesional según sea la labor a desempeñar y todas las áreas se complementan con el objetivo final que es la resocialización del interno.

Área de Educación

El área de educación es la que se encarga de educar a los internos y se subdivide en dos subáreas el CEO que es la que se encarga de alfabetizar a los internos, ayudándolos a conseguir sus diplomas primarios o secundarios, y el CEPRO, que son docentes encargados de enseñar oficios a los internos residentes. Los internos que participan en el área de educación también obtienen los mismos beneficios penitenciarios que los que participan en el área de trabajo, y ambas áreas son excluyentes, el interno no puede participar en las dos áreas a la vez. El jefe de área es el jefe de educación.

Infraestructura

Los establecimientos penitenciarios, son recintos especiales creados con estudios de seguridad manteniendo condiciones mínimas de higiene y salubridad

donde se internan a las personas que han delinquido y solo pueden ser internados por orden expresa de un juez, durante la investigación del delito hasta se excarcelación por inocencia o por haber cumplido la pena, el tiempo de permanencia dependerá del tiempo dispuesto por el juez.

En el Perú existen 2 tipos de Establecimientos Penales, los diseñados para albergar a los internos de máxima seguridad, un ejemplo de estos establecimientos penales en lima sería El Establecimiento Penal de Piedras Gordas y El Establecimiento Penal Miguel Castro Castro, y en caso de Mujeres el Establecimiento Penal de Máxima de mujeres de Chorrillos. Los demás establecimientos penales de la ciudad de lima son para internos catalogados de mediana y mínima seguridad, esta categorización lo da la junta evaluadora penitenciaria en base a las directivas y lineamientos existentes, esta junta está conformada por un Psicólogo, una Asistente Social, y un abogado.

El Establecimiento Penal de Lurigancho es un penal catalogado de mediana y mínima seguridad, fue construido para albergar 2000 personas y en la actualidad alberga aproximadamente 10,000 internos, Asimismo este centro penal:

Cuenta con 25 pabellones de los cuales 4 pabellones son dedicados a la productividad, el pab. 18, el pab. 19A, 19 B, 19C. en ellos alberga una población total aproximada a 500 internos, estos pabellones cuentan con talleres productivos por especialidades donde los 500 internos trabajan controlados por los encargados de control laboral del INPE” (Inpe, 2016, p. 21).

El Penal de Lurigancho es una clara muestra de desafío en volverlo productivo y evitar los desmanes y grupos rivales que pugnan por la hegemonía de ese micro mundo en el que viven los internos. La idea de establecer actividades productivas es significativa y valedera como política innovadora de la reforma penitenciaria.

Maquinaria

Dentro de las políticas de resocialización del estado es promover el trabajo del interno, para ello en la construcción de los nuevos establecimientos se está considerando ambientes destinados netamente a la producción equipados con lo necesario para el desarrollo industrial, además de contar con ambientes destinados a la capacitación técnica dictada por profesionales en formación laboral.

Sin embargo, en algunos Establecimientos Penales se han implementado talleres de forma improvisada en escasos espacios existentes, y en otros se han tomado espacios libres para construir pabellones industriales, como es el caso del establecimiento Penal de Lurigancho donde si existen talleres pero con el paso de los años han sido modificados y depredados, en particular el cableado, estos talleres se encuentran regularmente equipados, con maquinaria según especialidad, los talleres existentes a la fecha son:

- Taller de carpintería
- Taller de Cerámica
- Taller de Costura
- Taller de Metal Mecánica
- Taller de Soldadura y Pintura
- Taller de Refrigeración
- Taller de Mecánica automotriz
- Taller de Fibra de Vidrio
- Taller de Tejido en Yute
- Taller de Cestería
- Taller de Trabajo en asta de toro
- Taller de Zapatería
- Taller de Artesanías en cuero
- Taller de Panadería y Pastelería

Las cárceles peruanas y por ende la mayoría de los países latinoamericanos y del mundo presentan características y preocupaciones similares: por estar poblada por personas de condición económica vulnerable y

de una estructura ético morales diferentes a la mayoría del grupo social donde habita. Asimismo, impera la violencia física, psicológica entre los internos; donde se evidencian actos de corrupción y abuso de poder, no sólo entre las autoridades, sino también entre las mismas personas privadas de libertad. La realidad carcelaria nos muestra un sub mundo impensado y tortuoso para los ciudadanos, pero las numerosas veces que se ha mencionado sobre las cárceles en nuestro país se ha destacado el desorden y anarquía imperante. La denominada “Ley del más fuerte” es común en el sistema penitenciario nacional y la cárcel de San Pedro de Lurigancho no es la excepción. La crisis del régimen carcelario lleva muchos años atrás, tanto la indiferencia, burocracia y corrupción de funcionarios ha fomentado que este contexto sea percibido como el más hediondo por la opinión pública, también es cierto que algunas instituciones privadas como ONG y grupos voluntarios religiosos apoyen de manera desinteresada en la mejora de la vida de los internos, realizando actividades significativas tales como: “las acciones de solidaridad, el arte expresado en sus diversas modalidades, la búsqueda para que la cultura y educación de calidad estén presentes y al alcance de todos, así como la promoción al trabajo” (Ceas, 2005, p.5).

El ordenamiento legal de nuestro país asume que las prisiones deben lograr que el individuo que no respetó las leyes de convivencia social modifique esa conducta a mediano plazo. Para conseguirlo, la persona privada de libertad recibe un tratamiento pertinente con la finalidad de reeducarlo y resocializarlo. Sin embargo, las autoridades responsables de brindar dicho tratamiento en los centros penitenciarios señalan que los resultados obtenidos no han sido favorables. Afirman que carecen de recursos materiales y del personal profesional necesario para poder efectuar un buen trabajo. Es por ello que surge la necesidad imperiosa de buscar soluciones adecuadas para la mejora de la calidad de vida de los internos. Así tenemos, las medidas correctivas de actividades laborales en el interior de los centros penitenciarios con apoyo de la empresa privada.

Las actividades laborales como mecanismo de reinserción social del detenido han sido tomadas en cuenta por un número mínimo de detenidos.

Existe un desinterés debido a que son pocas las empresas privadas que desean ingresar a la realidad carcelaria debido a prejuicios y a percepciones subjetivas. La presente investigación propone como alternativa viable dicha presencia en base a la motivación laboral que pueda experimentar los internos y la formación de cárceles productivas, cumpliendo de esta manera uno de los propósitos de reinserción social de los internos. La presencia de la empresa privada es significativa y debe verse como una propuesta de innovación en beneficio de los internos.

Delito

El delito es el acto de infringir las leyes establecidas en una sociedad, una persona que por voluntad propia o por imprudencia rompe estas leyes es considerada un delincuente, esta violación a las normas o leyes es merecedora de un castigo, dependiendo de la sociedad donde se realizó la violación de estas leyes los castigos pueden ser desde amonestaciones verbales hasta la pena de muerte, en el Perú no existe la pena de muerte y las autoridades de suministrar el castigo son llamados jueces que en base a una normativa que tipifica el delito el infractor cuya sentencia es menor a 4 años no es remitido a un establecimiento penal salvo que el juez así lo disponga, existen dos tipos de delincuentes el delincuente que se dedica a infringir voluntariamente las leyes o normas como serían los asaltantes, secuestradores, violadores etc. y los delincuentes que infringe la norma involuntariamente como es el homicidio culposo, y otros, estos delincuentes por lo general son parte de la población activa que labora y cumple con sus obligaciones en otras palabras están acostumbrados a trabajar y ganar su sustento, son ellos en su mayoría que buscan seguir trabajando dentro de su encierro.

Los delincuentes que infringen la ley voluntariamente en su mayoría no trabajan y viven solo de cometer fechorías y también están los delincuentes que trabajan y llevan una vida casi normal pero que tienen problemas del tipo psicológico como por ejemplo los violadores, los primeros son de difícil readaptación ya que al no tener una cultura de trabajo no han generado el hábito, en cambio los segundos ya tienen ese hábito y buscan seguir desarrollando ese

habito, el problema de ellos está en su mente por lo cual son tratado por psicólogos y otros especialistas en la prisión.

Distractores

Los distractores son todos aquellos estímulos que no te permiten cumplir con la actividad que desarrollas, estos distractores pueden ser de dos tipos:

Distractores Internos: los distractores internos provienen de cada ser, y tiene que ver con su personalidad, dificultades, conflictos personales u familiares, económicos, y todo aquello que le puede causar una ansiedad también puede ser el cansancio.

Distractores externos: los distractores externos son todo aquello que estimula sus órganos sensoriales, como la bulla u sonidos fuertes, olores agradables o desagradables, imágenes o personajes que llamen la atención, una iluminación débil o fuerte, una temperatura baja u demasiada alta, muchos otro que llamen la atención del individuo, en un establecimiento penitenciario existen distractores de los dos tipos los distractores internos como son las preocupaciones propias de persona y familiares por la situación que se atraviesa y los externos provocados por las autoridades que interrumpen sus labores por cualquier actividad y por otros internos que buscan conversar, vender o robarles algo, a parte del bullicio propio de convivir con tantas personas.

Convenios Institucionales

Los convenios institucionales son acuerdos de voluntades que se plasman en un documento donde firman 2 o más instituciones sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras para así aprovechar mutuamente sus recursos o fortalezas, en estos convenios se describen las cláusulas y aportes de cada firmante, existen varios tipos de convenio, como el convenio marco, el convenio específico, convenio bilateral, convenio plurilateral y otros más.

Una forma de darle formalidad a la empresa privada dentro de los establecimientos penales es la firma del convenio, ya que no solo estaría

plasmado el acuerdo de voluntades de ambas instituciones para un desarrollo productivo sino también, la certeza de que no exista un boicot una vez iniciado actividades productivas.

Capacitación

La capacitación es un conjunto de actividades didácticas, que busca ampliar los conocimientos, aptitudes y habilidades de una persona.

Por lo general se considera a la capacitación como un proceso educativo a corto plazo, que mediante técnicas planificadas y especializadas busca incrementar su conocimiento y habilidades para incrementar su eficiencia

1.4 Formulación del problema

Una persona que incurre en un delito voluntario o involuntario y es sentenciado por un juez a pasar un periodo de tiempo dentro de las instalaciones de un establecimiento penal se encuentra con una realidad desmotivadora, que va desde el miedo inicial por las verdades que se dicen en los noticieros hablados o escritos y también por los mitos generados por los comentarios de diferentes individuos, luego viene la etapa de vivir la realidad, donde las reglas de vida son otras unas que te explican las autoridades y otras que te explican los internos, buscando en todo ello mantenerse ecuánime ante la adversidad, adicionalmente no es posible evitar el sentimiento de culpa o preocupación por buscar la forma de salir lo antes posible y la de subsistir en esas condiciones mientras dure el encierro.

Después de la etapa de lamentarse por el infortunio, toca ponerse de pie y buscar la forma de ganar dinero para costear sus gastos básicos y de ser posible ayudar a la familia, es entonces cuando empieza la búsqueda de algún tipo de trabajo remunerado, los cuales son pocos por la alta demanda existente, es ahí cuando el ingenio y la fortaleza del ser humano sale a flote, muchos de ellos comienzan a fabricarse sus propios trabajos con los materiales e insumos que logran ingresar al establecimiento penal, y si la fortuna los acompaña postulan y logran ingresar a los pabellones industriales para producir algún

artículo mejor elaborado y de esa manera poder colocarlo más rápido en el mercado intramuros o extramuros.

Lamentablemente no todos lo logran una gran mayoría ante la situación que atraviesan, y no logrando encontrar algún trabajo, buscan escapar de la realidad cayendo en el consumo de drogas y fármacos, generándole un cuadro depresivo perdiendo a un más sus valores, cuya recuperación posterior será lenta y dificultosa.

Uno de la forma que emplea el Estado para resocializar al interno dentro de los Establecimientos penales es mediante el trabajo, por ello que los nuevos Establecimientos penales que se construyen cuentan con talleres industriales y aulas de aprendizaje, la idea principal es proporcionarles, herramientas y maquinaria para que los internos trabajen, y no solo eso sino que en los CEPROS de cada Establecimiento Penal se instruyen en diferentes oficios, a todo interno que esté interesado en aprender, la idea es prepararlos para trabajar en forma independiente o como mano de obra calificada de tal manera que estén calificados para desempeñarse laboralmente y ganarse el sustento de forma honrada una vez egresados del establecimiento penal.

El Establecimiento Penal de Lurigancho, cuenta con cuatro pabellones industriales que pueden albergar un máximo de 600 internos trabajadores, de los 10,000 que aproximadamente alberga, donde se desarrollan actividades laborales diversas con la supervisión de guardias de seguridad y personal de tratamiento del INPE a cargo de los talleres, el INPE les proporciona maquinaria y herramientas, sin embargo las materias primas son adquiridas por ellos mediante algún proveedor o por sus familiares o amigos, los productos elaborados dentro de estos talleres son ofertados en primer lugar a la población penal comercializados primariamente en el interior del establecimiento penal, de no lograrse vender, se ofertan a las visitas o sus familiares, que a su vez lo llevan a vender dentro del círculo familiar o público en general.

Un pequeño porcentaje (0.5%) de estos artículos son vendidos en las diversas ferias que por invitación participa el INPE, este tipo de comercialización no es la más eficaz ya que las ventas son mínimas, fundamentalmente porque

la mayoría de productos son artesanales y no cuentan con un control de calidad adecuado y también porque no se cuenta con un personal capacitado en ventas o dedicado a la mismas.

Algunas empresas han visto una oportunidad de negocio en los talleres productivos que existen en los establecimientos penales y buscan algún tipo de alianza estratégica con el INPE. Este interés empresarial ha generado algunas conversaciones con las autoridades de turno de los establecimientos penales logrado algunos convenios básicos para desarrollar plantas pilotos de producción, debido a que les resulta rentable contratar la mano de obra del interno capacitado y utilizar las máquinas y herramientas existentes así como también los almacenes, en especial a empresas pequeñas que buscan surgir dentro de un mercado competitivo donde una reducción del costo en la fabricación de su producto podrían hacer que su producto sea más competitivos en el mercado peruano, sin embargo pese a esta oportunidad que beneficia tanto al INPE y a la Empresa Privada, algunas de ellas han optado por retirarse por problemas con autoridades penitenciarias que al no existir lineamientos claros y específicos o políticas transparentes para brindar facilidades al empresariado que está dispuesto a invertir y dar trabajo en los establecimientos penales, ya que el cambio o rotación de alguna autoridad genera muchas veces nuevos tratos que perjudican la planificación ya estructurada.

Otras empresas simplemente se retiraron porque el trato del personal fue tan duro y hostil que sus representantes se sintieron que su dignidad fue violentada en el momento que fueron revisados para ingresar al interior del establecimiento penal.

También estuvieron aquellas que una vez en el interior sintieron miedo y se sintieron inseguras, además de notar la falta de mejoras en las condiciones laborales existentes además de no saber si los internos responderían ante un horario productivo controlado.

1.4.1 Problema General

¿De qué manera la incursión de la empresa privada es una alternativa para la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018?

Problema específico

¿Cuál es la participación de la empresa privada en la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018?

¿Qué factores influyen en la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho?

1.5 Justificación del Estudio

Una de los problemas serios que atraviesa el país es la falta de una política clara de resocialización del interno en los diferentes centros penitenciario, los internos que son recluidos en los centros penitenciarios, muchas veces adquieren conductas delincuenciales mayores a las que tenían inicialmente es decir un comportamiento más desafiante y de mayor rudeza que cuando tenían al momento de ingresar. Aquel que fue detenido por cometer menor, al término de cumplir su pena egresa con mayor fiereza a causar un mayor daño a la sociedad, y esto debido a la falta clara de oportunidades de mejorar su conducta, la falta de una política clara de desarrollo personal de los internos primarios dentro de un establecimiento penal, podría generar un problema mayor a nuestro país, en el futuro, he ahí la necesidad de plantear alternativas que vayan a la par con los diferentes tratamientos que los diferentes profesionales realizan, como el de darles una motivación de desarrollo laboral dentro de un establecimiento penal.

Una motivación podría ser la participación de la empresa privada en forma activa, de tal forma que los internos puedan laborar bajo un pago en función del trabajo producido, esta forma de resocialización no solo cubriría las necesidades básicas del interno sino que también generaría hábitos positivos de desarrollo laboral, en la política peruana en referencia a este tipo de trabajo aún no se tiene

las reglas claras como en otros países es por ello que en este estudio se buscara proponer lineamientos a seguir para buscar que la empresa privada participe en el desarrollo productivo dentro de los establecimientos penales.

Una participación directa que ayudará a resocializar al interno mediante el trabajo, quizás buscando que cada establecimiento penal en el futuro se convierta en un centro productivo o en su defecto que las autoridades concuerden que los nuevos penales deben construirse en función a convertirse en centros de producción.

1.5.1 Justificación Práctica

La investigación realizada en la presente tesis busca la incursión de la empresa privada de manera eficaz con los talleres productivos del establecimiento penal de Lurigancho. Se busca precisar el interés motivacional de los internos que participan de los talleres y relacionarlos con la cotidianidad de las empresas privadas, puesto que, la mayoría de internos poseen inconductas sociales, no respetan el tiempo, no están acostumbrados a trabajar bajo presión, no hay un hábito de trabajo organizado y constante por lo que las empresas que decidan incursionar en los establecimientos penales serán un aporte valioso hacia el cambio de conductas y hábitos y por consiguiente resocialización del interno.

1.5.2 Justificación Teórica

Este estudio permite realizar una innovación científica a través de una propuesta viable; pero direccionada por un diagnóstico real y profundo, y basada en teorías y conceptos sólidos y solventes para ampliar un modelo teórico.

La teoría tanto psicológicas como sociales descritas en el marco teórico nos muestra que las personas pueden cambiar sus hábitos adecuarse a condiciones que les son favorables, darles una motivación en la vida podría ayudar al interno a tener una herramienta para cambiar y ser una persona diferente o resocializada, capaz de participar económicamente una vez que obtenga la libertad.

1.5.3 Justificación Metodológica

La metodología empleada en el presente estudio fue primero la observación del desarrollo productivo de los internos que participan en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho, logrando encontrar diferentes problemas de los cuales se optó por analizar la motivación del interno desde la perspectiva de un trabajo organizado propuesto por una empresa. Esto justificó plantear una metodología a seguir para realizar un análisis sobre el problema, desde esa perspectiva se comenzó a investigar otros estudios realizados tanto nacional como internacionalmente sobre el tema, así como también la búsqueda de basamentos teóricos y conceptuales.

Con la información obtenida se establecieron las categorías Motivación laboral y y incursión de la empresa privada, posteriormente mediante una matriz se propuso los indicadores, esta información ayudó a discernir los fundamentos teóricos a revisar para dar sustento a la investigación, en un breve análisis del problema y de los resultados que se quiere mostrar. Se optó por realizar una investigación de tipo mixta u holística; con la teoría obtenida se elaboraron el cuestionario para las encuestas para nuestro instrumento de medición cuantitativo, para tal fin se aplicaron dos pruebas piloto corrigiéndose cada una de ellas después de los resultados obtenidos.

Con el fin de que el instrumento tuviera un grado óptimo y mayor confiabilidad se utilizó la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach. Y para darle mayor validez se utilizó el juicio de 5 expertos que opinaron en pertinencia, claridad y consistencia sobre el instrumento a aplicar.

Para el análisis de la parte cualitativa se basó en una entrevista estructura realizada a 3 empresarios y 3 servidores que muestran interés en participar en la productividad de los talleres.

1.5.4 Justificación Social

El tema social en la investigación realizada es un factor notorio ya que el tema carcelario es un tema que afecta a la sociedad, el no encontrar la formula que ayude a reformar a los internos afecta a muchas familias, y la mentablemente las cifras de personas que ingresan a los centros penitenciarios va en aumento, la realización de este estudio nos ayudaria a entender la realidad carcelaria respecto a la motivacion, y la perspectiva de la empresa privada para poder incursionar en ella, este conocimiento seria valioso para mejorar el tema social que se vive en una prision, tema tan poco estudiado desde el punto de vista laboral.

1.5.5 Justificación Legal

Una de las propuesta para elegirse el hoy presidente del Perú Pedro Pablo Kuczynski era de generar factorías en las cárceles, a fin de fortalecer e incrementar las competencias laborales buscando su reinserción social, fue así como nació el Decreto Legislativo N° 1343 publicado el 22 de diciembre del 2017 en el diario el peruano, no solo interviniendo el INPE sino la mayoría de instituciones estatales que de alguna manera participen en esta ley como el Ministerio de trabajo, Ministerio de la producción, Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables entre otras, este decreto justifica realizar la investigación para aportar con un granito de arena al tema de Cárceles Productivas.

Marco legal

Las cárceles peruanas y también la de los demás países latinoamericanos presentan características y preocupaciones similares: debido a que presentan una población de internos de condición económica vulnerable con una estructura ético y moral diferente a la mayoría del grupo social donde habitaban. Asimismo, impera la violencia física, psicológica entre los internos; donde se evidencian actos de corrupción y abuso de poder, no sólo entre las autoridades, sino

también entre las mismas personas privadas de libertad. La realidad carcelaria nos muestra un sub mundo impensado y tortuoso para los ciudadanos, pero las numerosas veces que se ha mencionado sobre las cárceles en nuestro país se ha destacado el desorden y anarquía imperante. La denominada “Ley del más fuerte” es común en el sistema penitenciario nacional y la cárcel de San Pedro de Lurigancho no es la excepción. La crisis del régimen carcelario lleva muchos años atrás, tanto la indiferencia, burocracia y corrupción de funcionarios ha fomentado que este contexto sea percibido como el más hediondo por la opinión pública, también es cierto que algunas instituciones privadas como ONG y grupos voluntarios religiosos apoyen de manera desinteresada en la mejora de la vida de los internos, realizando actividades significativas tales como: “las acciones de solidaridad, el arte expresado en sus diversas modalidades, la búsqueda para que la cultura y educación de calidad estén presentes y al alcance de todos, así como la promoción al trabajo” (Ceas, 2005, p.5).

El ordenamiento legal de nuestro país asume que las prisiones deben lograr que el individuo que no respetó las leyes de convivencia social modifique esa conducta a mediano plazo. Para conseguirlo, la persona privada de libertad recibe un tratamiento pertinente con la finalidad de reeducarlo y resocializarlo. Sin embargo, las autoridades responsables de brindar dicho tratamiento en los centros penitenciarios señalan que los resultados obtenidos no han sido favorables. Afirman que carecen de recursos materiales y del personal profesional necesario para poder efectuar un buen trabajo. Es por ello que surge la necesidad imperiosa de buscar soluciones adecuadas para la mejora de la calidad de vida de los internos. Así tenemos, las medidas correctivas de actividades laborales en el interior de los centros penitenciarios con apoyo de la empresa privada.

Las actividades laborales como mecanismo de reinserción social del detenido han sido tomadas en cuenta por un número mínimo de detenidos. Existe un desinterés debido a que son pocas las empresas privadas que desean ingresar a la realidad carcelaria debido a prejuicios y a percepciones subjetivas. La presente investigación propone como alternativa viable dicha presencia en base a la motivación laboral que pueda experimentar los internos y la formación

de cárceles productivas, cumpliendo de esta manera uno de los propósitos de reinserción social de los internos. La presencia de la empresa privada es significativa y debe verse como una propuesta de innovación en beneficio de los internos.

A nivel nacional existe el Decreto Legislativo 1229 del 5 de setiembre del 2015 que ha permitido un avance substancial por la revaloración de las reformas del sistema penitenciario:

Artículo 7.- Perfil del inversionista privado en el sistema penitenciario nacional

El concesionario o inversionista privado debe obedecer a un personal reconocido en la prestación del servicio u objeto materia de contratación, debiendo ostentar certificaciones internacionales de calidad, en el rubro del servicio brindado.

Artículo 8.- Servicios penitenciarios que pueden ser brindados por el Sector Privado

8.1 Los servicios penitenciarios que pueden ser brindados por el sector privado, a través de una asociación público privada, son los siguientes: Infraestructura, Construcción, Ampliación, Remodelación Reestructuración

Administración

Alimentación, Limpieza, Mantenimiento, Lavandería, Control de plagas, Material Logístico y tecnológico.

Tratamiento

Salud, Educación, Trabajo, Actividades recreativas, Programas de rehabilitación para internos Adictos (droga/alcohol).

Seguridad

Seguridad exterior, Equipamiento de seguridad. Control e ingreso de visitas Implementación y administración de herramientas tecnológicas.

En este caso, el Instituto Nacional Penitenciario: vigila, fiscaliza y supervisa la correcta prestación del servicio de seguridad penitenciaria, garantizando el pleno respeto de los derechos fundamentales de los internos y de las personas que se relacionen con ellos, en el marco de la prestación de este servicio.

Otros servicios vinculados y/o que se deriven de las necesidades propias de la política penitenciaria nacional y que se brinden al interior de los establecimientos penitenciarios

8.2. El inversionista privado, en ningún caso, conducirá el procedimiento disciplinario ni impondrá sanción a los internos, bajo sanción de nulidad.

8.3. En el caso de los establecimientos penitenciarios en los que se cuente con participación de un inversionista privado, éste debe brindar las facilidades para el ingreso de toda autoridad pública que requiera realizar sus funciones, como: Poder Judicial, Ministerio Público, Defensoría del Pueblo, Congresistas, ministros y otros funcionarios o servidores que cuenten con atribuciones expresas para su ingreso, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 9.- Sobre los contratos de Asociación Público Privada

El inversionista privado debe cumplir las condiciones de infraestructura, equipamiento y/o servicios establecidas en los respectivos contratos. Dichos contratos establecerán los niveles de servicio, parámetros de calidad y/o estándares técnicos aplicables, así como el establecimiento de penalidades en caso de incumplimiento. Para la presentación de las ofertas técnicas económicas, corresponde al inversionista privado realizar su propia evaluación, en función a los estudios que realice, asumiendo los riesgos de éste. Lo formulado y mostrado es prueba referente de una política penitenciaria acorde con el respeto de los Derechos Humanos. Asimismo, se ha publicado el Decreto Legislativo N° 1343 del 6 enero del 2017, con estos mecanismos legales se busca impulsar actividades significativas y productivas que beneficien a los internos.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar que la incursión de la empresa privada es una alternativa para la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

1.6.2 Objetivo específicos

Analizar la participación de la empresa privada y la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

Identificar los factores que influyen en la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

II. Método

La investigación científica está dirigida a profundizar el conocimiento de un proceso, ya sea teórico, práctico o teórico – práctico. Parte del conocimiento científico y lo lleva a la solución de un problema, para la satisfacción de necesidades e intereses. El carácter de esta investigación científica es creativo e innovador.

Se debe indicar que la metodología de la investigación es aquella ciencia que brinda al investigador un conjunto de técnicas, métodos y procedimientos a seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación. Orienta la manera en que vamos a enfocar una investigación y la forma en que se va a recolectar, analizar y clasificar los datos, a través de una serie de pasos lógicamente estructurados y relacionados entre sí, con el objetivo de que los resultados que se obtengan sean válidos.

2.1. Paradigma de Investigación

Un sintagma requiere de la integración de paradigmas, nociones, informaciones, conocimientos y experiencias, en un corpus conceptual armónico, lógico y congruente.

Un sintagma (metáfora asociada a la lingüística) es una pauta de relaciones que integra un conjunto de eventos (sub - categorías) en un todo o sinergia (categorías), abstraído de una globalidad mayor del holos. El término sintagma se deriva de la preposición griega syn, que significa "unión", "compañía", "simultaneidad", y del término griego tagma, que significa "regimiento". "acción y efecto de regir, guiar o conducir". Podría decirse que un sintagma es la acción de conducir hacia la unión o la simultaneidad.

Para el sintagma holístico los paradigmas no se imponen ni son únicos o contrarios, sino se complementa desde una perspectiva novedosa y original, aceptando la globalidad sintagmática de los diversos paradigmas, en la cual "el todo es más que la suma de las partes" y lo que fue un paradigma aislado sólo puede ser enteramente comprendido bajo una nueva dimensión, desde globalidades cada vez mayores.

La holística reúne las diferentes definiciones de los modelos epistémicos, considerándolos importantes, a pesar que estas definiciones puedan ser contradictorias entre ellas y que enfatizan aspectos parciales del proceso de investigación; la holística los complementa, siendo cada aspecto importante y necesario para entender la investigación de manera global. (Hurtado, 2010).

Para Hurtado (2000), la investigación holística es:

Un proceso continuo que intenta abordar una totalidad o un holos (no el absoluto ni el todo) para llegar a un cierto conocimiento de él. Como proceso, la investigación trasciende las fronteras y divisiones en sí misma; por eso, lo cualitativo y lo cuantitativo son aspectos (sinergias) del mismo evento. (p. 98)

De esta forma, el sintagma holístico viene a constituir la unidad de referencia holística, tanto en lo conceptual como en lo metodológico. Por tanto, el holismo valora cada modalidad, sin descalificar los tipos más sencillos de investigación, y sienta como principio que se llega a los niveles más profundos y complejos de investigación, pasando por los niveles más simples.

2.2. Enfoque de la investigación

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un problema. Para eso se presentan tres enfoques:

El enfoque cuantitativo que utiliza la recolección de datos y demostrar en base a una medición numérica un análisis estadístico, a fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El enfoque cualitativo o naturalista, que analiza datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández *et al*, 2014).

El enfoque mixto mezcla los enfoques cuantitativo y cualitativo, utilizando datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender el problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Esta investigación es de enfoque mixto, porque implica la recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, a su vez su integración y discusión, donde se realizan inferencias del producto obtenido y lograr un mayor entendimiento del fenómeno en estudio (Hernández y Mendoza, citado por Hernández *et al*, 2010).

Según Hernández *et al* (2010): “los métodos mixtos se combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación”. (p. 546). Esta combinación de componentes permite una mayor profundidad en la problemática o diagnóstico expuesto en el proceso de investigación. En un enfoque mixto el investigador ejecuta entrevistas y realiza encuestas para saber las opiniones sobre el tema en cuestión, trazando lineamientos metodológicos a seguir según las personas que intervengan en el estudio.

2.3 Diseño de investigación

Para Hernández *et al* (2010), el diseño de la investigación es de tipo no experimental, ya que “no se manipulan ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es decir, se trata investigación donde no hacemos variar intencionalmente la variable dependiente” (p. 84). El investigador solo hizo un estudio descriptivo de la problemática o contexto en estudio, un diagnóstico determinado por la observación y los detalles de las respuestas objetivas y detalladas de los sujetos que conforman el contexto de estudio.

El estudio es transversal porque se realiza un estudio puntual a través de la muestra en un periodo y tiempo determinado (fecha de aplicación de los instrumentos cuantitativos y cualitativos). Es el estudio simultáneo de la variable o categoría en un periodo ya establecido en el contexto en estudio (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

2.4 Método de Investigación

Inductivo:

El pensador Francis Bacon (1561-1626) fue el primero en proponer que los pensadores no deberían considerar como verdades absolutas las premisas transmitidas por las autoridades en la materia, es decir el investigador debería establecer conclusiones basándose en hechos y recopilación de datos mediante la observación directa.

Deductivo:

El método deductivo fue uno de los métodos empleados para el estudio ya que de hechos conocidos se buscó extraer conclusiones, este método permite organizar las premisas en silogismos que proporcionan datos para la validez de una conclusión, teniendo en cuenta que la conclusión del silogismo nunca puede superar a la premisa, ya que las conclusiones son inferencias creadas a partir de un conocimiento que ya existía.

Analítico:

El método analítico busca la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos para observar las causas, la naturaleza o sus efectos.

2.5 Categorización de Estudio

Se entiende por categoría a los elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí. Estas categorías son empleadas para establecer clasificaciones, por lo que trabajar con ellas significa agrupar elementos, expresiones e ideas entorno a un concepto capaz de abarcar todo.

2.5.1 Definición de las categorías

Motivación Laboral

La motivación laboral es la capacidad de una entidad pública o privada de mantener el estímulo positivo de sus trabajadores, entendiéndose que el concepto de motivación varía al tipo de persona y a los factores sociales y culturales.

Incursión de la empresa privada

Las cárceles productivas son propuestas de optimización de recursos que busca la eficiencia y eficacia en la producción mediante la participación de instituciones públicas o privadas, la característica más resaltante es la participación de la empresa privada mediante una concesión de espacios para formar talleres que le da el estado.

2.5.2 Matriz de Categorización

Tabla 5.

Matriz de categorización de la motivación laboral

Categoría	Definición	Subcategoría	Indicadores	Ítem			
Motivación teoría de los 2 factores	Higiene o factores extrínsecos, y están relacionados con los factores externos de las personas y sus necesidades primarias.	Condiciones de desarrollo laboral del interno	Económico	Remuneración aceptable	1,2		
			Económico	Remuneración que cubre necesidades básicas	3,4		
			Condiciones de trabajo	Condición Ergonómica de Trabajo	9,10		
				Condición Laboral	11,12		
			Seguridad en el Taller	Condición asertiva autoridad interno	13,14,15,16		
				Seguridad Individual	35,36		
			Afiliaición	Seguridad grupal	37,38		
				Relación entre compañeros	5,6		
			Motivación o Factores intrínsecos que son aquellas condiciones que ocurren dentro de la persona	Condiciones de relación personal del interno en el taller	respeto	Relación Trabajo en Equipo	7,8
						Respeto a las disposiciones de la autoridad	27,28,29
	Logro	Respeto Inter sujetos			30,31,32,33,34		
		Logro de superación personal			17,18		
	Reconocimiento	Logro	Logro de superación de dificultades	19,20,21			
			Reconocimiento al merito	22,23			
Reconocimiento	Reconocimiento al desarrollo laboral	24,25,26					

Tabla 6.

Matriz de la categorización de incursión de la empresa privada

Categoría	Definición	Subcategoría
Incursión de la empresa privada	Es la participación de la empresa privada en los establecimientos penales con el fin de hacerlos participar en un proceso productiva.	Legal
		Inversión
		Recursos
	Ley de cárceles	
	Productivas	
	Convenios	
		Institucionales
		Infraestructura
		maquinaria
		Materiales
		Humanos

2.6 Población y muestra**2.6.1 Población**

Tamayo (2007) define la población como:

La totalidad de un fenómeno de estudio, incluyendo la totalidad de unidades de análisis o entidades de población donde integran dicho fenómeno y que deben de cuantificarse para determinado estudio integrado por un conjunto de entidades que participan de una determinada característica. (p. 176)

El universo del establecimiento penal de Lurigancho lo conforman aproximadamente 9900 internos repartidos en 21 pabellones, para la data de este estudio solo se tomaron en cuenta a los internos que participan en talleres ubicados en los pabellones 16, 18 y 19A, por ser pabellones de producción y contar con maquinaria ubicados en diferentes talleres, los internos que laboran en estos pabellones han sido evaluados psicológicamente y han salido sobresalientes. La cantidad promedio de internos participantes en dichos talleres Se muestran en la tabla 7.

Adicionalmente también participaron los empresarios que vienen trabajando con los internos, mediante entrevistas, así como también se entrevistó a los servidores a cargo de los talleres.

Tabla 7.

Distribución de la población en estudio.

Pabellones	Internos
Pabellón 16	10
Pabellón 18	50
Pabellón 19A	65
Total	125

2.6.2 Muestra

La muestra es el proceso de selección de la parte representativa de la población, la cual permite estimar los parámetros de la población; entendiéndose por parámetro al valor numérico que caracteriza a la población, Tamayo (como se citó en Valderrama, 2002) sostuvo que: “La selección de las subpoblaciones del tamaño muestral, a partir de los cuales se obtendra los datos que servirán para comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis y extraer inferencias acerca de la población de estudio” (p.193).

Para este caso de estudio se aplicó un muestreo probabilístico del tipo estratificado.

Así mismo, el cálculo de la muestra cuantitativa se obtendrá de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 P(1 - P)N}{e^2(N - 1) + zP(1 - P)}$$

Donde: N: Tamaño de la población

P: Proporción de una de las variables importantes del estudio (obtenido de los antecedentes o encuesta piloto, de lo contrario le asignaremos 0.5)

Q: 1-p (complemento de p)

E: error de tolerancia, para nuestro caso sera 0.05

Z :valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

Entonces: N= 125 z =1.96
 P= 0.50 e = 0.05
 α = 0.05

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5) * 125}{0.05^2 * (125 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{1.9208 * 62.5}{0.31 + 0.9604} = \frac{120.05}{1.2704} = 94.49 = 95 \text{ personas (total de participantes)}$$

Para el analisis se tomó una muestra estratificada, Bernal (2010) refiere que la muestra estratificada se utiliza para estimar tamaños de muestra cuando en la población objeto de medición y la variable – categoría hacen que los objetos sean altamente heterogéneos, por lo que recomienda agrupar los sujetos inmersos en la investigación por rango o estratos.

Para este caso se divide a la población en subconjuntos según pabellón de procedencia para ello emplearemos la siguiente fórmula:

Tamaño de la población \longrightarrow 125 \longrightarrow 100%
 Tamaño de la muestra \longrightarrow 95 \longrightarrow X

Entonces X = 76%

Esto significa que se tomara de cada pabellon el 76% hasta completar el tamaño de la muestra.

Pabellon 16= 10	➡	$10 \times 76/100 = 7.6 = 7$
Pabellon 18= 50	➡	$50 \times 76/100 = 38.0 = 38$
Pabellon 19 A= 65	➡	$65 \times 76/100 = 49.4 = 49$

Total de muestra 94

Para la muestra cualitativa, se entrevistó a empresarios que apuestan por la producción de los establecimientos penales (dos) y a los servidores de los talleres de la penitenciaria de Lurigancho (dos).

2.7 Escenario de estudio

El estudio muestral se realizó en el Establecimiento Penal de Lurigancho, ubicado en el departamento de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho en la Av. el Sol S/N este establecimiento Penal fue creado en el año 1964 en el primer gobierno del ex presidente Belaunde Terry para 2500 internos, sin embargo en la actualidad sobrepasa los 9 900 internos en sus 21 pabellones, los pabellones están divididos por procedencia de los internos, distritos, delitos, opción sexual y por talleres, sin embargo en los pabellones industriales que son el 16, 18, 19A, 19B, 19C, existe otra clasificación, en primer lugar son pabellones donde los internos postulan ya que existen talleres implementados con maquinaria, en estos pabellones no importa el delito ni la opción sexual, todo aquel que desea pertenecer a este pabellón tiene que conocer y demostrar que conoce el oficio del taller al que postula, pasar una revisión médica para verificar que no tenga enfermedades contagiosas como la tuberculosis, además de pasar un examen psicológico para demostrar que están aptos para manejar herramientas sin peligro para otros internos, claro está que los métodos de clasificación no son 100% seguros.

Los talleres productivos de los pabellones industriales son: Carpintería, metal mecánico, soldadura, refrigeración, mecánica automotriz, pintura automotriz,

panadería, lavandería, cestería, tejido en yute, electrónica, cerámica, trabajos en cuero, zapatería y costura.

2.8 Características de los sujetos

Para el siguiente estudio la muestra será tomada de los de los pabellones 16, 18, 19A de los internos que participan de los talleres que se describen a continuación

Tabla 8.

Población y muestra participante

Pabellones	Talleres	Población	Muestra
Pabellón 16	Costura	10	7
Pabellón 18	Carpintería y panadería	60	38
Pabellón 19A	Costura, zapatería y cerámica	65	49
Total		125	94

Estos internos que participaron como muestra son de diferentes edades, diferentes delitos, diferentes grados académicos y pertenecen a diferentes distritos, la razón de escoger a estos internos es debido a la especialidad en la que laboran, es decir cuentan con conocimiento técnico de oficios que en la calle tiene demanda.

Las entrevistas se realizaron a representantes de empresas que tienen la intención de participar con su materia prima en algún taller y están buscando las facilidades de las autoridades para tal fin, la razón es que al ya conocer un establecimiento penal y a la idiosincrasia de las autoridades nos ayudarían a tener una perspectiva objetiva desde su punto de vista. Por otro lado, también participaron de la entrevista los servidores penitenciarios que dan tratamiento en los talleres que para el caso fue un psicólogo, una asistente social y un administrador.

2.9 Trayectoria metodológica

Problemática: El problema se plantea inicialmente de manera ideal y posteriormente a través de un profundo diagnóstico cuantitativo y cualitativo se llega a un diagnóstico real y preciso del contexto en estudio.

Revisión teórica: Se estructura un marco conceptual apriorístico o inicial, estructurado por categorías y sub-categorías entrelazadas entre sí. Luego de un análisis cualitativo, emergen categorías que pasarán a formar parte del marco conceptual final.

Encuestas - entrevistas: Se realizaron encuestas a 95 internos que laboran en los talleres productivos y se entrevistó a 6 personas, tres empresarios y tres servidores de los talleres.

Aplicación de la muestra: La muestra cuantitativa se seleccionó a través del muestreo estratigráfico que fueron encuestados y la muestra cualitativa se seleccionó a seis personas que fueron entrevistadas a profundidad para analizar las opiniones y respuestas que emiten con respecto a los talleres de producción en los establecimientos penales.

Triangulación: Una primera triangulación establece conclusiones aproximativas, la segunda triangulación fue la cuantitativo – cualitativo para consolidar un buen diagnóstico y finalmente se realizó una tercera triangulación que es la discusión.

2.10 Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos de la investigación son los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger informaciones y datos necesarios para probar o contrastar nuestra hipótesis de investigación; teniendo que las técnicas o instrumentos que se emplearan serán para una investigación mixta.

Ñaupas *et al* (2014) afirma:

Que la observacion en sus diferentes modalidades y la lista de cotejo como su principal instrumento; la encuesta, que comprende la entrevista y el cuestionario, con sus respectivos instrumentos: la celula del cuestionario y la guia de la entrevista; el analisis de contenido; la escala de actitudes y opiniones, con su principal instrumento la escala de likert; las escalas de apreciacion; el enfoque grupal o focus group y la recopilacion documental son las tecnicas e instrumentos mas importantes en la investigacion cuantitativa y cualitativa. (p. 201)

2.10.1 Técnica

Para Hernández *et al* (2010), el instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200). Tanto las técnicas como instrumentos de recolección de datos son medios por los cuales el investigador recaba información para alcanzar los objetivos de la investigación (Hurtado, 2000).

Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías o técnicas de encuestas (Rodríguez y Valldeoriola, 2009).

Así mismo, la técnica de entrevista consiste en la interacción verbal entre dos o más personas, donde el entrevistador, mediante preguntas, obtiene la información de los entrevistados sobre una situación determinada (Rodríguez y Valldeoriola, 2009).

Beatrice Webb (citado en Ñaupas *et al*, 2014) sostuvo que:

La entrevista constituye el instrumento por excelencia de la investigacion sociologica: compensa la falta de ensayo del quimico o el microscopio del bacteriologo....en efecto, juntamente con el

cuestionario, la entrevista se ha convertido en una de las técnicas estelares de la investigación social, por su fácil aplicación a grandes conjuntos de personas. (p. 219)

Cualidades fundamentales del instrumento cuantitativo

Validez

La validez es la pertinencia de un instrumento de medición, es decir se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, la eficacia de un instrumento para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al experto. Ñaupas *et al* (2014) refiere que “ la validez también se denomina, exactitud, autenticidad o solidez de la prueba y comprende varios tipos de validez: de contenido, de constructo, predictiva, concurrente y estadística” (p. 215), Los cuales se evidencian en la tabla 9.

Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando las mediciones no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas. Ñaupas *et al* (2014) refiere que “ la confiabilidad deriva de la palabra fiable y esta a su vez de fe. La confiabilidad significa pues que una prueba, instrumento, merece confianza porque al aplicarse en condiciones iguales o similares los resultados siempre serán los mismos” (p. 216), Los cual se explica en la tabla 10.

2.10.2 Instrumentos

Características de Forma

El test a emplear, es de tipo no cognitivo, de aplicación individual, de comportamiento o rendimiento típico, en formato escrito, tipo Likert, de 5 respuestas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo) sin tiempo límite. El test es de elaboración propia.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir la motivación.

Autor: Juan Adolfo Torres Sánchez

Objetivo: medir la motivación laboral de los internos del establecimiento penal de Lurigancho.

Descripción: Para la elaboración del instrumento se buscó realizar el constructo buscando conocer la motivación laboral del interno trabajador del pabellón industrial.

Condiciones de desarrollo laboral del interno: mediante esta sub categoría se busca saber sobre la percepción del interno referente a lo económico, condiciones de trabajo, y la seguridad en el taller.

Condiciones de Relación personal del interno en el taller: mediante esta sub categoría se busca saber la percepción del interno respecto a la afiliación, el respeto, los logros y el reconocimiento.

Categorización o Baremación: Para poder interpretar cuantitativamente un instrumento cuantitativo es necesario algún tipo de referencia, esto es una escala con puntuaciones obtenidas mediante un instrumento de medida que permita su interpretación, atribullendole a cada una de ellas de un determinado valor.

Para la confiabilidad se aplicó el cuestionario bajo prueba piloto tres veces corrigiéndose en cada oportunidad hasta lograr cierta homogeneidad en los resultados, realizando la prueba de Alfa de Cronbach, determinándose una muy alta confiabilidad.

Tabla 9.

Expertos que validaron el Constructo.

Nro.	Apellidos y nombres	Descripción	Condición del instrumento
1	Dr. Picón Chávez, Hernán	Doctor en administración catedrático de la UNFV	Aplicable
2	Mg. Arce Vargas Marisol	Magister en Gestión Pública y especialista en trabajo penitenciario	Aplicable
3	Mg Trejo Calixto Rogger	Magister en Psicología y Especialista en Inconductas sociales	Aplicable
4	Mg Marlon Florentini	Magister en Psicología Organizacional	Aplicable
5	Dr. Irma Carhuancho Mendoza	Doctora en administración,	Aplicable

El instrumento fue revisado por cinco especialistas, quienes consideraron aplicable, dando validez de esa manera para la toma de muestras

Tabla 10.

Análisis de confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	38

Ficha de entrevista

Esta ficha tuvo como finalidad conocer desde su perspectiva la opinión de los directivos, así como también de los empresarios que estaban interesados en participar en los pabellones productivos

Preguntas

1. ¿Considera que los talleres del pabellón industrial reúnen las condiciones para producir a nivel empresarial?
2. ¿Cree Ud. que la relación interpersonal de los internos del taller industrial es buena?

3. ¿Considera Ud. que la relación con el personal del INPE que participa en los talleres es buena con los internos?
4. En sus visitas a este establecimiento penal ¿Cómo consideraría las facilidades que el INPE les brindó?

2.11 Métodos de análisis de datos

Se realizaron dos tipos de análisis de datos, para las encuestas, los datos serán analizados estadísticamente mediante las frecuencias y porcentajes, valiéndonos para ello del programa SPSS 23, mediante el cual obtendremos resultados que ayudarán a entender la problemática objetiva u puntual.

Además, se utilizará el diagrama de Pareto que nos ayudará a organizar los datos por prioridades de atención según los resultados obtenidos.

El otro análisis se hace desde la perspectiva del empresario y del servidor penitenciario que mediante una entrevista estructurada brindó información valiosa (El empresario) con respecto a sus necesidades y dificultades en el proceso de ingreso de materia prima hasta la entrega del producto final, de igual modo la perspectiva del servidor penitenciario quien ayudarán a entender la dificultad de la transición de la materia prima a producto terminado.

De ambos resultados se realizarán varias triangulaciones, hasta llegar a la propuesta de la investigación.

2.11.1 Cuantitativo

El enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos y secuencias, es decir cada etapa precede a la siguiente, no se puede saltar la secuencia pasos, el orden en este enfoque es riguroso, en este enfoque se parte de una idea que una vez delimitada salen los objetivos y las preguntas de investigación.

2.11.2 Cualitativo

El enfoque cualitativo se guía por temas significativos o áreas de investigación, por lo que busca la realidad en su contexto natural interpretando fenómenos con forme se presenten o lo muestren las personas implicadas, la acción indagatoria va para ambos lados entre los hechos y su interpretación, por lo que se dice que es un proceso circular y no siempre la secuencia es la misma.

2.11.3 Mixto

La investigación mixta es un conjunto de procesos empíricos, sistemáticos y analíticos de investigación que busca recolectar datos tanto cuantitativo como cualitativo, integrándolos y analizándolos en forma conjunta para entender mejor un fenómeno, en resúmenes la combinación de los métodos cuantitativos y cualitativos para entender de forma holística un caso de estudio.

La integración de los datos cuantitativos y cualitativos se realizarán mediante triangulaciones buscando coincidencias y también no coincidencias, tratando de entender las diferencias si las hubiera

2.11 Aspectos éticos

El ejercicio de la investigación científica y el uso del conocimiento producido por la ciencia demandan conductas éticas en el investigador y en el maestro. La conducta no ética carece de lugar en la práctica científica. Debe ser señalada y erradicada. Aquel que con intereses particulares desprecia la ética en una investigación, corrompe a la ciencia y a sus productos y se corrompe a sí mismo. Existe un acuerdo general en que hay que evitar conductas no éticas en la práctica de la ciencia. Es mejor hacer las cosas bien que hacerlas mal. Pero el problema no es simple, porque no hay reglas claras e indudables. La ética trata con situaciones conflictivas sujetas a juicios morales. (Camps, 1992).

Indiscutiblemente muchas aristas tienen la palabra ética ya que está sujeta a los valores que cada ciudad y civilización considera positivo, es decir lo ético para algunos es antiético para otro para nuestra investigación nos basásemos en los valores éticos plasmados en los criterios de nuestra alma mater como refiere: el centro de investigación de la Universidad Cesar Vallejo:

Se tuvo en cuenta la veracidad de resultados; el respeto por la propiedad intelectual; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad; proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio; honestidad, etc. (Centro de investigación Universidad César Vallejo, 2013).

III. Resultados

3.1 Resultados Cuantitativos y Cualitativos

3.1.1 Categoría motivación laboral cuantitativa

Sub Categoría 1: Condiciones de Desarrollo

Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje del indicador económico

Preg	item	Ni acuerdo ni									
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	0	0%	2	2%	9	9%	51	54%	33	35%
2	La relación precio-costos permite al interno tener un margen de utilidad	2	2%	6	6%	18	19%	56	59%	13	14%
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permiten sostener a su familia	3	3%	10	11%	15	16%	38	40%	29	31%
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades básicas	0	0%	1	1%	9	9%	53	56%	32	34%

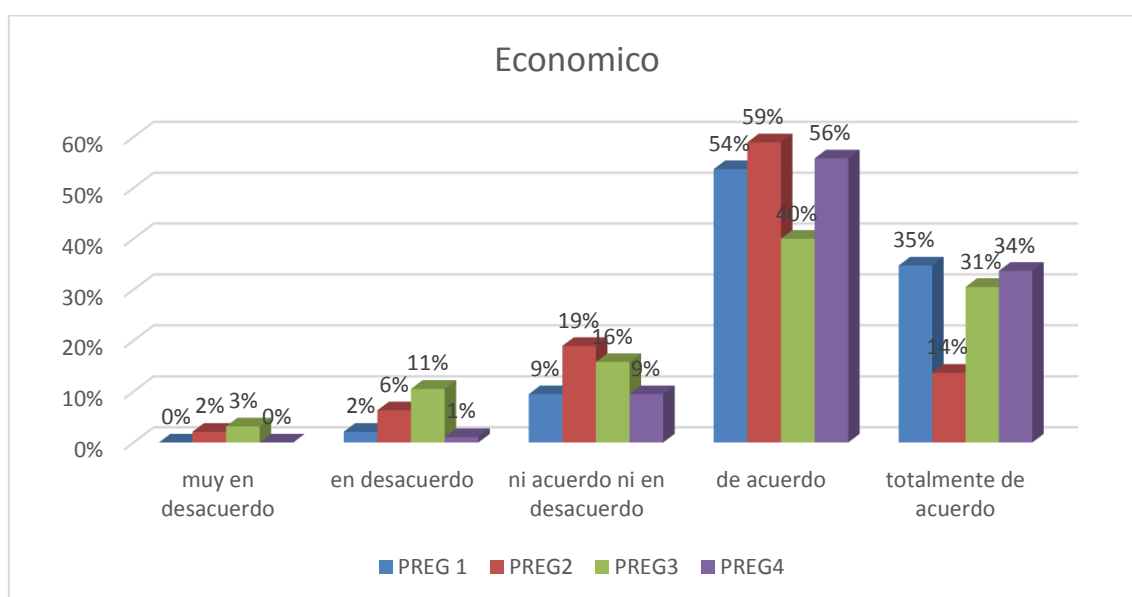


Figura 26. Diagrama de frecuencias del indicador económico.

En la tabla 12 y la figura 26 se aprecian resultados sobre la encuesta realizada a un sector de la población penal, los resultados fueron interesantes, el análisis por pregunta nos permitió conocer la realidad desde la perspectiva de los encuestados, el 54% está de acuerdo que el trabajo en el taller no le ha permitido obtener una mejora económica, el 35% estuvo totalmente de acuerdo con el enunciado y solo el 2% estuvo en desacuerdo con esta afirmación, el 9% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, que el 59% de los encuestados percibe que la relación precio costo no le permite al interno tener un margen de utilidad, pero el 14% de los encuestados estuvo de acuerdo con el enunciado, el 2% estuvo muy en desacuerdo con el enunciado el 6% estuvo en desacuerdo con la afirmación y solo el 19% estuvo indeciso respecto a la pregunta 3 el 40% considera que los recursos económicos por su trabajo le permiten sostener a su familia, el 31% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo con esa afirmación sin embargo el 1% estuvo en desacuerdo con esa afirmación y solo el 9% mostro indecisión al no estar de acuerdo pero tampoco desacuerdo; finalmente la última pregunta referente a este indicador muestra un alto índice de aprobación el 56% de los entrevistados está de acuerdo que los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades básicas, de este grupo de entrevistados el 34% está totalmente de acuerdo con esta aseveración, así como también con un promedio un poco menor del 56% nos dio a conocer que los recursos económicos obtenidos por su trabajo en el taller no le permiten satisfacer sus necesidades básicas, es claro entonces que la satisfacción económica producto del trabajo en los talleres no es buena

primeras cuatro preguntas referente al tema económico, donde los internos encuestados opinan con más del 55% que están de acuerdo con los ítem referidos en la encuesta sobre el indicador Económico pregunta medianamente motivados con excepción de la pregunta 3 donde un 55% dijo que los recursos obtenidos por su trabajo le permiten sostener a su familia; teniendo en cuenta la regla de Pareto de 80 y 20 concluiríamos que la percepción de realizar un trabajo es por un interés económico, sin embargo el 13.70% de internos trabajadores perciben que el trabajo que realizan no le permite tener un margen viable de utilidad y es donde se necesita intervenir, este resultado en

particular abre la posibilidad de que los internos de talleres esten interesados en trabajar para una empresa privada dentro del taller

Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje del indicador condiciones de trabajo

Preg.	ítem	ni acuerdo ni									
		muy en desacuerdo		en desacuerdo		en desacuerdo		de acuerdo		totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	7	7%	8	8%	15	16%	44	46%	21	22%
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	9	9%	26	27%	11	12%	32	34%	17	18%
11	El trabajo en el taller exige competir	6	6%	10	11%	21	22%	42	44%	16	17%
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	2	2%	4	4%	9	9%	43	45%	37	39%
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	7	7%	11	12%	17	18%	46	48%	14	15%
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	6	6%	6	6%	9	9%	61	64%	13	14%
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	6	6%	15	16%	9	9%	45	47%	20	21%
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres	2	2%	18	19%	13	14%	49	52%	13	14%

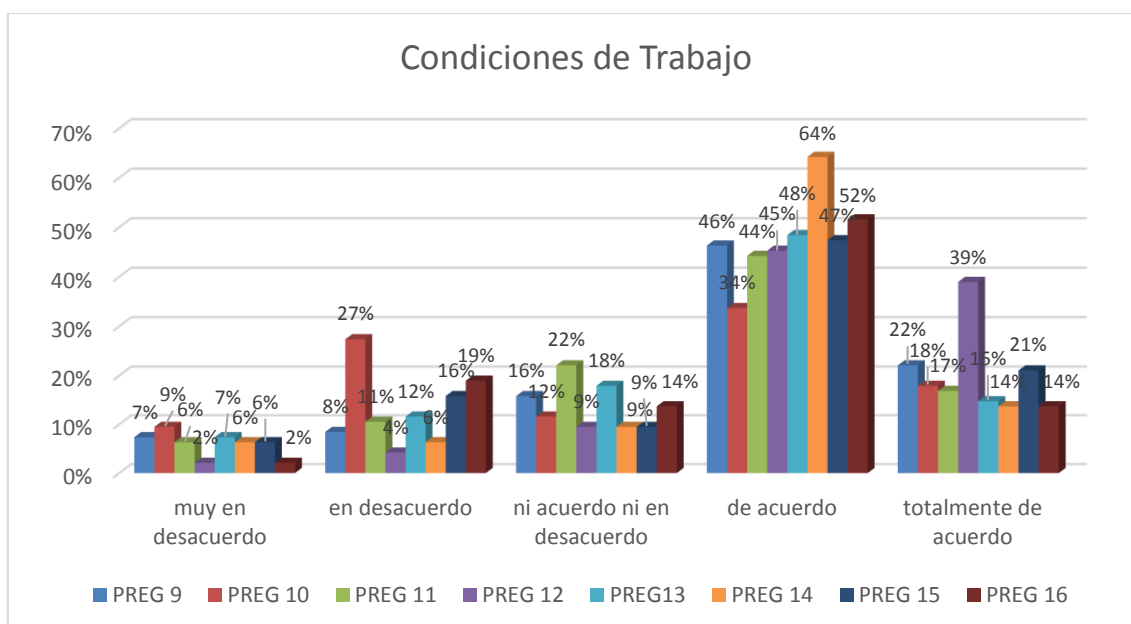


Figura 27 Diagrama de frecuencias del indicador condiciones de trabajo.

En la tabla 12 y figura 27 los resultados referente a las condiciones de trabajo ante la afirmación 9, si el horario de los talleres es acorde para trabajar el 7% refirió que está en muy en desacuerdo, el 8% de los encuestados refirió estar en desacuerdo, el 16% mostro su indiferencia o le era indiferente ya que no estuvo ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 46% estaba de acuerdo y el 22% estuvo totalmente de acuerdo con lo expresado en la encuesta, ante la afirmación 10 donde se indago si el taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas, el 9% refirió que estaba muy en desacuerdo, el 27% estaba en desacuerdo, el 12% no opinaba ni favorable ni en contra, sin embargo el 34% estuvo de acuerdo con la afirmación sin embargo el 18% estuvo totalmente de acuerdo la afirmación once referente a la exigencia de la competencia en el trabajo, el 6% estuvo muy en desacuerdo, el 11% estuvo en desacuerdo con la afirmación, el 22% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 44% estuvo de acuerdo con lo mencionado y el 17% estuvo totalmente de acuerdo con lo afirmado.

La afirmación 12 refirió sobre la competencia interna por tener productos de calidad al respecto el 2% estuvo muy en desacuerdo, el 4% estuvo en desacuerdo con lo referido, el 9% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, sin embargo el 45% estuvo de acuerdo con la afirmación, y el 39%

estuvo totalmente de acuerdo; la afirmación 13 refiere si el personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos, el 7% refirió que está muy en desacuerdo, el 12% está en desacuerdo, el 18% no está en desacuerdo pero tampoco de acuerdo, el 48% refirió estar de acuerdo y el 15% percibió estar totalmente de acuerdo; en la afirmación 14 se mencionó si la relación interno-supervisor en el taller era buena , 6% estuvo muy en desacuerdo, resultado igual estuvo en desacuerdo en el 9% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 64% estuvo de acuerdo y el 14% estuvo totalmente de acuerdo; en la afirmación 15 se trató de ver como concebían la presencia del personal del trabajo mencionándoles si en el taller era motivante la presencia del personal del área de trabajo, la percepción fue la siguiente el 6% estuvo muy en desacuerdo con esa afirmación, el 16% estuvo en desacuerdo, el 9% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo el 64% estuvo de acuerdo con la afirmación y el 21% estuvo totalmente de acuerdo, en la afirmación 16 el personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres, el 2% manifestó estar muy en desacuerdo, el 19% estuvo en desacuerdo, el 14% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 52% refirió estar de acuerdo, y el 14% refirió estar totalmente de acuerdo

Los resultados de este indicador muestran un gran descontento respecto a la iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas que existe en su lugar de trabajo, es decir las carencias de estas condiciones generan una desmotivación para el trabajo, este resultado era de esperarse, debido al poco mantenimiento que las autoridades del INPE dan a las luminarias artificiales, por otro lado el hecho de que algunos talleres sean adaptados sugiere que la ventilación no es buena generando olores desagradables teniendo en cuenta que cada taller cuenta con baño que ante el razonamiento del agua diario por un tema de ahorro de recursos no permite dar un mantenimiento adecuado después del uso de los mismos, otro aspecto a resaltar del resultado fue la percepción de que el personal del INPE no tiene un trato equitativo con todos, esta percepción quizás tenga su origen en el favoritismo que existe el personal y algunos internos.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje respecto al indicador seguridad en el taller

Preg.	Ítem	ni acuerdo									
		muy en		en		ni en		de acuerdo		totalmente de	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	18	19%	34	36%	17	18%	20	21%	6	6%
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)	22	23%	41	43%	13	14%	15	16%	4	4%
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	19	20%	36	38%	12	13%	22	23%	6	6%
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	24	25%	36	38%	8	8%	21	22%	6	6%

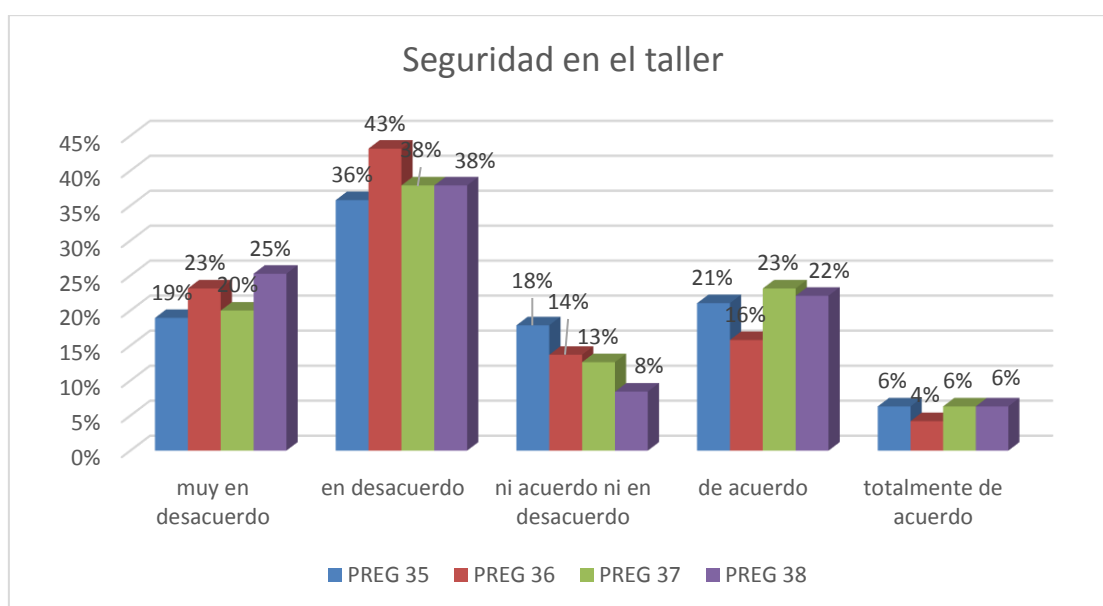


Figura 28. Diagrama de frecuencias del indicador seguridad en el taller.

En la tabla 13 y figura 28 se representa la percepción de los encuestados sobre la seguridad en el taller, en la afirmación 35 referente si en el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo el 19% refirió estar muy en desacuerdo, el 36% refirió estar en desacuerdo, el 18% no estuvo en desacuerdo

pero tampoco de acuerdo, el 21% estuvo de acuerdo pero el 6% estuvo totalmente de acuerdo, en la afirmación 36 donde se mencionó si en el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (lentes guantes, etc.) los encuestados percibieron de la siguiente manera, el 23% estuvo muy en desacuerdo, 43% estuvo en desacuerdo, el 14% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 16% estuvo de acuerdo con lo manifestado y el 4% estuvo totalmente de acuerdo; en la pregunta 37, se refirió al extintor afirmando si en el taller se encuentra señalado la ubicación del extintor, el 20% estuvo muy en desacuerdo con la afirmación, el 38% estuvo en desacuerdo, el 13% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 23% estuvo de acuerdo, el 6% estuvo totalmente de acuerdo.

Los resultados obtenidos al evaluar la percepción de los internos referente al indicador seguridad en el taller, dejó en claro que existe un descontento total obteniéndose los valores mas altos de descontento y desmotivación, es claro que los internos trabajadores no han sido atendidos con implementos básicos como mascarillas, lentes protectores, protectores de audio ya que fue el ítem donde mostraron mayor descontento, estos resultados tambien muestran la carencia de señalización y de extintores, el tema de seguridad y prevención en los talleres no han sido habordado por las autoridades del INPE.

Todos estas carencias y desatenciones han generado que este indicador sea uno de los mas críticos y que sea analizado dentro de la propuesta de esta investigación.

Tabla 14.

Frecuencia y Porcentaje respecto al indicador afiliación

frecuencia y porcentajes respecto al indicador afiliación

Preg.	ítem	muy en desacuerdo		en desacuerdo		ni acuerdo ni en desacuerdo		de acuerdo		totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		5	La relación con sus compañeros es motivadora para el desarrollo de su trabajo en los talleres	0	0%	5	5%	11	12%	47	49%
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	0	0%	3	3%	7	7%	53	56%	32	34%
7	En el taller se trabaja en equipo	2	2%	10	11%	13	14%	37	39%	33	35%
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	1	1%	2	2%	8	8%	59	62%	25	26%

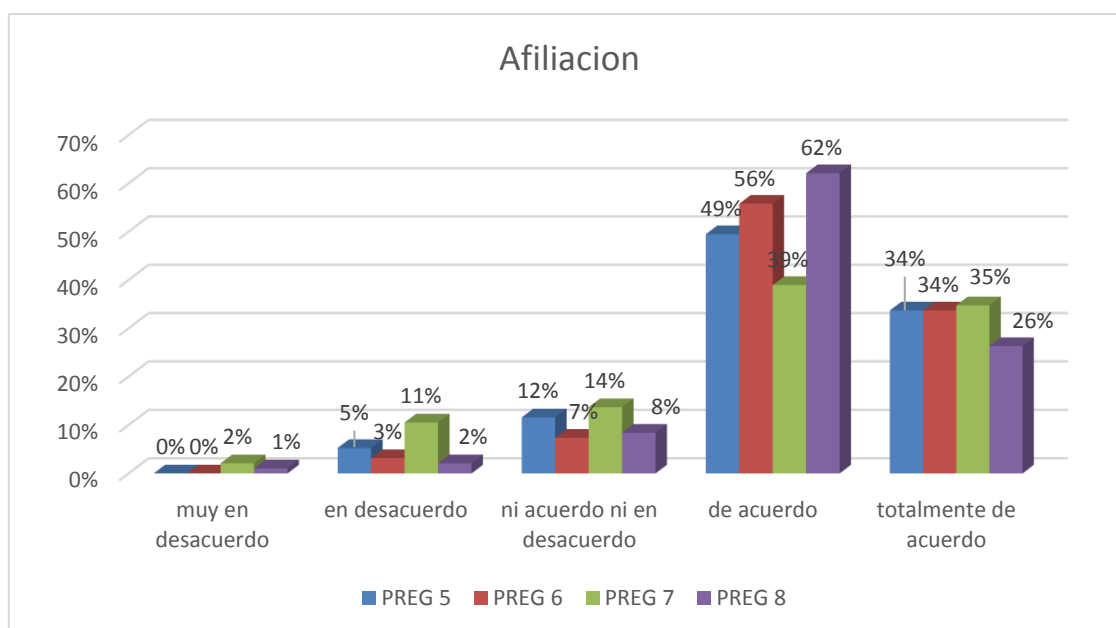


Figura 29 Diagrama de frecuencias del indicador de afiliación.

En la tabla 14 y figura 29 refiere al indicador afiliación, en la afirmación 5 se analiza si la relación con sus compañeros es motivante para el desarrollo de su trabajo en talleres, ninguno expreso estar muy en desacuerdo, el 5% estuvo en desacuerdo, el 12% mostro indecisión no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo,

sin embargo el 49% estuvo de acuerdo, y el 34% estuvo totalmente de acuerdo, en la afirmación 6 donde refería si el trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos ninguno estuvo muy en desacuerdo sin embargo 3% manifestó estar en desacuerdo, el 7% manifestó indecisión no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 56% estuvo de acuerdo, y el 34% manifestó estar totalmente de acuerdo; en la afirmación 7 donde se analizaba si en el taller se trabaja en equipo, el 2% manifestó estar muy en desacuerdo, el 11% expreso estar en desacuerdo, el 14% mostro indecisión al no estar de acuerdo o en desacuerdo, sin embargo el 39% manifestó estar de acuerdo, y el 35% está totalmente de acuerdo; en la afirmación 8 se buscó saber si el trabajo en el taller permitió desarrollar lazos amicales, el 1% estuvo muy en desacuerdo, el 2% estuvo en desacuerdo, el 8% no mostro estar de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, sin embargo el 62% estuvo de acuerdo y el 26% estuvo totalmente de acuerdo.

Los resultados obtenidos en este indicador muestran que en el indicador afiliación existe una buena relación amical, a pesar de estar trabajando juntos diferentes estratos sociales y culturales, los resultados muestran que existe un compañerismo, cambio de ideas en lo personal entre ellos, esto es entendible ya que al estar presos comparten experiencias en busca de su libertad, animándose y motivándose entre ellos para salir adelante y también para realizar un mejor trabajo, sin embargo la afirmación respecto al trabajo en equipo de este indicador sugiere una deficiencia, esta falta de trabajo en equipo es entendible desde la perspectiva individualista que ellos trabajan, es decir compiten entre ellos por la venta de los mismos productos, por ello buscan diferenciar su producto no compartiendo sus principales técnicas o métodos para evitar el plagio.

Tabla 15.

Frecuencia y porcentaje respecto al indicador respeto

frecuencia y porcentajes respecto al indicador respeto

Preg.	Ítem	muy en		en		ni acuerdo		de acuerdo		totalmente de	
		desacuerdo		desacuerdo		ni en		de acuerdo		acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	0	0%	2	2%	4	4%	52	55%	37	39%
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	1	1%	3	3%	11	12%	55	58%	25	26%
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	3	3%	8	8%	5	5%	45	47%	34	36%
30	En el taller existe respeto entre los internos	2	2%	8	8%	7	7%	49	52%	29	31%
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	1	1%	9	10%	9	10%	56	60%	19	20%
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	3	3%	5	5%	7	7%	52	55%	28	29%
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	4	4%	5	5%	7	7%	58	61%	21	22%
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	1	1%	3	3%	6	6%	57	60%	28	29%

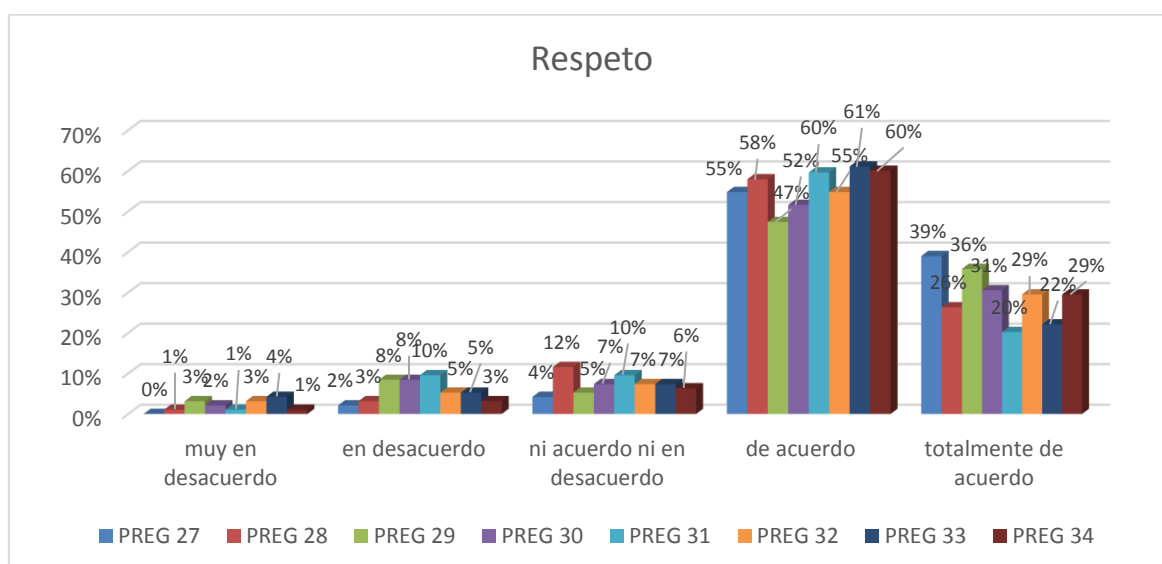


Figura 30 Diagrama de frecuencias del indicador de respeto.

En la tabla 15 figura 30 refiere al indicador respeto, la afirmación 27 refiere al cumplimiento del trabajo que se le encomienda, ninguno de los encuestados estuvo muy en desacuerdo, sin embargo el 2% estuvo en desacuerdo con la afirmación, el 4% no precisaba ya que no estaba de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 55% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 39% estuvo totalmente de acuerdo; en la afirmación 28 donde se buscaba saber si el interno trabajador descansaba lo necesario para para continuar con su trabajo en el taller, el 1% manifestó estar muy en desacuerdo, el 3% estuvo en desacuerdo, el 12% no preciso ya que no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 58% manifestó estar de acuerdo, sin embargo el 26% manifestó estar totalmente de acuerdo.

en la afirmación 29 su busco saber si en el taller de trabajo se respeta las normas de trabajo, el 3% estuvo muy en desacuerdo, el 8% estuvo en desacuerdo, el 5% no preciso ya que no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 47% mostro estar de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo; en la afirmación 30 se analizó si en el taller existe respeto entre los internos, el 2% estuvo muy en desacuerdo con esta afirmación, el 8% estuvo en desacuerdo, el 7% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 52% estuvo de acuerdo y el 31% estuvo totalmente de acuerdo, en la afirmación 31 se buscó analizar si en el taller se respetan las ideas de los internos, el 1% estuvo muy en desacuerdo con esta afirmación, el 10% de los encuestados estuvo en desacuerdo, el 60% refirió estar desacuerdo, el 20% refirió estar totalmente de acuerdo; en la afirmación 32 se analizó si en el taller los internos respetaban al delegado del área de trabajo, 3% estuvo muy en desacuerdo con la afirmación, el 5% estuvo en desacuerdo, el 7% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 55% estuvo de acuerdo con la afirmación y el 29% estuvo totalmente de acuerdo; en la afirmación 33 se analizó si existe respetó mutuo entre el delegado y el interno, el 4% manifestó estar muy en desacuerdo con la afirmación, el 5% estuvo en desacuerdo, el 7% no manifestó estar de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo, el 61% manifestó estar de acuerdo, y el 22% manifestó estar totalmente de acuerdo; en la afirmación 34 se buscó conocer el sentir de los internos sobre el respeto a los servidores en el taller, el 1% refirió estar muy en desacuerdo, el 3% manifestó estar en desacuerdo, el 6% mostro

indecisión no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, sin embargo el 60% estuvo de acuerdo, el 29% estuvo totalmente de acuerdo.

Del análisis de los resultados del indicador respeto, el ítem 31 respecto al respeto que se muestra a las ideas de los internos, indico que existe una desaprobación, dando a entender que en el taller no se respetan las ideas, al parecer esta apreciación tiene que ver con la forma de actuar o expresión de los servidores del INPE, ya que existe una marcada línea de separación entre el interno y el servidor, considerando muy poco la opinión del interno, haciendo prevalecer la autoridad dada para tratar a los internos.

Tabla 16.

Frecuencia y porcentaje respecto al indicador logro

Preg.	Ítem	muy en		en		ni acuerdo		de acuerdo		totalmente de	
		desacuerd		desacuerd		ni en		de acuerdo		acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	0	0%	3	3%	2	2%	46	48%	44	46%
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	1	1%	2	2%	5	5%	46	48%	41	43%
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	0	0%	2	2%	6	6%	55	58%	32	34%
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	0	0%	4	4%	15	16%	43	45%	33	35%
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	0	0%	1	1%	5	5%	45	47%	44	46%

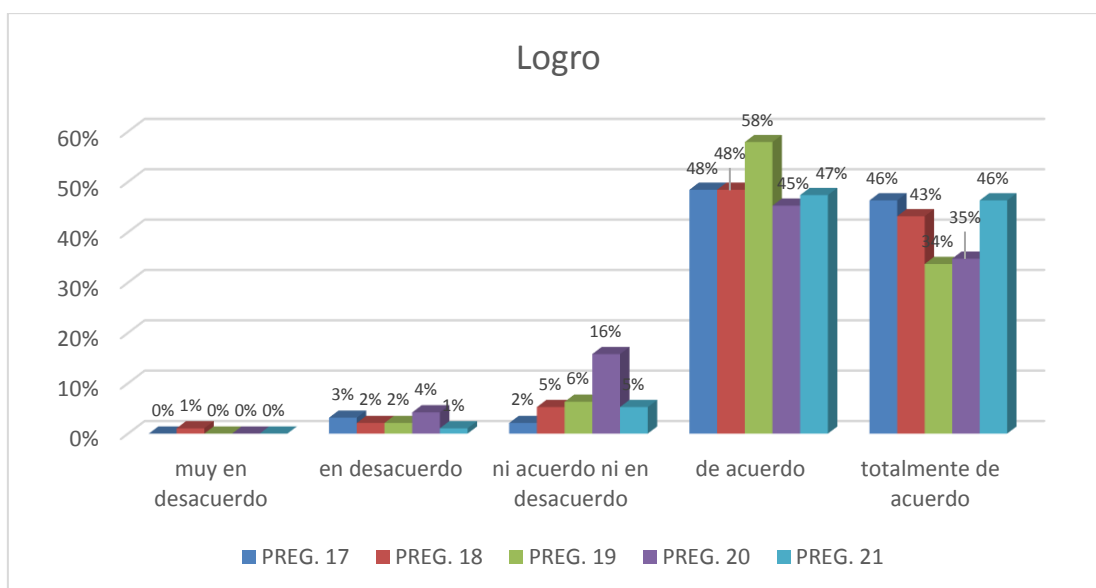


Figura 31 Diagrama de frecuencias del indicador de logro.

En la tabla 16 y figura 31 refiere al indicador logro, la afirmación 17 busca analizar la percepción del interno si el trabajo en el taller le ha permitido aprender el oficio, ninguno estuvo muy en desacuerdo, el 3% manifestó estar en desacuerdo, el 2% no precisa es decir no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 48% preciso estar de acuerdo, y el 46% estuvo totalmente de acuerdo; la afirmación 18 busca conocer si el trabajo en el taller ha permitido al interno superar su problema personal. El 1% estuvo muy en desacuerdo, el 2% estuvo en desacuerdo, el 5% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 48% de los encuestados estuvo de acuerdo, el 43% manifestó estar totalmente de acuerdo; la afirmación 19 nos ayuda a analizar si el interno trabajador disfruta del trabajo en el taller pese a las dificultades que tiene, ninguno manifestó estar muy en desacuerdo, el 2% manifestó estar en desacuerdo, el 6% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 58% manifestó estar de acuerdo y el 34% manifestó estar totalmente de acuerdo la afirmación 20 nos ayudó a entender si el trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables, ninguno preciso estar muy en desacuerdo, el 4% considero estar en desacuerdo, el 16% no preciso no estaba de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 45% mostro estar de acuerdo con la afirmación, y el 35% manifestó estar totalmente de acuerdo; la afirmación 21 referente a conocer si el trabajo en el talleres le permitió desarrollar su creatividad, el ninguno

considero estar muy en desacuerdo, el 1% considero estar en desacuerdo, el 47% expreso estar de acuerdo y el 46% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Es interesante los resultados obtenidos en este indicador debido a que los encuestados reconocen en su mayoría que el trabajo en el taller es importante, y que le ha permitido manejar sus problemas personales mediante el desarrollo laboral dentro de los talleres, además de aprender oficios y desarrollar habilidades que más de uno ignoraba, sin embargo la afirmación 20 nos ayuda a entender que aún existen deficiencias en los talleres que el desarrollo existen está muy incipiente, las metas se alcanzan con facilidad, hay varios aspecto que considerar como el hecho que la producción de ellos no tiene un mínimo, producen lo que consideran conveniente en el tiempo que mejor les parezca.

Tabla 17.

Frecuencias y porcentajes respecto al indicador reconocimiento

Preg.	ítem	ni acuerdo ni									
		muy en desacuerdo		en desacuerdo		en desacuerdo		de acuerdo		totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	2	2%	5	5%	7	7%	51	54%	30	32%
23	En el INPE reconoce los méritos que realizo	6	6%	21	22%	19	20%	35	37%	14	15%
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	8	8%	10	11%	21	22%	42	44%	14	15%
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	6	6%	17	18%	18	19%	40	42%	14	15%
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	5	5%	25	26%	20	21%	34	36%	11	12%

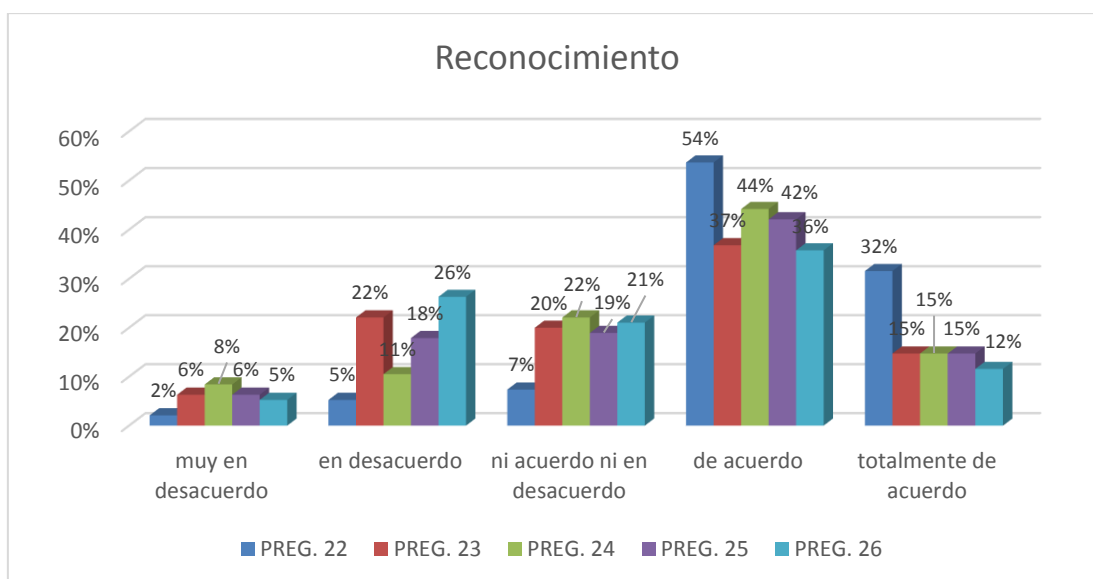


Figura 32 Diagrama de frecuencias del indicador de reconocimiento.

La tabla 17 figura 32 analiza al indicador reconocimiento, la afirmación 22 refiere a la aspiración que puede tener el interno para ocupar la responsabilidad de coordinador de taller, el 2% refirió estar muy en desacuerdo, el 5% manifestó estar en desacuerdo, el 7% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 54%refirio estar de acuerdo, el 32% refirió estar totalmente de acuerdo; la afirmación 23 nos permitió analizar si el INPE reconoce los méritos a los internos, el 6% refirió estar muy en desacuerdo, el 22% menciono estar en desacuerdo, el 20% mostro indecisión, no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 37% de los encuestados refirió estar de acuerdo y el 15% considero estar totalmente de acuerdo; la afirmación 24 nos permitió analizar si el INPE felicita al interno por un buen trabajo realizado, el 8% estuvo muy en desacuerdo, el 11% estuvo en desacuerdo con la afirmación, el 22% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 44% manifestó estar de acuerdo, y el 15% estuvo totalmente de acuerdo; la afirmación 25 permitió analizar si el personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo, el 6% estuvo muy en desacuerdo, el 18% estuvo en desacuerdo, el 19% no estuvo de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, el 42% mostro estar de acuerdo con la afirmación y el 15% refirió estar totalmente de acuerdo, la afirmación 26 analizo el esfuerzo del INPE para valorar el desempeño del interno en el trabajo, al respecto el 5% estuvo muy en desacuerdo, el 26% refirió estar en desacuerdo, el 21% no estuvo de acuerdo

pero tampoco en desacuerdo, el 36% de los entrevistados refirió estar de acuerdo y el 12% refirió estar en desacuerdo.

Del análisis de este indicador, podemos inferir que existe una desmotivación por falta de reconocimiento, donde claramente es notorio que los internos perciben que el personal del INPE es mezquino en saludar un buen trabajo, es claro que la participación en los talleres pasa desapercibida, lo cual será el tema de análisis futuro.

3.1.2 Categoría motivación laboral cualitativo

Económico

la pregunta que se realizó en la entrevista fue: En su opinión el interno realiza actividad productiva influenciada por el interés económico u otro factor, ¿Por qué?, la respuestas a esta pregunta por parte de los interesados fue contundente el E1 dijo que el 98% de internos laboran por interés económico, el E2 refirió a la carga laboral que la mayoría han tenido en su vida antes de prisión y aun velan por ayudar a la familia económicamente, el E3 dijo que los internos trabajan netamente por interés económico, si bien es cierto que el interés económico es el principal motivante para un desarrollo laboral también existen otros factores como el beneficio penitenciario que reduce su pena casi a la mitad para todos los que trabajan, y también están los internos que lo hacen por el simple hecho de matar el aburrimiento, la monotonía día tras día en prisión genera un aburrimiento por lo que muchos optan por participar en alguna labor, claro que la mayoría de estos internos tienen una solvencia económica y solo buscan escapar del aburrimiento.

Este interés económico que existe a criterio de los profesionales entrevistados, es una forma de entender que los internos estarían interesados en trabajar para alguna empresa que le reporte ganancias económicas.

Condiciones De Trabajo

En la entrevista respecto al indicador condiciones de trabajo se preguntó En su consideración las condiciones de trabajo de los internos son asertivas, ¿porque?, el Entrevistado 1 refirió que la institución mediante las retenciones legales de los internos se compra maquinaria para implementar talleres además elabora proyectos para implementar de mobiliario a los talleres para el proceso productivo; el entrevistado 2 refirió que las factorías suelen tener logísticas que les dan comodidades para un trabajo eficiente, refirió que la infraestructura no es la mejor, no existe luminarias bien distribuidas, las maquinarias que se compra no siempre va de acuerdo al proceso productivo, el Entrevistado 3 fue más directo manifestando claramente que las condiciones de trabajo son pésimas, que los espacios no están distribuidos adecuadamente, no se usa implementos de seguridad como mascarillas guantes mandiles etc.

Por lo manifestado de los tres entrevistado podemos decir que la mayoría coincide que existe una gran deficiencia en especial en la ambientación de los talleres es decir falta de iluminación adecuada, ventilación, espacios bien distribuidos, también la protección de seguridad personal, es decir el interno trabajador no cuenta con la protección básica como guantes uniforme, mascarillas entre otros, también se mencionó que la institución trata de proveerles de maquinaria y muebles para el desarrollo laboral sin embargo parece quedar insuficiente, si bien es cierto que el estado provee de elementos de seguridad parece ser que las cantidades y frecuencias son insuficientes, por otro lado también está la falta de cultura de seguridad de los internos usuarios que no suelen usar estos elementos de seguridad por no estar acostumbrados o por causarles molestia su uso, por otro lado las compras de maquinarias no siempre son las necesarias es decir muchas veces los requerimientos lo realiza personal no calificado en base a un criterio subjetivo, lo que genera cuellos de botellas en determinados procesos.

Uno de los indicadores emergentes resultados de la entrevista fueron los distractores, desde el punto de vista del entrevistado existen demasiadas interrupciones en los talleres, mencionaban que la presencia de otros internos y

personal ajeno al taller causaban distracción, así como quioscos donde se reúnen internos a realizar vida social, estos elementos influyen en las condiciones de trabajo.

Seguridad en el taller

La entrevista a los especialistas se realizó en base a la siguiente pregunta, ¿en su opinión los internos tienen la cultura de seguridad en el taller? ¿Por qué?, ante esta pregunta el entrevistado 1 refirió que si se tiene cultura de seguridad ya que se trabajó induciendo a la seguridad dentro del trabajo, se ha dado a conocer los canales de evacuación ya que es lo primero que se les enseña, sin embargo el entrevistado 2 menciona que los peruanos estamos acostumbrados a trabajar en la informalidad, por ello cuesta mucho construir ese civismo de lo que es la seguridad, falta señalar zonas seguras con afiches ubicación de extintores, así como también aprender el uso de mascarillas y otros artículos de seguridad industrial; el entrevistado 3 refiere claramente que la seguridad del taller es deficiente, los internos no usan mascarillas, tampoco guardapolvo, anteojos, uniforme y asevera que se debe exigir a las autoridades competentes para que suministren estos accesorios.

Es claro que los entrevistados en su mayoría han detectado falencias serias en la seguridad la falta de señalización de zonas seguras u de ubicación de extintores o rutas de escape puede complicar la evacuación ante una emergencia.

Quizás no es prioridad para las autoridades la colocación de afiches o indicadores básicos de seguridad así como tampoco los elementos de seguridad personal, eso puede deberse a algún descuido o falta de presupuesto, sin embargo es prioritario, ante los movimientos telúricos que constantemente se vienen produciendo en diferentes países es cuestión de tiempo de que ocurra o quizás algún amago de incendio que haya que extinguir pronto, todo ello es falta de cultura de la seguridad y una necesidad para poder disminuir los riesgo ante cualquier desastre.

Un indicador emergente, fue el de la capacitación, es un indicador que ayudaría notoriamente al desenvolvimiento de los internos ya sea en seguridad industrial o en otras materias como calidad, uso de maquinarias y otros tópicos.

Afiliación

La pregunta que se realizó a los entrevistados fue ¿en su consideración como considera el clima laboral entre los internos en el taller laboral del pabellón industrial? ¿Por qué?.

El entrevistado 1 refirió que en los talleres de los pabellones industriales se trata de hacer una hermandad, que mediante las terapias y diferentes reuniones se busca la comunicación tanto entre internos y también con el servidor penitenciario, aunque somos conscientes de que las riñas siempre van a existir, el entrevistado 2 considera que la relación entre internos en el taller es bueno, y como profesionales se busca siempre que los internos se integren, el entrevistado 3 refirió que la forma de convivencia que tienen logran formar una relación amical.

Cuando un interno ingresa por primera vez por lo general ingresa con un cuadro de depresión, al cual se le informa de las reglas de conducta y las consecuencias de no acatarla, si bien es cierto que muchos ingresan con inconductas severas y con un comportamiento también que los internos para poder pasar a ser clasificados al pabellón industrial pasan por una serie de evaluaciones que permiten detectar a priori su mal comportamiento y rechazar su ingreso, y ya que no es fácil ingresar al pabellón por la alta demanda y pocas vacantes los internos tienden a tener buen comportamiento y evitar ser expulsados del pabellón, es por ello que los incidentes sobre problemas entre internos son muy escasos, a todo ello se suma todas las terapias que realizan los profesionales para ayudar a manejar la ira, entre otros; es por ello que los entrevistados en su mayoría refieren un comportamiento aceptable entre los internos que participan de los talleres.

Respeto

En la entrevista realizada sobre este indicador se realizó la siguiente pregunta ¿en su opinión existe respeto entre los internos y entre el binomio interno y los servidores de talleres? ¿Por qué?.

Las respuestas fueron muy similares, el entrevistado 1 refirió que al principio se generan discusiones luego poco a poco se vienen aclimatando, es decir sometándose a la autoridad, es ahí cuando empieza la unidad y el respeto, entre internos y con las autoridades, el entrevistado 2 refiere que lo primero que se construye son las habilidades sociales eso les ayuda a respetar a los demás, el entrevistado 3 refiere que en su caso y de los psicólogos siempre se trabaja en concordancia, observando respeto hacia ellos y hacia los internos.

Es claro que lo manifestado por los entrevistados concuerdan con la existencia del respeto hacia los profesionales que trabajan en el establecimiento penal y que en los talleres los internos se guardan respeto entre ellos, es cierto que esta conducta no es automática requiere de un tratamiento y concientización, el interno sabe que si falta el respeto a un servidor será sancionado documentariamente y físicamente, lo que afectaría sus trámites de excarcelación si los tuviera haciendo. Es por ello que pocas ocasiones han ocurrido.

Logro

En la entrevista realizada sobre este indicador se realizó la siguiente pregunta ¿en su consideración los internos del pabellón industrial logran su superación personal y de sus dificultades? ¿Por qué?.

El entrevistado 1 refiere que la mayoría de los internos ingresan con frustraciones de la calle, perder la libertad muchas veces significa perder el trabajo y hasta la familia, algunos que vienen sin conocimiento técnico aprenden un oficio y los que tienen conocimiento profesional también lo aprenden para poder dedicarse a laborar en ese oficio al menos dentro del penal, de esa manera

ocupa su tiempo y supera su frustración, el entrevistado 2 opina desde otro ángulo, refiere que se requiere aun trabajo para que los internos sean proactivos, es decir hay que enseñarles el concepto básico de resiliencia, y habilidades para que construyan su proyecto de vida, se les enseña a trabajar en forma más organizada, y dependiendo del tipo de factor que tenga la persona dependerá la facilidad del desarrollo de su proyecto de vida, el entrevistado 3 concuerda que logran su superación personal por el tratamiento que reciben, y aunque por el área de trabajo se les enseña oficios laborales, no siempre les será utilidad ya que muchos no tendrán el capital para comprar la maquinaria que usaban y continuar su producción, pero algunos oficios si como el caso de costura donde siempre hay demanda de personal operario, por otro lado el trabajo realiza ayuda también a disipar sus penas ya que la ocupación manual y mental ayudara al interno a olvidar sus problemas aunque sea por un instante.

Es claro que las personas que pierden su libertad se ven afectados por el nuevo rumbo de su vida, se entiende que los profesionales por lo general ya no pueden ejercer durante el encierro salvo que algún profesional de tratamiento con igual profesión lo soliciten como ayudante, y los que no conocen oficio alguno se les da la oportunidad de aprender algún oficio, los entrevistados consideran al tratamiento penitenciario, como parte del cambio y el trabajo como una herramienta para el cambio.

Un indicador emergente fue el delito, el entrevistado 2 refirió al delito como un factor delimitante para el éxito del tratamiento, y nos explicaba por ejemplo que los internos que ingresaban por honor sexual son más accesibles a trabajar y participar en las terapias y por lo generar ellos logran alcanzar el objetivo, y esto debido a estaban acostumbrados a un horario de trabajo, en cambio los internos por robo agravado en su mayoría no trabajan y solo viven del dinero que esto le proporciona, con ellos es muy dificultoso generar una nueva expectativa de vida.

Reconocimiento

Para realizar la entrevista de este indicador se precedió a realizar la siguiente pregunta: ¿en su opinión las autoridades del taller productivo dan reconocimiento al mérito personal de los internos? ¿Por qué?.

El entrevistado 1 refirió: que ellos felicitan en forma individual y grupalmente dentro de las reuniones de trabajo con los internos, también refería que las felicitaciones también eran con diplomas o constancias laborales mismas que le sirve para sus trámites de beneficio penitenciario, el entrevistado 2 menciona, que el reconocimiento debe ser sistemático en la institución y es una cultura nueva en el INPE, y a consideración del especialista se debe dar por todas las áreas y en especial por el área laboral, el entrevistado 3 refiere que el personal de tratamiento observa el trabajo que realiza el interno sobre todo como ocupa su tiempo.

El personal de tratamiento concuerda que el reconocimiento es importante, y consideran que se debe dar por el trabajo realizado por el interno, cabe indicar que los certificados por trabajo solo lo realiza el área de trabajo, sin embargo otros profesionales como los psicólogos y personal asistente social tienen formatos donde evalúan el avance psicológico y emocional del interno y aunque no se entreguen certificaciones al interno, existen documentos evaluativos realizados por este personal que va a su hoja de vida del interno y les sirve para el beneficio penitenciario.

3.2.2 Categoría **incursión de la empresa privada**

Las entrevistas fueron realizadas a un empresario que viene laborando en el establecimiento penal que lo llamaremos EA, a un empresario potencial que visito el establecimiento penal que lo llamaremos EP, y un directivo nacional del área de trabajo del INPE que lo llamaremos DA.

Ley de Cárceles productivas

Para la realización de esta entrevista se preguntó a lo siguiente: ¿En su opinión la ley de cárceles productivas es una alternativa para la incursión de la empresa privada? ¿Por qué?.

El entrevistado EA fue conciso y refirió que él creía que si ya que permitiría a las empresas a tener mejores costos. El entrevistado EP asevero que era una oportunidad para los empresarios, y el entrevistado DA refirió que esta ley les permitiría a las empresas privadas ser recibidas en los establecimientos penales, y mediante esta ley podrían las empresas establecer centros de trabajo dentro de los penales.

Es claro que los entrevistados ven una oportunidad de mejorar su negocio contratando mano de obra de los internos, el de establecer centros de trabajo o pequeños talleres, por muchas razones como mano de obra disponible y cautiva, sobredemanda de puestos de trabajo etc., pero también existe una pequeña probabilidad de contratiempo como traslado de los operarios a otro establecimiento penal, un motín etc.; cabe indicar que algunas empresas han tratado de acercarse a los establecimientos penales, sin buenos resultados, ya que antes dependía de la voluntad y buena disposición del director de turno, es decir estaba en el sí lo permitía o no, ahora existe una ley que obliga a los directores a dar facilidades a las empresas privadas que quieran dar trabajo a los internos.

Convenios institucionales

La entrevista realizada para analizar los convenios institucionales, fue realizada por la siguiente pregunta: en su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas ¿Por qué?.

El entrevistado EA refirió que los convenios si ayudan, a los que ya estamos trabajando nos facilita el ingreso de una forma más rápida sin tanto tramite, el entrevistado EP menciona que estaba en conversaciones con los

directivos para realizar el convenio institucional, porque era un convencido de que le facilitaría el ingreso de materia prima y de sus maquinarias además ayudaría a trazar unos objetivos claros para ayudar en la motivación, capacitaciones entre otros, el entrevistado DA fue más directo refirió que los convenios dan legalidad a las empresas, es decir no solo les dan facilidades para el proceso productivo, sino que ayudaran a entender cuál parte corresponde al INPE y cual asume la empresa privada.

Los convenios institucionales son documentos oficiales que se vienen utilizando para formalizar a las empresas que participan con el INPE, los entrevistados entienden que es necesario el convenio por las facilidades que tendrían ingresar a un establecimiento penal que está restringido, con una serie de revisiones y tiempos de espera, lo que hace los convenios es dar prioridad al ingreso de las materias primas antes que, a otros proveedores, una suerte de cliente VIP para el INPE.

Infraestructura

En esta etapa se trató de acomodar un poco la pregunta hacia el entrevistado, sin cambiar el fondo del mismo, La pregunta realizada al entrevistado EA fue si la inversión en infraestructura realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿Por qué?.

Ante esta pregunta el encuestado EA refirió que el tema de infraestructura es un tema que se tiene que mejorar, que como empresario ha tenido que invertir en la infraestructura además de mesas iluminación y otros acondicionamientos para hacer un lugar de trabajo adecuado en el área de costura y estampado.

La pregunta realizada al segundo entrevistado fue: usted estaría dispuesto a invertir en infraestructura en los talleres del INPE para producir ¿Por qué?.

El encuestado EP refirió estar dispuesto a invertir como un tema de bien social, y es más considero que todo empresario dentro de su política tiene que considerar el bien social.

La pregunta realizada al tercer encuestado fue: En su opinión la inversión en infraestructura que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la ley de Cárceles productivas.

El entrevistado DA refirió que es importante entender que la cultura penitenciaria de antaño no consideraba espacios para el trabajo, es por ello que se hace necesario reestructurar los penales y acondicionar ambientes que permitan el desarrollo empresarial.

Es claro que los directivos aceptan que los penales construidos con una antigüedad de más de 25 años no fueron construidos considerando los talleres de trabajo, el pensamiento institucional por aquella época era más punitivo, es por eso que los ambientes destinados a talleres no cuentan con la iluminación artificial y tableros eléctricos adecuados entre otras cosas ya que en realidad su uso inicial fue para otras actividades, sin embargo la perspectiva de los empresarios es cambiar esa deficiencia es decir están dispuestos a invertir ambientando y reacondicionando, colocando lo necesario para convertir esos espacios en talleres productivos.

Maquinaria

La pregunta para el entrevistado EA fue: en su opinión la inversión en maquinaria realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica ¿Por qué?

El EA refirió que la inversión en maquinaria es fundamental y necesario tanto para la empresa privada como para el INPE, además argumento que las maquinas compradas por el INPE no tiene horizonte es decir de las 11 máquinas suministradas por el INPE solo me sirven 5 por el tipo de producción que se realiza, es por ello que se tuvo que invertir a la fecha más de 20,000 soles en maquinaria y ese es el compromiso que tenemos con el INPE.

La pregunta que se realizó al EP fue: Ud. Estaría dispuesto a invertir en maquinaria en los talleres del INPE para producir ¿Por qué?

El entrevistado EP refirió que es necesario invertir, y si me dan las facilidades yo inmediatamente traería maquinaria y técnicos capacitadores para enseñarles el manejo, y según los módulos que se requiera traeríamos las máquinas.

Al entrevistado DA se le pregunto si la inversión en maquinaria que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la ley de cárceles productivas.

Refiriéndose a esta entrevista el DA refirió que las maquinas son importantes, y el INPE tiene que abastecer de maquinarias esenciales para la producción, formando módulos de trabajo según se requiera es decir si fuera costura modulo para tejido plano y para tela de punto.

Es claro que los dos primeros entrevistados coinciden que para producir se tiene que invertir en maquinaria, no puede existir una producción sin los equipos necesarios, claro está que es mucho mejor cuando el mismo empresario productor es el que implementa ya que conoce que tipos y clase de máquinas necesita para la producción que quiere realizar, el INPE no es especialista ni produce para satisfacer un mercado, por consiguiente, no es buen comprador ya que sus compras no podrían cubrir lo que se necesite o requiera, el tercer encuestado comparte la idea de abastecer de máquinas para la producción, coincide en que el INPE debe proporcionar de máquinas para que los empresarios puedan producir.

Recursos Materiales

La pregunta realizada al entrevistado EA fue: la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas

El entrevistado, referiría que sobre el ingreso de materiales hay mucho que mejorar, ya que hay muchos factores que ralentizan el ingreso, además

también comento que el sistema actual no es ágil, no permitió acelerar los ingresos, el personal de revisión pone muchos peros para el ingreso de los insumos, hasta algunos pidieron dadas para acelerar el proceso.

Es interesante la experiencia vertida del entrevistado, el sistema de revisión no fue creado para facilitar el ingreso sino para detectar productos prohibidos, eso ralentiza el ingreso ya que el personal de revisión fue capacitado para ser cauto, lamentablemente algunos malos elementos suelen aprovecharse de su condición y buscan aprovecharse de aquellos que quieren un servicio más rápido.

La pregunta que se le hizo al entrevistado EP fue en su opinión el ingreso de materia prima debería ser manejado bajo la perspectiva de cárceles productivas.

El entrevistado EP manifestó algo similar, refirió que el INPE debería considerar mayores facilidades para el ingreso de los materiales, también menciona que debería haber mayor celeridad del personal revisor sin tanta traba al ingreso.

Es claro que una de las debilidades o cuello de botella es la revisión, bajo los estándares regulares no permite mejorar los tiempos de ingreso, en su formación no se incluyó las facilidades para la empresa privada.

La pregunta que se le hizo al entrevistado DA fue: en su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas.

El entrevistado DA refirió que falta trabajar más en la revisión, romper paradigmas considera, que la formación que recibieron los revisores gira en torno a la seguridad, el trato que se le da a todo el que ingresa es severo, refirió también que falta concientizar al personal sobre la nueva etapa empresarial que se busca implementar en los Establecimientos penales.

Es claro que algunos directivos entienden las dificultades por lo que pasa alguien que quiere dar trabajo en los penales, las normas internas aún no han sido cambiadas y se tiene por concepto de formación, que todo el que ingresa quiere vulnerar la seguridad, uno de los aspectos de la revisión que menciono el entrevistado fue el cacheo personal que para la persona no acostumbrada puede sentir que es violada su intimidad, un tema delicado, pero a la vez necesario que analizar.

Recursos Humanos

La pregunta realizada al entrevistado EA fue: las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal.

El entrevistado EA comento que es importante contar con personal que sepa manejar máquina, considera que el INPE quien tiene ayudar a encontrar el personal idóneo, que actualmente cuanta con un grupo humano compactado en proceso de adaptación y prueba.

La pregunta que se le hizo al entrevistado EP fue: las autoridades de esta institución deberían facilitar los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal.

El entrevistado EP, considera también que el INPE tiene que intervenir al momento de seleccionar al personal, ya que considera que se tiene que realizar filtros, uno de ellos será el psicológico.

La pregunta realizada al entrevistado DA fue: en su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal.

El entrevistado DA refiere que aún falta trabajar en ese tema, ya que las empresas van a trabajar con personas de inconducta social en proceso de cambio, refirió además el entrevistado que se requiere una selección eficiente

para reducir los riesgos de pérdida, además se deberá capacitar a las personas seleccionadas con métodos de inducción, añadió además que en la actualidad no se tiene un diseño de selección de personal para aplicar en los Establecimientos penales.

Es interesante la perspectiva de los entrevistados, por un lado se reconoce que es necesaria la ayuda del INPE en el proceso de selección de personal, fundamentalmente porque el INPE cuenta con personal calificado en personas con inconductas sociales, como son los psicólogos especializados, quienes podrían ser uno de los filtros al momento de la selección, pero también se hace necesario la participación de la empresa quienes tendrán que tener periodo de inducción y capacitación, trabajar con personas con inconductas sociales no es igual a contratar a una persona con comportamiento estándar, por ello el entrevistado DA manifestó la urgencia de tener un diseño de selección de personal.

3.2 Triangulación de datos cuantitativos y cualitativos

De los datos cuantitativos obtenidos, mediante la encuesta realizada a los internos y los datos cualitativos obtenidos mediante la entrevista al personal del INPE que da tratamiento en los talleres, se realiza la triangulación de ambos datos buscaremos coincidencias y analizando los indicadores que requieran de mayor atención.

Con los datos cuantitativos obtenidos de la encuesta aplicaremos la curva de Pareto, para determinar mediante la aplicación del 20 y 80 cuales son los ítems que debemos prestar más atención, adicionalmente al aplicar el mapa de calor nos ayudara visualmente a notar los ítems con mayor porcentaje de desaprobación los cuales seran los factores que se consideraran como factores que promueven la desmotivación laboral.

3.3 Incursión de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

De los resultados obtenidos en la entrevista realizada a 2 empresarios y un especialista con cargo jefatural en la categoría incursión de la empresa privada, notamos que la mayor preocupación de los entrevistados fue la forma como ellos podrían contratar a los internos trabajadores, si se cuenta con internos calificados para desarrollar el trabajo y si ellos estarían dispuestos a trabajar bajo los lineamientos propios de la empresa, por otro lado ellos reconocen que trabajarían con personas de conducta social y muchos de ellos con personalidades múltiples y de alguna manera escapa a ellos poder realizar filtros adecuados.

Es entendible desde el aspecto foráneo el miedo de trabajar con personas de conducta social, ya que muchos de los internos presentan psicopatologías con trastornos de la personalidad que podrían estallar bajo determinadas circunstancias, por ello la participación del INPE en el proceso de selección es indispensable ya que los profesionales que tratan a los internos conocen su expediente criminal además de los expedientes personales que tiene cada profesional, como es el caso del psicólogo quienes dan tratamiento a los internos y cuentan con una opinión clínica de acuerdo a las terapias realizadas.

Por otro lado, el tema de salud dentro de los establecimientos penales es importante de tener en cuenta, considerando que el hacinamiento, combinada con una mala alimentación, podrían generar contagios, como es la tuberculosis es por ello que en el tema de selección de personal necesariamente se tendrá que tener en cuenta.

Otra de las preocupaciones del empresariado es el tema del conocimiento técnico del interno trabajador, al respecto el establecimiento penal de Lurigancho por ser el más grande a nivel nacional cuenta con programas de capacitación mediante los CEPROS que dan capacitación gratuita en varios temas como costura, zapatería, carpintería, mecánica, entre otros que podrían canalizar según se requiera para obtener personal técnico en el área demandante.

El tema de maquinarias es otro de los indicadores que preocupa al empresariado, ellos son conscientes que las maquinas que compra el INPE no siempre son las indicadas para el trabajo que realizan y las que existen la mayoría cuentan con fallas por el escaso mantenimiento preventivo que se les suministra.

Ante esta situación, ellos tienen la predisposición de poder traer sus maquinas y empezar un proceso productivo, sin embargo, queda el temor de que puedan ser sinistradas por algunos malos elementos.

Es entendible este temor por los informes periodísticos de diferentes hechos ocurridos en los penales a lo largo del tiempo como son los motines, incendios, entre otros, sin embargo, también es notorio el cambio que a tenido Luriganchó, los internos que participan en los talleres son solo aquellos que lograron aprobar su ficha de evaluación donde los profesionales evalúan varios requisitos para ser aceptados que van desde un mínimo de ingresos, penas no mayores a 10 años, y un perfil psicológico estable.

Otro de los indicadores que preocupó a los entrevistados fue el tema de la infraestructura ellos perciben que no todos los ambientes reúnen las mejores condiciones, debido a la falta de mantenimiento como son falta de iluminación artificial, baños que despiden malos olores, sistemas eléctricos con fallas, como tableros con llaves térmicas en mal estado, sin embargo ellos expresaron que estarían dispuestos a mejorar las condiciones siempre y cuando los gastos no sean exagerados.

Una de las preocupaciones fue el tema del ingreso personal y de los materiales al interior del penal, les preocupa las pérdidas de tiempo que puede acarrear el ingreso, ya que no son los únicos que ingresan materiales, el penal que tiene en promedio 10,000 internos que son abastecidos por diversos proveedores de viveres y otros insumos que hacen largas colas para ingresar diversos paquetes, lo cual demora un tiempo considerable.

Respecto al indicador cárceles productivas los entrevistados consideran que es una buena decisión del gobierno que busca la participación de la empresa privada y da legalidad al trabajo que se pueda realizar en el interior. En cuanto al tema de los convenios, lo consideran importante y ayuda a tener un acuerdo mutuo para que se pueda realizar un trabajo responsable.

De la entrevista sobre la incursión de la empresa privada se rescata el interés de los encuestados a participar en esta nueva forma de hacer empresa, el establecimiento penal de Lurigancho, cuenta con condiciones aceptables para ser atrayente a la empresa privada, solo se requerirá plantear alternativas de solución que den tranquilidad al empresariado que quiera participar.

La empresa privada es una alternativa viable en el establecimiento penal de Lurigancho, es eficiente, dará trabajo remunerado a los internos, ayudando a mover la economía interna, generando hábitos de trabajo, y en consecuencia ayudando a la rezo socialización.

Como tema social y económico la empresa privada participando en los establecimientos penales es una buena política a considerar.

3.4 Análisis de la participación de la empresa privada por la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

Del análisis cuantitativo del cuadro de Pareto al 80% en la tabla 18, nos muestra los 22 ítem más relevantes por indicador, donde el color más pronunciado es el ítem que requerirá mayor atención.

El indicador con valores negativos más alto fue el de seguridad en el taller, lo cual se entiende ya que los talleres no fueron concebidos inicialmente para formar centros de producción, sino como trabajo terapéutico distractor, cuya idea principal fue mantener la mente del interno ocupada y de esa manera evitar conflictos internos y pensamientos que vulneren la seguridad.

Tabla 18.
Principales problemas detectados en los indicadores de la categoría motivación laboral

Porcentaje de problemas por indicador					Pareto		
P	Sub categoría	Denominación	Ítem	% Prob.	P	Ítem puntaje	%
2	motivación laboral	económico	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	27%	2	26	2.56%
3			Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permiten sostener a su familia	29%	3	28	2.76%
9		condiciones de trabajo	El horario de los talleres es acorde para trabajar	32%	9	30	2.96%
10			El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	48%	10	46	4.54%
11			El trabajo en el taller exige competir	39%	11	37	3.65%
13			El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	37%	13	35	3.45%
14			La relación interno-supervisor en el taller es buena	22%	14	21	2.07%
15			En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	32%	15	30	2.96%
16			El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres	35%	16	33	3.25%
35			seguridad en el taller	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	73%	35	69
36		En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)		80%	36	76	7.50%
37		En el taller está señalizado la ubicación del extintor		71%	37	67	6.61%
38		En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales		72%	38	68	6.71%
7		afiliación	En el taller se trabaja en equipo	26%	7	25	2.47%
31		respeto	En el taller se respeta las ideas de los internos	20%	31	19	1.87%
20		logro	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	20%	20	19	1.87%
23		reconocimiento	El INPE reconoce los méritos que realizo	48%	23	46	4.54%
24			El INPE felicita por el trabajo bien realizado	41%	24	39	3.85%
25			El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	43%	25	41	4.04%
26			El INPE valora mi desempeño en el trabajo	53%	26	50	4.93%

Este pensamiento genero un descuido por parte de las autoridades en considerar el suministro de equipos necesarios para la seguridad personal.

Sin embargo, desde la perspectiva industrial el pensamiento es otro, ya que la empresa valora la mano de obra del operario, un operario que no cuente con los equipos de seguridad podría generarle gastos adicionales a la empresa ya sea por ausencia por enfermedad o por demotivacion laboral lo que iría reflejado en la producción del operador.

En tal sentido en este indicador la empresa privada seria una solución al problema ya que no solo equiparia al interno trabajador con lo necesario para su protección según el tipo de trabajo que realice, sino que tambien buscaría contar con equipos protectores para el taller como extinguidores, toda vez que estaría cuidando su interés ante cualquier eventualidad.

Claro esta que esto no eximiría de responsabilidad al INPE para complementar con talleres de capacitación u otros que podrían estar explicitos en un convenio.

Por otro lado, las condiciones de trabajo dentro del taller no son las mas optimas, una empresa que busque resultados buscara darle condiciones de trabajo a sus trabajadores, una iluminación deficiente desgastara mas la visión del trabajador reflejada en su producción, sillas incomodas causaran un mayor cansancio y fatiga, es entendible entonces que la empresa busque generar mejores condiciones trabajo para tener una mayor producción y en consecuencia un mayor beneficio beneficio.

Claro esta que si los costos de inicios de operación en el taller se elevan para empezar a producir la empresa podría desanimarse de producir, por ello el INPE deberá considerar entregar los talleres en niveles aceptables para el empresario interesado.

Los empresarios suelen trabajar bajo líneas productivas donde cada estación se harán operaciones, esta forma de trabajo fortalece el trabajo en equipo ya que unos dependerán de la producción de otros para avanzar dentro

de la línea productiva, lo cual genera lazos amicales de trabajo, lo cual apoyaría el trabajo de recualificación que realizan los psicólogos en sus talleres.

Un desarrollo empresarial mediante la participación de la empresa privada en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho harían que los internos se sintieran más valorados subiendo su autoestima, recuperando la dignidad de contar con un trabajo y ayudar a su familia con el sustento diario, poniendo un desafío diario en sus vidas con nuevas metas por alcanzar, además de contar con un reconocimiento escrito por parte de la empresa si así lo requiera el interno.

Estos reconocimientos son muy importantes para los internos ya que son documentos que van en los archivos personales de los internos, que posteriormente usan para solicitar beneficios penitenciarios, estos documentos de trabajo efectivo pudieran influenciar positivamente en la decisión del juez al momento de opinar sobre la semi libertad del interno.

Es claro que la participación de la empresa es importante y sería de mucha ayuda en el desarrollo productivo de los talleres y de la recualificación del interno y por ende mejoraría la motivación laboral, pero ¿cuán atractiva es para la empresa considerar trabajar en los talleres en el interior de un penal?, ¿por qué la empresa consideraría participar en un desarrollo laboral, con personas que han delinquido?, es claro que hay un buen grupo de empresas que no están interesadas, pero en las entrevistas a 2 empresarios, dejaron notar un probable interés si las condiciones son más favorables, lo que nos abre una puerta para plantear acciones que hagan atractivo trabajar en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho.

Tabla 19.

Porcentajes al 20% y 80% para el cuadro de Pareto

%	Pregunta	Sumatoria	20%	80%	Ítem Literal
7.5%	36	7.50%	0.2	0.8	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)
6.8%	35	14.30%	0.2	0.8	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo
6.7%	38	21.01%	0.2	0.8	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales
6.6%	37	27.61%	0.2	0.8	En el taller está señalizado la ubicación del extintor
4.9%	26	32.54%	0.2	0.8	El INPE valora mi desempeño en el trabajo
4.5%	10	37.08%	0.2	0.8	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas
4.5%	23	41.62%	0.2	0.8	En el INPE reconoce los méritos que realizo
4.0%	25	45.66%	0.2	0.8	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo
3.8%	24	49.51%	0.2	0.8	El INPE felicita por el trabajo bien realizado
3.6%	11	53.16%	0.2	0.8	El trabajo en el taller exige competir
3.5%	13	56.61%	0.2	0.8	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos
3.3%	16	59.86%	0.2	0.8	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres
3.0%	9	62.82%	0.2	0.8	El horario de los talleres es acorde para trabajar
3.0%	15	65.78%	0.2	0.8	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo
2.8%	3	68.54%	0.2	0.8	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permiten sostener a su familia
2.6%	2	71.10%	0.2	0.8	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad
2.5%	7	73.57%	0.2	0.8	En el taller se trabaja en equipo
2.1%	14	75.64%	0.2	0.8	La relación interno-supervisor en el taller es buena
1.9%	20	77.51%	0.2	0.8	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables
1.9%	31	79.39%	0.2	0.8	En el taller se respeta las ideas de los internos
1.7%	30	81.07%	0.2	0.8	En el taller existe respeto entre los internos
1.6%	5	82.64%	0.2	0.8	La relación con sus compañeros es motivadora para el desarrollo de su trabajo en los talleres

3.5 Factores que influyen en la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

Los factores que influyen en la motivación laboral del establecimiento penal de Lurigancho se va apreciar mejor en el diagrama de Pareto, donde nos ayuda a apreciar los puntos más críticos por ítem que requieren intervención urgente (color naranja) y los que también requieren intervención (color verde), como se muestra en la tabla 19 graficado en la figura 33.

Pero para analizar los factores que influyen en la motivación laboral tomaremos los datos agrupados por indicadores, como se muestran en la tabla 18, es claro que la principal motivación para que el interno realice un trabajo es la motivación laboral, si bien es cierto que existe un desarrollo económico en los penales también es real que las utilidades obtenidas son mínimas y a largo plazo, la principal razón es la de no poseer un mercado externo donde puedan ubicarse su producto, debido a ello un 27% que la relación precio costo no le permite tener un margen de utilidad, y el 29% manifiesta que las utilidades obtenidas no le permiten sostener a su familia, razón por la cual genera una frustración en el interno trabajador y en consecuencia desmotivación laboral.

El factor condiciones de trabajo es uno de los puntos más relevantes a considerar, 48% manifestó un descontento en la iluminación, ventilación y orden en el trabajo, es claro que una iluminación deficiente genera un sobre esfuerzo en la visión generando una fatiga temprana, una escasa recirculación de aire acumula malos olores que dificultan la concentración en la labor diaria.

Los horarios de trabajo ya están establecidos en los talleres, sin embargo, las interrupciones por los diferentes visitantes, o los cierres de talleres tempranos o apertura de las mismas pasado el horario establecido, por una indecisión del personal INPE a cargo de los talleres, esta actitud genera estrés y fastidio a los internos responsables que quieren cumplir con los trabajos pactados.

Todo ser humano siente la necesidad de ser reconocido, en especial del trabajo que realiza, lamentablemente el personal del INPE fue formado bajo ciertos conceptos que evitan familiarizarse con el interno, por lo que no muestran su lado afectivo con los internos o su trabajo, es por ello que el 35% percibe que el personal INPE no evalúa su trabajo ni muestra interés.

El indicador seguridad en el taller mostro la mas alta disconformidad y en consecuencia es el factor que causa mayor desmotivación laboral en los internos de los talleres del establecimiento penal de Lurigancho, el 73% manifestó su fastidio por no tener mascaria, el 80% manifestó su molestia por no tener los otros artículos como lentes protectores o tapones auditivos, entre otras cosas, el 71% manifestó no tener señalizaciones de algo tan importante como el extintor, seguido de cerca con 72% de disconformidad por no existir otras señalizaciones que ayuden a tener indicaciones en caso de emergencia.

Al respecto se pudiera inferir que este sentir personal que genera desmotivación por parte de los internos que laboran en talleres, al no sentir que las autoridades valoran y protegen su integridad y vida, ya que ese es el propósito de tener equipos de seguridad personal y señalizaciones ante desastres, es un factor importante de desmotivación que se tiene que considerar dentro de la próxima propuesta.

Algo a tener presente es que en la entrevista con los profesionales que dan tratamiento al interno, como es el psicólogo, la asistente social, y el profesional que esta a cargo del control laboral coinciden en tres de los cuatro puntos mas importantes tratados, concuerdan en que el factor económico es la principal motivación del interno para realizar algun trabajo, lo cual queda claro para entender que la participación de la empresa privada podría dar solución a este problema, las impresiones de los entrevistados tambien concuerdan con lo manifestado mediante la encuesta referente a las condiciones de trabajo, queda clara que al respecto el INPE tendrá que jugar un papel importante acondicionando o dando mantenimiento a los tableros y luminarias u otros que se necesite como baños mobiliario, ventanas, ya que es su responsabilidad, claro que tambien la empresa privada podría participar en las mejoras pero si estas

representan gastos mayores será un motivo de que la empresa rechace trabajar en penales.

Por otro lado, en el tema de seguridad industrial la opinión esta dividida el personal a cargo del área de trabajo y el psicólogo refieren que que existe extintores y esta señalado las rutas de escape así como que se le ha entregado mascarillas para su seguridad personal, la asistente refiere que hay serias deficiencias al respecto, analizando las opiniones vertidas podríamos decir que los dos tienen razón quizás los extintores existan pero estén guardados bajo la mesa o dentro de un armario para evitar su pérdida y no esta a la vista, respecto a las mascarillas seguramente son las básicas que son desechables y solo dura para el día, por lo que después de recibirlas fueron desechadas, no pudiendo apreciarla la asistente social.

El único factor que no coincidieron fue en el indicador reconocimiento, mientras que en lo cuantitativo la media de descontento por no recibir un reconocimiento de parte de los profesionales fue del 46%, bastante alta, en lo cualitativo los profesionales que dan tratamiento manifestaron en sus entrevistas que ellos si dan reconocimiento por sus avances y logros a los internos por medio de las terapias o trabajo, podemos inferir que la explicación mas lógica a esta controversia de opinión, se deba a que como persona nos resulta difícil reconocer ante los demás que estamos fallando en algún aspecto de nuestra vida profesional, por ello como seres humanos damos afirmaciones que vayan con lo correcto o lo que debería ser, dentro del desarrollo normal de nuestro trabajo.

Consideramos que los factores analizados y planteados deberán estar como parte de la propuesta en los próximos capítulos.

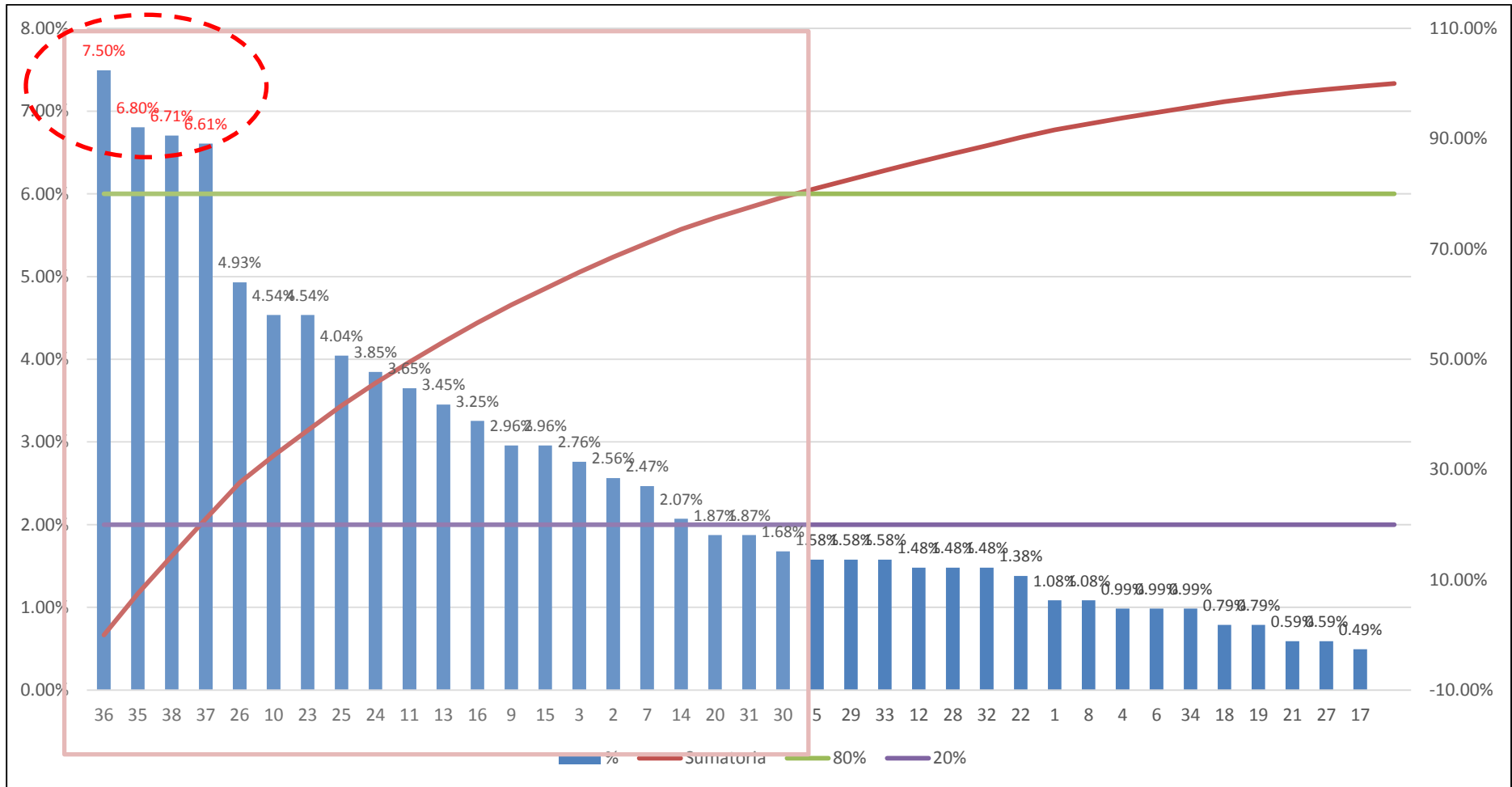


Figura 33 Diagrama frecuencias con líneas al 20% y 80% de la motivación laboral

3.6 Estructura de los Objetivos para la propuesta

Del análisis obtenido en base a los resultados cuantitativos y cualitativos analizados anteriormente pudimos conocer los problemas que presentan los internos que laboran en los talleres en el establecimiento penal de Lurigancho, por ello los objetivos de la propuesta serán plantear acciones que den alternativa de solución a los principales factores que influyen en la motivación laboral.

Una de las principales preocupaciones planteadas en la entrevista fue el proceso de ingreso de materiales e insumos, así como también la revisión corporal donde manifestaban que era demasiado invasiva, del análisis anterior podemos decir que tiene que ver con la propia cultura del servidor penitenciario de seguridad y revisión, que ante la gran presión por evitar que la seguridad sea vulnerada tratan a todos duramente y por igual a todas las personas que ingresan al establecimiento penal, considerándolos como posibles infractores que busquen sorprender su servicio ingreando algo prohibido, por otro lado la alta demanda de insumos diversos y materiales para satisfacer la demanda de un promedio de 10,000 personas produce que aproximadamente 200 triciclos cargados más paqueteros, hagan cola para ingresar los paquetes al interior lo que produce un estrés al personal de revisión, generando colas y pérdidas de tiempo, por ello consideramos que el primer objetivo deberá ser:

Concientizar a los servidores públicos respecto a la incursión de la empresa privada en el establecimiento penal de Lurigancho.

Por otro lado del cuadro de los datos estadísticos obtenidos mediante la encuesta, y por la aplicación de Pareto rescatamos que los indicadores que afectan negativamente la motivación laboral son tres, el indicador seguridad en el taller donde casi el 50% manifestó su disconformidad con las acciones realizadas por el INPE sobre su protección personal.

Por otro lado, el indicador condiciones de trabajo, fue lo segundo que afecta la motivación laboral el hecho de no contar con iluminación suficiente, una ventilación adecuada, mobiliario para desarrollar su trabajo, no permite sentirse optimamente para realizar un buen desempeño, por ello el segundo objetivo a considerar en la propuesta será:

Mejorar las condiciones de trabajo de los internos del establecimiento penal de Lurigancho.

Dentro del análisis realizado en la triangulación concluimos que la empresa privada es una buena alternativa para la motivación laboral, sin embargo existe una preocupación manifestada en la encuesta por parte de los empresarios, es el tema de los internos a participar de la misma es decir la selección de personal, donde no solo basta tener un conocimiento técnico, sino también hará falta filtros que ayuden a tomar decisiones al momento de seleccionar al interno trabajador, además se tendrá que considerar documentos que garanticen el desarrollo productivo en los penales dentro de un tiempo determinado y bajo algunas condiciones que no vulneren la seguridad, por ello el objetivo de la tercera propuesta será:

Delinear las condiciones de incursión de la empresa privada en el establecimiento penal de Lurigancho.

IV. Discusión

Esta investigación tuvo el propósito de identificar y describir la motivación laboral existente en los talleres de trabajo del Establecimiento Penal de Lurigancho, por lo que se pretendió examinar desde el aspecto extrínseco con las condiciones de desarrollo laboral del interno con los indicadores Económico, Condiciones de trabajo y seguridad en el taller, también desde el aspecto intrínseco con las condiciones de relación personal del interno en el taller, con los indicadores afiliación, respeto, logro y reconocimiento.

Para ello también se investigó situaciones similares y se analizó los resultados obtenidos en otros estudios realizados, conjuntamente con la teoría existente.

De los resultados obtenidos en esta investigación se analizó por partes los resultados, en primer lugar la categoría Motivación laboral desde el aspecto extrínseco donde se obtuvieron resultados cuantitativos interesantes, el principal motivo para realizar un trabajo en el taller fue el Económico, los motivos de trabajo basados en la distracción o por benéfico penitenciario quedo muy por debajo en el interés de los encuestados, sin embargo los resultados que requieren mayor atención para plantear propuesta de solución fueron los indicadores seguridad en el taller y las condiciones de trabajo, de la propuesta de Herzberg direcciona el análisis de las necesidades, ya que no solo el dinero es una fuente de motivación laboral, desde la perspectiva de la teoría del establecimiento de metas de la propuesta de Locke, Henne y Latham muestra el papel motivador de los objetivos propuestos, los resultados cuantitativos en las condiciones de trabajo arrojan una alta disconformidad por parte de los internos, es claro que los ambientes no fueron creados como talleres más bien adaptados lo que deja algunas deficiencias como iluminación insuficiente, falta de tomas eléctricas, por otro lado la falta de accesorios de seguridad personal generan un factor desmotivante, desde el aspecto cualitativo es necesario precisar que los especialistas de tratamiento coincidieron en las carencias en especial del Indicador Condiciones de trabajo, en este caso no se contradijeron sino más bien apoyó los resultados obtenidos mediante 2 formas la primera fue que la institución no les suministra los artículos de protección personal y la

segunda forma es que por lo menos a algunos talleres se le ha suministrado pero no están acostumbrados a usarlo y por consiguiente no se lo ponen.

pero por otro lado también situaciones adversas podrían jugar un papel estimulante, el sentido de supervivencia y adaptabilidad, muestra de ello son los resultados del aspecto intrínseco, las condiciones de vida dentro de un establecimiento penal no son fáciles el hecho de ser recluso, convivir con personas que no conoces con diferentes culturas y estratos sociales puede generar conflictos internos que por lo general genera una desmotivación personal inicial sin embargo la adaptabilidad del ser humano hace que se genere un equilibrio, apoyado de las normas de convivencia de la institución un caso claro fue el resultado del indicador afiliación que el 49% estuvo de acuerdo con la afirmación de que la relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo en los talleres, y el 34% estuvo muy de acuerdo, esto concuerda con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, que proponía tener encuesta los sentimientos, actitudes y otros aspectos de la conducta humana, el hecho de que los internos manifiesten en las encuestas que existe una convivencia armoniosa en talleres ayuda con el factor motivante de desarrollo laboral, y eso se debe al tratamiento existente, por parte de las autoridades y el respeto de los internos a las normativas de comportamiento y trabajo, a todo ello la teoría de Maslow es la más conocida y difundida debido a que desarrolló un modelo jerárquico, donde se puede afirmar que es probablemente la teoría más conocida de motivación establecida para las diversas actividades humanas; esta teoría nos ayuda a entender que el comportamiento social se apoya en el grupo de trabajo, curiosamente en un establecimiento penal se agrupan personas heterogéneas en un solo grupo, están juntos tanto el analfabeto como el profesional, el de clase baja como el de clase alta, todos juntos a pesar de sus diferencias con un mismo propósito el de superar su encierro de la mejor manera posible, por ello buscan siempre una convivencia pacífica.

La teoría de la equidad de Adams es una teoría que nos ayudó a entender que pasa cuando existe una percepción de desigualdad o falta de equidad, Adams refiere que cuando un trabajador estima que la relación entre la recompensa que recibe por la realización de su trabajo (remuneración, reconocimiento, etc.) y lo que aporta al mismo está desequilibrada al comprobar

la misma situación de otros trabajadores en las mismas condiciones da como resultado una desmotivación laboral, fue interesante comprobar esta teoría en los encuestados uno de los indicadores donde los internos mostraron su descontento, fue en el reconocimiento, en particular el ítem donde refiere al reconocimiento de los méritos de los internos por parte del INPE, el 48% mostro disconformidad, ello perciben que el INPE no reconoce su desempeño, sin embargo en el análisis cualitativo los profesionales de tratamiento no consideraron a este indicador como problema fue uno de los indicadores con menos referencias o argumentos descritos por los profesionales en particular algunos consideran que se les da un buen reconocimiento, no haciendo falta más, esta contradicción entre lo cuantitativo y lo cualitativo pudiera deberse a la formación existente, el grado amical entre el interno y servidos es muy pobre o no existe, está bien marcado la segregación, quizás la falta de muestra de cariño o aprobación de parte de la autoridad hacia los internos pueda generarse una atmosfera dura, que de la sensación de una falta de reconocimiento, por otro lado, los reconocimientos escritos son muy escasos y solo en participaciones extraordinarias o por voluntad del director del establecimiento penal son expedidos.

La teoría psicológica de Murray y McClelland nos ayuda a entender como una persona puede superar situaciones tan adversas como el estar viviendo dentro de un establecimiento penal, Murray define a la necesidad como el constructor que representa la fuerza en el cerebro que organiza el entendimiento, la percepción y conducta, de tal forma que cambia una situación insatisfactoria por una satisfactoria; el hecho de que los internos muestren interés por realizar algún tipo de labor a pesar de las condiciones difíciles que viven es asombroso, cuando se le pregunto si el trabajo en el taller le permitió intercambiar ideas con los demás internos, el 56% respondió que está de acuerdo y el 34% que está muy de acuerdo, y cuando se les pregunto que si los recursos obtenidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades básicas el 56% estuvo de acuerdo y el 34% totalmente de acuerdo, quizás lo peculiar es el contraste con las condiciones de trabajo, donde mediante las encuestas ellos nos dieron a entender que las condiciones de trabajo son pésimas concordando con ello los entrevistados que son los mismos profesionales que participan día con ellos en

el taller, y si analizamos el tema de seguridad es claro que tanto los encuestados como entrevistados reconocen que existen serias deficiencias por corregir.

En la segunda categoría las entrevistas fueron realizados a 2 empresarios uno de ellos trabajando y el otro queriendo ingresar a trabajar mediante un convenio, también se le entrevisto a un alto directivo del INPE que ve el trabajo penitenciario a nivel nacional.

Cárceles productivas es el planteamiento para ayudar a la resocialización del interno mediante el trabajo, la propuesta de Goffman es significativa en cuanto a la adecuación de la cultura del interno a una vida cotidiana normal, el sentido de la vida en palabras de este investigador tendrá una dirección pertinente hacia el regreso a la sociedad mediante actividades similares al mundo exterior relacionados con el trabajo, justamente este estudio busco entender cuál era la motivación existente de los internos que participan en el taller y que posibilidades existía de que los empresarios participaran de la producción de talleres como decía Goffman generar actividades de trabajo como lo haría cualquier empresa fuera del penal es por ello que mediante el análisis de los indicadores de cárceles productivas se buscó conocer su opinión.

Del análisis del indicador de la ley de cárceles productivas y Convenios institucionales los entrevistados refirieron estar de acuerdo de acuerdo es decir querían trabajar con los establecimientos penales bajo el amparo de la ley y de acuerdos mutuos bajo la perspectiva de un convenio institucional, entrevista refirieron que la ley les permitía ingresar, ya que de otro modo sería imposible o muy tedioso poder ingresar a un establecimiento penal, pero lo interesante fue notar que a pesar de existir una ley de cárceles productivas, también refirieron que es importante el convenio, ya que será lo que facilitara el ingreso de materias primas y retirar los productos terminados, es comprensible su preocupación ya que el tema de seguridad en los establecimientos penales es prioritario las normativas giran en torno a ello, no existe tiempo mínimo de revisión ni hoja de ruta a seguir en el caso de la materia prima de un empresario, es por ello que el cuello de botella será al momento de ingreso de materia prima y salida de producto terminado.

Por otro lado conocer el pensamiento del empresariado respecto a la infraestructura fue vital, en el análisis de condiciones de trabajo los entrevistados refirieron que las condiciones no eran las óptimas faltaba iluminación ventilación, enchufes y otras adecuaciones para dar calidad y condones al trabajador, en esta segunda categoría, al preguntarle a los empresarios si estaban dispuestos a invertir en infraestructura nos permitió saber que ellos consideraban invertir en infraestructura solo querían el espacio y ellos pondrían las condiciones mínimas para desarrollar el taller el taller, lo veían como un tema de apoyo social, y por otro lado como empresarios conocen un trabajador que trabaja a gusto y con condiciones dignas le puede ser más productivo, la otra gran dificultad fue las maquinarias a emplear es bien sabido que la falta de presupuesto del estado hace que las compras de maquinarias sean las mínimas, agravándose por otro lado con la falta de mantenimiento preventivo de la misma, cuando se le pregunto al entrevistado si está dispuesto a invertir en maquinaria para los talleres que le cederíamos, ellos manifestaron que sí que las maquinarias eran prioritarias para el desarrollo de su labor, formando uno o varios módulos de desarrollo productivo, la apreciación del directivo del INPE, fue que el estado debería también de abastecer de máquinas y que el requerimiento y las compras de las mismas debería realizarlo un especialista en el tema, la referencia a lo descrito por el especialista es que muchas veces cuando se compra la maquina se realizan sin previo estudio dando como resultado compras ineficientes, la preocupación principal al entrevistar al empresario sobre el indicador maquinarias fue que quizás por experiencias de motines anteriores podrían generar un miedo justificado de que los empresarios traigan sus máquinas.

Respecto al trabajo de empresas en cárceles o prisiones algunos países nos llevan la delantera, como Chile que según cifras de gendarmería a la fecha cuenta con 1,582 internos trabajando para empresas privadas por un incentivo económico, sin problemas notorios a la fecha.

Cuando al empresario se le pregunto sobre el indicador Recursos humanos ellos refirieron que los internos que participarían del proyecto deberían ser evaluados por los profesionales del INPE, en particular por los psicólogos de tratamiento, y que después ellos los capacitarían en el manejo de maquina según tipo de operaciones que realicen, es claro que el empresario entiende que los

internos de penales pueden tener algún tipo de trastornos que podrían desencadenar en algún tipo de violencia con hechos que lamentar, por lo que se hace necesario una evaluación profesional para tamizar y contratar los internos con mejores condiciones.

La propuesta de la universidad autónoma de Barcelona fue que la universidad debe fortalecer los vínculos entre universidad Estado y Sociedad, a través de actividades laborales conjuntas mediante políticas públicas institucionales que atiendan problemas y necesidades y demandas concretas de las poblaciones como la llamada “extensión universitaria”, la capacitación es importante, no todos los internos tienen la pericia del uso de las máquinas, por un lado podría estar la labor del empresario que participa del programa capacitando a todo el personal a su cargo pero podríamos también considerar a universidades que tienen áreas de proyección social para especializarlos en diferentes áreas como el Caso de la Universidad Cesar Vallejo que tiene planes de apoyo social.

V. Conclusiones

Resumen de las conclusiones

- Primera : Es importante la participación de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral.
- Segunda : Es necesario generar las condiciones para que sea atractiva la participación de la empresa privada en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho.
- Tercera : Es necesario corregir los factores de seguridad personal, condiciones de trabajo y reconocimiento del personal a cargo de los talleres para aumentar la motivación laboral.

Por lo expuesto de esta investigación se ha buscado entender la categoría motivación laboral desde el punto de vista del interno que labora en talleres, por medio de indicadores mediante una información cuantitativa, usando como técnica la encuesta y por otro lado la perspectiva del trabajador de tratamiento del INPE que participa directamente con ellos en los talleres mediante la técnica de la entrevista sobre los mismos indicadores estudiados cuantitativamente para proponer la incursión de la empresa privada en el establecimiento penal de Lurigancho 2018.

Del análisis de los datos obtenidos tanto cuantitativamente como cualitativamente podemos concluir que es importante la participación de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral, ya que su participación no solo generaría movimiento económico y productivo en los internos que participan y en todas las demás áreas, sino que apoyaría la resocialización desde la perspectiva de formar hábitos de trabajo similares a los existentes en las empresas estándares, revalorando de esa manera la dignidad personal, al sentirse integrado al campo laboral remunerativo.

Aunque percibimos la importancia de la participación de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral las condiciones dentro del establecimiento penal de Lurigancho no son las ideales, las demoras para pasar la materia prima, por la gran cantidad de triciclos que esperan ser revisados, el trato duro del personal de revisión y seguridad, la falta de lineamientos para tener

un proceso de selección entre los internos que deseen laborar para la empresa privada, la falta de convenios redatados objetivamente que permitan a la empresa privada desarrollarse dentro de la legalidad y a la vez sea protegido ante el abuso de alguna autoridad que no comparta este nuevo pensamiento de desarrollo, concluimos que es necesario generar condiciones que sean atractivas para la participación de la empresa privada en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho.

Finalmente, de los análisis anteriores tanto en lo cuantitativo y cualitativo, los indicadores de la categoría motivación laboral que mostraron una alta desaprobación fueron el indicador seguridad en el taller y condiciones de trabajo el primero por la falta de equipos para la protección personal y lo segundo por la falta de condiciones aceptable de desarrollo laboral, como iluminación ventilación muebles entre otros, también la falta de empatía del personal INPE para mostrar una equidad y reconocimiento a la labor de los internos que participan en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho por lo que concluimos que es necesario corregir los factores de seguridad personal condiciones de trabajo y reconocimiento del personal a los internos que laboran en los talleres.

VI. Recomendacione

- Primera : Buscar la participación de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho.
- Segunda : Generar condiciones que atraigan la participación de la empresa privada en el establecimiento penal de Lurigancho.
- Tercera : Corregir los factores de seguridad en los talleres, las condiciones de trabajo y reconocimiento por parte del personal a cargo de los talleres para aumentar la motivación laboral.

Para que participen mas empresas privadas es necesario identificar que tipo de empresas estarían dispuestas a apostar por esta nueva forma de hacer empresa, de experiencias anteriores se podría decir que el 80% de empresa que mostraron interés o participan de un desarrollo empresarial en los establecimientos penales son micro empresas que buscan abrirse camino dentro de su rubro la mayoría fueron del rubro textil; pero con conocimiento previo de los penales ya sea por visitar un familiar o haber estado recluso anteriormente, por lo que se recomienda que la búsqueda de la participación de la empresa privada sea del entorno familiar o amical de los mismos internos o de micro empresas que pertenezcan a la zona de san juan de Lurigancho.

Claro esta que para que una empresa participe es recomendable generar condiciones que atraigan la participación de la empresa privada para ello se tiene que cambiar actitudes en el personal que trate con la empresa privada, es decir buscar que el personal INPE considere a la empresa privada como un aliado, para la motivación y resocialización del interno, por lo que se tendrá que considerar lineamiento que ayuden a desarrollar la empresa dentro de los talleres, como el lineamiento para la selección de personal, prioridad en el ingreso de la empresa o su materia prima, facilidades de horario entre otros.

Finalmente es recomendable corregir todos los factores o almenos los mas críticos , como seguridad en los talleres, condiciones de trabajo y reconocimiento por parte del personal a cargo de los talleres para aumenta la motivación laboral, si bien es cierto que algunos de los empresarios

entrevistados podrían apoyar en las mejoras de las condiciones de trabajo o seguridad en los talleres, también es cierto que las autoridades del INPE son responsables de proveer y acondicionar lo referente a este indicador, por lo que lo recomendable sería considerar estas carencias siempre en el plan operativo institucional con el fin de mantener, aumentar o mantener la motivación laboral.

VII. Propuesta

7.1 Descripción del problema

De la curva de Pareto y de la apreciación de los entrevistados se ha detectado los siguientes problemas:

Falta de capacitación en los internos , concientización, trabajo en equipo, equidad por parte de los servidores del INPE.

Las capacitaciones son importantes para el desarrollo productivo, las carencias de ellas no permiten tener un buen desarrollo del producto, lo que se refleja en las pocas ventas al público general, por otro lado, la falta de equidad en los servidores a cargo de la población que labora en talleres genera un malestar y un mal clima de trabajo, mermando la motivación del interno trabajador.

Falta de condiciones de trabajo y seguridad personal e industrial.

La falta de experiencia y conocimiento en el trabajo productivo del tipo empresarial en las autoridades penitenciarias, no ha permitido considerar la importancia de tener presente el tema de seguridad personal, por lo que los internos trabajadores se vieron obligados a realizar sus trabajos de forma empírica y casi sin ninguna protección de índole personal, sujetos a riesgos de trabajo, por otro lado la falta de presupuesto en el INPE no ha permitido darle las mejores condiciones de trabajo a los internos en los talleres.

Facilidades de materia prima, facilidades de ingreso a proveedores.

Una de los principales problemas que se presentan al trabajar en el establecimiento penal son las dificultades para el ingreso personal y materiales debido a que por política de trabajo la mayoría de cosas están restringidas o requieren autorización expresa del director o subdirector, por lo que siempre se necesitara la autorización pertinente para cualquier artículo que ingrese al interior.

7.2 Título de la propuesta

Empresa privada participando en la reinserción laboral.

7.3 Objetivos de la propuesta

Concientizar a los servidores públicos respecto a la incursión de la empresa privada en el Establecimiento Penal de Lurigancho.

Mejorar las condiciones de trabajo de los internos del Establecimiento Penal de Lurigancho.

Delinear las condiciones de incursión de la empresa privada en el Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.4 Beneficios esperados:

Mejorar la atención para las empresas privadas en el Establecimiento Penal de Lurigancho.

Mejorar la motivación e incrementar la productividad de los internos del Establecimiento Penal de Lurigancho.

Incrementar la participación de la empresa privada dentro Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.5 Justificación

7.5.1 Justificación organizacional

El INPE tiene una estructura organizacional de tres áreas Seguridad, Administración y Tratamiento, estas tres áreas buscan la resocialización del interno, El Decreto Legislativo 1343 apuesta por el trabajo del interno bajo la forma de la inversión privada o pública, en tal sentido, organizacionalmente

genera una forma de tratamiento, la del el trabajo penitenciario estructurado mediante la contratación de la mano de obra para el desarrollo empresarial dentro de los establecimientos penales, esto implica una estructura de tratamiento diferente, donde la empresa privada se suma a la visión del INPE, sin embargo la organización actual del INPE no está preparada para el cambio y requiere reorganizar la forma como se desarrollaba para la inclusión de la empresa privada como parte de la organización



Figura 34 integración de la empresa privada en la estructura del INPE.

7.5.2 Justificación técnica

El INPE es un organismo que mediante el Decreto Legislativo 1343 busca atraer inversionistas privados o públicos para desarrollar un trabajo productivo de índole industrial dentro de los penales, asumir tal reto requerirá de contar con una nueva visión del tipo empresarial, ya no será solo un trabajo empírico basado en el trabajo por entretenimiento sino que se contratara la mano de obra para una producción constante con una remuneración pactada según sea el caso, esto requerirá no solo contar con condiciones mínimas para desarrollar el trabajo sino que también se tendrá capacitar al personal e internos para esta nueva etapa, contar con equipos y maquinarias que ayuden a este objetivo así como también la obtención del RUC para cumplir con el régimen tributario, además de

la aplicación de Ley N° 29783, y su modificación de la ley N° 30222 que indica las prevenciones a considerar dentro del proceso productivo empresarial, este desarrollo requería el tecnicismo de una fusión de la micro empresa con el tratamiento del internos.

7.5.3 Justificación social

El objetivo del INPE es reinsertar positivamente al penado a la sociedad es por ello que las tres áreas dentro de la institución participan bajo este concepto, la falta de oportunidad de desarrollo laboral dentro de los penales genera un desánimo y desmotivación al interno y ese desanimo hace que el interno caiga en nuevos vicios que perjudican su tratamiento; la participación de la empresa privada ayudara a cumplir con este objetivo, ya que no solo dará trabajo remunerado al interno que a su vez ayudaría a participar del sustento personal y familiar, sino que ayudara a generar el habito del trabajo y la responsabilidad dentro de lo que consideraríamos un centro de trabajo además de generar destrezas para que el interno sea competitivo en el campo laboral cuando sea reinsertado a la sociedad desde el punto de vista social la participación de la empresa privada se justifica al promover el trabajo organizado remunerado devolviéndole la dignidad al interno.

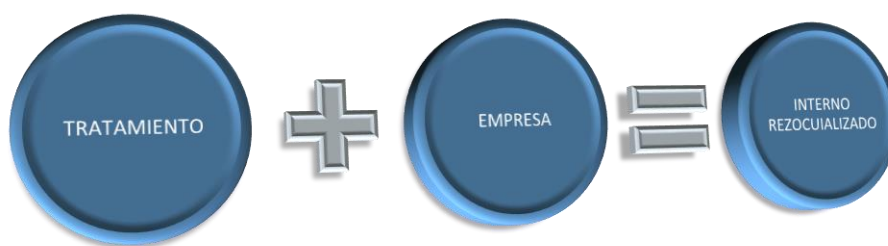


Figura 35 forma a aplicar en la resocialización

7.6 Plan de Acción 1

7.6.1 Objetivo a lograr

Concientizar a los servidores públicos respecto a la incursión de la empresa privada en el Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.6.2 Responsables

Los directivos del Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.6.3 Talleres de concientización

Para que los servidores públicos mejoren el trato hacia los internos trabajadores y los empresarios que desean participar mediante el Decreto Legislativo 1343 Cárceles productivas, se plantea realizar nueve talleres de concientización en un espacio de seis meses, con una duración de una hora y distribuido en los tres grupos de seguridad existentes.

Estos talleres buscaran que el servidor tome el rol del interno o persona que ingrese al penal para que experimente la frustración tener más conciencia y flexibilidad al cumplir sus funciones.

Estos talleres deberán ser repetitivos cada cierto periodo debido a que el personal de seguridad o revisión normalmente rota cada 2 años, teniendo presente que al menos 3 de los nueve talleres deberán realizarlo psicólogos especializados en modificación de actitudes y motivación.

Tabla 20.

Talleres para concientización de los colaboradores

Nro.	Taller	Objetivo	Aplicación	participantes
1	Mi comportamiento con los internos	Autoevaluar su comportamiento con los internos	Semana 1	Grupo de seg. 1 y personal de tratamiento
1	Mi comportamiento con los internos	Autoevaluar su comportamiento con los internos	Semana 1	Grupo de seg. 2 y personal de tratamiento
1	Mi comportamiento con los internos	Autoevaluar su comportamiento con los internos	Semana 1	Grupo de seg. 3 y personal de tratamiento
2	No pasa	Comprender los sentimientos de las personas	Semana 2	Grupo de revisión 1 Grupo de seg 1
2	No pasa	Comprender los sentimientos de las personas	Semana 2	Grupo de revisión 2 Grupo de seg 2
2	No pasa	Comprender los sentimientos de las personas	Semana 2	Grupo de revisión 3 Grupo de seg 3
3	Pero....	Opinar en relación que el beneficio a corto plazo es perjudicial a largo plazo	Semana 3	Grupo de revisión 1 Grupo de seg 1 Personal de tratamiento
3	Pero....	Opinar en relación que el beneficio a corto plazo es perjudicial a largo plazo	Semana 3	Grupo de revisión 2 Grupo de seg 2 Personal de tratamiento
3	Pero....	Opinar en relación que el beneficio a corto plazo es perjudicial a largo plazo	Semana 3	Grupo de revisión 3 Grupo de seg 3 Personal de tratamiento

4	¿Hablo o no hablo?	Opinar o guardar silencio sobre algunos actos negativos que se cometen	Semana 4	Grupo de seguridad personal tratamiento	1 de
4	¿Hablo o no hablo?	Opinar o guardar silencio sobre algunos actos negativos que se cometen	Semana 4	Grupo de seguridad personal tratamiento	2 de
4	¿Hablo o no hablo?	Opinar o guardar silencio sobre algunos actos negativos que se cometen	Semana 4	Grupo de seguridad personal tratamiento	3 de
5	Valorando habilidades	Mostrar empatía por el desarrollo del interno	Semana 5	Grupo de seguridad personal tratamiento	1 de
5	Valorando habilidades	Mostrar empatía por el desarrollo del interno	Semana 5	Grupo de seguridad personal tratamiento	2 de
5	Valorando habilidades	Mostrar empatía por el desarrollo del interno	Semana 5	Grupo de seguridad personal tratamiento	3 de
6	Interactuando asertivamente	Mostrar que no es necesaria la violencia psicológica o verbal	Semana 6	Grupo de seguridad personal tratamiento	1 de
6	Interactuando asertivamente	Mostrar que no es necesaria la violencia psicológica o verbal	Semana 6	Grupo de seguridad personal tratamiento	2 de
6	Interactuando asertivamente	Mostrar que no es necesaria la violencia psicológica o verbal	Semana 6	Grupo de seguridad personal tratamiento	3 de

7	La familia	Mostrar el poder de la familia en el cambio de conductas	Semana 7	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
7	La familia	Mostrar el poder de la familia en el cambio de conductas	Semana 7	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
7	La familia	Mostrar el poder de la familia en el cambio de conductas	Semana 7	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
8	Oído a la Música	Cambios de estado emocional al escuchar música	Semana 8	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
8	Oído a la Música	Cambios de estado emocional al escuchar música	Semana 8	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
8	Oído a la Música	Cambios de estado emocional al escuchar música	Semana 8	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
9	una segunda oportunidad	Mostrar que existen segundas oportunidades	Semana 9	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
9	una segunda oportunidad	Mostrar que existen segundas oportunidades	Semana 9	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de
9	una segunda oportunidad	Mostrar que existen segundas oportunidades	Semana 9	Grupo de seguridad personal tratamiento	de 3 de

Tabla 21.

Taller Nro. 1: Mi comportamiento con los internos

Ítem	Contenido
Objetivo	Autoevaluar su comportamiento con los internos
Tiempo	60 minutos
Materiales	2 hojas bond, lapicero rojo y negro
Desarrollo de la actividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recuerda la última vez que gritaste a un interno siendo inocente, como te sentiste después, ¿Qué haces? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Lo ignoras <input type="checkbox"/> Conversas con él para limar asperezas <input type="checkbox"/> Esperas que él se disculpe <input type="checkbox"/> No te importa lo mal que lo trataste 2. Ahora, vamos a reflexionar... consideras que dicha actitud fue la adecuada, debería el hecho de ser autoridad suficiente para hacer lo que nos plazca, ¿por qué?
Enseñanza aprendida	Entre todos evalúan el hecho
Moraleja	Tenemos que aprender a comprender y saber actuar con las dificultades y sentimientos de otros dejar de lado los problemas personales

Tabla 22.

Taller Nro. 2: No pasa

ítem	contenido
Objetivo	Comprender lo que siente la persona que trae productos de lejos y no le permiten ingresar
Tiempo	60 minutos
situación	En el ingreso al establecimiento penal
Desarrollo de la actividad	<p>Un participante asume el papel de un familiar de un interno que viene de lejos con materiales de trabajo para su familiar (desde ancón hasta san juan de Lurigancho) un segundo participante es el personal de revisión extremadamente pegado al reglamento, un tercer participante es el personal del área de trabajo</p> <p>Caso</p> <p>En la puerta de acceso el familiar con los materiales llega 2 minutos después de las 4pm un día martes</p> <p>Revisor: ya termino el horario regrese el jueves</p> <p>Familiar: por favor vengo de lejos</p> <p>Revisor: no es mi problema, la próxima venga más temprano</p> <p>Familiar: estos materiales son importantes para un pedido que se tiene que cumplir</p> <p>Revisor: no me interesa</p> <p>Área de trabajo: por favor facilítele el ingreso</p> <p>Revisor: lo siento las normas dicen que solo se recibe hasta las 4pm</p> <p>Área de trabajo: estos materiales son para cumplir con un pedido</p> <p>Revisor: ese es problema del interno no mío</p> <p>.....</p> <p>El diálogo debe de continuar y ser fluido por espacio de cinco minutos, el docente observará cómo el esposo lograr o no controlar sus emociones.</p>
Enseñanza aprendida	Entre todos evaluarán como los diferentes factores pueden alterar sus sentimientos y afectar a otras personas.
Moraleja	Tenemos que aprender a evaluar las circunstancias y ser más comprensivos

Tabla 23.

Taller Nro. 3: Pero.....

Ítem	Contenido
Objetivo	Opinar en relación que lo beneficio a corto plazo es perjudicial a largo plazo.
Tiempo	60 minutos
Situación	Corrupción en el Establecimiento Penal
Desarrollo de la actividad	<p>Deberá formarse un equipo de cinco personas que representaran al personal de seguridad, y un familiar de un interno, de los agentes de seguridad tres estarán de acuerdo con la corrupción y dos se opone a ello, uno de los que se oponen terminara aceptado que la corrupción existirá a pesar de los esfuerzos y terminara consintiendo un soborno</p> <p>Dialogando en el ambiente de acceso al interior:</p> <p>Visita: buenos días Técnico le quisiera pedir un favor que sabre agradecerle, vera hoy es cumpleaños de mi primo y he traído una chata de ron para celebrar</p> <p>T1: señora sabe usted muy bien que eso es un artículo prohibido y no se permite el ingreso</p> <p>Visita: por favor hace años que no lo visitó y quisiera darle un poco de alegría jefe, yo sabré recompensar este pequeño favor</p> <p>T1: señora retírese inmediatamente</p> <p>T2: que pasa colega cual es el problema, porque el fastidio</p> <p>T1: lo que pasa que el Sr, aquí presente está tratando de ingresar una chata de ron</p> <p>Visita: por favor jefe solo será esta vez y le aseguro que nadie lo sabrá, yo sabré recompensarlos muy bien</p> <p>T2 espere un minuto en ese sector mientras converso con mi colega...</p> <p>T2 a T1 : cual es el problema, el señor nos recompensara ¡aprovecha la situación! No seas tonto</p> <p>T3 que pasa con ustedes, cual es el problema</p> <p>T2 a T3 aquí el T1 que todavía no aprende a hacer dinero</p> <p>T1: se trata de ser responsables en el trabajo.</p> <p>T4: señores vuelvan al trabajo</p> <p>T3: lo que pasa que el T1 no sabe trabajar y está malogrando la plaza</p> <p>T4: señores la corrupción existe y seguiría existiendo, T1 acepta tu regalito y deja trabajar a los demás.....</p> <p>.....</p>
Enseñanza aprendida	Entre todos evalúan el hecho
Moraleja	No justifiquemos la corrupción

Tabla 24.

Taller Nro. 4: ¿Hablo o no Hablo?

Ítem	Contenido
Objetivo	Expresarse a pesar de las circunstancias
Tiempo	60 minutos
Situación	Problemas en el taller
Desarrollo de la actividad	<p>Deberá formarse un equipo de 4 personas que representaran al personal de seguridad, encargado de talleres, al empresario donde se da un caso en particular.</p> <p>seguridad 1: observa que el personal de seguridad 2 se está robando piezas de la máquina y algunas prendas de forma sistemática</p> <p>Seguridad 2: se da cuenta que el personal de seguridad 1 lo sabe y lo amenaza con implicarlo en la sustracción si habla</p> <p>Empresario: se reúne con todos los trabajadores y técnicos de seguridad y refiere que en el último mes se han perdido cuatro prendas y 2 bobinas de la máquina de costura recta y pregunta si alguien sabe algo</p> <p>Seguridad1: amenaza con abrir los casilleros y hacer un cacheo personal a los trabajadores, y hecha la culpa de lo sucedido a un interno que esta preso por un hecho delictivo similar que realiso años atras</p> <p>Seguridad 2: ¿Qué hago?, si le digo al empresario que mi colega 1 fue el que se robo dejare mal parada a la institución y encima dira que soy coautor del robo y será difícil probar que no soy yo, hasta me pueden despedir.</p> <p>...</p> <p>...continuar con el dialogo</p>
Enseñanza aprendida	Entre todos evaluar el hecho
Moraleja	Hacer lo correcto a pesar de todo

Tabla 25.

Taller Nro. 5 Valorando las habilidades

Ítem	Contenido
Objetivo	Mostrar empatía por el desarrollo del interno
Tiempo	60 minutos
Situación	Problemas en el taller
Desarrollo de la actividad	<p>1 ¿crees que se debía valorar las habilidades de los internos trabajadores?</p> <p>¿Porque sí?</p> <p>¿Porque no?</p> <p>2 ¿Cómo el personal del INPE mostraría que se valora esas habilidades del trabajo de los internos?</p> <p>3. ¿si estuvieras en una situación similar como te gustaría que te valoren?</p>
Enseñanza aprendida	Entre todos evaluar la importancia de la empatía en la resocialización
Moraleja	Hacer lo correcto a pesar de todo

Tabla 26.

Taller Nro. 6 Interactuando asertivamente

Ítem	Contenido
Objetivo	Mostrar que no es necesaria la violencia psicológica o verbal para conseguir respeto
Tiempo	60 minutos
Situación	Situación de poder
Desarrollo de la actividad	<p>Para el desarrollo de esta actividad se tomará el papel de dos servidores de seguridad y tres internos, en control de permanencia en el taller</p> <p>T1 ¡Rodríguez!</p> <p>Rodríguez: presente</p> <p>T2: contesta fuerte ñato, o no eres varón</p> <p>T1: ¡Gonzales!, ...Gonzales, ...Gonzales</p> <p>T2: ¿dónde está Gonzales?</p> <p>Gonzales 1: Técnico disculpe hay tres Gonzales y no sabíamos a cuál se refería</p> <p>T2: oye cuál es tu problema, me estas cuestionando mi trabajo, te crees inteligente</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Continuar con la lista y analizar la forma y tipo de expresiones utilizadas y evaluar si se requiere esta muestra de fuerza para mantener la disciplina</p>
Enseñanza aprendida	La cortesía rompe barreras y genera respeto y consideraciones
Moraleja	Lo cortés no quita lo valiente

Tabla 27.

Taller Nro. 7 la familia

Ítem	Contenido
Objetivo	Mostrar el poder de la familia en el cambio de conductas
Tiempo	60 minutos
materiales	Papelógrafos y plumones
Situación	Grupos de 5 o 6
Desarrollo de la actividad	Cada grupo deberá considerar estar recluido en un penal y expresar que haría para demostrar que ha cambiado o está cambiando
	En otra dinámica escribirían si considerarían trabajar en una empresa que da trabajo en el interior del penal, ¿Por qué?
	...
	...
	...
	Al termino un representante de cada grupo deberá exponer las razones y motivos
Enseñanza aprendida	Entender la importancia de la familia para el interno y para el cambio.
Moraleja	El cambio es un proceso que es alcanzable

Tabla 28.

Taller Nro. 8 Oído a la Música

Ítem	Contenido
Objetivo	Cambios de estado emocional al escuchar música
Tiempo	90 minutos
materiales	Parlante con reproductor USB y micrófono
Situación	Todos sentados de los más cómodos posibles
Desarrollo de la actividad	Todos escucharan y prestaran atención
	Sonidos del mar
	https://www.youtube.com/watch?v=xkUyIYfmTmg
	Sonido de la lluvia
	https://www.youtube.com/watch?v=xV-V_wtv2IY
	Sonido de truenos
	https://www.youtube.com/watch?v=3EJACjZBs2s
	Sonido de aves en un bosque
	https://www.youtube.com/watch?v=sdU316j6MLk
	música celta
	https://www.youtube.com/watch?v=foDgTn2CS-o
	el adiós
	https://www.youtube.com/watch?v=to1xT93IIUI
	UN lugar mejor
	https://www.youtube.com/watch?v=V1bFr2SWP1I
	cumbia
	https://www.youtube.com/watch?v=_UPYTd9fR8o
	Rock castellano
	https://www.youtube.com/watch?v=DAIxrSvq6bo
	saya
	https://www.youtube.com/watch?v=XZKjb9J2yxo
	Huayno
	https://www.youtube.com/watch?v=R0V41zBH2xY
Enseñanza aprendida	Entender que hay emociones que afloran en nuestro ser, pero debemos controlarlo
Moraleja	Manejar las emociones

Tabla 29.

Taller Nro. 9 una segunda oportunidad

Ítem	Contenido
Objetivo	Mostrar que existen segundas oportunidades
Tiempo	60 minutos
materiales	Papelógrafos y plumones
Situación	Grupos de 5 o 6
Desarrollo de la actividad	Se formarán grupos por especialidades, revisión, seguridad y tratamiento cada grupo deberá proponer que acciones o procedimientos se podrían mejorar en cada área, respecto a la forma de trabajo actual, dentro de su desarrollo normal
	...
	...
	...
	Al termino un representante de cada grupo deberá exponer las propuestas
Enseñanza aprendida	Entender que siempre podrán existir mejoras y está en nosotros proponerlas
Moraleja	Siempre se puede mejorar

7.6.5 Financiamiento

Recursos

Tabla 31

Financiamiento del plan de acción 1

	Insumos	N° cap.	total
1	Materiales logísticos por capacitación	27	1,080
2	Capacitador (invitado) 1 hora promedio	27	2,700
3	Break básico apertura y termino modulo	----	540
			Total 4,320

7.6.6 Indicador de seguimiento

Satisfacción de los visitantes actual

Cuestionario de satisfacción del visitante al Establecimiento penal

Nro.	Pregunta	Pésimo	Regular	Bueno
1	En su opinión, el trato del revisor fue:			
2	En su opinión la forma de revisar sus productos fue			
3	En su opinión la forma de la revisión corporal le pareció			

Meta: 75% AI 2018:

$$SC = \frac{\sum Regular + Bueno}{Total encuestados}$$

Tabla 30.

Cronograma / Diagrama de Gantt:

Actividad	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Autorización del INPE			X						
Taller 1				X					
Taller 2				X					
Taller 3				X					
Taller 4					X				
Taller 5					X				
Taller 6					X				
Taller 7						X			
Taller 8						X			
Taller 9						X			

7.7 Plan de acción 2

7.7.1 Objetivo a Lograr

Mejorar las condiciones de trabajo de los internos del Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.7.2 Responsables

Sub Director de Tratamiento de la Sede Central

Coordinadora de Trabajo y Comercialización de la ORL

Coordinador de Trabajo y Comercialización del Establecimiento Penal

Director del Establecimiento Penal

7.7.3 Ergonomía en el Trabajo

Los estudios realizados en diferentes formas de trabajo arrojan que una mala postura al trabajar genera dolencias y de persistir en la misma postura hasta

lesiones que desmejoran la salud del operador, sin embargo, muy pocas instituciones toman en serio la ergonomía en el trabajo, es por ello que cada vez hay más trabajadores que padecen diferentes dolores que se agudizan con el tiempo como los dolores de cuello, espalda, inflamación de muñecas brazos, piernas y también tensión ocular.

La ergonomía en el trabajo busca adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de Salud de tal manera que aumente la eficiencia. Para poder encontrar posibles síntomas relacionadas al trabajo que se realiza se presenta la siguiente tabla:

Tabla 31.

Tabla de síntomas resultados por una carencia de ergonomía en el trabajo

LESIONES	SINTOMAS	CAUSAS TIPICAS
Bursitis: inflamación de la cavidad que existe entre la piel y el hueso o el hueso y el tendón. Se puede producir en la rodilla, el codo o el hombro.	Inflamación en el lugar de la lesión.	Arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimientos repetitivos de los hombros.
Celulitis: infección de la palma de la mano a raíz de roces repetidos.	Dolores e inflamación de la palma de la mano.	Empleo de herramientas manuales, como martillos y palas, junto con abrasión por polvo y suciedad.
Cuello u hombro tensos: inflamación del cuello y de los músculos y tendones de los hombros.	Dolor localizado en el cuello o en los hombros.	Tener que mantener una postura rígida.
Dedo engatillado: inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones de los dedos.	Incapacidad de mover libremente los dedos, con o sin dolor.	Movimientos repetitivos. Tener que agarrar objetos durante demasiado tiempo, con demasiada fuerza o con demasiada frecuencia.

Epicondilitis: inflamación de la zona en que se unen el hueso y el tendón. Se llama "codo de tenista" cuando sucede en el codo.	Dolor e inflamación en el lugar de la lesión.	Tareas repetitivas, a menudo en empleos agotadores como ebanistería, enyesado o colocación de ladrillos.
Ganglios: un quiste en una articulación o en una vaina de tendón. Normalmente, en el dorso de la mano o la muñeca.	Hinchazón dura, pequeña y redonda, que normalmente no produce dolor.	Movimientos repetitivos de la mano.
Osteoartritis: lesión de las articulaciones que provoca cicatrices en la articulación y que el hueso crezca en demasía.	Rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello y otras articulaciones.	Sobrecarga durante mucho tiempo de la espina dorsal y otras articulaciones.
Síndrome del túnel del carpo bilateral: presión sobre los nervios que se transmiten a la muñeca.	Hormigueo, dolor y entumecimiento del dedo gordo y de los demás dedos, sobre todo de noche.	Trabajo repetitivo con la muñeca encorvada. Utilización de instrumentos vibratorios. A veces va seguido de tenosinovitis (véase más abajo).
Tendinitis: inflamación de la zona en que se unen el músculo y el tendón.	Dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o el antebrazo. Dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos.
Tenosinovitis: inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones.	Dolores, reblandecimiento, inflamación, grandes dolores y dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Puede provocarlo un aumento repentino de la carga de trabajo o la implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

Es por ello que una de las primeras cosas que se tendrá que evaluar es el diseño del puesto de trabajo, ya que una postura incomoda podría ocasionar múltiples por ello se deberá tener en cuenta el suministro de mesas y sillas según el tipo

de trabajos a realizar, una iluminación deficiente no permitirá observar bien el trabajo que se realiza.



Figura 36. Distancias a considerar para un desarrollo eficiente dentro de la zona de trabajo

En la figura 36 se muestra las distancias máximas que debe abarcar un trabajador, donde las herramientas de uso más frecuente deberán estar cerca al cuerpo con un dentro del rango de 25 cm, y las menos frecuentes en un rango máximo de 50 cm, el asiento debe ser cómodo y regulable con espacio para las piernas.

Es importante tener en cuenta que estar sentado todo el día no es bueno, sobre todo para la espalda por ello que dentro de las tareas laborales se deben considerar algunas variaciones que permitan al trabajador cambiar de forma de trabajo o postura.

Consideraciones a tener en cuenta en un puesto de trabajo sentado

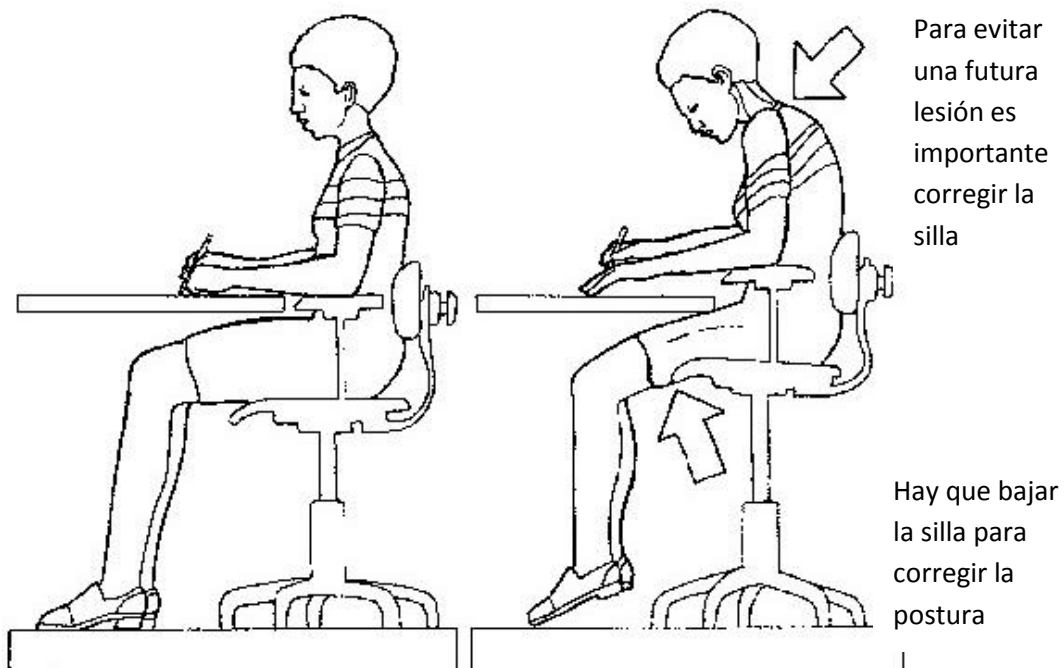


Figura 37. Postura correcta e incorrecta de un trabajo en posición sentada

En la figura 38 se visualiza 2 tipos de postura la correcta, donde los pies llegan al suelo y la espalda reposa en su espaldar manteniendo la postura recta y la incorrecta donde los pies apenas tocan el suelo y la espalda se encorva, acto que es perjudicial para la salud y el rendimiento del trabajador.

Las herramientas manuales y controles

Las herramientas manuales deben usarse de forma ergonómica para evitar consecuencias negativas en la salud y de esa manera evitar la disminución de la productividad del trabajador.

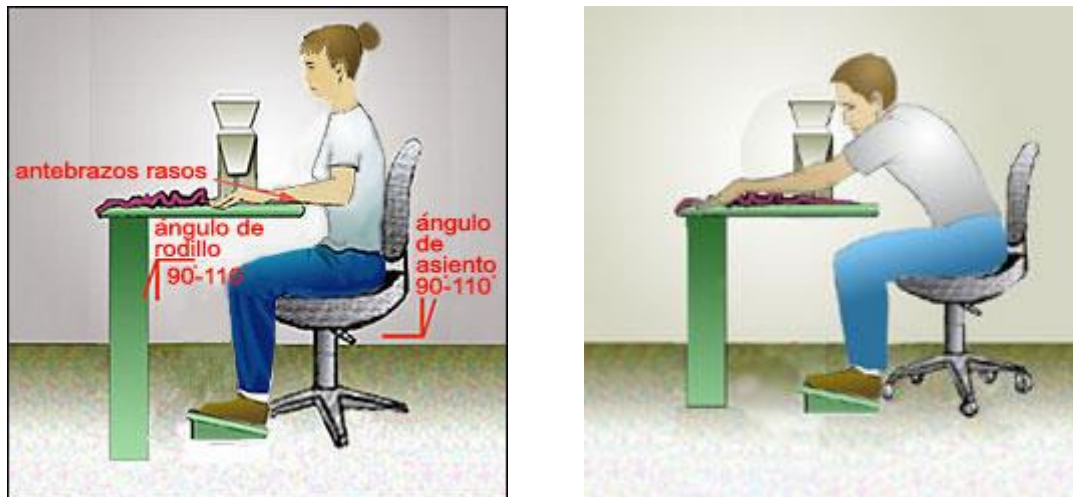


Figura 38. Usos correctos e incorrecto de una máquina de coser

Una de los servicios con mayor interés para la empresa privada es la costura, es por ello que se debe tener en cuenta al momento del equipamiento las sillas deberán ser las optimas y que se puedan ajustar al tipo de operador de tal manera que pueda tener un aposición correcta y en consecuencia dar un buen desempeño y productividad.



Figura 39. Levantamiento de productos pesados entre dos personas

Debido a la productividad se deberá considerar y explicar los pesos máximos que los internos pudieren transportar, con la finalidad de evitar lesiones, ya que una mala maniobra pudiera dejar inoperante a un trabajador generando un gasto adicional al estado.

Los pesos máximos recomendados por la Organización Internacional del trabajo son los siguientes

Hombres.....carga ocasional 55kg, carga frecuente 35 kg

Mujerescarga ocasional 30kg Carga frecuente 20 kg

7.7.4 Seguridad

Seguridad General

La seguridad de todo el personal que trabaja en el Establecimiento penitenciario, debería ser una prioridad, sin embargo, para tema de análisis y propuesta se consideraran solo a los internos que laboran en pabellones industriales.

Es necesario entender que la estructura de un establecimiento penal es diferente a cualquier otra estructura de otra edificación, ya que por un tema de seguridad se emplea mucho concreto reforzado, con la finalidad de evitar un forado y en consecuencia fugas por túneles; es porque ello que los contratistas refuerzan las estructuras para aguantar climas agresivos entre otras así como también los cimientos obedecen a mantener una firmeza fuera de lo normal, sin embargo el deterioro en la estructura viene a consecuencia del tiempo, el abuso y a una falta de mantenimiento, otro aspecto a considerar que solo existe una ruta de ingreso y salida que siempre se encuentra bajo candado con un custodio para operar la puerta de acceso.

Es por eso que la indicación de parte de las autoridades ante un sismo por ejemplo es que todas las personas salgan al patio contiguo. Claro esta que dependerá del servidor que cumple el servicio de seguridad en la exclusiva o puerta si la abre para que salgan o lo mantiene cerrada.

Sin embargo, se tratará de un incendio, se tiene indicado que el personal de seguridad cierre todos los accesos en general, y evacuen a los internos en peligro al pabellón contiguo de manera rápida y ordenada manteniéndolos encerrados hasta que lleguen los bomberos.

La política penitenciaria ante un motín o reyerta es cerrar todas las puertas tratando antes de evacuar a todos los trabajadores del INPE y civiles posibles fuera de las instalaciones, luego esperar al personal antimotines del INPE para reforzar los principales accesos, a la espera de que la máxima autoridad penitenciaria ordene la retoma del pabellón, para ello previamente deberán estar varias ambulancias y la policía nacional en el interior juntamente con el ómnibus de traslado para el retiro de los internos que provocaron el incidente.

Para todo esto se deberá tener presente en la seguridad industrial dos cosas:

a.-Charlas informativas

donde las autoridades o personal especializado como bomberos, defensa civil, etc., explicara o dara conocer la forma de usar equipos básicos como extintores y la forma de actuar o el procedimiento a seguir ante cada situación:

Sismo: salir con las manos en la cabeza en forma ordenada hasta el patio del pabellón, atento al contorno para evitar que algo caída de la parte superior, luego seguir las indicaciones del personal de seguridad.

Incendio: ante la presencia de un incendio se deberán tomar los extintores y extinguir el fuego, paralelamente otro grupo de internos deberá comunicar al personal de seguridad de su taller y obedecer la indicación que disponga en ese instante, de no poder apagar el fuego el personal deberá evacuar el pabellón lo más rápido y ordenadamente a donde disponga el personal de seguridad.

Accidente: ante un accidente la persona próxima verificara si el accidentado se encuentra consciente verificando si puede moverse de ser así lo llevara hasta el tópico para su atención inmediata, de estar inconsciente dará aviso al personal de seguridad para que por radio comunique al personal de tópico y venga un médico a atender al accidentado e indique como transportar al accidentado hasta el tópico.

Motín: ante un motín de algunos rebeldes, los internos que no provocaron tal acto deberán tomar la decisión de no participar en tal evento y entregarse

voluntariamente a las autoridades para no incurrir en una falta grave y ser evacuados a otros ambientes del establecimiento penal.

Tabla 32.

Distribución de meses para efectuar el simulacro o capacitación

semana	sismo	incendio	accidente	Inspección
enero	x			
febrero		x		
marzo	x			
abril		x		Inspección
mayo			x	
junio	x			
julio			x	Inspección
agosto		x		
setiembre			x	Inspección
octubre	x			
noviembre			x	

En la tabla 32 se se muestra los meses donde se programarán los simulacros o capacitaciones, teniendo presente que el personal de tratamiento y de seguridad que participa en talleres, conjuntamente con los internos deberán participar del simulacro y de la charla, con acciones de control mediante las inspecciones

Indicador de seguimiento seguridad general

Ejecutar los simulacros programados

Meta: al 80%

$$\frac{N^{\circ} \text{ simulacros ejecutados} \times 100\%}{N^{\circ} \text{ simulacros programados}}$$

Responsable: director del establecimiento penal de Lurigancho

La idea principal es que la máxima autoridad concuerde en la importancia de realizar estos simulacros o capacitaciones, con el fin de cumplir con estas

programaciones ya que como autoridad principal del establecimiento penal esta en su potestad suspender o anular lo programado.

Inspecciones dirigidas a la preparación de respuestas de emergencias

Meta: al 90%

$$\frac{N^{\circ} \text{ inspecciones ejecutadas} \times 100\%}{N^{\circ} \text{ inspecciones programadas}}$$

Responsable: director del establecimiento penal de Lurigancho

La idea de las inspecciones es ver como se desarrollan las participaciones y corregir en cada simulacro, las acciones que no fueron acertadas.

Seguridad en el taller

La seguridad personal es un tema poco considerado en los establecimientos penales es por ello que se tendrá que evaluar en cada taller, y según las características propias o necesidades propias requerir lo necesario para garantizar la seguridad personal como:

Por ejemplo, mascarillas, guantes de jebe, guantes adherentes, overoles, zapatos, lentes de seguridad, protector de oídos, etc.

También condiciones básicas mínimas como iluminación natural y artificial según el trabajo que realicen por ejemplo en un taller de costura la iluminación deberán estar máximo a un metro encima de la máquina de coser, en cambio en un taller de carpintería la iluminación deberá estar a una altura mínima de 4 metros para evitar que las maderas al ser manipuladas choquen con las luminarias.

Y no solo se propondrá la compra también se deberá capacitar para que el interno trabajador comprenda la importancia del uso de los accesorios de seguridad.

Tabla 33.

Tabla de capacitaciones mensuales

Mes	Importancia de uso de la mascarilla	Importancia de uso de los lentes protectores	Importancia de uso de los protectores de oído	Inspección
enero	Grupos de 40			
febrero		Grupos de 40	Grupos de 40	
marzo	Grupos de 40			
abril		Grupos de 40		Inspección
mayo	Grupos de 40		Grupos de 40	
junio		Grupos de 40		
julio	Grupos de 40			Inspección
agosto		Grupos de 40	Grupos de 40	
setiembre	Grupos de 40			
octubre		Grupos de 40		Inspección
noviembre	Grupos de 40		Grupos de 40	
diciembre		Grupos de 40		Inspección

Indicador de seguimiento seguridad en el taller

Ejecutar los simulacros programados

Meta: al 80%

$$\frac{N^{\circ} \text{ simulacros ejecutados} \times 100\%}{N^{\circ} \text{ simulacros programados}}$$

Responsable: el coordinador de trabajo y comercialización del establecimiento penal de Lurigancho

El jefe de área deberá coordinar las capacitaciones programando grupos de 40 internos donde un especialista en el tema como personal del ministerio de trabajo capacitará en el tipo de protector a usarse, tiempo de vida del mismo, la importancia del uso entre otras cosas

Inspecciones dirigidas a la preparación de respuestas de emergencias

Meta: al 90%
$$\frac{N^{\circ} \text{ inspecciones ejecutadas} \times 100\%}{N^{\circ} \text{ inspecciones programadas}}$$

Responsable: coordinador de trabajo y comercialización del establecimiento penal de Lurigancho

La idea de las inspecciones es ver como se desarrollan las actividades laborales después de cada capacitación dsi los internos toman conciencia en el uso de los equipos o siguen ignorando su uso

7.7.5 suministro de bienes y maquinaria

Para iniciar cualquier proceso productivo se requerirá de la adquisición de maquinaria y herramientas de tal manera que permitan tener un proceso productivo, el INPE no es una institución con conocimiento industrial, por lo que se hace necesario contar con técnicos productivos adecuados que estructuren módulos productivos y sugieran la compra de maquinaria de acuerdo a procesos.

Por otro lado, se hace necesario también acondicionar los espacios con mobiliario de acuerdo a lo que se piensa producir como mesas de corte, computadoras con plotter para realizar planos, entre otros.

7.8 Plan de acción 3

7.8.1 Objetivo a lograr

Delinear las condiciones de incursión de la empresa privada en el Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.8.2 Responsables:

Director de Tratamiento de la Sede Central

Director de la Oficina Regional Lima

Los directivos del Establecimiento Penal de Lurigancho.

7.8.3 Modelo de Convenio

El convenio marco tendrá como principal función darle legalidad a la empresa para que pueda desarrollarse dentro de los establecimientos penales, y a su vez queden delimitados los aportes que cada parte harán, así como también las condiciones que terminarían el mismo, ver anexo 13

7.8.4 Modelo de Revisión y facilidades de ingreso y salida de la empresa privada al Establecimiento Penal

El ingreso a un establecimiento penal siempre está restringido y existe directivas para el personal de seguridad, sin embargo, para lo que no se encuentra en la directiva o cambios que se quieran efectuar, la máxima autoridad es el Consejo técnico penitenciario que existe en cada Establecimiento Penal quien en algunos casos dispone algún tipo de adecuación, por ejemplo:

Visita familiar directa	Femenina	Masculina
-------------------------	----------	-----------

E.P. varones:	miércoles y sábados	Domingos
---------------	---------------------	----------

E.P. Mujeres:	miércoles y domingos	Sábados
---------------	----------------------	---------

Ingreso de Paquetes y comestibles en Establecimiento Penal de Lurigancho

Martes y viernes

Ingreso de Materiales de Trabajo

Lunes y jueves

Tabla 34.

Cuadro Resumen de ingreso de materiales y personas E.P. Lurigancho

	lun	mar	mier	jue	vier	sab	dom
Visita Mujeres			x			x	
Visita varones							x
Materiales de trabajo de 9 am hasta las 4pm	x			x			
Alimentos y víveres de 9am hasta las 4 pm		x			x		

El pensamiento del personal de revisión y del personal de seguridad es considerar a todo paquete peligroso que trata de vulnerar la seguridad mediante insumos o artículos prohibidos, es por ello que la consigna es verificar cuidadosamente que los productos que ingresen no sean sospechosos ni tengan adulteraciones, para ello se basan en el olor tacto y visión del producto, ante una sospecha del producto, se procede a abrir el producto y verificar con utensilios de cocina que no exista nada ilegal, por ejemplo el interior de una torta que puede contener, desde droga hasta una pistola.

Por otro lado, está la revisión corporal, esta revisión lo realiza según el género, es decir en visita femenina lo revisa un personal femenino, y en visita masculina un personal masculino.

El reglamento actual demanda que las mujeres deberán ingresar con falda larga y zapatos bajos, sin peluca ni lentes oscuros polo, blusa y chompa, no sacos largos ni prendas negras

Se ocultara manualmente las partes del cuerpo como espalda brazos, piernas y ante alguna sospecha podrá solicitarle que realice un ejercicio de la siguiente manera, retirar su trusa y hacer ranas, y en casos de sospecha muy extrema introducir un dedo en la parte intima

En la revisión masculina se verificará todo lo que tenga en sus bolsillos no podrá usar zapatos altos ni tener prenda femenina, como aretes, peluca, etc.,

Se realizará una revisión corporal al tacto de espalda, pechos, axilas, piernas zapatos.

Este tipo de revisión corporal es considerada por algunos muy invasiva, que muchas personas se sienten afectadas emocionalmente, y repetir este acto constantemente puede generar una acción de rechazo natural. De ahí se desprende el primer problema.

Principios a implementar para la revisión del personal que ingresa mediante el D.L. Cárceles Productivas

Toda persona que viene por esta iniciativa indudablemente tiene en mente hacer negocios por ello en su mente está ayudar socialmente y obtener utilidades, para ello muchas de ellas traerán maquinaria, insumos, herramientas, capacitadores, es por ello que se tiene que tener un trato preferencial para ello lo que significaría:

Facilidad de ingreso de materiales:

- a) La empresa que ingresa a trabajar a un establecimiento penal no debería tener un día u horario de ingreso, es decir debería tener la facilidad de ingresar los 6 días de la semana y si por autorización del director trabajaran los internos los domingos también debería considerársele darle facilidades de ingreso.
- b) No debería hacer cola, es decir muchas veces al momento de llegar a la entrada con la materia prima pudiera encontrar una cola de personas tratando de ingresar cosas, la propuesta es que en la directiva se considere la atención inmediata al empresario valiéndose del principio que el tiempo es oro o mejor dicho dinero para el que se dedica a la producción.
- c) Y por último la revisión debería ser especial solo con lo básico o con un scanner manual tipo Garret para evitar o disminuir el contacto físico a lo mínimo

Por otro lado, debería considerarse usar un sistema de contra inteligencia por si algún personal o capacitador de la empresa se siente tentado a realizar algún acto que vulnere la seguridad.

Para que esto sea una realidad se deberá diseñarse un nuevo mapro o considerar una arenda dentro de la directiva de seguridad, con el fin de darle legalidad a este trato especial o VIP que se les daría a las empresas que participen en el penal, caso contrario solo queda realizar talleres para cambiar formas de pensar y actuar.

7.8.5 Modelo de Reclutar internos trabajadores para la empresa

Una empresa que busca participar viene con una idea no precisa de lo que va encontrar o como seleccionar a los internos, por lo que uno de los factores determinantes será el proceso de selección de personal para contratar según el perfil requerido para el desarrollo laboral empresarial.

Para la contrata de personas existen especialistas y services que hacen esa labor, con las ya conocidas entrevistas previo estudio de currículos vitae, así como también, de documentos básicos como DNI, antecedentes penales, títulos, entre otros.

Contratar internos para el desarrollo en un establecimiento penal es diferente, por lo que tendrá su propia forma de selección.

Forma de Selección de personal para Contratar en el E.P. Lurigancho.

Publicar en todos los pabellones el requerimiento de personas con cierto conocimiento en la materia demandada ejem que sepan coser a máquina o que sepan remallar.

Llenar una ficha de postulante y realizar la prueba a los candidatos en maquina en presencia del técnico de la empresa quien en compañía del evaluador le dará una calificación a su destreza.

Los aprobados deberán pasar a la segunda fase, donde en el tópico del penal se le realizara exámenes para evitar que tengan enfermedades contagiosas como tuberculosis.

La tercera fase será la evaluación psicológica, donde el psicólogo mediante una entrevista y algunos test evaluará al candidato para detectar algún comportamiento inusual o violento que sea considerado no apto para trabajar con herramientas punzo cortantes.

De los candidatos que queden se contratara según los puntajes obtenidos, si faltaran más candidatos se se repetirá el ciclo.



Figura 40. Proceso de selección del interno postulante

7.8.6 Beneficio tributario en renta para empresas que dan trabajo a los internos en Establecimientos Penales

Así como las empresas tienen beneficios tributarios en sus rentas por contratar personas discapacitadas, según la ley 29973 donde refiere que las entidades públicas deben contratar en una proporción no menor al 5% del total de su personal, así como los empleadores privados deben hacerlo en una proporción no menor al 3% de su personal beneficiándose este último al poder deducirlo del gasto (remuneraciones y/o implementación del ambiente laboral) para fines del impuesto a la renta.

también se puede buscar la inclusión social de las personas en estado de vulnerabilidad como son los internos en los Establecimiento penales además de apoyar en el desarrollo productivo del país y participar como empresa privada de la reinserción social del penado.

Todo esto con el fin de animar a la empresa privada a participar del D.L 1343 Cárceles productivas, teniendo en cuenta también que siempre existirá el miedo natural de la persona natural o jurídica de participar en penales después de todo la delincuencia podría generar actos punitivos como robos, secuestros o extorsiones que son realidades de nuestro país.

También pudiera darle un puntaje adicional en licitaciones públicas de suministros diversos artículos a todas las empresas que participan en los establecimientos penales.

Por ello considero que parte del planteamiento para motivar a las empresas a participar sería proponer al legislativo que genere leyes en pro de las empresas que participan en procesos productivos dentro de los establecimientos penales.

Sin embargo la promulgación de una ley que brinda este beneficio dependerá de las máximas entidades gubernamentales, consideramos que una vez que estas autoridades vean como la empresa privada tiene interés en participar, algún congresista se anime a proponer en algún futuro cercano una ley que otorgue este beneficio.

Recursos a financiar dentro del Plan Operativo Institucional

Financiamiento del plan de acción 3

	Maquinaria	N° cap.	total
1	Maquina Recta	10	25,080
2	Maquina Remalladora	5	15,070
3	Transporte	300	300
		Total	40,450

	Muebles	N°	Total
1	Mesas de corte	2	3,000
2	Sillas con espaldar	20	6,000
		Total	9,000

VIII. Referencias

- Aguirre, A., & Castillo, A. (1999). *Administracion de Organizaciones Fundamentos y Aplicaciones*. Madrid: Piramide.
- Aguirre, c. (2005). *The Criminals of Lima and Their Worlds: the prision experience 1850-1935*. london: Duke University .
- Aguirre, C. (2007). *Carcel y sociedad en America Latina 1800-1940*. Estados Unidos: Cornell University Press.
- Apaza, E., Rios, T., Neyra, C., & Siles, M. (2016). El clima organizacional y la motivacion laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la region 1. *Revista Apunt. Univ.*, 199-200.
- Ayllon, F. (2000). *El tribunal de la inquisicion. de la leyenda de la historia*. lima: Editorial del Congreso de la Republica.
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivacion laboral y compendsaciones: una investigacion de orientacion teorica. Tesis para optar el grado de magister en Psicologia Organizacional*. Santiago: Universidad de chile.
- Beltran, j. (1993). *Procesos, estrategias y tecnicas de aprendizaje*. Madrid: Sintesis Psicología.
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de La Investigacion*. Colombia: Pearson.
- Brune, R. (2013). *La motivacion laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del area Comercial de Autoclima S.A. de la ciudad de Guayaquil, (Tesis para optar el Titulo de Psicologia Industrial)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Cano, D. (2014). Estado de animo detonador de enfermedades. *Bienestar180*.
- Cardenas, A. (2011). *Trabajo Penitenciario en Chile*. Chile: Talleres Propios.
- Castro, B. (2008). *Las prisiones en Leon y Zamora. Un estudio preliminar*. Leon: Editorial Universitaria.
- Castro, I. (29 de 04 de 2014). Las Carceles de casi la mitad de paises europeas estan abarrotadas. *El Diario*.
- Chell, E. (2004). Critical Incident Technique, en Cassell, C. y Symon, G. *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*, Sage, 45-60.
- Chiavenato, I. (2004). *Organizacion y administracion. La dinamica del exito en las organizaciones*. Mexico: Thompson.

- Clever, E., Gasgó, J., & Llopis, J. (1996). *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Madrid: Civitas.
- Colorado, P. (2016). *Planeacion Estrategica, Aspecto importante en la Gestion y Direccion de Proyectos Productivos en el Centro Mllitar Penitenciario Puente Aranda(tesis para optar el Titulo de Especialista en Alta Gerencia)*. Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada de colombia.
- Comision Episcopal de Accion Social-CEAS. (2005). *Peru: Informe sobre la situacion penitenciaria*. Lima: Editorial Roel.
- Condori, E. (2016). *Factores que influyen en la actitud de los internos en su Proceso de Reinsercion Laboral del Penal de Puno (tesis para optar el Titulo Profesional de Ingeniero Estadistico e informatico)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Cotrina, W. (2015). *Pln de mejoramiento y motivación para optimizar el clima laboral del módulo penal de la Corte Superior dee Justicia La Libertad (Tesis para obtener el titulo de Licenciado en Administración)Universidad Privada Antenor Orrego,.* Trujillo: Facultad de Ciencias Economicas.
- Dominguez, L., Ramirez, A., & Garcia, A. (2013). El clima Laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administracion*, 59-70.
- Dörnyei, Z. (2005). The psychology of the language learner. . *Individual differences in second language acquisition, Mawhanh, NJ: Laurence Erlbaum Associates*.
- Evans, P. E. (1977). *Los Nuer*. Barcelona: Anagrama.
- Ferrada, S. (2015). *Gestion Penitenciaria Laboral y Procesos de Reinsercion Social de los Internos del del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Roncagua,(Tesis para optar el titulo de Ingeniero en Ejecucion en Gestion Publica)*. Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile.
- Foucault, M. (1989). *Vigilar y Castigar*. Buenos Aires: Ediciones Siglo XXI.
- Garcia, J. (2006). Aportaciones de la teoria de las atribuciones causales a la comprension de la motivacion. *Ensayo 21*, 217-232.
- Garland, D. (2001). *La cultura del control. crimen y orden social en la sociedad contemporanea*. Barcelona: Gedisa.
- Genescá, E. (1977). *Motivacion y enriquecimiento del trabajo* . Barcelona: Hispano Europea.

- Jimeneo, J. A. (1991). *Orden Cultural y Dominación. La cárcel en las relaciones disciplinarias*. Barcelona: Universidad de Cataluña.
- Gonzales, D. (2011). *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personal liberadas del sistema penitenciario*. Uruguay: Imprenta Propia.
- Gonzales, L. (2000). *Situación penitenciaria y Pena Privativa de la Libertad. Tesis para optar el título de Abogado. Pontificia Universidad Javeriana*. Bogota: recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis30.pdf>.
- Good, T. L., & Brophy, J. E. (1990). *Educational psychology: a realistic approach. White Plains*. New York: Longman.
- Gudin Rodríguez, F. (2008). *Historia de las prisiones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación científica 6ta edición*. Mexico: Mac Graw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley.
- Hurtado, J. (2000). *Investigación Holística*. Bogota: Sypal-Magisterio.
- Hurtado, J. (2010). *Guía para la Comprensión Holística de la ciencia*. Bogota: Sypal.
- Juricic, M. (2013). *Emprendimiento productivo en cárceles. la construcción de valor más allá de lo económico. VII jornadas Santiago Wallace de investigación en Antropología Social. Sección de Antropología Social. Instituto de Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía*. Buenos Aires: UBA.
- Latham. (2007). *Work Motivation: History, Theory, Research, and practice Thousand Oaks*. California: Sage Publications.
- Leal, A., Román, M., Alfaro, A., & Rodríguez, L. (2004). *El factor Humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Madrid: Piramide.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación de la empresa: modelos y estrategias*. Madrid: Gestion 2000.
- Liverano, M. (2008). *El antiguo oriente: Historia, Sociedad y Economía*. Barcelona: Critica.

- locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal-setting and task performance*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Lohmann Villena, G. (1999). *Inquisidores virreyes y disidentes*. Lima: Fondo editorial Congreso de la Republica.
- Magdalena. (2013). Emprendimiento productivos en carceles. la construccion de valor mas alla de lo economico. *Revista de Investigacion Antropologica social*.
- Mahillo, J. (1997). *Psicologia de la motivacion*. Madrid: Siglo XXI.
- Martin, a., & Miguélez, F. (2009). ¿Sirve el trabajo para la reinsercion? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*.
- Martin, A., Gibert, F., Alos-Moner, R., & Miguelez, F. (2009). Politica de Reinserción y funciones del trabajo en las prisiones. *Política y Sociedad* 46, 1, 221-236 recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0909130221A/21903>.
- Mattews, R. (diciembre de 2011). Una propuesta realista de reforma para las prisiones en Latinoamerica. *Scielo*, 6(12), 296-338. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992011000200003>
- Méndez, X. (2014). *La motivacion laboral de los jovenes y futuros trabajadores, (Tesis de Maestria en Relaciones Laborales)*. ESpaña: Universidad de Laguna de España.
- Meza, L. (2016). *El Trabajo penitenciario en el Peru la aplicacion del trabajo como actividad obligatoria en la ejecucion de la pena privativa de la libertad*. Lima.
- Molina, R. (2013). *Estudio de la Motivacion Laboral en el Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil, (tesis de Maestria en Psicologia Laboral)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Morales Castro, A., & Morales castro, J. A. (2014). *Credito y Cobranza*. Mexico: Grupo editorial Patria.
- Muchinsky, M. (2000). *Psicologia aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo. Thomson Learning.
- Muñoz, G. (2015). *Motivacion Laboral en el personal profesional de Enfermeria de los Centros y Puestos de Salud de las redess Puno-2015, (Tesis para optar el Titulo Profesional de Licenciado en Enfermeria)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Peru.

- Navarro, E. (2008). *Aportacion al estudio de la satisfaccion laboral de los profesionales tecnicos del sector de la construccion*. Valencia.
- Navarro, E. (2008). *Aportacion al estudio de la satisfaccion laboral de los profesionales técnicos del sector de la construccion: una aplicacion cualitativa de la Comunidad Valenciana. Tesis para optar el grado de Doctor*. Valencia: Universidad Politecnica de Valencia. España. Recuperado de <https://runet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>.
- Ñaupas, H., & Mejia, E. (2014). *Metodo de la Investigacion*. Colombia: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Olarte, M. (2017). *El reconocimkiento de la actividad penitenciaria como trabajo protegido por el derecho: la creacion de condiciones equiparables a la relación laboral en el Peru*. Lima.
- Olmo, O. (2000). *La carcel y el control del delito en Navarra entre el Antiguo Regimen y el estado Liberal, Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho*. . Bilbao: Universidad del Pais Vasco.
- Parchuc, J. (2015). La universidad en la carcel: Teorias, debates, acciones. *Red de Extensión*, 18-36 recuperado de <http://revistacientificas.filo.uba.ar/index.php/redes/article/viewFile/1463/1403>.
- Pavarini, M. (1983). *Control y dominacion. Teorias criminológicas burguesas y proyecto hegemónico*. Madrid: Siglo XXI.
- Peiró, J. (1990). *Psicología de la organización. Vol 1, 5° edición*. Madrid: Alianza Editorial.
- Penitenciarias, S. G. (2009). *El sistema Penitenciario Español*. Madrid: Taller de Artes Graficas de Madrid III.
- Penitenciarias, S. G. (2009). *El Sistema Penitenciario Español*. Madrid: Taller de Artes Graficas de Madrid III.
- Penitenciario-INPE, I. N. (2016). *Informe Estadistico Penitenciario*. Lima, recuperado de http://www.inpe.gob.pe/pdffebrero_15.pdf: Minjus.
- Peña, C. (2015). *La motivacion laboral como herramienta de gestion en las organizaciones empresariales. Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias Economicas y Empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia de Madrid recuperado de

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFGO01138.pdg?sequence=1>.

- Perez, J. L. (1994). *Faites y Atorrantes. una etnografia del Penal de Lurigancho*. Lima: CINTe (2000) La construccion social de la realidad carcelaria. Los alcances de la organizacion informal en cinco carceles latinoamericanas. Lima PUCP.
- Perez, M. (9 de abril de 1984). El estado animico es un factor clave en la aparicion y desarrollo del cancer. *El Pais*, pág. 12.
- Perez, m. (9 de abril de 1984). el estado animico mes un factor clave en la aparicion y desarrollo del cancer. *El Pais*.
- Politica Nacional Penitenciaria. (2016). *Política Nacional y Plan Nacional de la Política Penitenciaria 2016-2020*. Lima: Corporacion Grafica mi Peru.
- Politica Nacional Penitenciaria. (2016). *Política Nacional y Plan Nacional de la Política Penitenciaria 2016-2020*. LIma: Corporación Grafica mi Perú.
- Portocarrero, F. (2013). *El Imperio Prado: 1890-1970*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Pozo Serrano, F. j. (2013). Las políticas públicas para las prisiones: una aproximación a la acción social desde el modelo socioeducativo. *Humanidades*. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/rdh.20.2013.12901>
- Quiroz, F. (1995). *Historia del Callao: puerto de Lima a Provincia Constitucional*. Lima: Fonfo Editorial del Pedagógico San Marcos.
- Robbins, S. (1999). *ComportamiebtO Organizacional*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, D., & Valldeoriola, J. (2009). *Metodologia de la investigacion*. Barcelona: UOC.
- Roldan , N. (2015). Cuanto cuesta mantener un Reo en Mexico. *Animal Politico*.
- Roldan, N. (2015). Cuanto cuesta mantener un Reo en Mexico. *Animal Politico*.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, 60-94.
- Salanova, M., Hontagas, M., & Peiró, M. (2002). Motivacion laboral, en Peiró, J. M. y Prieto, F. (eds). *Tratado de Psicologia del trabajo Vol I: la actividad laboral en su contexto*, 215-249.
- Scarfó, F. (2009). *La educacion pública en carceles en America Latina: Garantia de una igualdad Sustantiva*. Brasilia: Unesco .

- Sosa, M. (2007). *El aporte de la capacitacion docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones educativas secundarias del distrito de vitarte, Tesis para optar el grado de Magister en Administracion de la Educacion*. Lima: Universidad Peruana Union.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. Estados Unidos: John wiley & Sons.
- Sprenger, R. K. (2005). *El mito de la motivacion*. Madrid: Diaz de Santos.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de investigación Científica*. Mexico: Edicion Limusa.
- Valderrama , B. (2010). *Motivacion inteligente, el impulso para lograr tus metas*. Prentice Hall-Financial Times: Pearson.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica* . Lima: San Marcos.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigacion Cientifica*. Lima: San Marcos.
- Velásquez, N. (2015). *Gestion de la Motivación Laboral y su influencia en la Productividad de las Empresas Industriales en Chimbote (tesis de Doctor en Contabilidad y Finanzas)*. Trujillo: Universidad nacional de Trujillo, Perú.
- Vivar, M. (2013). *La motivacion para el aprendizaje y su relacion con el rendimiento academico en el area de inglés de los estudiantes del primer grado de educacion secundaria, Tesis para optar el grado de Magister en Educación con Mencion en Teorias y Practica Educativa*. Piura: Universidad de Piura recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1513/MAE_EDUC_105.pdf?sequence=1.
- Von Hildebrand, D. (1974). La importancia del respeto en la educacion. *Educacion y Educadores*, 7, (1) Universidad de la Sabana, 221-228.
- Vroom, V. H. (1974). *Work and Motivation*. Nueva York: John Wiley.

IX. Anexo

Anexo 1: Matriz de categorización

Problema	Problema de investigación	Objetivos de investigación	Categoría	Sub categoría	Fuente (informante)	Técnica	Instrumento
	¿De qué manera se puede aprovechar los talleres productivos del establecimiento Penal de Lurigancho?	1. Proponer la incursión de la empresa privada en los talleres del establecimiento penal de Lurigancho, 2016	Motivación Laboral	Económico	Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista
Condiciones de trabajo				Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista	
Seguridad en el taller				Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista	
Afiliación				Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista	
Respeto				Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista	
Logro				Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista	
Reconocimiento				Interno Personal tratamiento	Encuesta entrevista	Cuestionario entrevista	
Incursión de la empresa privada				Ley de cárceles productivas	Empresarios Personal de trabajo	Entrevista	Entrevista

Convenios institucionales	Empresarios Personal de trabajo	Entrevista	Entrevista
Infraestructura	Empresarios Personal de trabajo	Entrevista	Entrevista
Maquinaria	Empresarios Personal de trabajo	Entrevista	Entrevista
Materiales	Empresarios Personal de trabajo	Entrevista	Entrevista
Humanos	Empresarios Personal de trabajo	Entrevista	Entrevista

Anexo 2 Instrumento Cuantitativo

CUESTIONARIO MOTIVACION

Sección I

Marcar con una **X** o **+** de acuerdo a su experiencia

Edad

De 18 a 30 años de 31 a 40 años de 41 a 50 años de 51 a mas

Estudios Realizados o en Proceso

Primaria Secundaria Técnica Universitaria Posgrado

Sección II

Responder con una **X** o **+** en uno de los 4 los casilleros de cada afirmación de acuerdo a lo que considere correcto

	Pregunta	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica					
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad					
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia					
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades básicas					
5	La relación con sus compañeros es motivadora para el desarrollo de su trabajo en los talleres					
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos					
7	En el taller se trabaja en equipo					
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales					
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar					

10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas					
11	El trabajo en el taller exige competir					
12	En el taller competimos por tener productos de calidad					
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos					
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena					
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo					
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollo en los talleres					
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio					
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal					
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades					
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables					
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad					
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller					
23	En el INPE se reconoce los méritos que realizo					
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado					
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo					
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo					
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller					
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres					
29	En el taller se respeta las normas de trabajo					
30	En el taller existe respeto entre los internos					
31	En el taller se respeta las ideas de los internos					

32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo					
33	Existe respeto mutuo delegado-interno					
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE					
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo					
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)					
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor					
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales					

Anexo 3 Instrumento Cualitativo

Este instrumento será aplicado a dos grupos, el primer grupo será para el personal que trabaja en el área de tratamiento que interviene en los talleres industriales (Técnico de control Laboral, Psicólogo, Asistente Social)

Preguntas

- 1.- En su opinión el interno realiza actividad productiva influenciada por el interés económico u otro factor, ¿por qué?
- 2.- En su consideración las condiciones de trabajo de los internos son asertivas, ¿por qué?
- 3.- En su opinión los internos tienen la cultura de seguridad en el taller ¿por qué?
- 4.- En su consideración como considera el clima laboral entre los internos en el taller laboral del pabellón industrial ¿Por qué?
- 5.- En su opinión existe respeto entre los internos y entre el binomio interno y los servidores de talleres ¿por qué?
- 6.- En su consideración los internos del pabellón industrial logran su superación personal y de sus dificultades ¿por qué?
- 7.- En su opinión las autoridades del taller productivo dan reconocimiento al mérito personal y laboral de los internos ¿por qué?

La segunda entrevista será realizada a empresarios potenciales, y en periodo de prueba, así como también a un directivo del área de trabajo, las preguntas serán según fuera el caso

Preguntas

Preguntas	Empresario actual	Empresario Potencial	Directivo del área de trabajo del INPE
1 En su opinión la Ley de cárceles productivas es una alternativa para la incursión de la empresa privada, ¿por qué?			
2 En su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas	En su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas	En su consideración los convenios institucionales ayudarían con la meta de las cárceles productivas ¿por qué?	En su consideración los convenios institucionales ayudarían con la meta de las cárceles productivas ¿Por qué?
3 En su opinión la inversión (INPE – Empresa) aporta a los objetivos de cárceles productivas	En su opinión, la inversión en infraestructura realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿por qué?	Ud. estaría dispuesto a invertir en infraestructura en los talleres del INPE para producir, ¿por qué?	En su opinión la inversión en infraestructura que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la Ley de Cárceles productivas
4 en su opinión la inversión INPE empresa Privada debe darse en los talleres industriales ¿Por qué?	En su opinión, la inversión en maquinaria realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿por qué?	Ud. estaría dispuesto a invertir en maquinaria en los talleres del INPE para producir, ¿por qué?	En su opinión la inversión en maquinaria que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la Ley de Cárceles productivas
5 en su opinión considera que la Institución debería facilitar el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas ¿Por qué?	En su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas	En su opinión el ingreso de materiales debería ser manejado bajo la perspectiva de cárceles productivas	En su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas
6 en su opinión las autoridades del INPE deberían facilitar los recursos humanos bajo el esquema de cárceles productivas ¿Por qué?	En su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal	En su opinión las autoridades de esta institución le deberían facilitar los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal	En su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal

Anexo 4 Análisis Factorial (KMO)

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3

Matriz de componentes rotados

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
p1	0,578						
p2	0,763						
p3	0,855						
p4	0,721						
p5						0,910	
p6						0,776	
p7						0,730	
p8						0,879	
p9							0,854
p10							0,625
p11							0,786
p12							0,673
p13							0,522
p14							0,733
p15							0,930
p16							0,730
p17					0,524		
p18					0,574		
p19					0,621		
p20					0,773		
p21					0,529		
p22				0,669			
p23				0,550			
p24				0,746			
p25				0,797			
p26				0,880			
p27			0,889				
p28			0,868				

p29		0,797			
p30		0,608			
p31		0,762			
p32		0,751			
p33		0,923			
p34		0,889			
p35	0,869				
p36	0,655				
p37	0,750				
p38	0,544				

Fuente propia

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,908
		N de elementos	19 ^a
	Parte 2	Valor	,909
		N de elementos	19 ^b
		N total de elementos	38
Correlación entre formas			,743
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,852
	Longitud desigual		,852
Dos mitades de Guttman			,852

a. Los elementos son: p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p13, p14, p15, p16, p17, p18, p19.

b. Los elementos son: p20, p21, p22, p23, p24, p25, p26, p27, p28, p29, p30, p31, p32, p33, p34, p35, p36, p37, p38.

Fuente propia

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	38

Prueba Piloto

Resultado primera Prueba

Matriz de componente ^a									
	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
V1	-.375	.557	.552	.042	.197	-.084	.058	.102	-.066
p1	.710	-.211	-.067	.464	-.004	.421	-.195	-.074	-.020
p2	.806	.037	-.269	.082	.151	-.015	.168	.056	.264
p3	.803	-.355	-.306	.067	.132	-.039	.207	.137	.004
p4	.661	-.303	-.332	.069	-.005	.140	.060	-.160	.067
p5	.127	.449	.573	.494	-.049	.037	.190	-.035	.305
p6	.692	.299	-.360	.052	.411	.010	.062	-.141	-.186
p7	.738	.421	-.342	.075	.064	.195	.295	.034	-.046
p8	.726	-.077	-.385	-.081	.041	-.133	.423	-.068	-.202
p9	.029	.621	-.497	.237	-.243	.174	-.015	.328	-.116
p10	.424	.587	-.102	.442	.076	-.032	-.270	.260	.200
p11	.734	-.287	.007	.282	-.105	-.001	-.164	.363	-.231
p12	.806	-.123	.156	.152	-.237	-.405	-.145	.000	.072
p13	.222	.011	.508	.511	.371	.143	.409	-.030	.285
p14	.812	-.007	-.003	.277	-.258	-.072	-.172	.283	.039
p15	.309	.615	.183	-.196	.445	-.236	-.259	.237	-.052
p16	.745	-.196	-.045	-.011	.428	.405	.118	.012	-.041
p17	.326	.039	.583	-.187	.470	-.113	.266	.091	-.175
p18	.562	.177	.515	-.174	.102	.346	-.264	-.166	-.136
p19	.757	.268	.193	-.365	.132	.077	-.019	.344	.113
p20	.537	.732	.080	-.020	-.184	-.099	-.014	-.215	.123
p21	.787	-.233	-.069	.105	.010	-.408	-.203	-.198	.125
p22	.774	.260	-.308	-.068	.157	-.197	.002	-.050	-.105
p23	.693	.384	-.372	-.277	-.082	-.199	-.175	-.054	-.032
p24	.881	-.269	-.063	-.087	-.004	-.154	.269	.040	.045
p25	.539	.252	-.004	-.400	-.405	.293	.176	-.062	.400
p26	.530	.171	-.543	.230	.160	.380	-.149	-.195	.011
p27	.464	.580	.042	-.158	-.211	-.261	.202	-.464	.015
p28	.616	.025	.241	-.459	-.518	.088	.145	.088	.003
p29	.734	-.038	.361	.308	-.044	-.067	.145	.136	-.245
p30	.698	.173	.210	.304	-.122	-.151	-.150	-.330	-.347
p31	.563	.120	.412	.343	-.504	.184	.131	-.077	-.168
p32	.684	.077	.014	-.600	-.094	.003	.214	.295	-.090
p33	.765	-.198	-.018	.016	-.026	-.174	-.333	.104	.320
p34	.644	-.530	.088	-.164	.220	.016	-.113	-.208	.151
p35	.541	-.584	.180	.239	.030	-.434	.149	.054	.058
p36	.741	-.211	.409	-.068	-.262	.209	-.126	-.053	-.257
p37	.687	-.412	.324	-.322	-.088	.269	-.176	.060	.095
p38	.626	.108	.284	-.346	.420	.087	-.341	-.185	.047

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 9 componentes extraídos.

Resultado Segunda Prueba

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
p1	.072	.835	.064	-.012	.104	-.322	-.157	-.255	.053	.130
p2	.378	.021	-.074	.507	-.421	.347	-.304	-.034	.106	.188
p3	-.096	.577	.379	.438	-.022	-.485	.065	-.099	.150	.046
p4	.257	.607	-.477	-.147	-.471	-.099	.013	-.258	-.083	-.036
p5	-.185	.901	-.061	.069	-.215	-.139	.035	-.040	.032	-.059
p6	.065	.861	-.039	-.071	.173	-.043	-.213	-.236	-.088	-.101
p7	.129	.200	-.026	.867	-.110	.090	-.235	-.092	-.095	.013
p8	.815	.142	.166	.288	-.141	-.009	-.255	.079	-.158	.212
p9	.165	.803	.284	-.181	-.154	.037	.033	.244	.107	-.240
p10	.151	-.295	-.289	.706	.218	-.091	-.321	.092	.088	-.028
p11	-.132	.659	.057	.362	-.117	.131	-.466	.266	.075	-.255
p12	.006	-.390	-.199	-.051	.125	-.123	.074	.003	.157	.846
p13	.161	.244	.671	-.002	.466	.079	-.040	.326	.019	.242
p14	.137	-.104	.337	-.306	-.089	-.213	.707	.087	.233	.176
p15	.160	-.092	.051	.840	.198	-.135	.172	-.021	.130	-.063
p17	.029	-.082	.338	-.088	.357	.473	.061	.646	-.113	.182
p18	.323	-.089	.831	-.041	.129	.174	-.084	-.044	-.057	-.297
p19	.013	-.236	-.131	-.050	.190	.212	.876	-.146	-.098	.020
p20	.238	-.155	.207	.143	.770	.280	.076	-.188	.069	.130
p21	.858	-.119	.261	.047	.044	.143	.013	-.189	.111	-.168
p22	-.017	-.178	.179	-.062	.079	.918	.017	.129	-.006	-.037
p23	-.038	-.107	.108	.352	.516	.059	.079	.214	.597	.312
p24	-.399	.122	.445	.027	.147	.094	.163	.079	-.271	.648
p25	.227	-.338	.187	.156	.277	.597	.164	.100	.376	-.150
p26	.061	-.266	-.013	-.069	-.110	.059	-.172	.866	-.134	-.024
p27	-.031	.060	.905	-.090	.046	-.029	.160	-.055	.043	.087
p28	.328	.077	.739	.008	-.025	.280	-.126	.267	-.333	-.102
p29	.417	.255	.289	.273	-.142	.201	.344	.516	.308	.020
p30	.750	-.130	.270	-.016	.067	-.069	.096	.028	.462	.238
p31	.781	-.027	.008	.024	.452	-.220	.240	.026	-.151	.101
p32	.896	.093	-.031	.100	.010	.123	-.005	.136	-.270	-.144
p33	.873	.084	.049	.100	.145	.090	.198	-.010	-.097	-.180
p34	.740	-.162	-.167	.040	-.419	-.103	-.270	.286	.129	-.066
p35	.226	-.224	.248	-.022	.050	-.050	.050	.243	-.841	.070

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. La rotación ha convergido en 24 iteraciones.

Resultado Tercera Prueba

Matriz de componentes rotados

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
p1	0,578						
p2	0,763						
p3	0,855						
p4	0,721						
p5						0,910	
p6						0,776	
p7						0,730	
p8						0,879	
p9							0,854
p10							0,625
p11							0,786
p12							0,673
p13							0,522
p14							0,733
p15							0,930
p16							0,730
p17					0,524		
p18					0,574		
p19					0,621		
p20					0,773		
p21					0,529		
p22				0,669			
p23				0,550			
p24				0,746			
p25				0,797			
p26				0,880			
p27		0,889					
p28		0,868					
p29		0,797					
p30		0,608					
p31		0,762					
p32		0,751					

p33		0,923				
p34		0,889				
p35	0,869					
p36	0,655					
p37	0,750					
p38	0,544					

Anexo 5 Base de Datos

enc.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38
1	4	3	3	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	2	5	3	3	4	5	5	2	2	3	2	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
4	3	3	2	5	2	5	5	3	1	3	2	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	2	1	3	2	4	3	4	5	4	7	5	4	5	4	4	
5	4	4	1	2	4	4	5	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	5	5	5	2	3	2	1	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	
6	4	4	2	4	4	4	5	4	1	1	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
7	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	
8	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	
9	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	1	4	2	2	2	
10	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	
11	2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
12	4	4	1	5	4	5	5	5	3	2	1	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	
13	5	3	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	2	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	
14	3	4	3	5	5	5	4	4	5	1	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	
15	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	2	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	3	3	5	4	2	2	2	
16	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	1	1	1	
17	4	3	3	4	5	5	2	4	4	1	3	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	1	1	1	
18	5	4	2	4	2	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	
19	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
20	3	4	4	5	5	5	2	2	4	1	2	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	1	1	
22	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	
23	5	4	3	4	5	4	5	4	4	2	1	3	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	
24	4	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
25	3	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	2	5	3	4	4	4	4	4	5	3	1	1	
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	
27	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	
28	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	1	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
29	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	
32	4	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
33	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
34	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	
35	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	3	1	3	

36	4	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2												
37	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3											
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3												
39	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4												
40	3	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4												
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	3	5	1	1								
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
43	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1									
44	5	4	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	3	1	1					
45	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1						
46	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3			
47	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4				
48	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1					
49	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1						
50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	4			
51	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4				
52	4	3	2	3	5	4	5	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	4	3	4	3	3	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
53	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4			
54	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
55	5	5	5	5	3	3	5	4	3	2	5	2	2	3	1	3	5	5	3	5	5	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
56	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
57	4	4	5	5	4	5	5	1	1	5	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5				
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
59	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
61	5	3	4	5	3	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	
63	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	
64	4	1	4	4	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	2	2	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
65	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
66	5	4	5	3	4	4	4	4	2	1	4	5	2	4	2	2	5	5	4	4	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
67	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
69	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	
70	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	5	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	

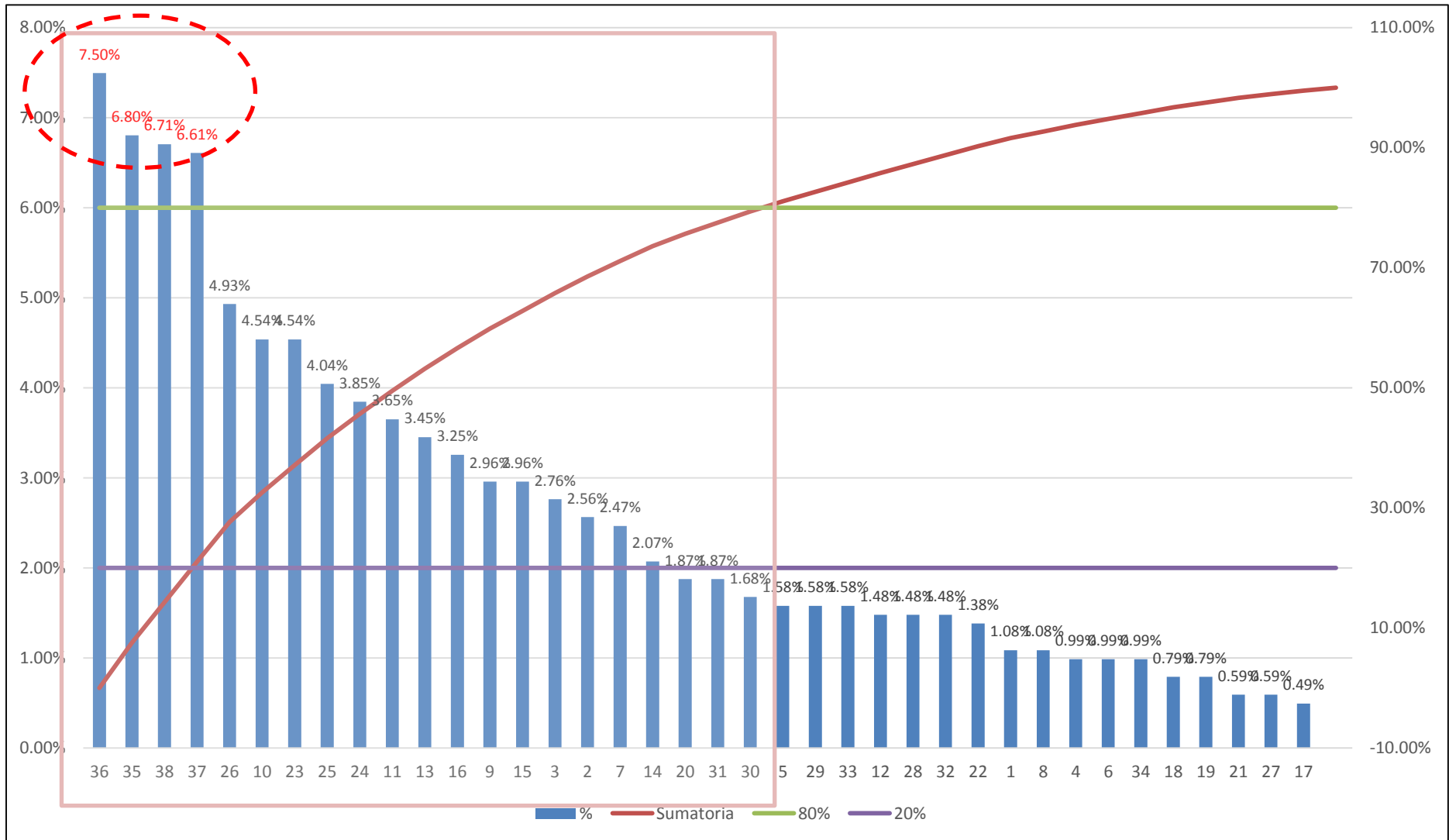
71	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	2	1	4	4	3	5	3	2	4	5	2	4	4	4	4	2	3	4	1	5	2	1	3	2			
72	2	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	
73	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2		
74	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	1	1	2	2	5	4	5	5	4	1	1	1	2	2	5	5	1	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2		
75	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2		
76	4	4	5	5	4	5	3	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	1	1	1	1	1		
77	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2		
78	5	4	4	5	2	4	2	4	5	2	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	3	4	5	2	2	2		
79	5	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
80	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
81	5	4	4	5	3	3	2	4	5	2	1	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	2	5	5	4	2	2	5	2	4	1	1	5	1	1		
82	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	
83	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	2	2	
84	4	4	4	4	5	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
85	5	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
86	5	4	5	4	4	2	2	3	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4		
87	5	3	5	4	4	5	1	4	5	2	4	4	2	1	2	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	5	4	1	1	2	2	3	3	1	2	4	1	1		
88	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	2	1	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	1	1	1	1	1		
89	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4		
90	4	3	5	5	4	3	3	5	5	2	1	3	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	2		
91	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	5	5	3	1	1	4	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2		
92	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	5	5	5	4	5	5	3	3	3	1	1	3	5	2	2	2	4	1	1	3	2	2	2	2	2		
93	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	3	4	5	2	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2		
94	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
95	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4		

Anexo 6 Matriz para la elaboración del cuantitativo

No	Pregunta	1	2	3	4	5	Peje	%	Pregunta	%	Pregunta	Sumatoria	80%	20%
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	0	2	9	51	33	11	1.08%	36.00	7.50%	36	7.50%	0.8	0.2
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	2	6	18	56	13	26	2.56%	35.00	6.80%	35	14.30%	0.8	0.2
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	3	10	15	38	29	28	2.76%	38.00	6.71%	38	21.01%	0.8	0.2
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	0	1	9	53	32	10	0.99%	37.00	6.61%	37	27.61%	0.8	0.2
5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	0	5	11	47	32	16	1.58%	26.00	4.93%	26	32.54%	0.8	0.2
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	0	3	7	53	32	10	0.99%	10.00	4.54%	10	37.08%	0.8	0.2
7	En el taller se trabaja en equipo	2	10	13	37	33	25	2.47%	23.00	4.54%	23	41.62%	0.8	0.2
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	1	2	8	59	25	11	1.08%	25.00	4.04%	25	45.66%	0.8	0.2
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	7	8	15	44	21	30	2.96%	24.00	3.85%	24	49.51%	0.8	0.2
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	9	26	11	32	17	46	4.54%	11.00	3.65%	11	53.16%	0.8	0.2
11	El trabajo en el taller exige competir	6	10	21	42	16	37	3.65%	13.00	3.45%	13	56.61%	0.8	0.2

12	En el taller competimos por tener productos de calidad	2	4	9	43	37	15	1.48%		16.00	3.25 %		16	59.86%	0.8	0.2
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	7	11	17	46	14	35	3.45%		9.00	2.96 %		9	62.82%	0.8	0.2
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	6	6	9	61	13	21	2.07%		15.00	2.96 %		15	65.78%	0.8	0.2
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	6	15	9	45	20	30	2.96%		3.00	2.76 %		3	68.54%	0.8	0.2
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres	2	18	13	49	13	33	3.25%		2.00	2.56 %		2	71.10%	0.8	0.2
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	0	3	2	46	44	5	0.49%		7.00	2.47 %		7	73.57%	0.8	0.2
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	1	2	5	46	41	8	0.79%		14.00	2.07 %		14	75.64%	0.8	0.2
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	0	2	6	55	32	8	0.79%		20.00	1.87 %		20	77.51%	0.8	0.2
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	0	4	15	43	33	19	1.87%		31.00	1.87 %		31	79.39%	0.8	0.2
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	0	1	5	45	44	6	0.59%		30.00	1.68 %		30	81.07%	0.8	0.2
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	2	5	7	51	30	14	1.38%		5.00	1.58 %		5	82.64%	0.8	0.2
23	En el INPE reconoce los méritos que realizo	6	21	19	35	14	46	4.54%		29.00	1.58 %		29	84.22%	0.8	0.2
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	8	10	21	42	14	39	3.85%		33.00	1.58 %		33	85.80%	0.8	0.2
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	6	17	18	40	14	41	4.04%		12.00	1.48 %		12	87.28%	0.8	0.2

26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	5	25	20	34	11	50	4.93%		28.00	1.48 %		28	88.76%	0.8	0.2
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	0	2	4	52	37	6	0.59%		32.00	1.48 %		32	90.24%	0.8	0.2
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	1	3	11	55	25	15	1.48%		22.00	1.38 %		22	91.62%	0.8	0.2
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	3	8	5	45	34	16	1.58%		1.00	1.08 %		1	92.70%	0.8	0.2
30	En el taller existe respeto entre los internos	2	8	7	49	29	17	1.68%		8.00	1.08 %		8	93.79%	0.8	0.2
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	1	9	9	56	19	19	1.87%		4.00	0.99 %		4	94.77%	0.8	0.2
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	3	5	7	52	28	15	1.48%		6.00	0.99 %		6	95.76%	0.8	0.2
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	4	5	7	58	21	16	1.58%		34.00	0.99 %		34	96.75%	0.8	0.2
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	1	3	6	57	28	10	0.99%		18.00	0.79 %		18	97.53%	0.8	0.2
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	18	34	17	20	6	69	6.80%		19.00	0.79 %		19	98.32%	0.8	0.2
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)	22	41	13	15	4	76	7.50%		21.00	0.59 %		21	98.92%	0.8	0.2
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	19	36	12	22	6	67	6.61%		27.00	0.59 %		27	99.51%	0.8	0.2
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	24	36	8	21	6	68	6.71%		17.00	0.49 %		17	100.00%	0.8	0.2
							101	100.00 %								



Anexo 7 Matriz de codificación

Categoría		Sub categoría	
Código	Denominación	Código	Denominación
C1	Motivación laboral	C1.1	Extrínsecos
		C1.1.1	Económico
		C1.1.2	Condiciones de trabajo
		C1.1.3	Seguridad en el taller
		C1.2	Intrínsecos
		C1.2.1	Afiliación
		C1.2.2	Respeto
		C1.2.3	Logro
		C1.2.4	Reconocimiento
C2	Incurcion de la empresa privada	C2.1	Legal
			Ley de cárceles productivas
			Convenios institucionales
		C2.2	Inversión
		C2.2.1	Infraestructura
		C2.2.2	Maquinaria
		C2.3	Recursos
		C2.3.1	Materiales
		C2.3.2	Humanos

Anexo 8 Matriz para la elaboración del cualitativo

Nro.	Pregunta	entrevistado 1 técnico de trabajo E1	entrevistado 2 Psicólogo E2	entrevistado 3 Asistente Social E3	código	DENOMINACIÓN	Contenido Textual
1	En su opinión el interno realiza actividad productiva influenciada por el interés económico u otro factor, ¿por qué?	Ante todo buenos días, agradeciendo a Dios por todas las experiencias obtenidas aquí, respondiendo la pregunta el 98% de los internos que laboran lo hacen por interés económico, el 2% están distribuidos en otros factores, como sociales, es decir pertenecer a un grupo trabajador, también como un factor distractor, es decir pasar el tiempo ocupado mientras se	Va depender del delito, en el caso de los internos reclusos por el delito de libertad sexual en el aspecto laboral son personas funcionales, su problema es el pensamiento que lo tienen distorsionado que lo llevado a cometer el delito, sin embargo son personas que han tenido carga familiar, y la gran mayoría ha trabajado, por ello su mayor interés es el económico para respaldar a sus familias a diferencia de otros internos reclusos por otros delitos como	Yo considero que los internos realizan su actividad productiva netamente por el interés económico, por ello trabajan	C1.1.1	Económico	E1 "el 98% de los internos que laboran lo hacen por interés económico" - "hacer por interés económico" E2 sin embargo son personas que han tenido carga familiar, y la gran mayoría ha trabajado, económico E3 interés económico
					C1.2.1	Afiliación	E1 "el 2% están distribuidos en otros factores, como sociales" - "un factor distractor, es decir pasar el tiempo ocupado"
					E1	Delito	E2 libertad sexual, E2 Robo agravado,
					C1.2.3	Logro	E2 que en su mayoría no están acostumbrados a trabajar, con ellos se requiere de mayor trabajo en el aspecto psicológico, social y laboral para

		cumpla su pena, pero lo que considero que en su mayoría lo hacen por interés económico	robo agravado, que en su mayoría no están acostumbrados a trabajar, con ellos se requiere de mayor trabajo en el aspecto psicológico, social y laboral para tener una mano de obra calificada, de esa manera crearemos el habito laboral de esa manera llegaran a ser más funcionales				tener una mano de obra calificada
					C1.2.2	Respeto	E2 su problema es el pensamiento que lo tienen distorsionado
2	En su consideración las condiciones de trabajo de los internos son asertivas, ¿porque?	Referente a las condiciones laborales, lamentablemente la sociedad tiene una concepción errónea, de que los establecimientos penitenciarios son centros de almacenaje de seres humanos donde están lo peor, por lo que el estado no invierte en lo que es infraestructura porque	Creo que falta un poquito más, las factorías siempre tienen logísticas, les dan comodidades, que le va a permitir tener un trabajo eficiente si hacemos una comparación entre el pabellón industrial 16 y el pabellón industrial 19 C por ejemplo en ambos existe taller de costura, en ambos están participando las empresas, se podrá notar que en el pabellón 16 existe una infraestructura muy	Las condiciones de trabajo son pésimas, no están distribuidos los espacios adecuadamente, por ejemplo la mayoría de internos que trabajan con cerámica no tienen mascarillas, el lijado que realizan en los bizcochos cerámicos son absorbidos por los internos y por todos aquellos que transitan por el lugar y de parte	C1.1.2	Condiciones de trabajo	E1 "el área de trabajo mediante las retenciones legales de los internos hace posible la compra de maquinarias nuevas" E1 "aprueba proyectos también para la implementación de mobiliario para el desarrollo productivo del interno" E2 " las factorías siempre tienen logísticas, les dan comodidades, que le va a permitir tener un trabajo eficiente" E3 "Las condiciones de trabajo son pésimas, no están distribuidos los espacios adecuadamente E3 "y de parte del responsable

		<p>piensa que el interno es lo peor, pero gracias a Dios el área de trabajo mediante las retenciones legales de los internos hace posible la compra de maquinarias nuevas, aprueba proyectos también para la implementación de mobiliario para el desarrollo productivo del interno</p>	<p>adecuada que ha permitido orientar el diseño similar a una factoría se ha implementado con luminarias muy bien distribuidas que ayudan al proceso productivo, así como también la distribución de maquinaria muy acorde al tipo empresarial inclusive no se le permite el ingreso a cualquier interno, solo a los que laboran ahí, en el caso por ejemplo del 19C es un ambiente muy grande donde existen agentes distractores, como quioscos y otras actividades ajenas al desarrollo productivos de confecciones, estos estímulos distractores no dejan realizar una buena producción y tampoco permiten tener cuidado en la calidad, hace falta</p>	<p>del responsable del taller observo que no hay una supervisión para regular eso, o desconoce cómo deben trabajar los internos, aparte de eso no usan guardapolvos, la iluminación es pobre, no es fuerte como debería existir en un taller, entre otras cosas, considero que los pabellones industriales no se dan las condiciones, creo que no están manejados como debe ser un pabellón industrial, yo he trabajado en la empresa productiva por muchos años y las condiciones eran diferentes según el tipo de productividad, pero todos los</p>			<p>del taller observo que no hay una supervisión para regular eso (polvillo), o desconoce cómo deben trabajar los internos"E3 "iluminación es pobre, no es fuerte como debería existir en un taller, entre otras cosas, considero que los pabellones industriales no se dan las condiciones"E3 " creo que no están manejados como debe ser un pabellón industrial"</p>
					C2.2.1	Infraestructura	<p>E2 "en el pabellón 16 existe una infraestructura muy adecuada que ha permitido orientar el diseño similar a una factoría se ha implementado con luminarias muy bien distribuidas que ayudan al proceso productivo"</p>
					C2.2.2	Maquinaria	<p>E2 "el pabellón 16 tiene maquinaria muy acorde al tipo empresarial</p>
					E2	Distractores	<p>E2"el 19C es un ambiente muy grande donde existen agentes distractores, como quioscos y otras actividades ajenas al desarrollo productivos de confecciones, estos estímulos</p>

			<p>acondicionarlo y tener un personal idóneo que oriente en la producción</p>	<p>trabajadores estaban protegidos, con guantes, con botas, con guardapolvos, con anteojos, con mascarilla y aquí ningún interno está protegido adecuadamente</p>			<p>distractores no dejan realizar una buena producción y tampoco permiten tener cuidado en la calidad"</p>
					C1.1.3	Seguridad en el taller	<p>E3 "no tienen mascarillas", E3 "el lijado que realizan en los bizcochos cerámicos son absorbidos por los internos y por todos aquellos que transitan por el lugar" E3 "no usan guardapolvos", E3 "los trabajadores estaban protegidos, con guantes, con botas, con guardapolvos, con anteojos, con mascarilla y aquí ningún interno está protegido adecuadamente"</p>
3	<p>En su opinión los internos tienen la cultura de seguridad en el taller ¿porque?</p>	<p>Si tienen cultura de seguridad, nosotros trabajamos constantemente con los internos en lo que es cultura de seguridad, están instalados sus extinguidores, conocen los canales de evacuación ante</p>	<p>Si hablamos de cultura de seguridad habrá que fijarnos en las costumbres de nuestra sociedad en general en los peruanos, nosotros estamos acostumbrados a trabajar en la informalidad, improvisamos las cosas, cuesta mucho construir ese civismo de lo que es</p>		C1.13	Seguridad en el taller	<p>E1 "Si tienen cultura de seguridad, E1 "están instalados sus extintores" E1 " conocen los canales de evacuación ante cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña",E2 "cuesta mucho construir ese civismo de lo que es la seguridad", E2 "señalar zonas seguras con afiches,</p>

		<p>cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña</p>	<p>la seguridad, señalar zonas seguras con afiches, ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascararas para las vías respiratorias, pero es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese habito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona.</p>				<p>ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascararas para las vías respiratorias "E2"es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese habito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona", E3 "la seguridad en el taller es deficiente", E3 "exigir que la institución compre los implementos necesarios para proteger la salud"</p>
					E3	capacitación	<p>E3 "quienes entramos a trabajar deberíamos saber de esas cosas"</p>
4	<p>En su consideración como considera el clima laboral entre los internos en el taller laboral del pabellón industrial ¿Porque?</p>	<p>Ante todo nosotros tratamos de hacer una hermandad en el pabellón industrial, siempre tratamos de hacer de conocimiento al interno que el pabellón industrial es un pabellón privilegiado, ya que no todos los</p>	<p>considero que la relación entre internos es buena, nosotros siempre estamos buscando que los internos se integren, sin embargo, como en todo lugar a veces hay discrepancias, pero con el tiempo se superan y este pabellón por el régimen que tiene siempre se mantiene el respeto en ambas partes,</p>	<p>Ellos como conviven en el lugar de alguna manera ya han hecho una relación amical, no he visto entre ellos peleas, discusiones acaloradas, cada quien trabaja en su lugar sin embargo hay algunas cosas que veo y no me agrada y no debe</p>	C1.2.1	AFILIACION	<p>E1 "tratamos de hacer una hermandad en el pabellón industrial", E1 "por ello mediante las terapias y diferentes reuniones que tenemos con los internos mencionamos que la comunicación es importante entre internos y también con el servidor penitenciario, y siempre buscamos la unidad la hermandad en el taller, aunque como en todo lugar siempre hay</p>

		<p>pabellones cuentan con talleres industriales, por ello mediante las terapias y diferentes reuniones que tenemos con los internos mencionamos que la comunicación es importante entre internos y también con el servidor penitenciario, y siempre buscamos la unidad la hermandad en el taller, aunque como en todo lugar siempre hay riñas pero se superan pronto</p>	<p>me atrevería a decir que no hay faltas al personal de tratamiento que labora aquí</p>	<p>darse es el excesivo tránsito de internos ya que distraen al que trabaja, no hay un control laboral efectivo, no hay un control de seguridad efectivo y a mí no me parece que eso debe darse un taller industrial</p>			<p>riñas" E2 " la relación entre internos es buena, nosotros siempre estamos buscando que los internos se integren", E3 "Ellos como conviven en el lugar de alguna manera ya han hecho una relación amical"</p>
					C1.2.2	RESPECTO	<p>E2 "por el régimen que tiene siempre se mantiene el respeto en ambas partes, me atrevería a decir que no hay faltas al personal de tratamiento que labora aquí",</p>
					C1.1.2	Condiciones de trabajo	<p>E3 "no hay un control laboral efectivo, no hay un control de seguridad efectivo"</p>
					E2	distractores	<p>E3 "no debe darse es el excesivo tránsito de internos ya que distraen al que trabaja"</p>
5	<p>En su opinión existe respeto entre los internos y entre el binomio interno y los</p>	<p>Bueno hay que ver la condición social externa con que ingresan los internos, por lo general los internos vienen de hogares destruidos</p>	<p>Es muy variado por ejemplo en donde existe un programa como en el pabellón 16 ya existe un trabajo de base, existe un trabajo integral entre todas las áreas de tratamiento</p>	<p>En mi caso sí, no sabría decirle de otros casos, pero en mi caso y en el caso de la psicóloga que siempre trabajamos juntas hay bastante</p>	C1.2.1	Afiliación	<p>E1 "vienen de hogares destruidos de asentamientos humanos, de un medio ambiente hostil" "</p>

	servidores de talleres ¿porque?	de asentamientos humanos, de un medio ambiente hostil entonces al inicio por lo general se generan discusiones, líos pero poco a poco se vienen aclimatando al sistema laboral y se someten a la autoridad y es cuando empieza la unidad y respeto que debe tener un taller de producción, tanto entre internos y con la autoridad	donde se viene monitoreando las actividades de los internos y su interacción, lo primero que se ha construido en ellos son las habilidades sociales eso le permite actuar con respeto con valores y eso es lo que se practica en los pabellones donde están los programas eso permitirá tener factorías mayores ya que tendremos un clima laboral adecuado, comparando lo con otros escenarios como el 19 C, podremos notar que ahí aún no se trabaja en forma integral , es decir el psicólogo trabaja por su lado al igual que la asistente y el personal a cargo de control laboral, cuando se lleguen a integrar el clima laboral de los internos mejorara.	respeto, entre los internos también hay respeto, no he visto que a alguien le falte el respeto	C1.2.2	Respeto	E1 "al inicio por lo general se generan discusiones" E1 "poco a poco se vienen aclimatando al sistema laboral y se someten a la autoridad y es cuando empieza la unidad y respeto que debe tener un taller de producción, tanto entre internos y con la autoridad" E2 "lo primero que se ha construido en ellos son las habilidades sociales eso le permite actuar con respeto", E3 "en mi caso y en el caso de la psicóloga que siempre trabajamos juntas hay bastante respeto, entre los internos también hay respeto, no he visto que a alguien le falte el respeto"
--	---------------------------------	--	---	--	--------	---------	---

6	En su consideración los internos del pabellón industrial logran su superación personal y de sus dificultades ¿por qué?	Como mencionaba muchos internos vienen con frustraciones de la calle, perder la libertad es chocante para cualquiera, pero gracias a Dios los internos aprenden una actividad laboral acá y muchos hacen un proyecto de vida a futuro de los que ingresan a laborar en los pabellones son muy pocos lo obtienen su libertad y reinciden en el delito y eso es porque el interno aprende una actividad laboral y supera su frustración,	Hay que trabajar todavía, los internos tienen que ser proactivos, tienen que manejar conceptos básicos de lo que es resiliencia, (capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas) y de lo que habilidades y de lo que es el desarrollo moral, creo que eso va a influir en lo que va hacer la persona, de esa manera va ir construyendo su proyecto de vida, porque valgan verdades muchos de los internos que han trabajado afuera lo han hecho informalmente, aquí se les está enseñando a trabajar en forma más organizada, de manera mucho más informal, ese es el tratamiento que se les viene dando para que construyan ese proyecto de vida, así como también	Su superación a nivel personal sí, porque ellos reciben su tratamiento, aunque no diría por el trabajo, adquieren habilidades que muchos de ellos no van a desempeñar cuando salgan porque generalmente sus opciones de trabajos son otras, por ejemplo implementar un taller de cerámica tiene un costo y ellos no tendrían el capital para realizarlo, por ello que la mayoría sale con la idea de trabajar en otro tipo de trabajo, sin embargo aquellos que trabajan en los talleres de costura ellos sin tendrían grandes oportunidades ya que	C1.2.3	LOGRO	E1 "aprenden una actividad laboral acá y muchos hacen un proyecto de vida", E2 "Hay que trabajar todavía, los internos tienen que ser proactivos, tienen que manejar conceptos básicos de lo que es resiliencia" E2 " se les está enseñando a trabajar en forma más organizada E2 "es el tratamiento que se les viene dando para que construyan ese proyecto de vida E3 "Su superación a nivel personal sí, E3 " sin embargo aquellos que trabajan en los talleres de costura ellos sin tendrían grandes oportunidades ya que en el ámbito manufacturero hay amplia de manda" E2 "aunque algunos de ellos permanecen aún su mente criminógena", E2"hay un dato histórico como las personas que han consumido drogas a temprana edad, han realizado deserción escolar o que vienen de familias criminógenas o de familias disfuncionales donde la
					E1	Delito	

			<p>hay internos que el trabajo solo lo usan como un medio de redimir su condena, mas no como un proyecto de vida, aunque algunos de ellos permanece aún su mente criminógena; te diré que hoy en día hay factores dinámicos y factores estáticos, generalmente los factores dinámicos son mucho más trabajables que de alguna manera tú puedes resocializar a las personas, en cambio en los factores estáticos es muy difícil porque hay un dato histórico como las personas que han consumido drogas a temprana edad, han realizado deserción escolar o que vienen de familias criminógenas o de familias disfuncionales donde la violencia ha predominado, entonces</p>	<p>en el ámbito manufacturero hay amplia de manda y sobre todo que no necesitan de invertir nada solo conocer bien el manejo de maquina ello le permitiría lograr su superación personal, además un trabajo cualquiera distrae a cualquier persona y hace que disipe su problemática ya que al estar absorto en su producción olvide de pensar en su problemático</p>			<p>violencia ha predominado, entonces trabajar con ellos es muy difícil ellos tienen una subcultura más ligada a la delincuencia"</p>
					C1.2.3	Logro	<p>E3 "conocer bien el manejo de maquina ello le permitiría lograr su superación personal"</p>

			trabajar con ellos es muy difícil ellos tienen una subcultura más ligada a la delincuencia, en cambio para los que fueron influenciados por factores dinámicos si son más trabajables ya que ellos fueron influenciados para el ilícito penal fue la sociedad, el ambiente y ciertos factores personales que no se han desarrollado adecuadamente.				
7	En su opinión las autoridades del taller productivo dan reconocimiento al mérito personal y laboral de los internos ¿por qué?	Si efectivamente nosotros a manera de motivarlos en el trabajo en muchas oportunidades nosotros felicitamos individual y grupalmente dentro de las reuniones de trabajo que tenemos con los internos por los trabajos realizados, también	Creo que es un trabajo sistemático que lo viene haciendo la institución, es una cultura que recién estamos construyendo en el sistema penitenciario, en la medida que esto se vaya fortaleciendo seguro vamos a influenciar para que el interno se desarrolle de manera integral, y creo que el reconocimiento es	El personal de tratamiento observa el trabajo que hace y de alguna manera reconocemos en el sentido que ocupan bien su tiempo, pero también observamos que muchos no trabajan también le observamos eso en las evaluaciones semestrales, en las	C1.2.4	RECONOCIMIENTO	E1 "nosotros felicitamos individual y grupalmente dentro de las reuniones de trabajo que tenemos con los internos", E1 "también los felicitamos mediante diplomas o constancias laborales que le servirán para sus trámites de beneficio penitenciario E1 " también lo premiamos con capacitaciones" E2 "creo que el reconocimiento es importante y se viene dando por las

		los felicitamos mediante diplomas o constancias laborales que le servirán para sus trámites de beneficio penitenciario, también lo premiamos con capacitaciones	importante y se viene dando por las diferentes áreas en especial al mérito laboral.	atenciones individuales observamos su conducta les hacemos saber que los estamos viendo y que su permanencia en el pabellón industrial depende del esfuerzo que pongan en su trabajo			diferentes áreas en especial al mérito laboral." E3 "El personal de tratamiento observa el trabajo que hace y de alguna manera reconocemos en el sentido que ocupan bien su tiempo"
					C1.2.1	Afiliación	E3 "en las atenciones individuales observamos su conducta les hacemos saber que los estamos viendo"

Pregunta	EMPRESARIO ACTUAL (EA)	EMPRESARIO POTENCIAL (EP)	DIRECTIVO DEL AREA DE TRABAJO DEL INPE (DA)	código	DENOMINACIÓN	Contenido Textual
En su opinión la Ley de cárceles productivas es una alternativa para la incursión de la empresa privada, ¿por qué?	Yo creo que si ya que permite a las empresas a tener mejores costos y de paso nos permite ayudar a los internos aquí y también cuando salgan a la calle dándole un trabajo sin que sean discriminados	considero que es una oportunidad para los empresarios, Yo estoy aún viendo la posibilidad de ingresar, y hacer empresa aquí, espero que esta nueva ley nos integre para mejorar la economía de los internos	Creo que si esta ley va permitir que las empresas privadas sean recibidas por los directivos a pesar de que pudieran tener una visión diferente, mediante esta ley las empresas privadas podrán establecer centros de trabajo dentro de los	C2.1.1	ley de cárceles productivas	EA "si ya que permite a las empresas a tener mejores costos" EP " es una oportunidad para los empresarios" DA " mediante esta ley las empresas privadas podrán establecer centros de trabajo dentro de los establecimientos penales"
				C1.1.1	Económico	EA "nos permite ayudar a los internos aquí y también cuando salgan a la calle dándole un trabajo sin que sean discriminados EP "espero que esta nueva ley nos

			establecimientos penales			integre para mejorar la economía de los internos"
				E4	oportunidad laboral	EA "aquí y también cuando salgan a la calle dándole un trabajo sin que sean discriminados"
En su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas	En su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas	En su consideración los convenios institucionales ayudarían con la meta de las cárceles productivas ¿por qué?	En su consideración los convenios institucionales ayudarían con la meta de las cárceles productivas ¿Por qué?			
	Si ayuda, yo que estoy ingresando al penal veo que los internos están distribuidos en diferentes áreas laborales y se aprecia un orden, y a nosotros nos ayuda a tener un ingreso al establecimiento más rápido sin tanto tramite	Yo creo que sí, justo estoy en conversaciones con los directivos para obtener, un convenio, considero que facilitaría el ingreso de los insumos y maquinaria, y a su vez nos ayudaría a trazar objetivos claros de ayuda y motivación, como capacitaciones y premios a la productividad	Los convenios ayudan a darle legalidad a las empresas, es decir mediante los convenios las empresas deberían tener facilidades para poder ingresar y trabajar dentro de los penales, estos documentos nos ayudan a entender cuál es la parte que le corresponde al INPE, y cuál es la parte que	C2.1.2	CONVENIOS INSTITUCIONALES	EA "Si ayuda, yo que estoy ingresando al penal veo que los internos están distribuidos en diferentes área laborales y se aprecia un orden, y a nosotros nos ayuda a tener un ingreso al establecimiento" más rápido EP "Yo creo que sí, justo estoy en conversaciones con los directivos para obtener, un convenio, considero que facilitaría el ingreso de los insumos y maquinaria, y a su vez nos ayudaría a trazar objetivos claros de ayuda y motivación" DA "Los convenios ayudan a darle legalidad a las empresas, es decir

			asume la empresa privada			mediante los convenios las empresas deberían tener facilidades para poder ingresar y trabajar dentro de los penales"
				E3	capacitación	EP "como capacitaciones y premios a la productividad"
En su opinión la inversión (INPE – Empresa) aporta a los objetivos de cárceles productivas	En su opinión, la inversión en infraestructura realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿por qué?	Ud. estaría dispuesto a invertir en infraestructura en los talleres del INPE para producir, ¿por qué?	En su opinión la inversión en infraestructura que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la Ley de Cárceles productivas			
	Yo creo que el tema de la infraestructura es algo que se tiene que mejorar, pero en si el lugar que me han destinado ha tenido deficiencias por lo que como empresario he tenido que invertir en infraestructura, en mesas, iluminación y	Si estoy dispuesto en invertir como un tema de bien social, considero que todo empresario dentro de su política tiene que considerar el bien social ya que con esto contribuiríamos con la seguridad ciudadana, ya que las personas que en su vida han delinquido	Claro es importante entender que la cultura penitenciaria de antaño no consideraba espacios para el trabajo por lo general toda la infraestructura tenía como finalidad mantener al interno en el interior, es por ello	C2.2.1	INFRAESTRUCTURA	EA "Yo creo que el tema de la infraestructura es algo que se tiene" EA "como empresario he tenido que invertir en infraestructura, en mesas, iluminación y otros acondicionamientos para hacer un lugar de trabajo adecuado tanto para costura como para estampado" EP "Si estoy dispuesto en invertir como un tema de bien social" DA " es por ello que se hace

	otros acondicionamientos para hacer un lugar de trabajo adecuado tanto para costura como para estampado	deben tener la oportunidad de resocializarse y esto sería una ayuda mutua	que se hace necesario reestructurar los penales y acondicionar ambientes que permitan el desarrollo empresarial			necesario reestructurar los penales y acondicionar ambientes que permitan el desarrollo empresarial" DA " entender que la cultura penitenciaria de antaño no consideraba espacios para el trabajo"
				E5	tema social	EP "considero que todo empresario dentro de su política tiene que considerar el bien social "
en su opinión la inversión INPE empresa Privada debe darse en los talleres	En su opinión, la inversión en maquinaria realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿por qué?	Ud. estaría dispuesto a invertir en maquinaria en los talleres del INPE para producir, ¿por qué?	En su opinión la inversión en maquinaria que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la Ley de Cárceles productivas			

<p>industriales ¿Por qué?</p>	<p>La inversión en maquinaria es fundamental y necesaria tanto para la empresa privada como para el INPE, ya que la idea es de que ambos invertamos en los talleres para dar trabajo el único inconveniente es que las maquinas compradas por el INPE no tienen horizonte, por ejemplo el INPE nos ha asignado 11 máquinas nuevas sin embargo para la línea de producción que yo tengo solo me sirven 5 las otras 6 son para otro tipo de producción es por ello que se tiene que hacer compras según el tipo de producción a realizar, te diré que a la fecha entre acondicionamientos al taller y maquinaria la</p>	<p>Yo creo que es necesario, de darme las facilidades yo inmediatamente traería maquinarias y técnicos para que los capaciten en su uso, y de acuerdo a la necesidad, traeríamos más maquinas hasta lograr uno o varios módulos de trabajo</p>	<p>Las maquinarias son importantes y el INPE tiene que abastecer de maquinarias esenciales para la producción, claro está que estas compras tienen que ser realizadas por especialistas de acuerdo a las necesidades que se requieran producir es decir si hablamos del taller de costura se tendrá que conformar módulos de producción según el servicio es decir abastecer con máquinas para tela de punto o tejido plano.</p>	<p>C2.2.2</p>	<p>MAQUINARIA</p>	<p>EA "La inversión en maquinaria es fundamental y necesaria tanto para la empresa privada como para el INPE, EA " las maquinas compradas por el INPE no tienen horizonte", EA "el INPE nos ha asignado 11 máquinas nuevas sin embargo para la línea de producción que yo tengo solo me sirven 5 las otras 6 son para otro tipo de producción", EA " la empresa ILLIKA ha invertido a la fecha más de 20,000 soles, esto es garantía del compromiso y seriedad de nuestra parte., EP " Yo creo que es necesario, de darme las facilidades yo inmediatamente traería maquinarias y técnicos para que los capaciten en su uso, y de acuerdo a la necesidad, traeríamos más maquinas hasta lograr uno o varios módulos de trabajo", DA "Las maquinarias son importantes y el INPE tiene que abastecer de maquinarias esenciales para la producción", DA " taller de costura se tendrá que conformar módulos de producción según el servicio es</p>
-----------------------------------	---	--	--	---------------	-------------------	---

	<p>empresa ILLIKA ha invertido a la fecha más de 20,000 soles, esto es garantía del compromiso y seriedad de nuestra parte.</p>					<p>decir abastecer con máquinas para tela de punto o tejido plano."</p>
<p>en su opinión considera que la Institución debería facilitar el ingreso de</p>	<p>En su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas</p>	<p>En su opinión el ingreso de materiales debería ser manejado bajo la perspectiva de cárceles productivas</p>	<p>En su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas</p>			

<p>materiales bajo el concepto de cárceles productivas ¿Por qué?</p>	<p>En este tema quisiera decirte que deben mejorar, ya que existen varios factores que ralentizan el ingreso, nuestra empresa ya tiene un convenio con el INPE creo que debería haber un sistema más ágil que permita acelerar los ingresos, me ponen muchos peros para poder ingresar, algunos piden dadivas, de lo contrario me hacen esperar para ingresar otros por ejemplo en especial el personal de seguridad del INPE no permiten que los chicos se queden horas extras cuando requiero producción y en esto</p>	<p>En mi opinión considero que el INPE debe considerar dar facilidades para el ingreso de materiales desde la perspectiva de cárceles productivas, ya que considero que según el tipo de insumos que ingresen al establecimiento penal demorara la revisión ya que entiendo que existen reglas y protocolos y yo estoy dispuesto a ceñirme a las reglas por lo que estaríamos trabajando dentro de un establecimiento penal, pero me gustaría que exista rapidez sin tanta traba en el ingreso</p>	<p>Creo que la institución aún no está preparada para trabajar al ritmo de la empresa privada, hace falta concientizar y romper paradigmas, la formación recibida gira en torno a la seguridad, y muchas veces el trato es demasiado severo al empresariado, creo que falta concientizar al personal sobre la nueva etapa de corte empresarial que se quiere implantar en los Establecimientos Penales</p>	<p>C2.3.1</p>	<p>MATERIALES</p>	<p>EA "En este tema quisiera decirte que deben mejorar, ya que existen varios factores que ralentizan el ingreso", EA " creo que debería haber un sistema más ágil que permita acelerar los ingresos, me ponen muchos peros para poder ingresar, algunos piden dadivas, de lo contrario me hacen esperar para ingresar", EP "En mi opinión considero que el INPE debe considerar dar facilidades para el ingreso de materiales", EP "me gustaría que exista rapidez sin tanta traba en el ingreso" DA "hace falta concientizar y romper paradigmas, la formación recibida gira en torno a la seguridad, y muchas veces el trato es demasiado severo al empresariado, creo que falta concientizar al personal sobre la nueva etapa de corte empresarial que se quiere implantar en los Establecimientos Penales"</p>
--	--	--	--	---------------	-------------------	---

	felizmente hay algunos que si apoyan pero igual necesito que se viabilice 2 horarios de trabajo para que las maquinas no estén paradas, y de esta manera cumplir con la producción			Cc2.1.2	convenios institucionales	EA "el personal de seguridad del INPE no permiten que los chicos se queden horas extras cuando requiero producción, EA "necesito que se viabilice 2 horarios de trabajo para que las maquinas no estén paradas, y de esta manera cumplir con la producción"
en su opinión las autoridades del INPE deberían facilitar los recursos humanos bajo	En su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal	En su opinión las autoridades de esta institución le deberían facilitar los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal	En su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal			

<p>el esquema de cárceles productivas ¿Por qué?</p>	<p>Bueno le diré que es importante contar con personal adecuado para manejo de máquina, necesariamente el INPE tiene que ayudarnos a tener el personal, le diré que al principio no teníamos trabajadores nos fue muy difícil tener un grupo idóneo, sin embargo, hoy después de varias conversaciones ya hemos casi conformado un grupo humano que está en pleno proceso de adaptación y prueba</p>	<p>Considero que por regla debería ser ya que seguramente habrá muchas personas al interior del penal que quieren trabajar y se hace necesario varios filtros dentro de ellos un filtro psicológico ya que considero que muchos de estos internos tienen potencial, pero también entiendo que pueden perder el control y volverse agresivos y sería bueno que el INPE nos ayude a seleccionar a los internos con los especialistas que tiene en las diferentes áreas.</p>	<p>aún falta trabajar más en ello recordemos que las personas que van a laborar con las empresas son personas con inconductas en proceso de cambio, se requiere tener una selección eficiente para reducir el riesgo de pérdida de la empresa, así como también capacitar a las personas seleccionadas con métodos de inducción de horarios de trabajo y manejo de maquina según su especialidad, lo que en la actualidad aún no se tiene un diseño de selección de personal para aplicar</p>	<p>C2.3.2</p>	<p>HUMANOS</p>	<p>EA "Bueno le diré que es importante contar con personal adecuado para manejo de maquina", EA " el INPE tiene que ayudarnos a tener el personal", EA " después de varias conversaciones ya hemos casi conformado un grupo humano que está en pleno proceso de adaptación y prueba, EP "se hace necesario varios filtros dentro de ellos un filtro psicológico, EP "sería bueno que el INPE nos ayude a seleccionar a los internos con los especialistas que tiene en las diferentes áreas." DA "aún falta trabajar más en ello recordemos que las personas que van a laborar con las empresas son personas con inconductas en proceso de cambio, se requiere tener una selección eficiente para reducir el riesgo de pérdida de la empresa, así como también capacitar a las personas seleccionadas con métodos de inducción", DA "en la actualidad aún no se tiene un diseño de selección de personal para aplicar"</p>
---	--	---	---	---------------	----------------	--

Anexo 9: Triangulación de datos

Enfoque cuantitativo																						
						Método																
						Unidad de análisis						Nro. encuestados						95				
N°						Porcentaje						Frecuencia										
N°	Categoría	denominación	código	Nr. o.	Item	MED	ED	NA ND	DA	TD A	suma	M E D	E D	NA ND	DA	TD A	Su ma	De cisi ón	Describir el resultado por ítem (lo más relevante)	Indicador	Resultado por sub categoría	Resultado por categoría
C1	motivación laboral	económico	C1.1.1	1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	0%	2%	9%	54 %	35 %	12%	0	2	9	51	33	11	11	54% indicó que el taller le ha permitido tener una mejora económica	Se identificó que el 54% refiere que el trabajo en taller le ha permitido tener una ayuda económica, el 59% considera que fruto de ese trabajo en el taller le a permitido tener un margen de utilidad, el 56% manifiesta que gracias a esas ganancias han logrado satisfacer sus necesidades básicas así como también el 40% refiere que debido a ese trabajo han logrado sostener a su familia, menos del 11% en términos generales considera que el trabajo en el taller no le ha permitido obtener una ganancia económica aceptable, por consiguiente no es necesario intervenir en este indicador	Sub categoría 1: Condiciones de desarrollo laboral del interno cuenta con 3 indicadores, de acuerdo al resultado de las encuestas el indicador económico muestra en su mayoría de ítem una tendencia positiva es decir en su mayoría están de acuerdo o totalmente de acuerdo, de ello podemos decir que están motivados a trabajar por un incentivo económico, sin embargo dejan a notar	podemos concluir que en la categoría motivación laboral según el análisis cuantitativo de los resultados obtenidos mediante el método de la encuesta, son 3 los indicadores que requieren de intervención en la primera subcategoría donde se analizó las condiciones de desarrollo laboral del interno se tendría que intervenir el indicador condiciones de trabajo y
				2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	2%	6%	19 %	59 %	14 %	27%	2	6	18	56	13	26	26	19% refiere una relación indiferente con los márgenes de utilidad			
				3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	3%	11 %	16 %	40 %	31 %	29%	3	10	15	38	29	28	28	16% percibe una indecisión con la ayuda económica a su familia fruto de su trabajo			
				4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	0%	1%	9%	56 %	34 %	11%	0	1	9	53	32	10	10	9% considera que no está conforme ni disconforme con los recursos obtenidos			

condiciones de trabajo	C1.1.2	9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	7%	8%	16%	46%	22%	32%	7	8	15	44	21	30	30	16% se nota indiferente al horario existente en el taller	los resultados del indicador condiciones de trabajo fueron diversos, el 34% está de acuerdo con la iluminación y ventilación existente sin embargo el 27% no está de acuerdo con la iluminación existente, el 44% considera que el trabajo en el taller le exige competir, sin embargo el 22% no precisa sobre el mismo tema, el 45% considera que en el taller se compite por tener productos de calidad, y el 39% está totalmente de acuerdo que se compite por productos de calidad, por otra parte el 48% de los internos trabajadores perciben que el personal del área de trabajo tiene un trato equitativo en el taller, aunque un 18% no precisa sobre la existencia de un trato equitativo, el 64% de internos están de acuerdo que existe una buena relación entre el interno y el supervisor y un 14% persiste que es muy buena esa relación, por otra parte el 47% de los internos entrevistados que es motivador la presencia del personal del área de trabajo, y un 21% considera que es muy motivador su	que las ganancias obtenidas por su trabajo no son totalmente aceptables que si bien es cierto que ayuda económicamente a sus familias pero no cubre todas sus necesidades, por otro lado es preocupante los resultados respecto al indicador condiciones de trabajo, sobre todo en la iluminación y ventilación de tareas, de acuerdo a los resultados los talleres están pobremente iluminados, y con falta de ventilación, por lo que sería un problema si se quiere optimizar la producción, por otro lado los resultados de las encuestas muestran que en los talleres se carecen de lo que significa seguridad industrial no se emplean	principalmente el indicador seguridad en el taller cuyos resultados muestran una gran deficiencia, por otro lado en la sub categoría 2 donde se analiza las condiciones de relación personal del interno en el taller, se tendría que intervenir en el indicador reconocimiento o en este indicador los encuestados manifestaron en su mayoría una carencia en cuanto al reconocimiento o que les concede las autoridades del INPE
		10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	9%	27%	12%	34%	18%	48%	9	26	11	32	17	46	46	27% refiere que el taller no cuenta con iluminación adecuada, ventilación, así como tampoco un orden en el desempeño de las tareas			
		11	El trabajo en el taller exige competir	6%	11%	22%	44%	17%	39%	6	10	21	42	16	37	37	22% considera una indiferencia sobre la competencia en el taller			
		12	En el taller competimos por tener productos de calidad	2%	4%	9%	45%	39%	16%	2	4	9	43	37	15	15	9% percibe una indiferencia en la competición por producir productos de calidad			
		13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	7%	12%	18%	48%	15%	37%	7	11	17	46	14	35	35	18% percibe una indiferencia en la competición equitativo producir productos de calidad			
		14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	6%	6%	9%	64%	14%	22%	6	6	9	61	13	21	21	9% considera una indiferencia en la relación interno-supervisor en el taller			
		15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	6%	16%	9%	47%	21%	32%	6	15	9	45	20	30	30	16% considera que el taller no es motivante la presencia del personal del área de trabajo			
		16	El personal del INPE evalúa el trabajo que	2%	19%	14%	52%	14%	35%	2	18	13	49	13	33	33	19% refiere que el inpe no evalúa el trabajo que se desarrolla en los talleres			

				desarrollan en los talleres															presencia, por otra parte un 16% considera que no es motivante la presencia del personal del área de trabajo, el 52% percibieron que el INPE Evalúa el trabajo que se desarrolla en talleres sin embargo el 19% considera que el INPE no evalúa su trabajo, de las cifras obtenidas según la regla de 80 y 20 (Pareto), podríamos decir que es necesaria la intervención	indumentaria y accesorios según el tipo de trabajo que realicen así como también los resultados expresan la falta de señalización y manejo de equipos contra incendios por lo que se requiere intervención urgente en estos 2 últimos indicadores
	seguridad en el taller	C1.1.3	35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	19%	36%	18%	21%	6%	73%	18	34	17	20	6	69	69	36% refiere que no se usa mascarilla en el taller cuando se desarrolla un trabajo	el 21% de los encuestados esta de acuerdo que en el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo, el 6% está totalmente de acuerdo con la afirmación sin embargo el 18% no precisa pero el 36% está en desacuerdo con la afirmación y el 19% está muy en desacuerdo, el 16% refiere que en el taller se utiliza los elementos de seguridad, el 4% está totalmente de acuerdo sin embargo el 43% está en desacuerdo con la afirmación y el 23% muy en desacuerdo, el 23% de los encuestados concuerda que en el taller está señalado	
			36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)	23%	43%	14%	16%	4%	80%	22	41	13	15	4	76	76	43% considera que en el taller no se utiliza elementos de seguridad personal		
			37	En el taller está señalado la ubicación del extintor	20%	38%	13%	23%	6%	71%	19	36	12	22	6	67	67	38% refiere que el taller no está señalado la ubicación del extintor		
			38	En el taller está señalado los sitios seguros ante desastres naturales	25%	38%	8%	22%	6%	72%	24	36	8	21	6	68	68	38% refiere que no está señalado los sitios seguros ante desastres naturales		

					29	En el taller se respeta las normas de trabajo	3%	8%	5%	47%	36%	17%	3	8	5	45	34	16	16	8% refiere que en el taller no se respetan las normas de trabajo	<p>descansa lo necesario para continuar trabajando, el 26% esta totalmente de acuerdo con la afirmacion, sin embargo, el 12% no mprecisa, el 3% esta en desacuerdo y el 1% esta totalmente en desacuerdo, el 47% considera que en el taller se respeta las normas de trabajo, el 36% esta totalmente de acuerdo, el 5% no precisa pero el 8% no esta de acuerdo con la afirmacion, el 3% esta en total desacuerdo, el 52% considera que en el taller existe respeto, el 31% esta totalmente de acuerdo con la afirmacion, el 7% no precisa sin embargo el 8% esta en desacuerdo, pero el 2% esta muy en desacuerdo, el 60% considera que en el taller se respeta las ideas de los internos, el 20% esta totalmente de acuerdo pero el 10% no precisa, el 10% esta en desacuerdo y el 1% esta muy en desacuerdo, el 55% esta de acuerdo que en el trabajo se se respeta al delegado del area de trabajo, el 29% esta totalmente de acuerdo, sin embargo, el 7% no precisa, el 5% esta en desacuerdo y el 3% muy en desacuerdo, el 61% de los entrevistados considera que existe respeto mutuo entre el interno y el delegado, el 22% esta totalmente de acuerdo, pero el 7% no precisa y el 5%</p>	<p>logro se puede apreciar claramente que los encuestados manifiestan que el trabajo en el taller les ha permitido obtener muchas satisfacciones , concuerdan en que es bueno el trabajo que se desarrolla en talleres, sin embargo, el indicador reconocimient o muestra una carencia, la mayoría coincide que es muy pobre el reconocimient o por parte de las autoridades hacia la labor o el desarrollo del interno, es claro que en esta sub categoria es necesario intervenir solamente en el indicador reconocimient o</p>
					30	En el taller existe respeto entre los internos	2%	8%	7%	52%	31%	18%	2	8	7	49	29	17	17	8% considera que en el taller no existe respeto entre internos		
					31	En el taller se respeta las ideas de los internos	1%	10%	10%	60%	20%	20%	1	9	9	56	19	19	19	10% considera que en el taller no se respetan las ideas de los internos		
					32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	3%	5%	7%	55%	29%	16%	3	5	7	52	28	15	15	7% no precisa si en el taller se respeta al delegado del área		
					33	Existe respeto mutuo delegado-interno	4%	5%	7%	61%	22%	17%	4	5	7	58	21	16	16	7% no precisa si existe respeto mutuo entre el delegado y el interno		
					34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	1%	3%	6%	60%	29%	11%	1	3	6	57	28	10	10	6% no precisa si en el taller se respeta a los servidores del INPE		

Enfoque cualitativo			intrínsecos		afilia		respeto		logro		reconocimiento		
		Método	Categoría axial										
		Unidad Informante:	Construcción a partir del contenido textual										
	Código	Contenido Textual	E1		E2		E3		Total				
Sub Categoría	Código	Contenido Textual	C1.1	C1.2	C1.1	C1.2	C1.1	C1.2	C1.1	C1.2	Interpretación del indicador	Interpretación de la sub categoría	
Sub categoría 1: Condiciones de desarrollo laboral del interno (extrínsecos)	C1.1.1	E1 "el 98% de los internos que laboran lo hacen por interés económico" - "hacer por interés económico" E2 sin embargo son personas que han tenido carga familiar, y la gran mayoría ha trabajado, económico E3 interés económico	1	0	1	0	1	0	3	0	la gran mayoría de internos que participan en los talleres industriales lo hacen por interés económico, esto se debe a que los que participan de estos talleres tienen carga familiar y en su rutina anterior la mayoría trabajaba, se debe tener en cuenta también que muchos internos trabajan en un penal como hobby o simplemente para obtener el beneficio penitenciario que otorga el gobierno central	de acuerdo a los datos cualitativos obtenidos en la primera sub categoría referente a las condiciones de desarrollo laboral del interno el resultado de la entrevista donde mayor énfasis pusieron los especialistas fueron en el indicador condiciones de trabajo es claro que los entrevistados coinciden que las condiciones de trabajo no son las óptimas y se requiere mejorar sus condiciones, el segundo indicador donde los especialistas pusieron mayor énfasis fue seguridad en el taller, de acuerdo a las declaraciones de los entrevistados muestran una carencia en el sistema de seguridad del trabajador así como también de las instalaciones, estos son los dos indicadores que se tienen que intervenir de acuerdo a las declaraciones de los especialistas	
	C1.1.2	E1 "el área de trabajo mediante las retenciones legales de los internos hace posible la compra de maquinarias nuevas" E1 "aprueba proyectos también para la implementación de mobiliario para el desarrollo productivo del interno" E2 " las factorías siempre tienen logísticas, les dan comodidades, que le va a permitir tener un trabajo eficiente" E3 "Las condiciones de trabajo son pésimas, no están distribuidos los espacios adecuadamente E3 "y de parte del responsable del taller observo que no hay una supervisión para regular eso (polvillo), o desconoce cómo deben trabajar los internos"E3	5	0	4	0	7	0	16	0	los bajos recursos con los que cuenta el INPE muchas veces no presta atención a los implementos de seguridad de los internos, sin embargo también es notorio que los internos no están acostumbrados a usar los implementos de seguridad, cuando se les proporciona, un tema aparte son los equipamientos con maquinaria y mesas de trabajo en los talleres que no siempre son los óptimos, adicionalmente los espacios que forman los talleres no siempre reúnen las condiciones, algunos de los espacios que los conforman son tomados y acondicionados precariamente para talleres lo que genera algunas deficiencias según		

		"iluminación es pobre, no es fuerte como debería existir en un taller, entre otras cosas, considero que los pabellones industriales no se dan las condiciones"E3 " creo que no están manejados como debe ser un pabellón industrial"E1 "Si tienen cultura de seguridad, E1 "están instalados sus extintores" E1 " conocen los canales de evacuación ante cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña",E2 "cuesta mucho construir ese civismo de lo que es la seguridad", E2 "señalar zonas seguras con afiches, ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascararas para las vías respiratorias "E2"es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese habito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona", E3 "la seguridad en el taller es deficiente", E3 "exigir que la institución compre los implementos necesarios para proteger la salud" E3 "no hay un control laboral efectivo, no hay un control de seguridad efectivo"									el tipo de producción a realizar, estas deficiencias pueden ser la falta de iluminación natural y artificial, tomas de corriente, tableros electricos que soporten la demanda electrica,
	Distractores	E2"el 19C es un ambiente muy grande donde existen agentes distractores, como quioscos y otras actividades ajenas al desarrollo productivos de confecciones, estos estímulos distractores no dejan realizar una buena producción y tampoco permiten tener cuidado en la calidad" E3 "no debe darse el excesivo transito de internos ya que distrae al que trabaja"			1		1		2	0	muchos de los distractores son producto del transito que existe en el taller, ya sea por autoridades u visitantes, u otros internos que vienen por diferentes razones, traer noticias cobrar deudas comunicar que su abogado lo llama entre otros, por otro lado existen grupos de internos que conversan por los contornos que tambien causan distraccion asi como tambien los vendedores ambulantes, kioskos comerciales musica estridente entre otras cosas
	C1.1.3	E3 "no tienen mascarillas", E3 "el lijado que realizan en los bizcochos cerámicos son absorbidos por los internos y por todos aquellos que transitan por el lugar" E3 "no usan guardapolvos", E3 "los trabajadores estaban protegidos, con guantes, con botas, con guardapolvos, con anteojos, con mascarilla y aquí ningún interno está protegido adecuadamente"E1 "Si tienen cultura de seguridad, E1 "están instalados sus extintores" E1 " conocen los canales de evacuación ante cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña",E2 "cuesta mucho construir ese civismo de lo que es	3	0	3	0	6	0	12	0	uno de los grandes problemas en el estado es la falta de implementación de artículos de prevención y seguridad en el taller y por otra parte la falta de cultura de los trabajadores de usar mascarilla guantes y otros, es necesario incidir mucho en este tema tambien son necesarias capacitaciones en seguridad industrial, señalizaciones, un mayor control laboral, asi como simulacros de desastres naturales, en otras palabras industrializar mas los talleres de los pabellones industriales

		la seguridad", E2 "señalar zonas seguras con afiches, ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascararas para las vías respiratorias "E2"es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese habito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona", E3 "la seguridad en el taller es deficiente", E3 "exigir que la institución compre los implementos necesarios para proteger la salud"										
	Delito	E2 "libertad sexual" E2 "robo agrabado" E2 "aunque algunos de ellos permanece aún su mente criminógena", E2"hay un dato histórico como las personas que han consumido drogas a temprana edad, han realizado deserción escolar o que vienen de familias criminógenas o de familias disfuncionales donde la violencia ha predominado, entonces trabajar con ellos es muy difícil ellos tienen una subcultura más ligada a la delincuencia"			4				4	0	el delito es un factor influyente si se tiene en cuenta que existen diferentes tipos de delitos, que para fines practicos los dividiremos en dos los internos que delinquen constantemente los que tienen una trayectoria delinencial constante que pudieran ser los que cometen robo, estafa, secuestro, entre otros, y los internos que fueron encarselados circunstancial mente como aquellos que mataron en accidente de transito,	
Sub categoría 2: Condiciones de relación personal del interno en el taller (intrínseco)	C1.2.1	E1 "el 2% están distribuidos en otros factores, como sociales" - "un factor distractor, es decir pasar el tiempo ocupado" E1 "tratamos de hacer una hermandad en el pabellón industrial", E1 "por ello mediante las terapias y diferentes reuniones que tenemos con los internos mencionamos que la comunicación es importante entre internos y también con el servidor penitenciario, y siempre buscamos la unidad la hermandad en el taller, aunque como en todo lugar siempre hay riñas" E2 " la relacion entre internos es buena, nosotros siempre estamos buscando que los internos se integren", E3 "Ellos como conviven en el lugar de alguna manera ya han hecho una relación amical" E1 "vienen de hogares destruidos de asentamientos humanos, de un medio ambiente hostil" "E3 "en las atenciones individuales observamos su conducta les hacemos saber que los estamos viendo"	0	4	0	1	0	2	0	7	uno de los sentimientos que aflora en el ser humano en situaciones de soledad es la afiliación, el hecho de estar recluso en un resinto penitenciario te vuelve sensible por ello al principio se produce riñas, pero despues se afianza la amistad buscando sus pares, personas que hayan cometido el mismo delito, o que tengan alguna característica en comun, como lugar de nacimiento, distrito donde vivía, entre otros, adicionalmente las terapias por el personal especializado buscan una integración y respeto dentro de la convivencia en el pabellon, adicionalmente existen normas de convivencia explicitas que de son punitivas para el infractor, que van desde llamada de atención hasta el aislamiento por un tiempo maximo de 30 dias, acción que tambien se refleja en su expediente personal	en el analisis cuantitativo de la segunda sub categoría según los datos cualitativos obtenidos podemos señalar que el indicador logro fue el mas referido, los profesionales coinciden en que los internos necesitan un proyecto de vida , por otro lado el segundo indicador mas referido fue el indicador afiliación, en un lugar donde se vive en hacinamiento, se hace necesario tener normas de convivencia para una coexistencia pacifica, los entrevistados mencionan que las terapias ayudan a mantener esa coexistencia, el indicador respeto es el tercero mas referidos, los entrevistados concuerdan que el respeto es fundamental tanto para la relación SERVIDOR INPE- INTERNO o la relación INTERNO-INTERNO, y el ultimo de los indicadores referidos es el reconocimiento, que los entrevistados mencionan que se les proporciona, y es parte del trabajo motivacional que realizan
	C1.2.2	E2 su problema es el pensamiento que lo tienen distorsionado E2 "por el regimen que tiene siempre se mantiene el respeto en ambas partes, me atreveria a decir que no	0	2	0	3	0	1	0	6	el respeto es algo que los profesionales tratan de mantener, una falta de respeto al personal del INPE es una falta grave que puede ser sancionado severamente, es lo	

		<p>hay faltas al personal de tratamiento que labora aquí", E1 "al inicio por lo general se generan discusiones" E1 "poco a poco se vienen aclimatando al sistema laboral y se someten a la autoridad y es cuando empieza la unidad y respeto que debe tener un taller de producción, tanto entre internos y con la autoridad" E2 "lo primero que se ha construido en ellos son las habilidades sociales eso le permite actuar con respeto", E3 "en mi caso y en el caso de la psicóloga que siempre trabajamos juntas hay bastante respeto, entre los internos también hay respeto, no he visto que a alguien le falte el respeto"</p>									<p>primero que se les informa al interno al ingresar al establecimiento penal, claro esta que al principio a algunos se le hace difícil el nuevo regimen, pero los profesionales mediante sus tecnicas de tratamiento y de respeto, logran mantener la calma y serenidad en los internos</p>
C1.2.3	<p>E2 que en su mayoría no están acostumbrados a trabajar, con ellos se requiere de mayor trabajo en el aspecto psicológico, social y laboral para tener una mano de obra calificada E1 "aprenden una actividad laboral aca y muchos hacen un proyecto de vida", E2 "Hay que trabajar todavía, los internos tienen que ser proactivos, tienen que manejar conceptos básicos de lo que es resiliencia" E2 " se les está enseñando a trabajar en forma más organizada E2 "es el tratamiento que se les viene dando para que construyan ese proyecto de vida E3 "Su superación a nivel personal sí, E3 " sin embargo aquellos que trabajan en los talleres de costura ellos sin tendrían grandes oportunidades ya que en el ámbito manufacturero hay amplia de manda" E3 "conocer bien el manejo de maquina ello le</p>	0	1	0	4	0	3	0	8	<p>existen dos tipos de internos los que nunca han trabajado bajo un regimen laboral estandar y los que si, muchos de los internos tienen que aprender oficios que les ayuden a subsistir, y su mayor logro es que tengan un proyecto de vida, ya que la mayoría una vez internos pierden sus trabajos, muchos encuentran su don artistico artesanal, y otros oficios rentables, el INPE le suministra maninaria, a trabajar en forma organizada, capacitandolos constantemente para ayudarle en su proyecto de vida, recuperando asi el interes a continuar adelante</p>	

	permitiría lograr su superación personal"										
oportunidad laboral	EA "aquí y también cuando salgan a la calle dándole un trabajo sin que sean discriminados"	1						1	0	el empresario reconoce que muchos internos son rechazados de las empresas por los antecedentes penales, es por ello que la empresa considera que un interno que demostro con trabajo su resocializacion en la carcel, es considerado para ocupar un puesto de trabajo en su empresa externa	
C1.2.4	E1 "nosotros felicitamos individual y grupalmente dentro de las reuniones de trabajo que tenemos con los internos", E1 "también los felicitamos mediante diplomas o constancias laborales que le servirán para sus trámites de beneficio penitenciario E1 " también lo premiamos con capacitaciones" E2 "creo que el reconocimiento es importante y se viene dando por las diferentes áreas en especial al merito laboral." E3 "El personal de tratamiento observa el trabajo que hace y de alguna manera reconocemos en el sentido que ocupan bien su tiempo"	0	3	0	1	0	1	0	5	el reconocimiento forma parte del tratamiento, como parte de cumplir con sus trabajos de desarrollo personal, lo cual es muy importante, por la poca aprobacion que han resivido en su vida, adicionalmente estan las diplomas de participacion en eventos, ferias y otras acciones desarrolladas, estas diplomas son imporatantes para ellos por que van a su expediente, que ayudaria a demostrar su cambio de conducta al juez que ve su caso (beneficio penitenciario) adicionalmente a los que demuestren mayor interes o proactividad se los incluye en un grupo especial de capacitacion.	
capacitacion	E3 "quienes entramos a trabajar deberíamos saber de esas cosas" EP " como capacitaciones y premios a la productividad"			1		1		2	0	las capacitaciones son importantes y las autoridades y empresarios lo reconocen, es la forma de hacer un trabajo de calidad y mejorar su hoja de vida	
tema social	EP "considero que todo empresario dentro de su política tiene que considerar el bien social "			1				1	0	el tema social es algo que muchas empresas valoran y consideran durante su desarrollo y crecimiento, es por ello que muchas empresas consideran participar dando trabajo a personas con problemas o discapacidades	

	Código	Contenido Textual	E 1			E 2			E 3			T otal				
Categoría	Código	Contenido Textual	C 2. 1.	C 2. 2	C. 2. 3	C 2. 1.	C 2. 2	C. 2. 3	C 2. 1.	C 2. 2	C. 2. 3	C 2. 1	C. 2. 2	C. 2. 3	Interpretación del indicador	Interpretación de la sub categoría
Incurción de la empresa privada	C2.1. 1	EA "si ya que permite a las empresas a tener mejores costos" EP " es una oportunidad para los empresarios" DA " mediante esta ley las empresas privadas podrán establecer centros de trabajo dentro de los establecimientos penales"	1			1			1			3	0	0	la ley de cárceles productivas es la llave de acceso para que los empresarios puedan generar trabajo en los establecimientos penales ya que existe normativas que dan legalidad al empresariado no dependiendo de ninguna autoridad local dentro del penal, gozando de esa manera de la iniciativa del gobierno local	la ley de cárceles productivas es una oportunidad para aprovechar la fuerza laboral que se desperdicia en los establecimientos penales, sin embargo existe el miedo de trabajar con internos por los riesgos existentes, los convenios institucionales ayudan a establecer la participación de las partes para evitar abusos o atropellos por ambas partes lo que generaría un acto de buena fe en ambas partes que buscan el desarrollo humano en los establecimientos penales, y las autoridades y empresario concuerdan con ello

<p>C2.1. 2</p>	<p>EA "Si ayuda, yo que estoy ingresando al penal veo que los internos están distribuidos en diferentes área laborales y se aprecia un orden, y a nosotros nos ayuda a tener un ingreso al establecimiento" más rápido EP "Yo creo que si, justo estoy en conversaciones con los directivos para obtener, un convenio, considero que facilitaría el ingreso de los insumos y maquinaria, y a su vez nos ayudaría a trazar objetivos claros de ayuda y motivación" DA "Los convenios ayudan a darle legalidad a las empresas, es decir mediante los convenios las empresas deberían tener facilidades para poder ingresar y trabajar dentro de los penales"</p>	<p>1</p>			<p>1</p>			<p>1</p>			<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>los convenios Institucionales establecen las reglas de participacion y ayudan a acelerar el ingreso de una empresa a los establecimientos penales, recordemos que las visitas a los centros penitenciarios son restringidos y pasan por un proceso de revision, sin embargo mediante los convenios podrian tener ciertos privilegios como evitar el tiempo de espera cuando ingresen sus materias primas y salgan sus productos terminados estos convenios dan legalidad a las empresas que quieran trabajar dentro de penales, ya que se tendrian que cumplir con ciertos requisitos minimos, como capacitaciones sueldos aceptables entre otros,</p>	
<p>C2.2. 1</p>	<p>EA "Yo creo que el tema de la infraestructura es algo que se tiene" EA "como empresario he tenido que invertir en infraestructura, en mesas, iluminación y otros acondicionamientos para hacer un lugar de trabajo adecuado tanto para costura como para estampado" EP "Si estoy dispuesto en invertir como un tema de bien social" DA " es por ello que se hace necesario reestructurar los penales y acondicionar ambientes que permitan el desarrollo empresarial" DA " entender que la cultura penitenciaria de antaño no consideraba espacios para el trabajo"</p>		<p>2</p>		<p>1</p>			<p>2</p>		<p>0</p>	<p>5</p>	<p>0</p>	<p>si bien es cierto que en los penales existe infraestructura para desarrollar talleres tambien es cierto, que se requiere de inversion para mejorar o acondicionar el taller para una produccion eficiente, esto debido a que la cultura carcelaria de antaño no consideraba ambientes de trabajo del tipo industrial, tambien se hace necesario realizar una distribucion de planta segun el tipo de bien a producir con todo el equipamiento electrico y mobiliario que ello demande, este equipamiento necesariamente tendra que realizarlo la empresa privada que quiera participar del proyecto</p>	<p>una de las grandes dificultades es la carencia de una infraestructura diseñada y estructura para la produccion según sea su tipo, esta carencia implica la inversion para dar condiciones para un buen desarrollo laboral y en consecuencia una buena produccion, por otro lado esta la ineficiencia del estado por dar mantenimiento adecuado a las maquinarias de trabajo que se hechan a perder tempranamente, es por ello que ayudaria mucho el sistema de mantenimiento preventivo que usaria estas maquinas y las propias ya que una maquina</p>	

<p>C2.2. 2</p>	<p>EA "La inversión en maquinaria es fundamental y necesaria tanto para la empresa privada como para el INPE, EA " las maquinas compradas por el INPE no tienen horizonte", EA "el INPE nos ha asignado 11 máquinas nuevas sin embargo para la línea de producción que yo tengo solo me sirven 5 las otras 6 son para otro tipo de producción", EA " la empresa ILLIKA ha invertido a la fecha más de 20,000 soles, esto es garantía del compromiso y seriedad de nuestra parte., EP " Yo creo que es necesario, de darme las facilidades yo inmediatamente traería maquinarias y técnicos para que los capaciten en su uso, y de acuerdo a la necesidad, traeríamos más maquinas hasta lograr uno o varios módulos de trabajo", DA "Las maquinarias son importantes y el INPE tiene que abastecer de maquinarias esenciales para la producción", DA " taller de costura se tendrá que conformar módulos de producción según el servicio es decir abastecer con maquinas para tela de punto o tejido plano."</p>	<p>3</p>	<p></p>	<p></p>	<p>1</p>	<p></p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>6</p>	<p>0</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>la maquinaria es un bien fundamental y necesario para el desarrollo industrial, el INPE a comprado maquinaria para diferentes tipos de producción, sin embargo el mantenimiento preventivo ha sido casi nulo por lo que las maquinas se echaban a perder tempranamente, es necesario la participación de la empresa privada con nuevas maquinas y un manejo eficiente de los mantenimientos</p>	<p>paralizada es un deficit de producción en consecuencia pérdida de capital, una empresa eficiente es una empresa que mantiene en optimas condiciones sus maquinarias</p>
<p>C2.3. 1</p>	<p>EA "En este tema quisiera decirte que deben mejorar, ya que existen varios factores que ralentizan el ingreso", EA " creo que debería haber un sistema más ágil que permita acelerar los ingresos, me ponen muchos peros para poder ingresar, algunos piden dadas, de lo contrario me hacen esperar para ingresar", EP "En mi opinión considero que el INPE debe considerar dar facilidades para el ingreso de materiales", EP "me gustaría que exista rapidez sin tanta traba en el ingreso" DA "hace falta concientizar y romper paradigmas, la formación recibida gira en torno a la seguridad, y muchas veces el trato es demasiado severo al empresariado, creo que falta concientizar al personal sobre la nueva etapa de corte empresarial que se quiere implantar en los Establecimientos Penales"</p>	<p></p>	<p>2</p>	<p></p>	<p>2</p>	<p></p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p></p>	<p>5</p>	<p></p>	<p>los ingresos de materiales es la parte mas tediosa del proceso debido a la revision rigurosa a las que son sometidos causando demoras y maltrato a los insumos ya que debido a la formacion que llevan los agentes de seguridad buscan siempre encontrar ilicitos camuflados dentro de los paquetes, ademas tambien es dificil por la revision corporal a la que son sometidos todo el que ingrese materiales un descuido tan ingenio como olvidarse un celular en su bolsillo o en la guantera del carro conllevaria a la detencion para posterior puesta a disposicion de la policia nacional con los inconvenientes que eso acarria</p>	<p>el actual sistema de revision no fue diseñado para el uso empresarial sino para uso de visita familiar por lo que siempre sera un cuello de botella, que requiere de optimizar para facilitar un mejor manejo de tiempos, por otro lado es impredecible la forma como actuara el interno en determinadas circunstancias sin embargo mediante las evaluaciones se busca reducir al minimo los incidentes mediante las terapias y participacion de las autoridades en el proceso de seleccion de los internos trabajadores</p>	
<p>C2.3. 2</p>	<p>EA "Bueno le dire que es importante contar con personal adecuado para manejo de maquina", EA " el INPE tiene que ayudarnos a tener el personal", EA " después de varias conversaciones ya hemos casi conformado un grupo humano que esta en pleno proceso de adaptación y prueba, EP "se hace necesario varios filtros dentro de ellos un filtro psicológico, EP "sería bueno que el INPE nos ayude a seleccionar a los internos con los especialistas que tiene en las diferentes áreas." DA "aún falta trabajar más en ello recordemos que las personas que van a laborar con las empresas son personas con inconductas en proceso de cambio, se requiere tener una selección eficiente para reducir el riesgo de pérdida de la empresa así como también capacitar a las personas seleccionadas con métodos de inducción", DA "en la actualidad aun no se tiene un diseño de selección de personal para aplicar"</p>	<p></p>	<p>3</p>	<p></p>	<p>2</p>	<p></p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p></p>	<p>7</p>	<p></p>	<p>la busqueda del perfil del interno trabajador tiene sus complicaciones en primer lugar porque las personas que trabajarian en la empresa tienen inconductas sociales, por lo que se requiere de una evaluacion psicologica para conocer si maneja sus emociones, por otro lado tambien un examen medico para ver si esta en condiciones de laborar, adicionalmente un examen basico para ver destresas u conocimiento del oficio, sin embargo pese a ello es inevitable que existan problemas al inicio,por lo que se tendran que considerar metodos motivacional y de desarrollo personal asi como tambien de manejo de ira</p>	<p></p>	

Problemas detectados de los ítems cuantitativos resaltados con mapa de calor

Cuantitativo (C)						Pareto (P)			
N	Categoría	código	Denominación	Ítem	Problema	N°	código	Ítem puntaje	%
1	motivación laboral	C1.1.1	económico	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	12%	1	C1.1.1	11	1.08%
2				La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	27%	2	C1.1.1	26	2.56%
3				Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	29%	3	C1.1.1	28	2.76%
4				Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	11%	4	C1.1.1	10	0.99%
9	motivación laboral	C1.1.2	condiciones de trabajo	El horario de los talleres es acorde para trabajar	32%	9	C1.1.2	30	2.96%
10				El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	48%	10	C1.1.2	46	4.54%
11				El trabajo en el taller exige competir	39%	11	C1.1.2	37	3.65%
12				En el taller competimos por tener productos de calidad	16%	12	C1.1.2	15	1.48%
13				El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	37%	13	C1.1.2	35	3.45%
14				La relación interno-supervisor en el taller es buena	22%	14	C1.1.2	21	2.07%
15				En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	32%	15	C1.1.2	30	2.96%

16		El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres	35%	16	C1.1.2	33	3.25%
35		En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	73%	35	C1.1.3	69	6.80%
36	C1.1.3	seguridad en el taller			C1.1.3	76	7.50%
37		En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)	80%	36	C1.1.3	67	6.61%
38		En el taller está señalizado la ubicación del extintor	71%	37	C1.1.3	68	6.71%
5		En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	72%	38	C1.1.3	16	1.58%
6	C1.2.1	afiliacion			C1.2.1	10	0.99%
7		La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	17%	5	C1.2.1	25	2.47%
8		El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	11%	6	C1.2.1	11	1.08%
27		En el taller se trabaja en equipo	26%	7	C1.2.1	6	0.59%
28		El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	12%	8	C1.2.1	15	1.48%
29		Cumplo con el trabajo asignado en el taller	6%	27	C1.2.2	16	1.58%
30	C1.2.2	respeto			C1.2.2	17	1.68%
31		Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	16%	28	C1.2.2	19	1.87%
32		En el taller se respeta las normas de trabajo	17%	29	C1.2.2	15	1.48%
33		En el taller existe respeto entre los internos	18%	30	C1.2.2	19	1.87%
		En el taller se respeta las ideas de los internos	20%	31	C1.2.2	15	1.48%
		En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	16%	32	C1.2.2	16	1.58%
		Existe respeto mutuo delegado-interno	17%	33	C1.2.2		

34		En el taller se respeta a los servidores del INPE	11%	34	C1.2.2	10	0.99%
17		El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	5%	17	C1.2.3	5	0.49%
18		El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	8%	18	C1.2.3	8	0.79%
19	C1.2.3 logro	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	8%	19	C1.2.3	8	0.79%
20		El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	20%	20	C1.2.3	19	1.87%
21		El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	6%	21	C1.2.3	6	0.59%
22		Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	15%	22	C1.2.4	14	1.38%
23		El INPE reconoce los méritos que realizo	48%	23	C1.2.4	46	4.54%
24	C1.2.4 reconocimiento	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	41%	24	C1.2.4	39	3.85%
25		El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	43%	25	C1.2.4	41	4.04%
26		El INPE valora mi desempeño en el trabajo	53%	26	C1.2.4	50	4.93%

Problemas detectados de la categoría motivación laboral cualitativamente resaltados con mapa de calor

Item	Cualitativo (Motivación Laboral)	E1		E2		E3		Total	
		C1.1	C1.2	C1.1	C1.2	C1.1	C1.2	C1.1	C1.2
económico	E1 "el 98% de los internos que laboran lo hacen por interés económico" - "hacer por interés económico" E2 sin embargo son personas que han tenido carga familiar, y la gran mayoría ha trabajado, económico E3 interés económico	1	0	1	0	1	0	3	0
condiciones de trabajo	E1 "el área de trabajo mediante las retenciones legales de los internos hace posible la compra de maquinarias nuevas" E1 "aprueba proyectos también para la implementación de mobiliario para el desarrollo productivo del interno" E2 " las factorías siempre tienen logísticas, les dan comodidades, que le va a permitir tener un trabajo eficiente" E3 "Las condiciones de trabajo son pésimas, no están distribuidos los espacios adecuadamente E3 "y de parte del responsable del taller observo que no hay una supervisión para regular eso (polvillo), o desconoce cómo deben trabajar los internos" E3 "iluminación es pobre, no es fuerte como debería existir en un taller, entre otras cosas, considero que los pabellones industriales no se dan las condiciones" E3 " creo que no están manejados como debe ser un pabellón industrial" E1 "Si tienen cultura de seguridad, E1 "están instalados sus extintores" E1 " conocen los canales de evacuación ante cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña", E2 "cuesta mucho construir ese civismo de lo que es la seguridad", E2 "señalar zonas seguras con afiches, ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascarás para las vías respiratorias " E2 "es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese habito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona", E3 "la seguridad en el taller es deficiente", E3 "exigir que la institución compre los implementos necesarios para	5	0	4	0	7	0	16	0

seguridad en el taller	<p>proteger la salud" E3 "no hay un control laboral efectivo, no hay un control de seguridad efectivo"</p> <p>E3 "no tienen mascarillas", E3 "el lijado que realizan en los bizcochos cerámicos son absorbidos por los internos y por todos aquellos que transitan por el lugar" E3 "no usan guardapolvos", E3 "los trabajadores estaban protegidos, con guantes, con botas, con guardapolvos, con anteojos, con mascarilla y aquí ningún interno está protegido adecuadamente"E1 "Si tienen cultura de seguridad, E1 "están instalados sus extintores" E1 "conocen los canales de evacuación ante cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña",E2 "cuesta mucho construir ese civismo de lo que es la seguridad", E2 "señalar zonas seguras con afiches, ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascarillas para las vías respiratorias "E2"es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese hábito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona", E3 "la seguridad en el taller es deficiente", E3 "exigir que la institución compre los implementos necesarios para proteger la salud"</p>	3	0	3	0	6	0	12	0
afiliación	<p>E1 "el 2% están distribuidos en otros factores, como sociales" - "un factor distractor, es decir pasar el tiempo ocupado"E1 "tratamos de hacer una hermandad en el pabellón industrial", E1 "por ello mediante las terapias y diferentes reuniones que tenemos con los internos mencionamos que la comunicación es importante entre internos y también con el servidor penitenciario, y siempre buscamos la unidad la hermandad en el taller, aunque como en todo lugar siempre hay riñas"E2 "la relación entre internos es buena, nosotros siempre estamos buscando que los internos se integren", E3 "Ellos como conviven en el lugar de alguna manera ya han hecho una relación amical"E1 "vienen de hogares destruidos de asentamientos humanos, de un medio ambiente hostil" "E3 "en las atenciones individuales observamos su conducta les hacemos saber que los estamos viendo"</p>	0	4	0	1	0	2	0	7
respeto	<p>E2 su problema es el pensamiento que lo tienen distorsionado E2 "por el régimen que tiene siempre se mantiene el respeto en ambas partes,</p>	0	2	0	3	0	1	0	6

me atreveria a decir que no hay faltas al personal de tratamiento que labora aquí", **E1** "al inicio por lo general se generan discusiones" **E1** "poco a poco se vienen aclimatando al sistema laboral y se someten a la autoridad y es cuando empieza la unidad y respeto que debe tener un taller de producción, tanto entre internos y con la autoridad" **E2** "lo primero que se ha construido en ellos son las habilidades sociales eso le permite actuar con respeto", **E3** "en mi caso y en el caso de la psicóloga que siempre trabajamos juntas hay bastante respeto, entre los internos también hay respeto, no he visto que a alguien le falte el respeto"

E2 que en su mayoría no están acostumbrados a trabajar, con ellos se requiere de mayor trabajo en el aspecto psicológico, social y laboral para tener una mano de obra calificada **E1** "aprenden una actividad laboral aca y muchos hacen un proyecto de vida", **E2** "Hay que trabajar todavía, los internos tienen que ser proactivos, tienen que manejar conceptos básicos de lo que es resiliencia" **E2** " se les está enseñando a trabajar en forma más organizada **E2** "es el tratamiento que se les viene dando para que construyan ese proyecto de vida **E3** "Su superación a nivel personal sí, **E3** " sin embargo aquellos que trabajan en los talleres de costura ellos sin tendrían grandes oportunidades ya que en el ámbito manufacturero hay amplia de manda" **E3** "conocer bien el manejo de maquina ello le permitiría lograr su superación personal"

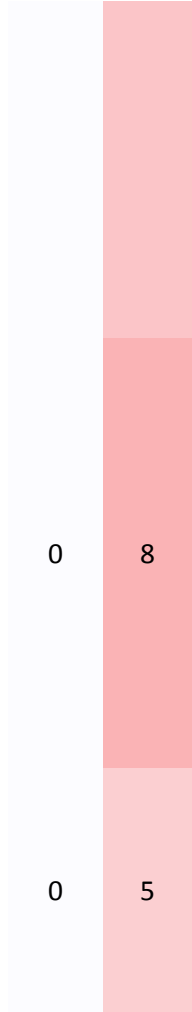
E1 "nosotros felicitamos individual y grupalmente dentro de las reuniones de trabajo que tenemos con los internos", **E1** "también los felicitamos mediante diplomas o constancias laborales que le servirán para sus trámites de beneficio penitenciario **E1** " también lo premiamos con capacitaciones" **E2** "creo que el reconocimiento es importante y se viene dando por las diferentes áreas en especial al merito laboral." **E3** "El personal de tratamiento observa el trabajo que hace y de alguna manera reconocemos en el sentido que ocupan bien su tiempo"

logro

0 1 0 4 0 3 0 8

reconocimiento

0 3 0 1 0 1 0 5



Problemas detectados de la categoría Incursión de la empresa privada cualitativamente resaltados con mapa de calor

Denominación	Contenido Textual (incursión de la empresa privada)	E1			E2			E3			TOTAL		
		C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		1.	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
cárceles productivas	EA "si ya que permite a las empresas a tener mejores costos" EP " es una oportunidad para los empresarios" DA " mediante esta ley las empresas privadas podrán establecer centros de trabajo dentro de los establecimientos penales"	1			1			1			3	0	0
Convenios institucionales	EA "Si ayuda, yo que estoy ingresando al penal veo que los internos están distribuidos en diferentes área laborales y se aprecia un orden, y a nosotros nos ayuda a tener un ingreso al establecimiento más rápido EP "Yo creo que si, justo estoy en conversaciones con los directivos para obtener, un convenio, considero que facilitaría el ingreso de los insumos y maquinaria, y a su vez nos ayudaría a trazar objetivos claros de ayuda y motivación" DA "Los convenios ayudan a darle legalidad a las empresas, es decir mediante los convenios las empresas deberían tener facilidades para poder ingresar y trabajar dentro de los penales"	1			1			1			3	0	0
Infraestructura	EA "Yo creo que el tema de la infraestructura es algo que se tiene" EA "como empresario he tenido que invertir en infraestructura, en mesas, iluminación y otros acondicionamientos para hacer un lugar de trabajo adecuado tanto para costura como para estampado" EP "Si estoy dispuesto en invertir como un tema de bien social" DA " es por ello que se hace necesario reestructurar los penales y acondicionar ambientes que permitan el desarrollo empresarial" DA " entender que la cultura penitenciaria de antaño no consideraba espacios para el trabajo"		2			1			2		0	5	0
Maquinaria	EA "La inversión en maquinaria es fundamental y necesaria tanto para la empresa privada como para el INPE, EA " las maquinas compradas por el INPE no tienen horizonte", EA "el INPE nos ha asignado 11 máquinas nuevas sin embargo para la línea de producción que yo tengo solo me sirven 5 las otras 6 son para otro tipo de producción", EA " la empresa ILLIKA ha invertido a la fecha más de 20,000 soles, esto es garantía del compromiso y seriedad de nuestra parte., EP " Yo creo que es necesario, de darme las facilidades yo inmediatamente traería maquinarias y técnicos para que los capaciten en su uso, y de acuerdo a la necesidad, traeríamos más maquinas hasta lograr uno o varios módulos de trabajo", DA "Las maquinarias son importantes y el INPE tiene que abastecer de maquinarias esenciales para la producción", DA " taller de costura se tendrá que conformar módulos de producción según el servicio es decir abastecer con maquinas para tela de punto o tejido plano."		3			1			2		0	6	0

Materiales	<p>EA "En este tema quisiera decirte que deben mejorar, ya que existen varios factores que relentizan el ingreso", EA " creo que debería haber un sistema más ágil que permita acelerar los ingresos, me ponen muchos peros para poder ingresar, algunos piden dadivas, de lo contrario me hacen esperar para ingresar", EP "En mi opinión considero que el INPE debe considerar dar facilidades para el ingreso de materiales", EP "me gustaría que exista rapidez sin tanta traba en el ingreso"</p> <p>DA "hace falta concientizar y romper paradigmas, la formación recibida gira en torno a la seguridad, y muchas veces el trato es demasiado severo al empresariado, creo que falta concientizar al personal sobre la nueva etapa de corte empresarial que se quiere implantar en los Establecimientos Penales"</p>	2	2	1	0	0	5
Humanos	<p>EA "Bueno le dire que es importante contar con personal adecuado para manejo de maquina", EA " el INPE tiene que ayudarnos a tener el personal", EA " después de varias conversaciones ya hemos casi conformado un grupo humano que esta en pleno proceso de adaptación y prueba, EP "se hace necesario varios filtros dentro de ellos un filtro psicológico, EP "sería bueno que el INPE nos ayude a seleccionar a los internos con los especialistas que tiene en las diferentes áreas." DA "aún falta trabajar más en ello recordemos que las personas que van a laborar con las empresas son personas con inconductas en proceso de cambio, se requiere tener una selección eficiente para reducir el riesgo de pérdida de la empresa así como también capacitar a las personas seleccionadas con métodos de inducción", DA "en la actualidad aun no se tiene un diseño de selección de personal para aplicar"</p>	3	2	2	0	0	7

Anexo 10 Validación de Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones de desarrollo laboral del interno							
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	✓		✓		✓		
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	✓		✓		✓		
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	✓		✓		✓		
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	✓		✓		✓		
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓		
11	El trabajo en el taller exige competir	✓		✓		✓		
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	✓		✓		✓		
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	✓		✓		✓		
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	✓		✓		✓		
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	✓		✓		✓		
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollo en los talleres	✓		✓		✓		
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	✓		✓		✓		
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)	✓		✓		✓		
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	✓		✓		✓		

38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	✓		✓		✓	
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio						
	Condiciones de relación personal del interno en el taller	Si	No	Si	No	Si	No
5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	✓		✓		✓	
7	En el taller se trabaja en equipo	✓		✓		✓	
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	✓		✓		✓	
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	✓		✓		✓	
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	✓		✓		✓	
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	✓		✓		✓	
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	✓		✓		✓	
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	✓		✓		✓	
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	✓		✓		✓	
23	En el INPE se reconoce los méritos que realizo	✓		✓		✓	
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	✓		✓		✓	
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	✓		✓		✓	
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	✓		✓		✓	
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	✓		✓		✓	
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	✓		✓		✓	
30	En el taller existe respeto entre los internos	✓		✓		✓	
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	✓		✓		✓	
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	✓		✓		✓	
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	✓		✓		✓	
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABILIDAD EN UN 97%

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. PICÓN CHÁVEZ, HERNÁN..... DNI: 07660017.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.....

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia; se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Dr. D. Hernán Picon Chávez
DOCENTE UNFV-UNE
CEL. 952646226

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación

N°	DIMENSIONES /ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	Condiciones de desarrollo laboral del interno							
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	✓		✓		✓		
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	✓		✓		✓		
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	✓		✓		✓		
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	✓		✓		✓		
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓		
11	El trabajo en el taller exige competir	✓		✓		✓		
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	✓		✓		✓		
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	✓		✓		✓		
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	✓		✓		✓		
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	✓		✓		✓		
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollo en los talleres	✓		✓		✓		
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	✓		✓		✓		
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc)	✓		✓		✓		
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	✓		✓		✓		
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	✓		✓		✓		
	Condiciones de Relación Personal del interno en el Taller	si	no	si	no	si	no	

5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	✓		✓		✓	
7	En el taller se trabaja en equipo	✓		✓		✓	
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	✓		✓		✓	
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	✓		✓		✓	
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	✓		✓		✓	
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	✓		✓		✓	
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	✓		✓		✓	
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	✓		✓		✓	
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	✓		✓		✓	
23	En el INPE se reconoce los méritos que realizo	✓		✓		✓	
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	✓		✓		✓	
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	✓		✓		✓	
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	✓		✓		✓	
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	✓		✓		✓	
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	✓		✓		✓	
30	En el taller existe respeto entre los internos	✓		✓		✓	
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	✓		✓		✓	
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	✓		✓		✓	
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	✓		✓		✓	
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABILIDAD EN UN 98 %

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de Corregir () No aplicable ()

Apellido y Nombres del juez validador Dr / Mg Mg MARISOL LILIANA ARCE VARGAS DNI 07660017

Especialidad del Validador ESPECIALISTA EN TRABAJO Y COMERCIALIZACIÓN

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar a al componente o

Dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se extiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítem planteados

son suficientes para medir la dimensión

..... de del 20.....

Mg. MARISOL LILIANA ARCE VARGAS
Especialista en Trabajo

Subdirección de Trabajo y Comercialización

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación

N°	DIMENSIONES /ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	Condiciones de desarrollo laboral del interno							
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	✓		✓		✓		
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	✓		✓		✓		
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	✓		✓		✓		
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	✓		✓		✓		
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓		
11	El trabajo en el taller exige competir	✓		✓		✓		
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	✓		✓		✓		
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	✓		✓		✓		
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	✓		✓		✓		
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	✓		✓		✓		
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollo en los talleres	✓		✓		✓		
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	✓		✓		✓		
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc)	✓		✓		✓		
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	✓		✓		✓		
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	✓		✓		✓		
	Condiciones de Relación Personal del interno en el Taller	si	no	si	no	si	no	

5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	✓		✓		✓	
7	En el taller se trabaja en equipo	✓		✓		✓	
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	✓		✓		✓	
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	✓		✓		✓	
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	✓		✓		✓	
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	✓		✓		✓	
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	✓		✓		✓	
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	✓		✓		✓	
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	✓		✓		✓	
23	En el INPE se reconoce los méritos que realizo	✓		✓		✓	
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	✓		✓		✓	
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	✓		✓		✓	
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	✓		✓		✓	
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	✓		✓		✓	
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	✓		✓		✓	
30	En el taller existe respeto entre los internos	✓		✓		✓	
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	✓		✓		✓	
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	✓		✓		✓	
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	✓		✓		✓	
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicable en 97%

Opinión de aplicabilidad Aplicable () Aplicable después de Corregir () No aplicable ()

Apellido y Nombres del juez validador Dr / Mg Marlon Florentini DNI 10191825

Especialidad del Validador Mg en Psicología Organizacional

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar a al componente o

Dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se extiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Conciso, exacto y directo

..... de del 20.....



Firma del experto informante

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítem planteados

son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación

N°	DIMENSIONES /ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	Condiciones de desarrollo laboral del interno							
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	✓		✓		✓		
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	✓		✓		✓		
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	✓		✓		✓		
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	✓		✓		✓		
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓		
11	El trabajo en el taller exige competir	✓		✓		✓		
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	✓		✓		✓		
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	✓		✓		✓		
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	✓		✓		✓		
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	✓		✓		✓		
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollo en los talleres	✓		✓		✓		
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	✓		✓		✓		
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc)	✓		✓		✓		
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	✓		✓		✓		
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	✓		✓		✓		
	Condiciones de Relación Personal del interno en el Taller	si	no	si	no	si	no	

5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	✓		✓		✓	
7	En el taller se trabaja en equipo	✓		✓		✓	
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	✓		✓		✓	
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	✓		✓		✓	
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	✓		✓		✓	
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	✓		✓		✓	
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	✓		✓		✓	
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	✓		✓		✓	
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	✓		✓		✓	
23	En el INPE se reconoce los méritos que realizo	✓		✓		✓	
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	✓		✓		✓	
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	✓		✓		✓	
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	✓		✓		✓	
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	✓		✓		✓	
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	✓		✓		✓	
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	✓		✓		✓	
30	En el taller existe respeto entre los internos	✓		✓		✓	
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	✓		✓		✓	
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	✓		✓		✓	
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	✓		✓		✓	
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

Opinión de aplicabilidad Aplicable () Aplicable después de Corregir () No aplicable ()

Apellido y Nombres del juez validador Dr / Mg Mg. Roger Trejo Calixto DNI 08659493

Especialidad del Validador Psicólogo

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar a al componente o

Dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se extiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Conciso, exacto y directo

..... de del 20.....



Firma del experto informante

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación

N°	DIMENSIONES /ITEM	Perteneencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	Condiciones de desarrollo laboral del interno							
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	✓		✓				
2	La relación precio-costo permite al interno tener un margen de utilidad	✓		✓		✓		
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	✓		✓		✓		
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	✓		✓		✓		
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	✓		✓		✓		
11	El trabajo en el taller exige competir	✓		✓		✓		
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	✓		✓		✓		
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	✓		✓		✓		
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	✓		✓		✓		
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	✓		✓		✓		
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollo en los talleres	✓		✓		✓		
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	✓		✓		✓		
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc)	✓		✓		✓		
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	✓		✓		✓		
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	✓		✓		✓		
	Condiciones de Relación Personal del interno en el Taller	si	no	si	no	si	no	

5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	/	/	/	
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	/	/	/	
7	En el taller se trabaja en equipo	/	/	/	
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	/	/	/	
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	/	/	/	
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	/	/	/	
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	/	/	/	
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	/	/	/	
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	/	/	/	
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	/	/	/	
23	En el INPE se reconoce los méritos que realizo	/	/	/	
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	/	/	/	
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	/	/	/	
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	/	/	/	
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	/	/	/	
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	/	/	/	
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	/	/	/	
30	En el taller existe respeto entre los internos	/	/	/	
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	/	/	/	
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	/	/	/	
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	/	/	/	
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	/	/	/	

[Handwritten signature]
2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de Corregir () No aplicable ()

Apellido y Nombres del juez validador Dr / Mg Irene M. Constanza Sanchez DNI 40460916

Especialidad del Validador Admisión, investigación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar a al componente o Dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se extiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 20.....


Firma del experto informante

Anexo 11 Autorizaciones

CONSTANCIA DE REALIZACION DE ESTUDIO DE INVESTIGACION

El que suscribe, Director del Establecimiento Penal de Lurigancho

Hace Constar que:

El Mg JUAN ADOLFO TORRES SÁNCHEZ


Identificado con documento nacional de identidad número 09439652 se encuentra autorizado para realizar un trabajo de investigación sobre motivación laboral e incursión de la empresa privada en el pabellón industrial de este establecimiento penal.

Por tanto

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente

Lima 24 de julio 2017




Lic. Jaime Huamoccto Jimenez
DIRECTOR
E.P. LURIGANCHO

AUTORIZACION

Yo Richar Quispe Baldeon Empresario de rama textil con DNI 45377437 autorizo al Magister Juan Adolfo Torres Sánchez con DNI 09439652 para dar uso en su trabajo de investigación de la entrevista realizada el 15 de junio del 2017, mismo que firmo dando fe de que las opiniones vertidas son veraces y emitidas en base a mi experiencia personal y profesional

1.-En su opinión la Ley de cárceles productivas es una alternativa para la incursión de la empresa privada, ¿por qué?

Yo creo que si ya que permite a las empresas a tener mejores costos y de paso nos permite ayudar a los internos aquí y también cuando salgan a la calle dándole un trabajo sin que sean discriminados

2.-En su consideración los convenios institucionales ayudarían con la meta de las cárceles productivas ¿porque?

Yo creo que si, justo estoy en conversaciones con los directivos para obtener, un convenio, considero que facilitaría el ingreso de los insumos y maquinaria, y a su vez nos ayudaría a trazar objetivos claros de ayuda y motivación, como capacitaciones y premios a la productividad

3.-Ud estaría dispuesto a invertir en infraestructura en los talleres del INPE para producir, ¿por qué?

Si estoy dispuesto en invertir como un tema de bien social, considero que todo empresario dentro de su política tiene que considerar el bien social ya que con esto contribuiríamos con la seguridad ciudadana, ya que las personas que en su vida han delinquido deben tener la oportunidad de resocializarse y esto sería una ayuda mutua

4.-Ud. estaría dispuesto a invertir en maquinaria en los talleres del INPE para producir, ¿por qué?

Yo creo que es necesario, de darme las facilidades yo inmediatamente traería maquinarias y técnicos para que los capaciten en su uso, y de acuerdo a la necesidad, traeríamos más maquinas hasta lograr uno o varios módulos de trabajo

5.-En su opinión las autoridades de esta institución le deberían facilitar los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal

Considero que por regla debería ser ya que seguramente habrá muchas personas al interior del penal que quieran trabajar y se hace necesario varios filtros dentro de ellos un filtro psicológico ya que considero que muchos de estos internos tienen potencial, pero también entiendo que pueden perder el control y volverse agresivos y sería bueno que el INPE nos ayude a seleccionar a los internos con los especialistas que tiene en las diferentes áreas.



Richard Quispe Baldeon
DNI 45377437

AUTORIZACION

Yo Hugo Ronal Guevara Ordoñez Representante de la empresa textil CORPORACION ILLIKA SAC con DNI 47681642 autorizo al magister Juan Adolfo Torres Sanchez con DNI 09439652 para dar uso en su trabajo de investigación de la entrevista realizada el 15 de junio del 2017, mismo que firmo dando fe de que las opiniones vertidas son veraces y emitidas en base a mi experiencia personal y profesional

1.- En su opinión la Ley de cárceles productivas es una alternativa para la incursión de la empresa privada, ¿por qué?

Yo creo que si ya que permite a las empresas a tener mejores costos y de paso nos permite ayudar a los internos aquí y también cuando salgan a la calle dándole un trabajo sin que sean discriminados

2.- En su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas

En su consideración los convenios institucionales ayudan con la meta de las cárceles productivas ¿por qué?

Si ayuda, yo que estoy ingresando al penal veo que los internos están distribuidos en diferentes áreas laborales y se aprecia un orden, y a nosotros nos ayuda a tener un ingreso al establecimiento más rápido sin tanto tramite

3.-En su opinión, la inversión en infraestructura realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿por qué?

Yo creo que el tema de la infraestructura es algo que se tiene que mejorar, pero en si el lugar que me han destinado ha tenido deficiencias por lo que como empresario he tenido que invertir en mesas, iluminación y otros acondicionamientos para hacer un lugar de trabajo adecuado tanto para costura como para estampado.

4.- En su opinión, la inversión en maquinaria realizada en los talleres es prioritaria para su actividad económica, ¿por qué?

La inversión en maquinaria es fundamental y necesaria tanto para la empresa privada como para el INPE, ya que la idea es de que ambos invertamos en los talleres para dar trabajo el único inconveniente es que las maquinas compradas por el INPE no tienen horizonte, por ejemplo el INPE nos ha asignado 11 máquinas nuevas sin embargo para la línea de producción que yo tengo solo me sirven 5 las otras 6 son para otro tipo de producción es por ello que se tiene que hacer compras según el tipo de producción a realizar, te diré que a la fecha entre acondicionamientos al taller y maquinaria la empresa ILLIKA ha invertido a la fecha más de 20,000 soles, esto es garantía del compromiso y seriedad de nuestra parte.

5.-En su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas

En este tema quisiera decirte que deben mejorar, ya que existen varios factores que ralentizan el ingreso, nuestra empresa ya tiene un convenio con el INPE creo que debería haber un sistema más ágil que permita acelerar los ingresos, me ponen muchos peros para poder ingresar, algunos piden dadivas, de lo contrario me hacen esperar para ingresar otros por ejemplo en especial el personal de seguridad del INPE no permiten que los chicos se queden horas extras cuando requiero producción y en esto felizmente hay algunos que si apoyan pero igual necesito que se viabilice 2 horarios de trabajo para que las maquinas no estén paradas, y de esta manera cumplir con la producción

6.-En su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal

Bueno le diré que es importante contar con personal adecuado para manejo de máquina, necesariamente el INPE tiene que ayudarnos a tener el personal, le diré que al principio no teníamos trabajadores nos fue muy difícil tener un grupo idóneo, sin embargo, hoy después de varias conversaciones ya hemos casi conformado un grupo humano que está en pleno proceso de adaptación y prueba



Hugo Ronal Guevara Ordoñez

AUTORIZACION

Yo Edgar Aníbal Cárdenas Guevara de profesión Comunicador Social con 21 años de servicio laborando actualmente en el Establecimiento Penal de Lurigancho con DNI 09887164 autorizo al magister Juan Adolfo Torres Sánchez con DNI 09439652 para dar uso en su trabajo de investigación de la entrevista realizada el 15 de junio del 2017, mismo que firmo dando fe de que las opiniones vertidas son veraces y emitidas en base a mi experiencia personal y profesional

1.- En su opinión el interno realiza actividad productiva influenciada por el interés económico u otro factor, ¿por qué?

Ante todo, buenos días, agradeciendo a Dios por todas las experiencias obtenidas aquí, respondiendo la pregunta el 98% de los internos que laboran lo hacen por interés económico, el 2% están distribuidos en otros factores, como sociales, es decir pertenecer a un grupo trabajador, también como un factor distractor, es decir pasar el tiempo ocupado mientras se cumpla su pena, pero lo que considero que en su mayoría lo hacen por interés económico

2.- En su consideración las condiciones de trabajo de los internos son asertivas, ¿por qué?

Referente a las condiciones laborales, lamentablemente la sociedad tiene una concepción errónea, de que los establecimientos penitenciarios son centros de almacenaje de seres humanos donde están lo peor, por lo que el estado no invierte en lo que es infraestructura porque piensa que el interno es lo peor, pero gracias a Dios el área de trabajo mediante las retenciones legales de los internos hace posible la compra de maquinarias nuevas, aprueba proyectos también para la implementación de mobiliario para el desarrollo productivo del interno

3.- En su opinión los internos tienen la cultura de seguridad en el taller ¿por qué?

Si tienen cultura de seguridad, nosotros trabajamos constantemente con los internos en lo que es cultura de seguridad, están instalados sus extinguidores, conocen los canales de evacuación ante cualquier siniestro y cuando ellos ingresan a laboral al taller industrial es lo primero que se les enseña

4.- En su consideración como considera el clima laboral entre los internos en el taller laboral del pabellón industrial ¿Por qué?

Ante todo nosotros tratamos de hacer una hermandad en el pabellón industrial, siempre tratamos de hacer de conocimiento al interno que el pabellón industrial es un pabellón privilegiado, ya que no todos los pabellones cuentan con talleres industriales, por ello mediante las terapias y diferentes reuniones que tenemos con los internos mencionamos que la comunicación es importante entre internos y también con el servidor penitenciario, y siempre buscamos la unidad la hermandad en el taller, aunque como en todo lugar siempre hay riñas pero se superan pronto

5.- En su opinión existe respeto entre los internos y entre el binomio interno y los servidores de talleres ¿por qué?

Bueno hay que ver la condición social externa con que ingresan los internos, por lo general los internos vienen de hogares destruidos de asentamientos humanos, de un medio ambiente hostil entonces al inicio por lo general se generan discusiones, líos, pero poco a poco se vienen aclimatando al sistema laboral y se someten a la autoridad y es cuando empieza la unidad y respeto que debe tener un taller de producción, tanto entre internos y con la autoridad

6.- En su consideración los internos del pabellón industrial logran su superación personal y de sus dificultades ¿por qué?

Como mencionaba muchos internos vienen con frustraciones de la calle, perder la libertad es chocante para cualquiera, pero gracias a Dios los internos aprenden una actividad laboral acá y muchos hacen un proyecto de vida a futuro de los que ingresan a laborar en los pabellones son muy pocos lo obtienen su libertad y reinciden en el delito y eso es porque el interno aprende una actividad laboral y supera su frustración,

7.- En su opinión las autoridades del taller productivo dan reconocimiento al mérito personal y laboral de los internos ¿por qué?

Si efectivamente nosotros a manera de motivarlos en el trabajo en muchas oportunidades nosotros felicitamos individual y grupalmente dentro de las reuniones de trabajo que tenemos con los internos por los trabajos realizados, también los felicitamos mediante diplomas o constancias laborales que le servirán para sus trámites de beneficio penitenciario, también lo premiamos con capacitaciones



Edgar Aníbal Cárdenas Guevara

DNI 09887164

AUTORIZACION

Yo Jorge Huaranga Navarro de profesión Psicólogo laborando actualmente en el Establecimiento Penal de Lurigancho con DNI 06728122 autorizo al Magister Juan Adolfo Torres Sanchez con DNI 09439652 para dar uso en su trabajo de investigación de la entrevista realizada el 15 de junio del 2017, mismo que firmo dando fe de que las opiniones vertidas son veraces y emitidas en base a mi experiencia personal y profesional

1.-En su opinión el interno realiza actividad productiva influenciada por el interés económico u otro factor, ¿por qué?

Va depender del delito, en el caso de los internos recluidos por el delito de libertad sexual en el aspecto laboral son personas funcionales, su problema es el pensamiento que lo tienen distorsionado que lo llevado a cometer el delito, sin embargo son personas que han tenido carga familiar, y la gran mayoría ha trabajado, por ello su mayor interés es el económico para respaldar a sus familias a diferencia de otros internos recluidos por otros delitos como robo agravado, que en su mayoría no están acostumbrados a trabajar, con ellos se requiere de mayor trabajo en el aspecto psicológico, social y laboral para tener una mano de obra calificada, de esa manera crearemos el habito laboral de esa manera llegaran a ser más funcionales

2.-En su consideración las condiciones de trabajo de los internos son asertivas, ¿porque?

Creo que falta un poquito más, las factorías siempre tienen logísticas, les dan comodidades, que le va a permitir tener un trabajo eficiente si hacemos una comparación entre el pabellón industrial 16 y el pabellón industrial 19 C por ejemplo en ambos existe taller de costura, en ambos están participando las empresas, se podrá notar que en el pabellón 16 existe una infraestructura muy adecuada que a permitido orientar el diseño similar a una factoría se ha implementado con luminarias muy bien distribuidas que ayudan al proceso productivo, así como también la distribución de maquinaria muy acorde al tipo empresarial inclusive no se le permite el ingreso a cualquier interno, solo a los que laboran ahí, en el caso por ejemplo del 19C es un ambiente muy grande donde existen agentes distractores, como quioscos y otras actividades ajenas al desarrollo productivos de confecciones, estos estímulos distractores no dejan realizar una buena producción y tampoco permiten tener cuidado en la calidad, hace falta acondicionarlo y tener un personal idóneo que oriente en la producción

3.-En su opinión los internos tienen la cultura de seguridad en el taller ¿porque?

Si hablamos de cultura de seguridad habrá que fijarnos en las costumbres de nuestra sociedad en general en los peruanos, nosotros estamos acostumbrados a trabajar en la informalidad, improvisamos las cosas, cuesta mucho construir ese civismo de lo que es la seguridad, señalar zonas seguras con afiches, ubicación de extintores para caso de incendios, usar mascararas para las vías respiratorias, pero es cuestión de tiempo para inculcarnos e inculcar ese habito, ya que la seguridad industrial protege al trabajo y cuida a la persona.

4.-En su consideración como considera el clima laboral entre los internos en el taller laboral del pabellón industrial ¿Porque?

el clima laboral es bueno, debido al respeto que siempre se inculca ente internos

5.-En su opinión existe respeto entre los internos y entre el binomio interno y los servidores de talleres ¿porque?

Es muy variado por ejemplo en donde existe un programa como en el pabellón 16 ya existe un trabajo de base, existe un trabajo integral entre todas las áreas de tratamiento donde se viene monitoreando las actividades de los internos y su interacción, lo primero que se ha construido en ellos son las habilidades sociales eso le permite actuar con respeto con valores y eso es lo que se practica en los pabellones donde están los programas eso permitirá tener factorías mayores ya que tendremos un clima laboral adecuado, comparando lo con otros escenarios como el 19 C, podremos notar que ahí aún no se trabaja en forma integral , es decir el psicólogo trabaja por su lado al igual que la asistenta y el personal a cargo de control laboral, cuando se lleguen a integrar el clima laboral de los internos mejorara.

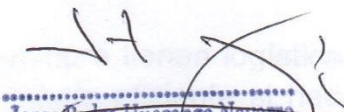
6.-En su consideración los internos del pabellón industrial logran su superación personal y de sus dificultades ¿porque?

Hay que trabajar todavía, los internos tienen que ser proactivos, tienen que manejar conceptos básicos de lo que es resiliencia, (capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas) y de lo que es habilidades y de lo que es el desarrollo moral, creo que eso va a influir en lo que va hacer la persona, de esa manera va ir construyendo su proyecto de vida, porque valgan verdades muchos de los internos que han trabajado afuera lo han hecho informalmente, aquí se les está enseñando a trabajar en forma más organizada, de manera mucho más formal, ese es el tratamiento que se les viene dando para que construyan ese proyecto de vida, así como también hay internos

que el trabajo solo lo usan como un medio de redimir su condena, mas no como un proyecto de vida, aunque algunos de ellos persiste aún su mente criminógena; te diré que hoy en día hay factores dinámicos y factores estáticos, generalmente los factores dinámicos son mucho más trabajables que de alguna manera tu puedes resocializar a las personas, en cambio en los factores estáticos es muy difícil porque hay un dato histórico como las personas que han consumido drogas a temprana edad, han realizado deserción escolar o que vienen de familias criminógenas o de familias disfuncionales donde la violencia ha predominado, entonces trabajar con ellos es muy difícil ellos tienen una subcultura más ligada a la delincuencia, en cambio para los que fueron influenciados por factores dinámicos si son más trabajables ya que ellos fueron influenciados para el ilícito penal fue la sociedad, el ambiente y ciertos factores personales que no se han desarrollado adecuadamente.

7.-En su opinión las autoridades del taller productivo dan reconocimiento al merito personal y laboral de los internos ¿porque?

Creo que es un trabajo sistemático que lo viene haciendo la institución, es una cultura que recién estamos construyendo en el sistema penitenciario, en la medida que esto se vaya fortaleciendo seguro vamos a influenciar para que el interno se desarrolle de manera integral, y creo que el reconocimiento es importante y se viene dando por las diferentes áreas en especial al mérito laboral.


Jorge Pedro Huaranga Navarro
PSICÓLOGO
C.P.P. 3685

AUTORIZACION

Yo Carlota Centurión Cárdenas de profesión Asistente Social laborando actualmente en el Establecimiento Penal de Lurigancho con DNI 09997500 autorizo al Magister Juan Adolfo Torres Sanchez con DNI 09439652 para dar uso en su trabajo de investigación de la entrevista realizada el 15 de junio del 2017, mismo que firmo dando fe de que las opiniones vertidas son veraces y emitidas en base a mi experiencia personal y profesional

1.-En su opinión el interno realiza actividad productiva influenciada por el interés económico u otro factor, ¿por qué?

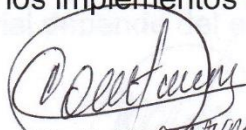
Yo considero que los internos realizan su actividad productiva netamente por el interés económico, por ello trabajan

2.-En su consideración las condiciones de trabajo de los internos son asertivas, ¿porque?

Las condiciones de trabajo son pésimas, no están distribuidos los espacios adecuadamente, por ejemplo la mayoría de internos que trabajan con cerámica no tienen mascarillas, el lijado que realizan en los bizcochos cerámicos son absorbidos por los internos y por todos aquellos que transitan por el lugar y de parte del responsable del taller observo que no hay una supervisión para regular eso, o desconoce cómo deben trabajar los internos, aparte de eso no usan guardapolvos, la iluminación es pobre, no es fuerte como debería existir en un taller, entre otras cosas, considero que los pabellones industriales no se dan las condiciones, creo que no están manejados como debe ser un pabellón industrial, yo he trabajado en la empresa productiva por muchos años y las condiciones eran diferentes según el tipo de productividad, pero todos los trabajadores estaban protegidos, con guantes, con botas, con guardapolvos, con anteojos, con mascarilla y aquí ningún interno está protegido adecuadamente

3.-En su opinión los internos tienen la cultura de seguridad en el taller ¿porque?

Yo considero que la seguridad en el taller es deficiente y para quienes vamos también por ejemplo quienes entramos a trabajar deberíamos saber de esas cosas y eso debería partir de seguridad de salud en el trabajo que como organismo ya debería haber detectado las situaciones de riesgo y exigir que la institución compre los implementos necesarios para proteger la salud


 CARLOTA CENTURIÓN C.
 TSP. 4315

4.-En su consideración como considera el clima laboral entre los internos en el taller laboral del pabellón industrial ¿Porque?

Ellos como conviven en el lugar de alguna manera ya han hecho una relación amical, no he visto entre ellos peleas, discusiones acaloradas, cada quien trabaja en su lugar sin embargo hay algunas cosas que veo y no me agrada y no debe darse es el excesivo tránsito de internos ya que distraen al que trabaja, no hay un control laboral efectivo, no hay un control de seguridad efectivo y a mí no me parece que eso debe darse un taller industrial

5.-En su opinión existe respeto entre los internos y entre el binomio interno y los servidores de talleres ¿porque?

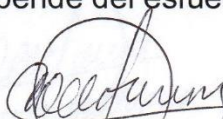
En mi caso si, no sabría decirle de otros casos, pero en mi caso y en el caso de la psicóloga que siempre trabajamos juntas hay bastante respeto, entre los internos también hay respeto, no he visto que a alguien le falte el respeto

6.-En su consideración los internos del pabellón industrial logran su superación personal y de sus dificultades ¿porque?

Su superación a nivel personal sí, porque ellos reciben su tratamiento, aunque no diría por el trabajo, adquieren habilidades que muchos de ellos no van a desempeñar cuando salgan porque generalmente sus opciones de trabajos son otras, por ejemplo implementar un taller de cerámica tiene un costo y ellos no tendrían el capital para realizarlo, por ello que la mayoría sale con la idea de trabajar en otro tipo de trabajo, sin embargo aquellos que trabajan en los talleres de costura ellos sin tendrían grandes oportunidades ya que en el ámbito manufacturero hay amplia de manda y sobre todo que no necesitan de invertir nada solo conocer bien el manejo de maquina ello le permitiría lograr su superación personal, además un trabajo cualquiera distrae a cualquier persona y hace que disipe su problemática ya que al estar absorto en su producción olvide de pensar en su problemático

7.-En su opinión las autoridades del taller productivo dan reconocimiento al merito personal y laboral de los internos ¿porque?

El personal de tratamiento observa el trabajo que hace y de alguna manera reconocemos en el sentido que ocupan bien su tiempo, pero también observamos que muchos no trabajan también le observamos eso en las evaluaciones semestrales, en las atenciones individuales observamos su conducta les hacemos saber que los estamos viendo y que su permanencia en el pabellón industrial depende del esfuerzo que pongan en su trabajo


Carlota Centurion
TSP. 4315

AUTORIZACION

Yo Mg. Marisol Liliana Arce Vargas laborando actualmente en la Sede Central del INPE Como Especialista En trabajo Penitenciario con DNI 15843213 autorizo al Magister Juan Adolfo Torres Sánchez con DNI 09439652 para dar uso en su trabajo de investigación de la entrevista realizada el 15 de junio del 2017, mismo que firmo dando fe de que las opiniones vertidas son veraces y emitidas en base a mi experiencia personal y profesional

1.-En su opinión la Ley de cárceles productivas es una alternativa para la incursión de la empresa privada, ¿por qué?

Creo que si esta ley va permitir que las empresas privadas sean recibidas por los directivos a pesar de que pudieran tener una visión diferente, mediante esta ley las empresas privadas podrán establecer centros de trabajo dentro de los establecimientos penales

2.-En su consideración los convenios institucionales ayudarían con la meta de las cárceles productivas ¿Por qué?

Los convenios ayudan a darle legalidad a las empresas, es decir mediante los convenios las empresas deberían tener facilidades para poder ingresar y trabajar dentro de los penales, estos documentos nos ayudan a entender cuál es la parte que le corresponde al INPE, y cuál es la parte que asume la empresa privada

3.-En su opinión la inversión en infraestructura que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la Ley de Cárceles productivas

Claro es importante entender que la cultura penitenciaria de antaño no consideraba espacios para el trabajo por lo general toda la infraestructura tenía como finalidad mantener al interno en el interior, es por ello que se hace necesario reestructurar los penales y acondicionar ambientes que permitan el desarrollo empresarial

4.-En su opinión la inversión en maquinaria que realiza el INPE y la empresa aporta a los objetivos de la Ley de Cárceles productivas

Las maquinarias son importantes y el INPE tiene que abastecer de maquinarias esenciales para la producción, claro está que estas compras tienen que ser realizadas por especialistas de acuerdo a las necesidades que se requieran producir es decir si hablamos del taller de costura se tendrá que conformar módulos de producción según el servicio es decir abastecer con máquinas para tela de punto o tejido plano.

5.-En su opinión la institución está facilitando el ingreso de materiales bajo el concepto de cárceles productivas

Creo que la institución aún no está preparada para trabajar al ritmo de la empresa privada, hace falta concientizar y romper paradigmas, la formación recibida gira en torno a la seguridad, y muchas veces el trato es demasiado severo al empresariado, creo que falta concientizar al personal sobre la nueva etapa de corte empresarial que se quiere implantar en los Establecimientos Penales

6.-En su opinión las autoridades de esta institución están facilitando los recursos humanos para el desarrollo productivo en este penal

No aún falta trabajar más en ello recordemos que las personas que van a laborar con las empresas son personas con inconductas en proceso de cambio, se requiere tener una selección eficiente para reducir el riesgo de pérdida de la empresa así como también capacitar a las personas seleccionadas con métodos de inducción de horarios de trabajo y manejo de maquina según su especialidad, lo que en la actualidad aún no se tiene un diseño de selección de personal para aplicar



Mg. MARISOL LILIANA ARCE VARGAS
Especialista en Trabajo
Subdirección de Trabajo y Comercialización

Anexo 12 Normas legales

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas

DECRETO SUPREMO

N° 025-2017-JUS

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30506, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento y reorganización de Petroperú S.A., el Congreso de la República delegó facultades al Poder Ejecutivo para emitir decretos legislativos, entre otras, en materia de seguridad ciudadana;

Que, a través del literal b) del numeral 2 del artículo 2 de la citada Ley se facultó al Poder Ejecutivo para declarar en emergencia y reestructurar el Sistema Nacional Penitenciario en lo que respecta a su organización, infraestructura y administración, incluyendo revisar el marco normativo para la inversión en infraestructura, administración, tratamiento y seguridad penitenciaria; sin que ello suponga limitar las atribuciones otorgadas al Sistema Nacional de Control por la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica; así como, reestructurar la política penitenciaria; optimizar procedimientos de extradición y traslado de condenados; modificar normas respecto al tratamiento del adolescente en conflicto con la Ley Penal y mecanismos alternativos para el cumplimiento de las penas en general;

Que, en el marco de la citada delegación de facultades se ha expedido el Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas, resultando necesario emitir su reglamento; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el numeral 3 del artículo 11 de la Ley N° 29158–Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas

Apruébese el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas, que consta de ocho (8) Títulos, seis (6) Capítulos, cincuenta y ocho (58) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales, dos (2) Disposiciones Complementarias Transitorias, dos (2) Disposiciones Complementarias Modificatorias y un Anexo.

Artículo 2.- Difusión

Disponer la publicación del presente Decreto Supremo en el Diario Oficial El Peruano y el Anexo del Reglamento en el Portal Institucional del Estado peruano (www.peru.gob.pe) y en el Portal Institucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (www.minjus.gob.pe), el mismo día de la publicación de la presente norma.

Artículo 3.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro de la Producción, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro de Educación, el Ministro del Interior y la Ministra de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente de la República

CLAUDIA MARÍA COOPER FORT

Ministra de Economía y Finanzas

IDEL ALFONSO VEXLER TALLEDO

Ministro de Educación

CARLOS BASOMBRÍO IGLESIAS

Ministro del Interior

ENRIQUE JAVIER MENDOZA RAMÍREZ

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

ANA MARÍA CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PEDRO OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN

Ministro de la Producción

ALFONSO GRADOS CARRARO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1343, DECRETO LEGISLATIVO PARA LA PROMOCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE CÁRCELES PRODUCTIVAS

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas, que regula y fortalece el tratamiento penitenciario y asistencia post penitenciaria, a través de la promoción y desarrollo de actividades productivas que permitan lograr la reinserción laboral y contribuir a la resocialización de la población penitenciaria.

Artículo 2.- Finalidad

Son fines del presente Reglamento, además de los establecidos en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1343, los siguientes:

1. Desarrollar, fortalecer e incrementar las competencias laborales de la población penitenciaria a través de la capacitación en oficios de utilidad y de mayor demanda laboral para facilitar su reinserción socio-laboral positiva.
2. Brindar el marco normativo que regule los procedimientos necesarios para preparar a los internos y liberados para su inserción o reinserción en el mercado laboral cuando hayan cumplido su condena; así como para comprometer al interno con valores y comportamientos ligados al proceso de rehabilitación mediante la adquisición de hábitos laborales.

Artículo 3.- Definiciones

Para efectos del presente reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. **Interno:** Hombre o mujer privado de la libertad que se encuentra en un establecimiento penitenciario bajo la condición jurídica de procesado o sentenciado.
2. **Sentenciados/as en Medio Libre:** Es la persona condenada que cumple la ejecución de la pena impuesta en medio libre.
3. **Establecimientos de medio libre:** Es la instalación administrada por el INPE, destinada a la atención de la población penitenciaria que requieren seguimiento, asistencia, tratamiento y control por gozar de beneficios penitenciarios de semi libertad y liberación condicional, así como los sentenciados/as que cumplen medidas alternativas a la pena privativa de libertad y penas limitativas de derechos.

Artículo 4.- Principios

El desarrollo de las actividades productivas se encuentra orientado por los siguientes principios:

4.1 **Principio de resocialización:** El régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad. Por la reeducación la población penitenciaria adquiere actitudes para que puedan reaccionar durante la vida en libertad, la rehabilitación implica su introducción en la sociedad en las mismas condiciones que el resto de ciudadanos y la reincorporación implica la recuperación social del condenado.

4.2 **Principio de acceso al trabajo penitenciario:** La población penitenciaria accede al trabajo penitenciario, en igualdad de condiciones y no discriminación, de acuerdo a la

disponibilidad de la administración penitenciaria. El trabajo penitenciario no es aflictivo, denigrante, ni impuesto como medida disciplinaria.

4.3 Principio de retribución a la sociedad: El trabajo penitenciario es un medio que contribuye a mitigar el daño social causado por el delito cometido.

4.4 Principio de Complementariedad: El trabajo penitenciario como parte del tratamiento es complementario con la seguridad de los establecimientos penitenciarios. La administración penitenciaria brinda facilidades a todas las personas naturales y jurídicas que contribuyen en el desarrollo de actividades productivas de la población penitenciaria.

4.5 Principio de Contribución a la Reinserción: Se crearán condiciones que permitan a los internos realizar actividades productivas que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia y al suyo propio.

Artículo 5.- Entidades intervinientes

5.1 El Ministerio de la Producción, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Educación, Ministerio del Interior, la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, el Jurado Nacional de Elecciones, la Policía Nacional del Perú y los Gobiernos Regionales y locales, brindan facilidades al INPE, en el marco de sus competencias, para el fomento de las actividades productivas dentro y fuera de los establecimientos penitenciarios y de medio libre.

5.2 Sin perjuicio de lo señalado, las siguientes entidades intervienen de acuerdo al siguiente detalle:

5.2.1. Gobiernos Regionales y Locales

Los gobiernos regionales y locales coadyuvan a la rehabilitación y asistencia post penitenciaria de la población penitenciaria en medio libre y los que hayan cumplido su pena.

5.2.2. El Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)

El Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, a través de sus órganos competentes, contribuye con la población penitenciaria que se encuentre trabajando y desarrollando actividades productivas en los establecimientos penitenciarios y de medio libre; coadyuva al INPE de la siguiente forma:

a) Brinda facilidades para la inscripción y obtención del Documento Nacional de Identidad (DNI) por primera vez, la emisión de duplicado, la rectificación de datos, la renovación por caducidad, el canje de libreta electoral de tres cuerpos a DNI y otros trámites autorizados por el RENIEC, a fin de salvaguardar el derecho a la identidad de la población penitenciaria.

b) Otorga acceso al INPE a la consulta en línea de la población penitenciaria.

c) Entrega el Documento Nacional de Identidad del interno, pudiendo éste ser representado ante el RENIEC por el Director del Establecimiento Penitenciario o el Director de la oficina regional correspondiente o el Director de Tratamiento Penitenciario del INPE, a fin de recabar el DNI, de acuerdo al formato del Anexo del presente reglamento.

5.2.3 Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, a través de sus órganos competentes, coadyuva a las actividades productivas dentro y fuera de los establecimientos penitenciarios y de medio libre, para lo cual tendrá las siguientes funciones:

- a) Brindará las facilidades para que se otorgue al interno o interna el Registro Único de Contribuyente (RUC) y pueda solicitar los comprobantes de pago de acuerdo al régimen tributario.
- b) Otorga orientación tributaria y charlas a los contribuyentes en establecimientos penitenciarios para que conozcan de manera integral sus obligaciones tributarias.

Artículo 6.- Entidades cooperantes

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1343, las entidades públicas y privadas, así como las personas naturales y jurídicas, el Banco de la Nación y las demás instituciones del sistema financiero nacional, brindan facilidades para el cumplimiento de la presente norma. Las entidades de la administración pública que cuenten con programas sociales y socio productivos, según corresponda, en el marco de sus respectivas competencias, coadyuvan al tratamiento y asistencia post penitenciaria en medio libre y de quienes hayan cumplido su pena.

TÍTULO II

DE LA EDUCACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES TÉCNICO PRODUCTIVAS

Artículo 7.- Educación de la población penitenciaria

Toda persona que ingresa a un establecimiento penitenciario tiene la obligación de culminar su educación básica. El INPE, en coordinación con las instancias de gestión educativa descentralizada correspondiente, garantiza el ejercicio del derecho a la educación integral y de calidad para la población penitenciaria.

Artículo 8.- Educación Básica Alternativa, Educación Técnico Productiva y Educación Superior

8.1 El INPE, en coordinación con el Ministerio de Educación, promueven la inclusión de los internos al Sistema Educativo Nacional. Aquellos internos que no culminaron la Educación Básica están obligados a concluir la en los Centros de Educación Básica Alternativa o podrán seguir estudios técnicos en los Centros de Educación Técnico-Productiva y los que cuentan con estudios de secundaria completa podrán seguir estudios de Educación Técnico-Productiva, Educación Superior Tecnológica o Educación Superior Universitaria.

8.2 Los estudios realizados por los internos en las diferentes etapas, ciclos y modalidad son certificados por la institución educativa correspondiente y visados por la instancia de gestión educativa descentralizada del Ministerio de Educación.

Artículo 9.- Información educativa

El INPE cuenta con información actualizada del perfil del interno para el proceso de admisión al área educativa, monitoreo, supervisión y acompañamiento técnico pedagógico. Asimismo, actualiza el grado de instrucción alcanzado por los internos al término del año académico, dicha información se procesa periódicamente para el reporte estadístico.

Artículo 10.- Organización de los programas educativos

El INPE, en coordinación con el Ministerio de Educación, organiza los programas educativos en los ciclos o niveles formativos y turnos que resulten necesarios para el desarrollo de los programas de alfabetización, educación básica alternativa, educación técnico-productiva, educación superior tecnológica y educación superior universitaria de la población penitenciaria.

Artículo 11.- Educación Técnico Productiva

El INPE, en coordinación con las Direcciones Regionales de Educación de los Gobiernos Regionales, administra y promueve la Educación Técnico Productiva, a través de los Centros de Educación Técnico- Productiva públicos o privados que estén dentro de los Centros Penitenciarios, como una forma de educación orientada al desarrollo de competencias productivas empresariales y de emprendimiento con una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo, a fin que la población penitenciaria pueda reincorporarse a la sociedad. La Educación Técnico-Productiva se organiza en ciclos con sus correspondientes niveles formativos y desarrolla programas de estudios o carreras organizados a través de módulos.

Artículo 12.- Centros de Educación Técnico Productiva

Los Centros de Educación Técnico Productiva, en los establecimientos penitenciarios, imparten programas de estudios o carreras, así como programas de formación continua articulados con las modalidades de trabajo de los talleres productivos y de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.

TÍTULO III

CONDICIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Artículo 13.- Trabajo penitenciario

El trabajo es un derecho y un deber que forma parte del tratamiento penitenciario sujeto a las disposiciones contenidas en el Código de Ejecución Penal y su Reglamento. Debe

ser digno, formativo y especializado, desarrollándose en condiciones de igualdad y no discriminación, para adaptar sus competencias al mercado laboral, a fin de asegurar la inserción socio-laboral.

Artículo 14.- Organización de las actividades productivas

Las actividades productivas son organizadas por el Instituto Nacional Penitenciario, a través de la Dirección de Tratamiento Penitenciario y la Dirección de Medio Libre, o las que hagan sus veces, como parte del tratamiento de la población penitenciaria. Dichas actividades se desarrollan de acuerdo a la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario o de medio libre, la demanda del mercado y la disponibilidad de los recursos de la administración penitenciaria.

Artículo 15.- Inventario de la producción

15.1 Todos los productos elaborados en las diferentes modalidades productivas, deben de ser inventariados o registrados para fines estadísticos, para tal efecto la persona natural o jurídica que administra talleres productivos remite la información al área de trabajo. Respecto a las demás actividades productivas, la producción se registra en las planillas de control productivo y en el documento de control de producción. Toda la producción debe registrarse en los mecanismos electrónicos de conformidad al artículo 19 del Decreto Legislativo N° 1343.

15.2 La Subdirección de Seguridad del establecimiento penitenciario implementa un registro de toda la producción que sale del establecimiento penitenciario.

15.3 El INPE, a través de la Oficina de Asuntos Internos u órgano que haga sus veces, dispone supervisiones inopinadas para el cotejo y control del inventario de esta producción.

Artículo 16.- Fortalecimiento de capacidades para el trabajo penitenciario

16.1 Independientemente de la modalidad productiva que se utilice para el trabajo penitenciario, la persona natural o jurídica de derecho privado debe ofrecer una etapa de capacitación en la que se impartan conocimientos teóricos y prácticos que sean beneficiosos para la formación de un oficio de utilidad y de mayor demanda laboral.

16.2 Las personas naturales y jurídicas de derecho privado promueven actividades productivas, seleccionan capacitadores con experiencia y sensibilidad social.

Artículo 17.- Retribución y sostenibilidad

17.1 Cualquier contraprestación pecuniaria que perciba la población penitenciaria por el desarrollo de las actividades productivas debe ser oportuna, transparente, justa y equitativa.

17.2 El 10% del ingreso mensual que perciba la población penitenciaria se destina a solventar y asegurar la sostenibilidad de las actividades productivas del INPE, de conformidad al literal c) del párrafo 14.1 del artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1343 y el párrafo 52.1 del artículo 52 del presente reglamento. Las fórmulas del cálculo del 10% se establecen en la directiva correspondiente.

17.3 El INPE suscribe convenios con las personas naturales y jurídicas que deseen realizar actividades productivas a través de talleres productivos, en los que se establezcan los montos correspondientes a la contraprestación que percibe el interno.

Artículo 18.- Desarrollo de las Actividades Productivas

Sin perjuicio de las facilidades brindadas por las entidades referidas en el artículo 5 del presente Reglamento, con la contribución de la sociedad las actividades productivas se desarrollan con la siguiente participación:

a) **El Instituto Nacional Penitenciario.-** Habilita espacios adecuados para el desarrollo y funcionamiento de actividades productivas. La Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario prioriza el trabajo penitenciario en los internos primarios, en los jóvenes y egresados o promovidos por el Centro de Educación Técnico Productiva del establecimiento penitenciario.

b) **Población Penitenciaria beneficiaria de las actividades productivas.-** La Población Penitenciaria que participa del trabajo penitenciario debe demostrar buena conducta, disciplina, puntualidad, compromiso, respeto y predisposición para el trabajo, entre otros.

c) **Personas naturales y jurídicas de derecho privado.-** Son aquellas que tienen capacidad operativa para desarrollar una actividad productiva dentro del establecimiento penitenciario, asimismo cuentan con instructores capacitadores con adecuado nivel formativo que trasladan sus conocimientos y destrezas técnicas a la población penitenciaria. Las personas naturales y jurídicas de derecho privado fortalecen su responsabilidad social y contribuyen a la seguridad ciudadana dando oportunidades de reinserción laboral a la población penitenciaria y a los que hayan cumplido su pena.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DE INTERNOS PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO

Artículo 19.- Selección para acceso al trabajo penitenciario

19.1 El INPE, a través de la Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario, clasifica a los internos postulantes a una actividad productiva en función a su educación, formación, ocupación y experiencia laboral. La clasificación de internos para el trabajo penitenciario facilita su posterior asignación a un tipo de actividad productiva, para lo cual se tomará en cuenta el motivo del delito de la condena o del proceso en el cual se encuentra involucrado.

19.2 La clasificación para el trabajo penitenciario se realiza en función a las capacidades y habilidades del interno, las cuales serán supervisadas cuando desempeñen la actividad. Se clasifican tomando en consideración:

- a) El nivel educativo
- b) La experiencia técnica
- c) La experiencia técnica como capacitador en alguna actividad comercial

- d) La experiencia laboral demostrada en alguna actividad económica del sector privado
- e) El haber sido beneficiario de alguna capacitación laboral
- f) Aptitud dispuesta para el trabajo

Artículo 20.- Convocatoria y postulación a la actividad productiva

20.1 La autoridad penitenciaria publica al interior de los establecimientos penitenciarios el número de vacantes establecidas para la actividad productiva a ejecutar.

20.2 El interno postula a la actividad productiva requerida, presentando una solicitud al área de trabajo. Su postulación debe ser evaluada por los profesionales en salud, psicología, social y trabajo, las cuales emiten su aprobación o desaprobación para el puesto.

20.3 Todos los participantes en las actividades productivas deberán recibir un taller de inducción para un óptimo aprovechamiento de las actividades productivas.

TÍTULO IV

DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS INDIVIDUALES Y GRUPALES

Artículo 21.- Tipos de actividades productivas individuales y grupales

21.1 Los tipos de actividades productivas que se realizan en forma individual o grupal en los establecimientos penitenciarios son los siguientes:

a) **Actividades manuales o artesanales.-** Son trabajos realizados de manera personal, efectuados con las manos, con o sin herramientas sencillas. Se caracterizan por no requerir algún tipo de capacitación especializada o prolongada.

b) **Actividades comerciales o de servicios.-** Son actividades que se desarrollan en los espacios o áreas habilitados por el INPE en las que se ofrecen productos comerciales, servicios e insumos para las actividades productivas.

c) **Actividades de agricultura y ganadería.-** Son actividades de labranza o cultivo de la tierra, así como el manejo de animales domesticables con fines de producción para el consumo humano. Estas actividades se acondicionan en los establecimientos penitenciarios que cuenten con idoneidad en sus suelos, espacios e instalaciones, factores climáticos, entre otros.

21.2 El INPE habilita espacios, maquinaria, equipos, herramientas y otros, en los establecimientos penitenciarios, para el desarrollo de actividades individuales y grupales.

Artículo 22.- Comercialización

22.1 El INPE y las entidades intervinientes promueven e impulsan la comercialización y difusión de los productos elaborados a través de las diferentes actividades productivas. Para tal fin, habilita instalaciones o espacios a nivel nacional en las oficinas regionales y establecimientos penitenciarios; realiza alianzas estratégicas con el sector privado o público, centros comerciales, mercados o supermercados.

22.2 El INPE implementa estrategias de difusión y promoción de la producción, por medio de su publicidad institucional, redes sociales, campañas, entre otros medios, para coadyuvar a la comercialización de los bienes.

TÍTULO V

TALLERES PRODUCTIVOS

CAPÍTULO I

PROMOCIÓN Y ACCESO DE EMPRESAS PRIVADAS A LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

Artículo 23.- Actividades en Talleres Productivos

Son actividades que se desarrollan en los espacios o áreas habilitadas por el INPE dentro de los establecimientos penitenciarios, donde se realizan diversos procesos de producción de bienes; dichos espacios o áreas son administrados por personas naturales o jurídicas de derecho privado.

Artículo 24.- Promoción de Actividades Productivas

La Dirección de Tratamiento Penitenciario, los directores de las oficinas regionales, directores de establecimientos penitenciarios y encargados de las unidades orgánicas de trabajo penitenciario de los establecimientos penitenciarios implementan mecanismos para la promoción y participación de las personas naturales y jurídicas, gremios empresariales y entidades públicas a fin de generar alianzas estratégicas para el desarrollo de las actividades productivas y la comercialización de los productos elaborados en beneficio de la población penitenciaria.

Artículo 25.- Prioridad en la selección de empresas para los talleres productivos

El INPE establece los lineamientos para el desarrollo de las actividades productivas a nivel nacional y los mecanismos de participación del sector privado, dando prioridad a las personas naturales y jurídicas que permitan una mayor capacitación técnica para la población penitenciaria y la sostenibilidad de los talleres productivos.

Artículo 26.- Acceso de Empresas Privadas

Las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades productivas en el establecimiento penitenciario, formalizarán su actividad a través de un convenio con el INPE, el cual debe anexar un plan de trabajo inicial para el taller productivo que contendrá: a) la producción a desarrollar, b) el área aproximada que se requiere para la actividad, c) la demanda y la modalidad contractual de la población penitenciaria, los perfiles y experiencia de sus instructores capacitadores, d) la indicación sobre la logística de la actividad productiva a desarrollar e) la contraprestación pecuniaria que percibirá la población penitenciaria, entre otros aspectos.

Los convenios deben ser suscritos por el titular del Instituto Nacional Penitenciario o por quien este delegue, previo informe técnico y jurídico de las áreas competentes, conforme a las directivas internas.

La Secretaría General del INPE lleva el registro de los convenios suscritos, el monitoreo y la supervisión está a cargo de la Dirección de Tratamiento Penitenciario de dicha Entidad.

Artículo 27.- Participación del Director del Establecimiento Penitenciario en Talleres Productivos

El INPE, a través del Director del Establecimiento Penitenciario en donde se realiza la actividad productiva, impulsa y brinda apoyo constante, en el marco de sus competencias, a la ejecución exitosa de la actividad productiva desarrollada, asimismo informa a la Dirección de las Oficinas Regionales y la Dirección de Tratamiento Penitenciario la ejecución de los convenios.

La autoridad penitenciaria estimula la participación de los internos en la organización y planificación de las actividades productivas.

Artículo 28.- Contratación de la Población Penitenciaria

Las personas naturales y jurídicas que administran talleres productivos celebran contratos de actividades productivas con la población penitenciaria, respetando las condiciones establecidas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1343. El INPE supervisa el cumplimiento de los compromisos contractuales.

Artículo 29.- Incentivos no pecuniarios para personal penitenciario

El INPE implementa una política de incentivos no pecuniarios al personal penitenciario que impulse y promueva el desarrollo de los talleres productivos, así como el incremento de internos capacitados y con oficios adquiridos demostrables. De igual forma, promueve el concurso de buenas prácticas en cárceles productivas en coordinación con los sectores competentes y premia al personal penitenciario que lo impulsa.

Artículo 30.- Incumplimiento de compromisos regulados en convenio

El convenio suscrito entre las personas naturales y jurídicas de derecho privado y el INPE establece una cláusula de resolución y término del convenio entre las partes, cuando se incumplan los compromisos estipulados o se ponga en riesgo la seguridad del establecimiento penitenciario, la integridad de los internos o de los servidores penitenciarios, asimismo se establece una cláusula anticorrupción.

Artículo 31.- Transparencia Activa de Convenios y Talleres Productivos

Los convenios por actividades productivas suscritos con el INPE se publican en el portal web del INPE, asimismo se publica el registro del número de talleres productivos existentes a nivel nacional. La información es sistematizada por la Subdirección de Trabajo de la sede central del INPE y se actualiza cada tres meses. El Responsable de Transparencia y Acceso a la Información Pública del INPE vela por el cumplimiento del presente artículo.

CAPÍTULO II

FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DEL INTERNO

Artículo 32.- Formalización contractual

Con posterioridad a la selección de los internos para la actividad productiva a desarrollar, se procederá a la formalización por medio de la suscripción del contrato privado entre la empresa privada y el interno.

Artículo 33.- Supervisión de la relación contractual

El INPE, a través de la Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario, supervisa las actividades productivas desarrolladas, así como el cumplimiento de los compromisos contractuales suscritos, sin que ello implique intervenir en la gestión del ciclo productivo a cargo de la empresa privada. Asimismo vigila el buen comportamiento del interno como parte de su tratamiento penitenciario.

Artículo 34.- Provisión inmediata de requisitos contractuales para los internos seleccionados para el trabajo

Con el propósito de brindar a los internos los documentos que ayuden a formalizar su vínculo contractual, la Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario prioriza la coordinación interinstitucional con el RENIEC, SUNAT, Banco de la Nación y demás empresas del sistema financiero nacional, conforme al presente reglamento, a fin de que los internos seleccionados para el trabajo cuenten con el documento nacional de identidad, el registro único de contribuyente, la cuenta especial asignada para el depósito de su contraprestación económica, entre otros.

Artículo 35.- Contrato de capacitación para el trabajo

El contrato de capacitación para el trabajo señalado en el artículo 26 del Decreto Legislativo N° 1343, debe ser por un periodo determinado, que no debe ser mayor a un año. La persona natural o jurídica propone al INPE la duración de este tipo de contrato.

La relación contractual se inicia con la suscripción del contrato de capacitación; asimismo, la extinción del contrato se puede dar por mutuo acuerdo de las partes, por la terminación del plazo del contrato, por libertad del condenado, por renuncia del interno, por razones de disciplina o seguridad penitenciaria.

CAPÍTULO III**IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES PRODUCTIVOS****Artículo 36.- Tipos y formas de participación en los talleres productivos**

36.1 Talleres Productivos administrados por personas naturales o jurídicas de derecho privado, de acuerdo a lo regulado en el artículo 23 del presente Reglamento.

36.2 El INPE impulsa el trabajo penitenciario a través de los talleres productivos, en el supuesto establecido en el numeral 22.3 del artículo 22 del Decreto Legislativo N° 1343, debiendo aprobar el plan de implementación de cada taller productivo.

36.3 El INPE puede ceder espacios, maquinarias, equipos, herramientas, u otros a las personas naturales o jurídicas, haciéndose cargo del mantenimiento y depreciación de bienes.

Artículo 37.- Asignación de instalaciones o espacios para talleres

El INPE asigna una determinada instalación o espacio al interior del establecimiento penitenciario para el desarrollo del taller productivo. Los espacios asignados deben contar con suficiente capacidad para el correcto desarrollo de las actividades productivas.

Artículo 38.- Implementación de Talleres Productivos

Mediante Resolución del Titular del Instituto Nacional Penitenciario se aprueba el Plan de desarrollo de los Talleres Productivos a nivel nacional, el cual contiene las diferentes actividades productivas que deben implementarse de conformidad a la ubicación geográfica, potencialidades, el mercado, alianzas estratégicas con el sector privado, la población penitenciaria, entre otros aspectos.

Artículo 39.- Convenios

39.1 Las personas naturales o jurídicas que desean desarrollar actividades productivas en los talleres productivos deben suscribir un convenio con el INPE.

39.2 Mediante Resolución del Titular del Instituto Nacional Penitenciario se aprueban las normas y lineamientos sobre convenios celebrados entre personas naturales o jurídicas para el desarrollo de actividades productivas, las mismas que deben contener entre otros aspectos la actividad productiva desarrollada, la dimensión del taller productivo, las plazas de trabajo, los costos y el pago de suministros de servicios básicos.

Artículo 40.- Inspección y supervisión

El INPE, a través de la Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario, supervisa que el espacio, área o instalación asignada para el desarrollo del taller productivo esté siendo aprovechado correctamente. En caso contrario, se deberá informar al Director del Establecimiento Penitenciario con la finalidad de tomar las medidas correctivas.

CAPÍTULO IV**FACILIDADES DE INGRESO DE PERSONAS, BIENES, DESARROLLO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y SALIDA DE MERCANCÍAS DE ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS****Artículo 41.- Ingreso de personas que participan en la actividad productiva**

El INPE brinda facilidades para el ingreso de las personas que participan en el ciclo productivo de una determinada actividad productiva en el marco de un convenio. Para tal fin el Director de la Oficina Regional correspondiente o quien haga sus veces, otorga una acreditación a las personas designadas y las incorpora a un registro, previa verificación del área de seguridad penitenciaria.

Artículo 42.- Ingreso de insumos y equipos

El INPE brinda facilidades para el ingreso de maquinaria, equipos, herramientas, materias primas, mobiliario e insumos; para tal fin, la dirección del establecimiento penitenciario en coordinación con las áreas de seguridad y trabajo del establecimiento penitenciario, atiende oportunamente el ingreso y acondicionamiento de los talleres productivos en los espacios destinados para su operatividad comercial.

Artículo 43.- Mantenimiento de maquinaria

43.1 El mantenimiento de la maquinaria se realiza con la periodicidad que lo requiera; para tal fin, el personal de las unidades orgánicas de seguridad y trabajo de los establecimientos penitenciarios brindan las facilidades necesarias para el oportuno mantenimiento de la maquinaria que se utilice en los talleres productivos administrados por las personas naturales y jurídicas de derecho privado. El INPE lleva un registro de toda la maquinaria al interior de un establecimiento penitenciario.

43.2 En el caso de los talleres productivos regulados en los párrafos 36.2 y 36.3 del artículo 36 del presente Reglamento, mediante Resolución Presidencial del Instituto Nacional Penitenciario se establece los mecanismos de mantenimiento de maquinaria de manera periódica.

Artículo 44.- Adecuación de horarios

El INPE adecúa los horarios de encierro y desencierro de la población penitenciaria a fin de promover el desarrollo de actividades productivas.

Artículo 45.- Salida de mercancías

El INPE brinda facilidades a las personas naturales o jurídicas de derecho privado que administren talleres productivos para la salida de los productos elaborados en los talleres productivos.

Artículo 46.- Vulneración de la seguridad penitenciaria

En el caso que las personas naturales o jurídicas de derecho privado que administren talleres productivos y/o el personal a su cargo, pongan en riesgo la seguridad penitenciaria o infrinjan la normatividad vigente, el INPE podrá resolver el convenio.

TÍTULO VI

ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN MEDIO LIBRE

Artículo 47.- Promoción de actividades productivas en Medio Libre

47.1 Los directores o responsables de medio libre promocionan las actividades productivas en los internos liberados mediante alianzas estratégicas con personas naturales, jurídicas, gremios de comerciantes, entre otros; con el fin de complementar su rehabilitación por medio del trabajo y en el marco del cumplimiento de las reglas de conducta de conformidad a su sentencia condenatoria.

47.2 La Dirección de Medio Libre de la Sede Central del INPE articula e impulsa convenios con entidades públicas, personas naturales y personas jurídicas para coadyuvar a la reinserción laboral de la población penitenciaria en medio libre.

Artículo 48.- Cuota de Participación de sentenciados en medio libre en Empresas que cuentan con convenio con el INPE

El INPE procurará la inclusión de una cuota de participación para sentenciados en medio libre en aquellas empresas que administran talleres productivos. El sentenciado en medio libre es recomendado por la Dirección de Medio Libre, tomando en consideración el nivel de progresividad alcanzado para su reinserción; asimismo, la Dirección de Medio Libre supervisa su buena conducta en coordinación con la empresa empleadora.

Artículo 49.- Certificación al buen desempeño del liberado

La Dirección de Medio Libre del INPE velará por que las personas naturales o jurídicas de derecho privado otorguen la certificación por el trabajo desempeñado a la población penitenciaria en medio libre que contratan. Dicha certificación no hace mención a su calidad de sentenciado en medio libre.

Artículo 50.- Comercialización de Productos elaborados de sentenciados en medio libre

El INPE y las entidades intervinientes, a través de sus bazares, instalaciones, sedes, entre otros, promueven e impulsan la comercialización y difusión de las actividades y productos elaborados por los sentenciados en medio libre.

TÍTULO VII**GESTIÓN DE CUENTAS ESPECIALES EN LAS EMPRESAS DEL SISTEMA FINANCIERO INCLUYENDO AL BANCO DE LA NACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS****Artículo 51.- Apertura de las Cuentas especiales en las empresas del Sistema Financiero incluyendo el Banco de la Nación**

51.1 Las empresas del sistema financiero, incluyendo al Banco de la Nación, realizan la apertura de las cuentas especiales, a nombre de cada uno de los integrantes de la población penitenciaria seleccionada por el INPE con la finalidad de realizar actividades productivas, para los efectos del depósito de la contraprestación económica a que se refiere el literal a) del numeral 53.1 del artículo 53 del presente Reglamento. Para tal efecto, las empresas financieras, se encuentran autorizadas para realizar la apertura de las precitadas cuentas especiales.

51.2 El INPE a través de su Director de Tratamiento Penitenciario, bajo su responsabilidad, solicita a las empresas del sistema financiero, incluyendo al Banco de la Nación, la apertura de las cuentas especiales materia del presente Reglamento, a favor de los integrantes de la población penitenciaria que ingresan por primera vez a un establecimiento penitenciario, no reincidente y que el INPE seleccione; con excepción de los internos procesados o sentenciados por delitos de lavado de activos, terrorismo, narcotráfico, corrupción o crimen organizado, respecto de los cuales no se abrirá cuentas. Asimismo, el INPE cuidará y será responsable de que no se abran o mantengan abiertas cuentas especiales a internos que hayan sido declarados interdictos por la autoridad judicial correspondiente.

51.3 El INPE a través de su Director de Tratamiento Penitenciario, solicita a las empresas del sistema financiero, incluyendo al Banco de la Nación, la apertura de cuentas bancarias a nombre de las empresas privadas descritas en el artículo 26 del presente Reglamento, con la finalidad de que éstas depositen la contraprestación económica que corresponda a los internos por las actividades productivas que desarrollan. Para tal efecto el Banco de la Nación se encuentra autorizado para realizar la apertura de las precitadas cuentas especiales.

51.4 Los formularios contractuales de las cuentas especiales deben indicar que podrán aplicarse medidas de resolución o suspensión de contrato mediante bloqueo de la cuenta, unilateralmente y sin previo aviso, cuando se trate de la aplicación de normas prudenciales emitidas por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, conforme al artículo 85 del Código de Protección y Defensa del Consumidor. En este caso, la comunicación respecto a la resolución del contrato o bloqueo de la cuenta se realizará en un plazo máximo de siete (7) días calendario de adoptada la medida correspondiente. Los referidos formularios contractuales deben ser aprobados por la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

El Director del Establecimiento Penitenciario brinda, bajo responsabilidad, a las empresas del sistema financiero, incluyendo al Banco de la Nación, todas las facilidades para el desarrollo de sus actividades; las que incluyen, a solo requerimiento de las referidas empresas del sistema financiero, y del Banco de la Nación, el apoyo en la gestión de identificación, toma de firmas y consignación de demás datos de identidad en los formularios y su entrega, previa validación de esa identidad en cada caso, a las empresas financieras y al Banco de la Nación.

51.5 Los requisitos de identificación y verificación mínimos aplicables a la apertura de las cuentas especiales para los internos son los siguientes:

- a) La información para la identificación debe incluir el nombre completo del interno, contenido en el Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carnet de Extranjería, según corresponda, según lo informado por el INPE.
- b) La empresa del sistema financiero debe verificar el nombre y DNI contra la información del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) o el nombre y Carnet de Extranjería contra el Registro Central de Extranjería de la Dirección General de Migraciones y Naturalización, cuando ello sea posible.

51.6 Las empresas del sistema financiero deben desarrollar procedimientos de monitoreo, evaluación de riesgo y control a fin de garantizar la operatividad de las cuentas dentro de las condiciones establecidas y tomar las medidas adicionales que sean apropiadas en materia de prevención del lavado de activos y de financiamiento del terrorismo.

Artículo 52.- Condiciones de las cuentas especiales en el sistema financiero nacional incluido el Banco de la Nación

52.1 Cada uno de los integrantes de la población penitenciaria seleccionada por el INPE para realizar actividades productivas, o para los efectos del depósito de su

contraprestación económica debe contar con una cuenta especial en el sistema financiero nacional incluido el Banco de la Nación, teniendo en consideración lo señalado en el artículo precedente.

52.2 Las cuentas de los internos son cuentas especiales de depósito, empleadas única y exclusivamente para los fines del Decreto Legislativo N°1343, para cuyo fin, se autoriza a las empresas del sistema financiero incluido el Banco de la Nación, a abrir dichas cuentas, en las siguientes condiciones:

a) Son abiertas a solicitud del INPE en favor del interno seleccionado para realizar actividades productivas, conforme a lo indicado en el artículo 51 del presente Reglamento.

b) El interno titular de la cuenta especial, bajo responsabilidad del INPE, no debe mantener más de una cuenta especial en el sistema financiero o en el Banco de la Nación, con las características y para los fines del presente Reglamento.

c) Son abiertas en moneda nacional.

d) Los depósitos que se efectúen en estas cuentas provienen únicamente de la contraprestación económica que reciben los internos por las actividades productivas que desarrollan en el marco de este Reglamento, no pudiendo recibir otros depósitos.

e) Sólo podrán ser manejadas por el titular de las mismas; es decir, por cada interno, no pudiendo ser manejadas por terceros con poder, curatela o cualquier otro supuesto. Las empresas del sistema financiero, incluyendo el Banco de la Nación donde se abran las cuentas especiales están facultadas a hacer cumplir esta disposición, sin responsabilidad de su parte, salvo que el manejo a través de representante sea expresa y previamente autorizado de manera puntual y por escrito por el INPE, con indicación a la empresa financiera de los datos del representante correspondiente, bajo responsabilidad.

52.3 Las empresas del sistema financiero, incluyendo al Banco de la Nación, pueden, a su sola decisión o a solicitud del INPE, unilateralmente y sin previo aviso, aplicar medidas de resolución o suspensión de los contratos de las cuentas especiales, así como bloqueos u otras acciones que considere pertinente sobre las cuentas materia del presente Reglamento, de manera adicional a lo señalado en el numeral 51.4 del presente Reglamento.

Cuando la cuenta sea cerrada o suspendida, las empresas del sistema financiero incluyendo al Banco de la Nación proceden a la devolución del saldo disponible de acuerdo a sus normas internas.

En caso los internos recuperen su libertad, el INPE estará obligado a informar a las empresas del sistema financiero incluyendo al Banco de la Nación sobre dicha situación y a instruirlos a fin de que procedan inmediatamente al cierre de sus cuentas especiales. Las empresas del sistema financiero incluyendo al Banco de la Nación están facultadas a cerrar unilateralmente las referidas cuentas, de manera inmediata, en caso tomen conocimiento de que los titulares, internos, han recuperado su libertad. La empresa financiera comunica posteriormente al titular sobre este acto.

Artículo 53.- Distribución de ingresos

53.1 El ingreso que perciban los internos que realizan actividades productivas, es distribuido por la persona natural o jurídica que administra talleres productivos, directamente y bajo su responsabilidad, de conformidad a lo establecido en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1343 y demás normas tributarias, de la siguiente forma:

a) Setenta por ciento (70%) para sus gastos personales, obligaciones familiares y ahorro, salvo lo dispuesto por mandato judicial por pensión alimenticia, que se depositará en la cuenta especial prevista en el artículo 52 de este Reglamento. El INPE informa oportunamente al administrador del taller productivo, el número de cuenta y la empresa del sistema financiero donde se encuentra abierta la misma.

b) Veinte por ciento (20%) para el pago de la reparación civil en caso existiera, este pago se deposita en la cuenta que determine el Poder Judicial, debiendo el INPE informar oportunamente al administrador del taller productivo, el número de cuenta y la empresa del sistema financiero donde se encuentra abierta la misma.

c) Diez por ciento (10%) para solventar las actividades productivas y de tratamiento penitenciario del INPE, este pago se deposita en la cuenta que determine el Instituto Nacional Penitenciario e informe oportunamente al administrador del taller productivo.

53.2 Cuando no exista pago de reparación civil o se cumpla con el pago total de la reparación civil, el interno queda exento del descuento a que se refiere el literal b) del numeral 53.1 del artículo 53 del presente Reglamento. El porcentaje correspondiente a dicho descuento pasará a formar parte de sus gastos personales, obligaciones familiares y ahorro a que se refiere el literal a) del mismo numeral. El INPE comunica a la persona natural o jurídica que administra el taller productivo el cumplimiento del pago total de la reparación civil del interno a fin de no continuar con los descuentos por concepto de reparación civil.

53.3 Las comisiones de cualquier tipo que correspondan a favor de las empresas del sistema financiero incluyendo al Banco de la Nación, serán de cuenta y cargo de la persona natural o jurídica que administra el taller productivo y/o del titular de la cuenta especial, según correspondan.

53.4 El INPE supervisa la debida distribución de los ingresos que perciben los internos que trabajan en talleres productivos.

TÍTULO VIII

INSTRUMENTOS PARA IMPULSAR LA REINSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN MEDIO LIBRE Y LOS QUE HAN CUMPLIDO SU PENA

Artículo 54.- Bolsas de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el INPE solicitan las ofertas laborales a los gremios empresariales, quienes comunicarán las vacantes disponibles para las personas en medio libre y las personas que hayan cumplido su pena hasta por un periodo de dos años de alcanzada su condición de liberado o con la pena cumplida. Asimismo, promueven convenios con el sector privado para que en los portales

institucionales de las empresas, se publique el requerimiento de personal para la población penitenciaria en medio libre y las personas que hayan cumplido su pena.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo verifica el grado de cumplimiento de las ofertas que emiten los gremios y empresas ofertantes de oportunidades laborales para personas en medio libre y los que hayan cumplido su pena.

Artículo 55.- Apoyo a la gestión y desarrollo empresarial

55.1 El Ministerio de la Producción a través de su plataforma de servicios empresariales, pone a disposición de la población penitenciaria en medio libre y los que hayan cumplido su pena, la información sobre mecanismos de formalización de empresas, financiamiento, emprendimiento, capacitación, entre otros.

55.2 El INPE promueve la orientación técnica con la finalidad de generar auto empleo y actividades de emprendimiento.

Artículo 56.- Programas Sociales y Socio productivos

El gobierno nacional, los gobiernos regionales y locales, a través de sus programas sociales y socio productivos, según corresponda, en el marco de sus respectivas competencias, coadyuvan a la rehabilitación y asistencia post penitenciaria de la población penitenciaria en medio libre y los que hayan cumplido su pena, siempre y cuando domicilien en su jurisdicción, de conformidad a su normatividad vigente por periodo determinado.

Artículo 57.- Acciones Preventivas

La Dirección de Medio Libre del INPE supervisa la participación de personas en medio libre cuando realicen actividades productivas. Asimismo, implementa mecanismos de alerta a fin de recibir hechos de indisciplina por parte de las personas naturales y jurídicas que los contraten.

En caso tener conocimiento de algún hecho de indisciplina o que menoscabe el tratamiento penitenciario en medio libre, la Dirección de Medio Libre comunica tales hechos a la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público o Poder Judicial, conforme corresponda.

Artículo 58.- Proceso de inducción a la salida de un establecimiento penitenciario

El taller integral de inducción para la población penitenciaria se brinda cuando el interno esté próximo a salir del establecimiento penitenciario. En dicha etapa se establecen asesorías permanentes en materia de integración familiar, laboral, legal, su desarrollo personal, salud mental y las que fueran necesarias para evitar su reincidencia delictiva.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Difusión y sensibilización

El INPE, a través de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, llevará a cabo la difusión y sensibilización a nivel nacional, para todo el personal de los establecimientos penitenciarios y de medio libre para la correcta aplicación de la presente normativa.

SEGUNDA.- Convenios con Sistema Financiero

El INPE deberá celebrar con las empresas del Sistema Financiero incluido el Banco de la Nación, convenios para definir aspectos operativos de las cuentas de los internos, tales como la distribución de los depósitos conforme a las normas vigentes y el control de las cuentas.

TERCERA.- Coordinación con la SBS

El INPE y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones podrán realizar las coordinaciones que fueran necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento.

CUARTA.- Población Penitenciaria Indígena u originaria

El diseño de la Política Nacional Penitenciaria debe incorporar mecanismos que garanticen la aplicación del enfoque intercultural en el tratamiento de la población penitenciaria indígena u originaria para el acceso al trabajo y educación.

QUINTA.- Actualización de Directiva de Desarrollo de Gestión Laboral

En un plazo de 90 días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación del presente Reglamento, la Dirección de Tratamiento del INPE actualiza la Directiva N° 08-2015-INPE-DTP denominada "Desarrollo de Gestión Laboral", aprobada mediante Resolución Presidencial del Instituto Nacional Penitenciario N° 291-2015-INPE/P, de conformidad a las disposiciones del presente Reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**PRIMERA.- Formalización de convenios**

A partir de la publicación del presente Reglamento, todos los directores de los establecimientos penitenciarios deben velar por que toda persona natural o jurídica de derecho privado cuente con convenio suscrito con el INPE, para su participación en actividades productivas con la población penitenciaria.

SEGUNDA.- Fortalecimiento de capacidades de materia de comercialización

En un plazo de 60 días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación del presente Reglamento, el INPE capacita al personal penitenciario que impulsa la comercialización de productos de la población penitenciaria en temas referidos a comercialización, marketing, control de calidad, entre otros que resulten necesarios.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**PRIMERA.- Modificación a los artículos 111 y 113 del Reglamento del Código de Ejecución Penal, aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS.**

Modifíquese los artículos 111 y 113 del Reglamento del Código de Ejecución Penal, aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS, quedando redactado en los siguientes términos:

“Artículo 111.- El producto del trabajo del interno, procesado o sentenciado, se distribuirá de la siguiente manera:

111.1 Setenta por ciento (70%) para sus gastos personales, obligaciones familiares y ahorro, salvo lo dispuesto por mandato judicial por pensión alimenticia, que se depositarán en las cuentas especiales previstas en el artículo 52 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343.

111.2 Veinte por ciento (20%) para el pago de la reparación civil en caso existiera, este pago se deposita en la cuenta que determine el Poder Judicial.

111.3 Diez por ciento (10%) para costear los gastos que genera el desarrollo de la actividad laboral y de tratamiento del interno a favor del Instituto Nacional Penitenciario.

Artículo 111-A.- En el caso de Establecimientos Penitenciarios entregados en concesión al Sector Privado la distribución de los ingresos se fijará conforme al primer párrafo del artículo 67 del Código y, además, de acuerdo a lo siguiente:

(...)

b) En caso el trabajo sea realizado directamente por los internos utilizando los medios previstos en el numeral 115.3 del artículo 115 del presente Reglamento, 70% de los ingresos para gastos propios del interno y su familia, el 20% para el pago de la reparación civil en caso existiera y el 10% para solventar costear los gastos que genera su actividad laboral y de tratamiento penitenciario.

Artículo 113.- Los ingresos por concepto de trabajo del interno correspondiente al diez por ciento (10%) será para solventar las actividades productivas y de tratamiento penitenciario del INPE, el mismo que se deposita en la cuenta que determine el Instituto Nacional Penitenciario.”

SEGUNDA.- Modificación de los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo N° 007-2003-JUS, que Establece disposiciones para la aplicación del artículo 67 del Código de Ejecución Penal modificado por la Ley N° 27875.

Modifíquese los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo N° 007-2003-JUS, que Establece disposiciones para la aplicación del artículo 67 del Código de Ejecución Penal modificado por la Ley N° 27875, quedando redactado en los siguientes términos:

“Artículo 2.- CÁLCULO DEL 10% DE LA REMUNERACIÓN DEL INTERNO

Para efectos de la base de cálculo para el pago del 10% a que hace referencia el primer párrafo del artículo 67 del Decreto N° 654, modificado por el Artículo Único de la Ley N° 27875 y el Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento se considerará como ingreso mensual percibido por el interno de parte de la persona natural o jurídica que administra talleres productivos en el marco de un convenio o el que compruebe o determine la autoridad penitenciaria, o el que presente el interno en declaración jurada o en su defecto el 40% de la remuneración mínima vital vigente para los internos cuyos ingresos sean iguales o inferiores a este porcentaje, u otras que se establezcan en la directiva correspondiente.

Artículo 3.- DESTINO DE LOS RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS POR TRABAJO PENITENCIARIO

Los recursos directamente recaudados obtenidos por trabajo penitenciario equivalente al 10% de los ingresos de los internos que realizan actividades productivas serán destinados a financiar el tratamiento penitenciario. El Instituto Nacional Penitenciario mediante Resolución Presidencial establece las disposiciones necesarias para el empleo de la distribución de estos recursos.

Artículo 4.- CUMPLIMIENTO Y CULTURA EN EL PAGO DE LAS OBLIGACIONES POR TRABAJO PENITENCIARIO

Con la finalidad de cumplir con el propósito de la pena, a través de la realización del trabajo penitenciario para coadyuvar a la resocialización del interno, los encargados de las áreas de trabajo, bajo responsabilidad funcional, promueven el cumplimiento de las obligaciones que genera la actividad laboral, así como el fomento de una cultura de puntualidad.

Las formas, plazos, procedimientos y excepciones para el cumplimiento de las obligaciones del trabajo penitenciario, como parte de su reinserción socio laboral de los internos, se establecen en la directiva correspondiente.”

Anexo 13 Modelo de convenio

CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA Y EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Conste por el presente documento el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional, que suscriben de una parte, , a quién en adelante se le denominará , con RUC N° , domiciliado en , provincia y departamento de , debidamente representado por su Gerente General , identificado con DNI N° debidamente facultada según poderes inscritos en la Partida del Registro de Personas Jurídicas de Lima; y de la otra parte, el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO**, con RUC N° 20131370050, a quién en adelante se le denominará **INPE**, con domicilio legal en Jr. Carabaya N° 456, distrito del Cercado de Lima, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su Presidente, , identificado con DNI N° , designado mediante Resolución Suprema N° , de fecha , en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA.- ANTECEDENTES

- 1.1. .- Es una empresa dedicada a la fabricación y confección de prendas de vestir en cuero: casacas, faldas, carteras, zapatos y en general todo tipo de artículos semejantes y similares, creación y diseños de moda internacional del momento, prestación de servicios de vestimenta, promotora de ventas en general, comercialización, distribución y representación por cuenta propia y/o terceros, así como importación y exportación a todo acto a nivel nacional e internacional.
- 1.2. El **INPE**.- Es un organismo público ejecutor del sector Justicia, y rector del Sistema Penitenciario Nacional, cuenta con personería jurídica de derecho público y con autonomía económica, técnica, financiera y administrativa, forma pliego presupuestario; se rige por el Código de Ejecución Penal y su Reglamento. Entre sus principales funciones se encuentran dirigir y administrar el Sistema Nacional Penitenciario; realizar investigaciones sobre criminalidad y elaborar políticas de prevención del delito; brindar asistencia post penitenciaria; y dictar normas técnicas y administrativas sobre el planeamiento y construcción de infraestructura penitenciaria; todo

ello con la finalidad de asegurar una adecuada política penitenciaria orientada a la reeducación, rehabilitación y reincorporación del interno a la sociedad, así como a la seguridad y mantenimiento de la infraestructura penitenciaria. También puede realizar coordinaciones con instituciones públicas o privadas a nivel nacional dentro de su competencia, así como celebrar convenios de cooperación o colaboración interinstitucional a nivel nacional o internacional.

CLAUSULA SEGUNDA.- BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Decreto Legislativo N° 654 - Código de Ejecución Penal y sus modificatorias.
- 2.3. Decreto Supremo N° 015-2003-JUS - Reglamento del Código de Ejecución Penal y sus
- 2.4. modificatorias.
- 2.5. Decreto Supremo N° 009-2007-JUS - Reglamento de Organización y Funciones del INPE.
- 2.6. Estatuto de la Empresa Renzo Costa.
- 2.7. Todas las demás normas legales vigentes aplicables al presente convenio.

CLÁUSULA TERCERA.- FIN Y OBJETIVO DEL CONVENIO

FIN

Promover y fomentar mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucional que coadyuven al logro de los fines propios de cada institución.

OBJETIVO

Contribuir al proceso de resocialización de internos privados de su libertad en los Establecimientos Penitenciarios y al proceso de reinserción socio laboral de los liberados con beneficios penitenciarios y sentenciados a penas limitativas de derechos en los Establecimientos de Medio Libre a nivel nacional.

CLAUSULA CUARTA.- AREAS DE COOPERACION

Las partes reconocen y declaran su interés en desarrollar de forma conjunta, esfuerzos para promover oportunidades laborales y capacitación técnica productiva en la población penitenciaria del país; así también optimizar el diseño, implementación, distribución, mantenimiento y operación de equipos y maquinarias en los talleres laborales y aula taller de los Establecimientos Penitenciarios y Establecimientos de Medio Libre.

CLAUSULA QUINTA.- CONVENIOS ESPECIFICOS

La ejecución y cooperación materia del presente Convenio Marco se efectuará mediante Convenios Específicos con cada uno de los Establecimientos Penitenciarios y Establecimientos de Medios Libres, que serán plasmados mediante un Plan de Trabajo que se elabore conjuntamente para tal fin.

CLAUSULA SEXTA.- COMPROMISOS

Para el cumplimiento del objetivo del presente Convenio, las partes asumen las siguientes responsabilidades que se traducen en actividades a ejecutar:

[REDACTED]:

- 6.1 Brindará apoyo técnico en actividades productivas y comerciales que desarrolle [REDACTED] en la organización de la infraestructura, distribución, equipamiento, implementación y mantenimiento de los talleres productivos y aulas taller en los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre del país.
- 6.2 Facilitará los materiales e insumos requeridos para los procesos de capacitación y producción.
- 6.3 Brindará asesoría técnica orientada a mejorar el desarrollo de actividades de los responsables y personal del área de trabajo y educación técnicos productivos de los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre.
- 6.4 Capacitará a la población penitenciaria asignada a las áreas de producción de [REDACTED], así como a los internos y liberados, cuya actividad laboral esté relacionada al giro productivo y/o comercial de la empresa.
- 6.5 Evaluará conjuntamente con el **INPE** y certificará las competencias de la población penitenciaria capacitada en los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre.

INPE:

- 6.6 Coordinará con [REDACTED], según los convenios específicos firmados, un Plan de Actividades de capacitación y/o actualización en materias de sus competencias, dirigido a los servidores del **INPE** de las áreas Trabajo y de Educación Técnico Productiva de cada uno de los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre.
- 6.7 Facilitará a [REDACTED] la información necesaria para lograr el cumplimiento de los fines del presente convenio.
- 6.8 Brindará a [REDACTED] las condiciones necesarias y de seguridad en los Establecimientos Penitenciarios y Establecimientos de Medio libre, a fin de que pueda desarrollar sin dificultades las actividades materia del presente convenio.
- 6.9 Adoptará, dentro de sus parámetros normativos, las recomendaciones y sugerencias que [REDACTED] señale para el mejor funcionamiento de las áreas de educación técnico productiva y talleres laborales de los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre.
- 6.10 Seleccionará a la población penitenciaria que reúna las condiciones necesarias para participar en las capacitaciones y/o actividades laborales promovidas por [REDACTED].
- 6.11 Otros que coadyuven al logro del objeto del presente convenio, previo acuerdo de las partes. Los compromisos señalados en la presente cláusula sólo se ciñen a las actividades motivo del presente convenio marco y a los convenios específicos que se firmen, las actividades habituales que realicen **INPE** y permanecen inalterables y son de su propia responsabilidad.

CLÁUSULA SÉTIMA.- COORDINACIÓN

A fin de facilitar el cumplimiento de los términos y condiciones del presente Convenio Marco y los Convenios Específicos que sean suscritos con posterioridad a este último, así como agilizar la ejecución de los proyectos, las partes acuerdan designar a los siguientes representantes:

INPE: Director de Tratamiento Penitenciario del INPE.

Director de Medio Libre del INPE.

[REDACTED]: Gerente General.

Las partes acuerdan que los representantes realizarán las acciones y gestiones que sean necesarias para coordinar los aspectos operativos del presente Convenio.

En caso que el **INPE** o [REDACTED] decidan variar o sustituir a sus representantes, la nueva designación deberá realizarse mediante una comunicación escrita con una anticipación no menor a cinco (05) días útiles.

CLÁUSULA OCTAVA.- FINANCIAMIENTO

El financiamiento de las acciones, proyectos y programas específicos serán asumidos por cada una de las partes, de acuerdo a la responsabilidad que les compete según lo establecido en los convenios específicos y el Plan Operativo que se diseñen. Podrán recurrir, de común acuerdo, al financiamiento de las agencias

de cooperación internacional o de instituciones nacionales o internacionales que no impongan o representen compromisos institucionales inaceptables.

CLÁUSULA NOVENA.- RELACIÓN LABORAL

El personal comisionado por cada una de las partes continuará bajo la dirección y dependencia de la institución a la que pertenezca, por lo que no se crearán relaciones de carácter laboral con la otra. Cada una de las instituciones garantizará las mejores condiciones posibles para el cumplimiento de las funciones y actividades del personal de expertos y técnicos que reciba durante el desarrollo del presente Convenio y prestará su colaboración dentro del marco de sus competencias.

CLAUSULA DECIMA.- USO DE LA IMAGEN DE LAS PARTES

En todos aquellos casos que, como consecuencia y en aplicación de los acuerdos aquí establecidos, **INPE** y/o [REDACTED] consideren necesario hacer uso de los logotipos o marcas de sus contrapartes, deberán contar previamente con la autorización expresa de aquellas, especificando la aplicación correspondiente (sea gráfica o electrónica y sobre cualquier soporte) y el tipo de uso solicitado, siempre y cuando se utilice exclusivamente para la dar a conocer la labor de inclusión social que realiza **RENZO COSTA** en los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre.

CLAUSULA UNDECIMA.- PROPIEDAD INTELECTUAL

Los derechos de la propiedad intelectual que se deriven de los trabajos realizados bajo la vigencia del presente Convenio Marco, estarán sujetos a las disposiciones legales aplicables en dicha materia y a los acuerdos específicos que sobre el particular establezcan las partes, otorgándole el reconocimiento correspondientes a quienes hayan intervenido en la ejecución de dichos trabajos, en la proporcionalidad y equidad que las partes establezcan en cada caso. El **INPE**, se obliga a garantizar la no piratería de la marca [REDACTED] dentro de los Establecimientos Penitenciarios y los Establecimientos de Medio Libre

CLAUSULA DECIMO SEGUNDA.- CONFIDENCIALIDAD

EL INPE y [REDACTED], acuerdan que cualquier información intercambiada, facilitada o creada entre ellas en el cumplimiento de sus obligaciones, así como los informes emitidos y toda clase de documentos que se produzca relacionados con la vigencia del presente convenio será de carácter confidencial, no pudiendo ser divulgados sin autorización expresa, por escrito, de las partes, salvo disposición en contrario establecida por ley.

CLAUSULA DECIMO TERCERA.- VIGENCIA

El presente Convenio Marco de Cooperación, tendrá una vigencia de **dos (02)** años, contados a partir de la fecha de su suscripción, pudiendo ampliarse y/o renovarse por mutuo acuerdo, debiendo para ello efectuarse periódicamente una evaluación de los avances del Convenio.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA.- CESIÓN

Las partes no podrán ceder, total o parcialmente los derechos y obligaciones derivados del presente Convenio Marco a persona alguna, natural o jurídica, salvo autorización previa, expresa y escrita de las partes.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA.- MODIFICACIONES DE SUS TÉRMINOS Y CONDICIONES

EL INPE y [REDACTED], se reservan el derecho de modificar o ampliar de común acuerdo los términos del presente Convenio, mediante la suscripción de la correspondiente Adenda.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA.- RESOLUCIÓN

Son causas de resolución las siguientes:

a.-Por incumplimiento de las obligaciones de cualquiera de las partes. Para tal efecto, la parte afectada solicitará a la otra por escrito, el cumplimiento de sus obligaciones en un plazo no mayor de quince (15) días calendario; vencido dicho plazo sin que se haya cumplido la obligación requerida, el convenio quedará resuelto de pleno derecho.

b.-Por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.

c.-Por mutuo acuerdo.

Asimismo, las partes podrán resolver el presente Convenio sin expresión de causa, mediante comunicación escrita cursada con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario.

En caso de finalización del presente Convenio Marco antes de la fecha prevista, las actividades iniciadas y que cuenten con el financiamiento aprobado, deberán continuar hasta su culminación debiendo cada parte asumir la responsabilidad que compete a ellas.

CLÁUSULA DÉCIMO SETIMA.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Por la presente cláusula, las partes acuerdan que cualquier controversia o reclamo que surja o se relacione con la ejecución y/o interpretación del presente Convenio, será resuelta en primer término mediante el trato directo. En caso de no lograr una solución mediante esta vía, la controversia o litigio derivado o relacionado con este acto jurídico será resuelto mediante arbitraje, de conformidad con los Reglamentos Arbitrales del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Lima, a cuyas normas, administración y decisión se someten las partes en forma incondicional, declarando conocerlas y aceptarlas en su integridad.

El laudo arbitral será inapelable, definitivo y obligatorio para las partes, no pudiendo ser recurrido ante el Poder Judicial o ante cualquier instancia administrativa

CLAUSULA DÉCIMO OCTAVA.- DOMICILIO

Para los efectos del presente Convenio Marco, las partes señalan las direcciones consignadas en la parte introductoria del presente Convenio, como sus domicilios legales, donde deberán efectuarse todas las notificaciones.

CLAUSULA DECIMO NOVENA.- CONFORMIDAD

En señal de conformidad y aceptación del contenido del presente Convenio Marco, las partes lo suscriben en cuatro (04) ejemplares originales e igualmente válidos en la ciudad de Lima, a [] días del mes de [] de 201[].

Empresa
INPE

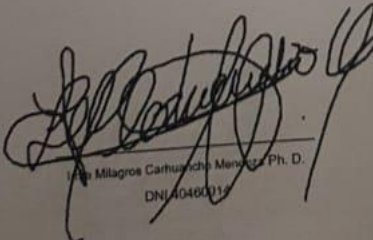
Presidente del

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Irma Milagros Carhuacho Mendoza**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Incurción de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el establecimiento penal de Lurigancho 2018"** del (de la) estudiante **Torres Sanchez Juan Adolfo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 4 de agosto del 2018.



Irma Milagros Carhuacho Mendoza Ph. D.
DNI 40460011

feedback studio | ef -- /0 < 1 de 3 > ?

Incursión de la empresa privada como alternativa para la motivación laboral en el Establecimiento Penal de Lurigancho 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Doctor en Administración

AUTOR:
Mg. Torres Sanchez Juan Adolfo

ASESORA:
Dr. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración de Operaciones

Resumen de coincidencias ✕

20 %

1	riunet.upv.es Fuente de Internet	3 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
4	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	1 % >
5	elperuanolegal.blogspo... Fuente de Internet	1 % >

21



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TORRES SANCHEZ JUAN APOLFO

D.N.I. : 09439652

Domicilio : AV. UNIVERSITARIA N° 221

Teléfono : Fijo : Móvil : 947600891

E-mail : pashiebay@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : DOCTOR

Doctorado

Mención : ADMINISTRACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TORRES SANCHEZ JUAN APOLFO

Título de la tesis:

INCURSIÓN DE LA EMPRESA PRIVADA COMO

ALTERNATIVA PARA LA MOTIVACION LABORAL EN EL

ESTABLECIMIENTO PENAL DE LURIGANCHO 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 15/09/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TORRES SÁNCHEZ JUAN ADOLFO

INFORME TITULADO:

INCURSIÓN DE LA EMPRESA PRIVADA COMO ALTERNATIVA PARA
LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ESTABLECIMIENTO PENAL DE
LURIGANCHO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 agosto 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR EXCELENCIA

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. William Sebastian Flores Sotelo
Docente Investigador de Posgrado
CEL N° 09426