



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de la reinserción social y expectativas de  
empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de  
Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Karen Johana Cervantes Flores**

**ASESOR:**

**Dr. Carlos Alberto López Marrufo**

**SECCIÓN:**

**Gestión Pública**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Dirección**

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DE JURADO**

---

Dra. Jeanette Baldramina González Castro  
Presidente

---

Dr. Miguel Edinson Mego Bardales  
Secretario

---

Dr. Calos Alberto López Marrufo  
Vocal

## DEDICATORIA

A mis padres, Ángela y Nicanor, por enseñarme a cumplir mis propósitos y darme la confianza para realizarme profesionalmente, y ser el motivo de superación para lograr lo que me propongo.

Karen Cervantes

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, porque a través de su Escuela de Posgrado nos brinda la oportunidad de estudiar y progresar académicamente y ser mejores profesionales.

A las autoridades del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, por permitir el desarrollo de esta investigación.

A los menores internos del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, por participar, proporcionando información para el desarrollo de la tesis.

A mis compañeros de la Maestría en Gestión Pública, por su motivación para concluir la Maestría.

Karen Cervantes

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Karen Johana Cervantes Flores, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45550697, con la tesis titulada *Gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.*

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar 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 César Vallejo.

Trujillo, 10 de agosto del 2018.



Karen Johana Cervantes Flores

DNI N° 45550697

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado *Gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018*, que se sustenta para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública.

Karen Johana Cervantes Flores.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	17
1.3.1. Gestión de la reinserción social	17
1.3.2. Empleabilidad	20
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	33
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	33
<b>III. RESULTADOS</b>	34
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	41

V.	CONCLUSIONES	45
VI.	SUGERENCIAS	46
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
IX.	ANEXOS	
	Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	50
	Anexo 3. Matriz de consistencia	54



## TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Relación: Gestión de la reinserción social*Expectativas de Empleabilidad	35
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Gestión de la reinserción social	36
Tabla 3. Distribución de frecuencias: Expectativas de empleabilidad	37
Tabla 4. Relación: Objetivos de la comunidad*Expectativas de Empleabilidad	38
Tabla 5. Relación: Valores de la comunidad*Expectativas de Empleabilidad	39
Tabla 6. Relación: Actividades de la comunidad*Expectativas de Empleabilidad	40
Tabla 7. Prueba de hipótesis	41

## FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Relación: Gestión de la reinserción social*Expectativas de Empleabilidad	35
Figura 2. Distribución de frecuencias: Gestión de la reinserción social	36
Figura 3. Distribución de frecuencias: Expectativas de empleabilidad	37
Figura 4. Relación: Objetivos de la comunidad*Expectativas de Empleabilidad	38
Figura 5. Relación: Valores de la comunidad*Expectativas de Empleabilidad	39
Figura 6. Relación: Actividades de la comunidad*Expectativas de Empleabilidad	40

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar si existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018. El estudio fue de no experimental, diseño correlacional transeccional, basado en el método inductivo-deductivo; con una población de 52 infractores próximos a ser libres. Los resultados mostraron que según la prueba de hipótesis de Rho Spearman existe una correlación negativa débil (-0,046) entre la gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.

**Palabras clave:** empleabilidad, reinserción, gestión.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine if there is a relationship between management of social reintegration and expectations of employability in offenders of the Jucail Diagnostic and Rehabilitation Center Pucallpa, Ucayali, 2018. The study was non-experimental, transectional correlational design, based on the inductive-deductive method; with a population of 52 offenders close to being free. The results showed that according to the Rho Spearman hypothesis test there is a weak negative correlation (-0.046) between the management of social reintegration and expectations of employability in offenders of the Jucail Diagnostic and Rehabilitation Center Pucallpa, Ucayali, 2018.

**Keywords:** employability, reintegration, management.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El sistema de justicia en Perú prevé, como parte de los procesos de redención y sanción por delitos e infracciones cometidos, el internamiento de los sentenciados y procesados en los diferentes establecimientos penales, para así otorgar la oportunidad de la reforma y la posterior reinserción de los reos en el sistema social de manera que, superando sus problemas de conducta antisocial, contribuyan de manera positiva con el desarrollo colectivo; implica esto que la permanencia en prisión debe incorporar acciones educativas que provean al individuo de competencias que eviten la reincidencia o la comisión de diferentes ilícitos penales.

Sin embargo, en diversas naciones latinoamericanas se mantienen problemas en la estancia de los reos en cárcel o en centros de reeducación, pues no se logra que, al reinsertarse en la sociedad, sea un alto porcentaje los que conservan su libertad; por el contrario, la mayor parte es la que reincide o comete nuevos delitos, debiéndose no solo a la percepción colectiva del reinsertado, sino a la deficiente formación para la empleabilidad que posee estos.

De acuerdo al reportaje realizado por De la Quintana (2015), se tiene que el Perú es uno de los países con mayor hacinamiento penitenciario en la región, lo cual se debe a que por cada lugar destinado para 1 interno, se tiene a 2.5 reos, situación que se da de manera más crítica en provincias, es así que se puede observar al establecimiento penitenciario de Jaén, en donde por cada lugar para un interno se tiene a cinco; y es que según el INPE del 2013 al 2014 la población en los centros penitenciarios ha crecido en un 6%; razón por la cual Héctor Bellido, presidente del ICP también indica que a nivel nacional no existe un establecimiento penitenciario que no se encuentre sobrepoblado; explicando así que las cárceles se han convertido en universidades del delito, debido a que se juntan a todos

los internos en un mismo ambiente, resultando imposible resocializar a los internos.

Aun cuando menores de edad, el sistema de reformatión tiene que educar a quienes ingresan por sus infracciones a un establecimiento juvenil, de modo que les permita superar el problema por el que fueron internados en estos establecimientos u otros similares, para que reflexionen y se rehumanicen y para que, al salir de este centro, se incorporen de manera óptima a los contextos donde se desenvuelva, pero esto resulta muy difícil, porque la gran mayoría de estos menores, al salir del internamiento, son rechazados por sus propias familias y, al no estar preparados para trabajar o autoemplearse, delinquen, retornando al centro juvenil o, si ya alcanza la edad suficiente, ingresando a los establecimientos penales.

Las naciones centroamericanas han permitido la conversión de sus establecimientos o centros de reformatión juvenil en centros donde el menor se perfecciona en sus habilidades para delinquir, por lo tanto, al salir, sea por cumplimiento de sus sentencias o por fuga, regresan a formar parte del grueso de colectivos que se dedican a perjudicar a la sociedad a través de actos criminales.

Perú no es la excepción en este sentido, diferentes estrategias de reinserción social fracasan, porque al menor infractor no se le brinda una adecuada educación durante su internamiento, una educación que vaya más allá del aprendizaje de las áreas de humanidades; una formación que incorpore la educación para el trabajo, ya que ante la posibilidad de repelencia de la comunidad o del empresariado, pueda, el liberado, desarrollar y poner en práctica sus aptitudes para laborar sin perjudicar el medio que lo circunda y observar en su la fuente de su progreso personal.

En Ucayali, las posibilidades de reincidencia de los menores liberados del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa son altas, muchos de quienes están internos son reincidentes y muchos han retornado a esta condición, porque no han tenido mayores oportunidades de subsistencia, ya que se percibe que han sido

rechazados por los diferentes potenciales empleadores, no solo por su condición de liberados, sino por su deficiente desempeño al dárseles una oportunidad de trabajo. Debido a esto, es necesario conocer cuáles son las perspectivas que poseen los menores acerca de sus posibilidades de empleabilidad al salir del Centro Juvenil y cómo perciben el manejo de su reinserción social desde quienes se responsabilizan de esta acción.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Becerril (2017), en su tesis de licenciatura Análisis de la reinserción social en el Estado de México, estudio de análisis histórico documental, concluyó que el dinero, que se gasta en forma excesiva para reprimir la criminalidad, debe gastarse en prevenirla, considerando que la delincuencia jamás podrá ser evitada: evoluciona, es cambiante, es variable; además, muchos de los procesados y también de los sentenciados, por no haber cometido delitos graves, tienen derecho a obtener su libertad bajo fianza, y no la pueden obtener, porque no cuentan con los recursos económicos necesarios. Sin embargo, los programas de reinserción no cuentan con los recursos suficientes ni con la voluntad política para que tengan éxito.

Welch (2014), en su tesis *La reeducación y la reinserción social del recluso en Centroamérica*, investigación de naturaleza hermenéutica, concluye que el sistema penitenciario toma al hecho de la privación de la libertad, sobretodo, como un escarmiento ante la comisión de un delito, añadiendo a esta realidad, castigos mayores, esto pese a que, legalmente, es función del Estado la readaptación de los reclusos, en el marco de los derechos fundamentales inalienables en cualquier situación; sin embargo, existen programas de readaptación, los que son empleados por los presos, más que con fines de aprendizaje, como un puente a la obtención de beneficios que anticipen su liberación, lo que resulta válido, siempre que signifique

una contribución que vialice su reinserción social sin problemas de adaptación al entorno.

Franco (2014), en su tesis de titulación *Reinserción social para jóvenes infractores de ley. Una mirada restaurativa e inclusiva*, Chile, estudio cualitativo, epistemológico y de análisis documental en el que se trabajó, además de con documentos, con entrevistas a 4 profesionales destacados, concluyó que las intervenciones de reinserción apuntan a la funcionalidad en términos de escuela, familia y trabajo, postergando la promoción de la vida comunal y su proyección a la sociedad.

López (2011), en su tesis titulada *Los derechos fundamentales de los presos y su reinserción social*, investigación de tipo hermenéutica, concluye que el Estado, más allá de la situación carcelaria del individuo, reconoce y respeta sus derechos, siendo todos iguales ante la ley, o que implica homogeneidad en el trato, obviando diferencias por cuestiones de raza, religión, sexo, creencias u otros, y haciéndolos candidatos, por igual, a programas de readaptación. Además, diferentes teorías, incluyendo las más incisivas, dotan al delincuente del atributo de ser susceptible de tratamiento, siendo este el fin de la pena limitativa del derecho. Finalmente, el estudio determinó, que aun cuando se pretenda reconocer los derechos delos preso a un trato igualitario y a la readaptación, existen atributos vulnerados o muy fuertemente limitados, siendo el principal el de ejercer su sexualidad, incluso con sus parejas formales.

### **1.2.2. Nacionales**

Mercado & De la Rosa (2016), en su tesis de licenciatura *Antecedentes familiares y personales de los jóvenes infractores del Programa Jóvenes Líderes de la Fiscalía de Huancayo-2015*, estudio realizado con una muestra de 62 jóvenes a quienes se aplicó una entrevista semiestructurada y un cuestionario, concluyeron que los jóvenes infractores del programa jóvenes líderes de la fiscalía de



Huancayo 2015, manifiestan su conducta delictiva (Robo agravado, homicidio, violencia sexual, sicariato, violencia intrafamiliar, micro comercialización de drogas) por los modelos de crianza basados en los antecedentes familiares y personales, lo que hace que cualquier gestión de resocialización o reinserción involucre a las familias.

Morales (2016), en su tesis de titulación *La incidencia de la gestión privada de los establecimientos penitenciarios en la resocialización de los sentenciados a pena privativa de libertad efectiva desde una óptica del Penal San Joaquín de Quillabamba*, Cusco, estudio descriptivo cuya muestra fue 89 unidades muestrales y en la que se empleó como instrumento el cuestionario, concluyó que el presupuesto que el Instituto Nacional Penitenciario maneja a nivel nacional no llega con el impacto pertinente a este establecimiento penitenciario, por ello los internos no se les proporciona de los medios necesarios que permitan su reinserción, resocialización y rehabilitación social, evidenciándose así la falta de capacidad del Estado para hacer cumplir el fin resocializador de la pena, ya que la administración penitenciaria actual no favorece al cumplimiento de los objetivos en el tratamiento del interno.

Morales (2016), en su tesis de maestría *Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la Población Extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014*, Lima, estudio correlacional realizado con 327 liberados a los que se aplicó un cuestionario de 54 reactivos, concluyó que el nivel de relación que existe entre la gestión penitenciaria en el medio libre y la reinserción laboral en la población penitenciaria extramuros de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el período 2014 del Instituto Nacional Penitenciario es significativa.

Vidal (2008), en su tesis *Cárceles abiertas autogestionarias*, estudio de carácter hermenéutico, concluyó que el retardo en la administración de justicia predomina para que exista hacinamiento y condiciones infrahumanas de cada en la cárceles peruanas, lo que

imposibilita una adecuada aplicación de los programas de alimentación y de readaptación de los presos, lo que constituye el fin de la privación de la libertad; esta situación hace viable la implementación de centros de reclusión autogestionarios, en los que además de las jornadas de trabajo, se readaptaría al preso en función de la satisfacción de sus necesidades básicas, específicamente, la de alimentación, lo que permitiría su resocialización, de acuerdo al sistema social actual, una vez liberado.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1. Gestión de la reinserción social**

##### **1.3.1.1. Definición**

Se desprende de lo señalado por Welch (2014) que gestión de la reinserción social es un proceso a través del cual se realizan las acciones correspondientes para el efecto de restablecer a una persona a la sociedad para que este encaje en la misma, es la actividad que se desarrolla y en la cual se enfoca un tipo de atención, mediante programas que implementados para lograr la reinserción de la persona. Es esa acción de insertar o introducir algo en algún lugar tal es el caso del sistema penitenciario en base a la norma constitucional, que lo induce a la resocialización del privado de libertad, esa operación que ejerce el sistema penitenciario para integrar métodos y procesos en busca de la rehabilitación social del recluso.

Así mismo, se entiende de lo precisado por el Ministerio de Justicia de Chile (2015), que la gestión de la reinserción social es el proceso a través del cual se expedita y ejecuta todo lo necesario, a nivel de estrategias y actividades planificadas o previstas, para que alguien, en este caso un infractor, que ha infringido la ley se integre plenamente a la sociedad, de la que deberá internalizar sus valores y sus objetivos, para, de este modo, contribuir con las actividades, pasando a ser un ente productivo dentro de ella, es

decir, contribuya con el desarrollo de la comunidad a la cual se incorpora.

### **1.3.1.2. Teorías y enfoques**

#### **a) Enfoque psicológico de la reinserción**

Según explica González (2010), este enfoque sostiene que el condenado, si utiliza el tratamiento psicológico, le permitirá conocerse a sí mismo, reconocer sus puntos de identificación, ideales y frustraciones, podrá alcanzar mayor autonomía como persona, ampliar su capacidad de reflexión y disminuir su tendencia de actuar para comunicar. La palabra ganará terreno sobre el acto, en tanto expresiones del sujeto. Hay numerosas formas para modificar la conducta del condenado, sin pretender vulnerar su desarrollo personal, buscando que no vuelva a caer en la conducta delictiva. En principio, la psicología plantea el aprendizaje, pero no el método de enseñanza que ofrecen nuestros centros penitenciarios, sino el de aprendizaje por castigo positivo, que consiste en aplicar una consecuencia aversiva contingente a la conducta indeseada con el fin de extinguirla.

Añade, también, que la psicología conductista aborda las técnicas de modificación de conducta en la aplicación de programas tanto para los internos como para los funcionarios de seguridad de las cárceles. Estas teorías, complementando las propuestas expuestas, dicen que se deben aplicar los programas de cambio conductual hasta su finalización, evaluando de manera constante los logros, agrega además que se debe utilizar el reforzamiento en contraposición al castigo, que ya este último ha demostrado ser ineficaz.

#### **b) Teoría de los imaginarios sociales**

Según Villagrán, Morales, Flores & Mellado (2015), la teoría de los imaginarios sociales se sustenta en la reivindicación de la imaginación, en su capacidad de creación, entregando un marco

de comprensión que va más allá de aquel que entrega la percepción, entendida como un proceso cognitivo ligado a lo sensorial y lo experiencial. A diferencia de la percepción, el imaginario no requiere contacto con lo real y le otorga a la percepción una orientación desde la que ésta se posiciona. Del mismo modo, considerando que son construcciones ideacionales o imaginarios sociales. Sin embargo, el imaginario no es simplemente una representación de algo real, sino más bien son elaboraciones realizadas en la periferia de lo racional y lo real, que tienen capacidad de influenciar en estos ámbitos. Reinserción social como un concepto abstracto y/o impreciso, por lo cual los investigadores estimulan la reflexión en torno a esta idea o concepto para generar el discurso en los participantes del estudio y de esta manera tener acceso a sus construcciones ideacionales, en busca de un posible imaginario social que estuviese a la base de sus reflexiones.

#### **1.3.1.3. Dimensiones**

Se colige de lo propuesto por Welch (2014), que las dimensiones de esta variable son:

##### **- Objetivos de la comunidad**

Como lo expresa Welch, toda comunidad tiene objetivos que lograr y estos solo se concretan a través de trabajo de los miembros. Debe, entonces, existir coordinación para realizar diferentes trámites. Una comunidad requiere, por ejemplo, que se le construyan o se le mantengan las pistas, requiere que el ornato sea el mejor, que se luche contra la delincuencia, que haya seguridad en la población, que se reemplace el foco de luz pública, entre otras necesidades. Pero todo requiere de gestión para lograr la satisfacción de esas carencias. Por ello, una persona que se reinserta a la sociedad, luego de haber estado presa, en este caso, un infractor, tiene que contribuir con el logro de estos objetivos, más

aún cuando el resultado de ello le beneficiará y, si se logra, causará satisfacción para consigo en la idea de que es una persona de provecho para la sociedad.

- **Valores de la comunidad**

Como deja comprender Welch, la reinserción de la persona a la sociedad es muy compleja, más aún cuando esta no ha seguido los programas idóneos mientras estuvo en prisión, que le acostumbren, progresivamente, a la nueva vida que emprenderá, por lo que el cuerpo de valores que lleva consigo es aquel con el que ingresó a prisión, los que no necesariamente cambian por efecto del castigo, es decir, por la privación de la libertad como castigo; es más, cabe la posibilidad que durante el encierro, la convivencia con otras personas que también hayan delinquido y están presos en condición de infractores profundice su situación de tránsito en la delincuencia. En tal sentido, el infractor que se reinserta en la sociedad tiene que estar debidamente preparado y consciente que los valores que se viven en un estado de libertad son diferentes. Las formas de respeto, de democracia, de integridad que cada persona asume viviendo en una comunidad tiene que ser internalizadas por el exconvicto para que se desempeñe óptimamente y esté en condición de compartir todo lo que la posea él como individualidad y como colectivo.

- **Actividades de la comunidad**

La inserción del recluso es la actividad que se realiza posteriormente al tratamiento del recluso en prisión, la redención de la pena por el buen comportamiento, la rehabilitación del recluso o el cumplimiento de la condena, es la posibilidad de la inserción del recluso sin dejar por un lado el evitar la reincidencia mediante un tratamiento post penitenciario, así mismo la preparación de este en el centro penitenciario que no es más que la oportunidad de optar a la inserción en la sociedad nuevamente. En este sentido,

una vez libre el infractor, debe estar preparado para participar de las acciones de provecho que la comunidad desarrolla como parte natural de su existencia como tal. Por ello, un aspecto muy importante que debe de destacarse en el sistema penitenciario y su preparación a la reinserción del recluso en la sociedad son los programas laborales que se desarrollan dentro del recinto penitenciario y que para el recluso existen varias actividades en las cuales este puede optar. Estas oportunidades hacen que el infractor pueda realizar la actividad más importante una vez libre, la de trabajar. El nivel de interacción con otras personas en el centro de labores y la propia voluntad del infractor hará que participe en actividades comunales como recojo o reciclaje de desechos, torneos deportivos, celebraciones, acudirá invitaciones, entre otras que consoliden la cohesión de la comunidad.

### **1.3.2. Empleabilidad**

#### **1.3.2.1. Definición**

Para Jordán (2017), la empleabilidad es entendida como la capacidad de mantener nuestras competencias, conocimientos y red de contactos actualizados de forma que podamos decidir sobre nuestro futuro laboral. Es importante tener en cuenta que, a mayor grado de empleabilidad, la demanda de los servicios que se proveen aumentará, y, por ende, las oportunidades también se verán incrementadas.

Señala este autor que, para alcanzar un grado de empleabilidad que se adapte a las aspiraciones laborales, es necesario tener en cuenta dos variables: personales (conocimientos, competencias, actitudes, experiencia, marca personal y valores) y externas (situación socio-económica). Así, realizado este análisis, para mejorar la empleabilidad es fundamental trabajar las variables personales a lo largo de toda la vida.

Según Temple (citada por PRONABEC, s.f.), es una actitud. Es entender que la carrera profesional elegida es el mejor negocio propio.

La autora señala que los trabajadores son los proveedores de un servicio y que la empresa o empresas que trabajamos son los clientes. Añade que lo importante es tener una actitud distinta con el trabajo, entender que la responsabilidad no es solamente trabajar muy bien, sino hacerlo cada día mejor, pues las empresas quieren talentos con valor agregado y generadores de logros.

### **1.3.2.2. Teorías**

#### **a) Teoría de la mejora continua**

Deming (citado por Evans y Lindsay, 2005) sostiene que, a nivel de sistema, los componentes de un deben funcionar en conjunto, a fin de ese sea eficiente; deben entender los procesos hacia una visión o meta común y optimizar sus interacciones. Según Deming la administración es deficiente si, por ejemplo, compra materiales o servicios al precio más bajo o minimiza el costo de la manufactura a costa del sistema. Los materiales baratos pueden ser de una calidad tan inferior que den lugar a costos excesivos en desperdicios y reparaciones durante la manufactura y ensamble. Minimizar el costo de la manufactura quizá de cómo resultado productos que no cumplen con las especificaciones de los diseñadores ni satisfacen las necesidades de los clientes. Estas situaciones producen un efecto de ganar-perder. En este caso, si el departamento de compras gana, el de manufactura pierde, si por otra parte el de manufactura gana, el cliente pierde y así sucesivamente. El objetivo de cualquier sistema debe ser que todos obtengan beneficios a largo plazo.

En cuanto a la noción de variación, Deming sugirió que la administración primero debe entender y luego trabajar para reducir la variación a través de mejoras en tecnología, diseño de procesos y entrenamiento. Con menos variación, tanto el productor como el consumidor se benefician. El consumidor tiene la ventaja de saber que todos los productos y servicios tienen características de calidad semejantes y que se van a prestar o entregar en forma consistente.

Respecto del conocimiento, deben entender cómo funcionan las cosas y por qué deben ser eficaces las decisiones que afectan el futuro. Cualquier plan racional, por muy sencillo que sea, requiere de la proyección de las condiciones, el comportamiento y la comparación del desempeño, y estas proyecciones deben basarse en la teoría. Por ejemplo, es fácil aprender un enfoque de “recetario de cocina” para la estadística, con la facilidad de ejecutar un programa de computadora o un procedimiento en Microsoft Excel. Sin embargo, al hacerlo se corre el riesgo de utilizar las herramientas en forma inadecuada. Deming insistió en que el conocimiento no es posible sin la teoría y que la experiencia por sí sola no establece una teoría.

En alusión a la psicología, Deming señala que nos ayuda a entender a las personas, las interacciones entre personas y circunstancias, las interacciones entre líderes y empleados, y cualquier sistema administrativo. Es determinante diseñar un ambiente que promueva la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. Cada persona es diferente. Un verdadero líder debe ser consciente de estas diferencias y trabajar hacia la optimización de las competencias y preferencias de todos. La mayoría de los trabajadores trabajan con la suposición de que todas las personas son semejantes. Sin embargo, un verdadero líder entiende que la gente aprende de diferentes maneras y a distintas velocidades y maneja el sistema en forma correspondiente. Las personas nacen con una necesidad de amor y cariño en sus relaciones con otras personas. Algunas circunstancias dan a las personas dignidad y autoestima. Por el contrario, las circunstancias que niegan a las personas estas ventajas reducen la motivación intrínseca. El temor no motiva a las personas; en vez de ello, evita que el sistema alcance todo su potencial. Si las personas no disfrutan de su trabajo, no serán productivas ni se enfocarán en los principios de calidad. La psicología nos ayuda a nutrir y conservar estos atributos



positivos innatos de las personas, de lo contrario, se tendrá que recurrir a falsas motivaciones que no ofrecen valores a largo plazo.

#### **b) El enfoque de calidad del servicio**

Para Zeithaml (citado por Rodríguez, 2009), la calidad del servicio percibida se define como: la valoración que hace el consumidor de la excelencia o superioridad del servicio. Es una modalidad de actitud, relacionada, pero no equivalente a satisfacción, que resulta de la comparación entre las expectativas y las percepciones del desempeño del servicio. Toda calidad es percibida por alguien.

Para Cronin & Taylor (citados por Rodríguez, 2009), la calidad del servicio es lo que el cliente percibe del nivel de desempeño del servicio prestado.

Rodríguez refiere que la experiencia demuestra que los consumidores perciben la calidad de una forma mucho más amplia que las empresas; de ahí que urge la necesidad de que se defina de la misma manera que lo hacen los clientes. La calidad percibida es el juicio del consumidor sobre la excelencia o superioridad de una entidad en su conjunto, es una forma de actitud, semejante pero no equivalente a satisfacción. La calidad, además, no siempre es percibida de la misma manera. Cada persona determina en cada momento cuál es su calidad necesaria.

Además, señala Rodríguez, las nuevas exigencias asociadas a la gestión de la calidad requieren cambios de mentalidad y cultura organizativa de las empresas, así como la adecuación de las estructuras y funcionamiento de las entidades. Así, se hace más amplio el concepto de la calidad estableciéndose la gestión de la calidad de todas las actividades. Conceptualmente, la gestión de la calidad es el conjunto de actividades de la función general de la dirección que determinan la política de la calidad, los objetivos y las responsabilidades y se lleva a cabo, tal como ha sido mencionado, por medios tales como la planificación, la inspección, el control, el aseguramiento y el mejoramiento, en el marco del sistema de la

calidad. La gestión de la calidad es responsabilidad de todos los niveles, pero debe ser conducida por el más alto nivel de la dirección. Su implementación involucra a todos los miembros de la organización y toma en cuenta los aspectos económicos. Como signo distintivo debe garantizar la participación activa y consciente de todo el personal.

### **1.3.2.3. Dimensiones**

Se colige de lo definido por Jordán (2017) y Temple (citada por PRONABEC, s.f.), que las dimensiones son:

#### **a) Actitud personal**

La actitud personal es la manera de comportarse ante una oportunidad de trabajo, reconociendo las potencialidades y falencias que cada persona posee, así como la predisposición para hacerse cargo de una responsabilidad, sin necesidad de coerción ni de injerencia alguna de carácter exógeno. Considera la espontaneidad de una persona para conseguir el empleo y, dentro de ello, la organización o planificación que pudiera realizar con el fin de emplearse.

#### **b) Necesidad**

Es el conjunto de circunstancias que obligan a una persona a conseguir un empleo. Así, un individuo se verá impelido de conseguir un trabajo debido a factores como necesidades personales que satisfacer, carga familiar, infraestructura que conservar, estudios o formación, entre otros aspectos.

La responsabilidad asumida y la consciencia de esta es, también, un impulso para un infractor, de modo que se ve obligado por la situación que vive a acceder y conservar un empleo, considerando si durante el tiempo de prisión ha reformado conductas antisociales.

### **c) Disponibilidad**

Es la condición que hace de una persona empleable en la medida que esté dispuesto a sumir un trabajo, independientemente de la circunstancia o condiciones de este. Por ejemplo, puede asumirse un empleo repentinamente y en el instante, solo conociendo el sector laboral, integrarse a un trabajo que está fuera de la zona en que se habita, pese a las distancias y el tiempo de desplazamiento. También se manifiesta la dimensión disponibilidad, en la medida que se acceda a laborar en condiciones tales que sea bajo presión o en función de producto. Todos estos aspectos reflejan la disponibilidad que se posee para trabajar.

### **d) Preparación**

Es el nivel de formación y experiencia que se posee para desempeñarse de manera idónea en un trabajo y la actitud que se posee para aprender o perfeccionar lo que se sabe durante el tiempo inicial de labores. Es decir, en caso de los infractores, la seguridad de que la educación recibida durante su estancia en el centro de rehabilitación o de reeducación se perciba como segura y suficiente para acceder a un trabajo y desempeñarse adecuadamente en este, cumpliendo con las exigencias y mostrando la predisposición permanente para el aprendizaje continuo y el trabajo en interacción con otras personas. Esta preparación implica parte organizacional, además de la especialización, propiamente dicha en aquello que será lo esencial de su desempeño.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018?

#### 1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel más frecuente de gestión de la reinserción social y de expectativas de empleabilidad?
- b) ¿Existe relación entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018?
- c) ¿Existe relación entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018?
- d) ¿Existe relación entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018?

#### 1.5. Justificación

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

**Es conveniente**, porque muestra pertinencia respecto del problema de investigación decir, en este caso, el de la reinserción social de los infractores y el de las expectativas de empleabilidad que estos poseen.

**Respecto de su relevancia social**, esta investigación será de relevancia, debido a que sus resultados y conclusiones podrán emplearse como antecedentes en otras investigaciones.

**En lo práctico**, se aportará con la comunicación de las formas de comportamiento que asumen las variables en estudio, de modo que si se trata de tomar decisiones de mejora en alguna entidad sobre las mismas variables o variables similares, poseerán información que les servirá en los procesos de mejora.

**En cuanto a su valor teórico**, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

**En lo metodológico**, se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se

contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. General**

Existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.

### **1.6.2. Específicas**

- a) El nivel más frecuente de gestión de la reinserción social y de expectativas de empleabilidad es medio.
- b) Existe relación entre relación entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- c) Existe relación entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- d) Existe relación entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar si existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.

### **1.7.2. Específicos**

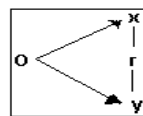
- a) Determinar el nivel más frecuente de gestión de la reinserción social y de expectativas de empleabilidad.

- b) Determinar si existe relación entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- c) Determinar si existe relación entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- d) Determinar si existe relación entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondió a la investigación fue descriptivo correlacional transeccional, porque se no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, es decir, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; además, se pretendió explicar el comportamiento de la variable 1 en función del comportamiento de la variable 2. El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) fue el siguiente:



Donde:

O = Observación a las variables de estudio.

X = Variable 1: Gestión de la reinserción

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Empleabilidad.

### 2.2. Identificación de variables

#### V 1: Gestión de la reinserción

Objetivos de la comunidad

Valores de la comunidad

Actividades de la comunidad

#### V 2: Empleabilidad

Actitud personal

Necesidad

Disponibilidad

Preparación

## 2.2.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1 Gestión de la reinserción social</b>	Welch (2014): La gestión de la reinserción social es un proceso a través del cual se realizan las acciones correspondientes para el efecto de restablecer a una persona a la sociedad para que este encaje en la misma, es la actividad que se desarrolla y en la cual se enfoca un tipo de atención, mediante programas que implementados para lograr la reinserción de la persona.	Variable medible a través de las dimensiones: Objetivos de la comunidad Valores de la comunidad Actividades de la comunidad	<b>Objetivos de la comunidad</b>	Desarrollo mutuo Satisfacción de necesidad colectivas Bienestar común Higiene Salud pública Promoción de la educación Educación de calidad	Ordinal
			<b>Valores de la comunidad</b>	Promoción del respeto Promoción de la responsabilidad Promoción de la honestidad Promoción del amor Promoción de la justicia Promoción de la solidaridad Promoción de la cooperación	
			<b>Actividades de la comunidad</b>	Promoción de actividades laborales Participación en actividades laborales Promoción de actividades recreacionales Participación en actividades recreacionales Participación en actividades sociales Participación en actividades de beneficio	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V2 Expectativas de empleabilidad</b>	Jordán (2017): La empleabilidad es entendida como la capacidad de mantener nuestras competencias, conocimientos y red de contactos actualizados de forma que podamos decidir sobre nuestro futuro laboral.	Variable medible a través de las dimensiones: Actitud personal Necesidad Disponibilidad Preparación	<b>Actitud personal</b>	Autoconocimiento Conocimiento de la oferta Conocimiento de la demanda Planificación de la búsqueda Persistencia	Ordinal
			<b>Necesidad</b>	Necesidad de preparación integral Compromiso del entorno Necesidades familiares Sentimiento de utilidad Necesidad de socialización	
			<b>Disponibilidad</b>	Disponibilidad para la preparación Disponibilidad temporal Disponibilidad de lugar Disponibilidad horaria Consideración del entorno	
			<b>Preparación</b>	Respuesta a la demanda Atención al cambio Importancia del trabajo Hoja de vida Análisis de la oferta	



### 2.3. Población muestral

La población muestral estuvo conformada por 52 menores infractores en proceso de reinserción a la sociedad, distribuidos, según género, del modo siguiente:

**Tabla 1. Población de estudio**

<b>Género</b>	<b>Número</b>
Masculino	30
Femenino	22
<b>Total</b>	<b>52</b>

Estos infractores están siendo evaluados, a la fecha de corte de esta investigación, en el servicio de Psicología.

### 2.4. Técnicas de recolección de datos

Encuesta, técnica que permitió la determinación del instrumento y la aproximación personal a la unidad de análisis, es decir, para contactar directamente al sujeto muestral (Chiroque, 2006).

Los instrumentos fueron dos cuestionarios para recoger información de ambas variables, con la finalidad de conocer la relación que existe entre gestión de la reinserción social y las expectativas de empleabilidad de la muestra. Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach.

### 2.5. Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento (Barreto, 2006).

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

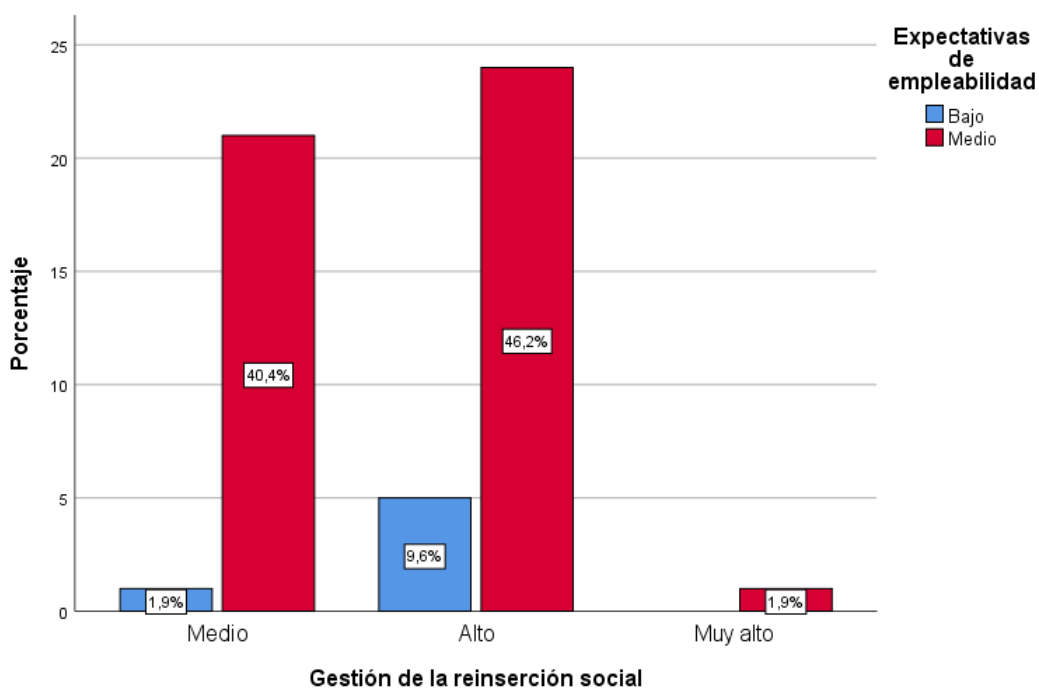
- Elaboración de base de datos.
- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1. Relación: Gestión de la reinserción social\*Expectativas de empleabilidad**

		Expectativas de empleabilidad		Total	
		Bajo	Medio		
Gestión de la reinserción social	Medio	Recuento	1	21	22
		% del total	1,9%	40,4%	42,3%
	Alto	Recuento	5	24	29
		% del total	9,6%	46,2%	55,8%
	Muy alto	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,9%	1,9%
Total	Recuento	6	46	52	
	% del total	11,5%	88,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos.



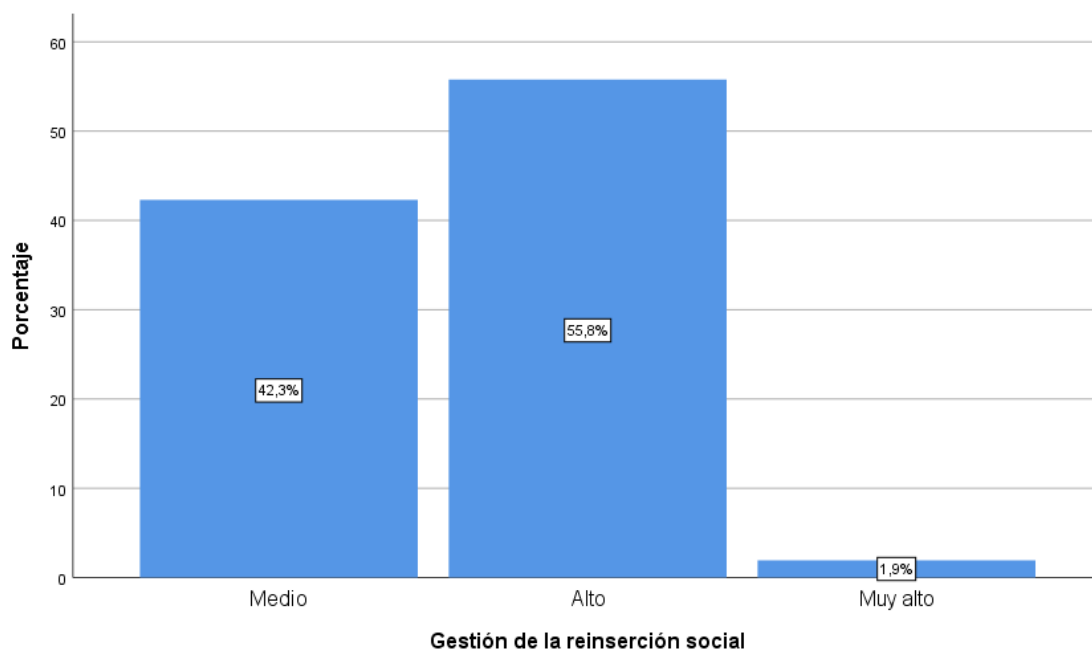
**Figura 1. Gestión de la reinserción social\*Expectativas de empleabilidad**

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 46.2% percibe la gestión de la reinserción social en el nivel Alto, y las expectativas de empleabilidad en el nivel Medio, en la sede de estudio.

**Tabla 2. Distribución de frecuencias: Gestión de la reinserción social**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	22	42,3	42,3	42,3
	Alto	29	55,8	55,8	98,1
	Muy alto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Fuente:** Base de datos.



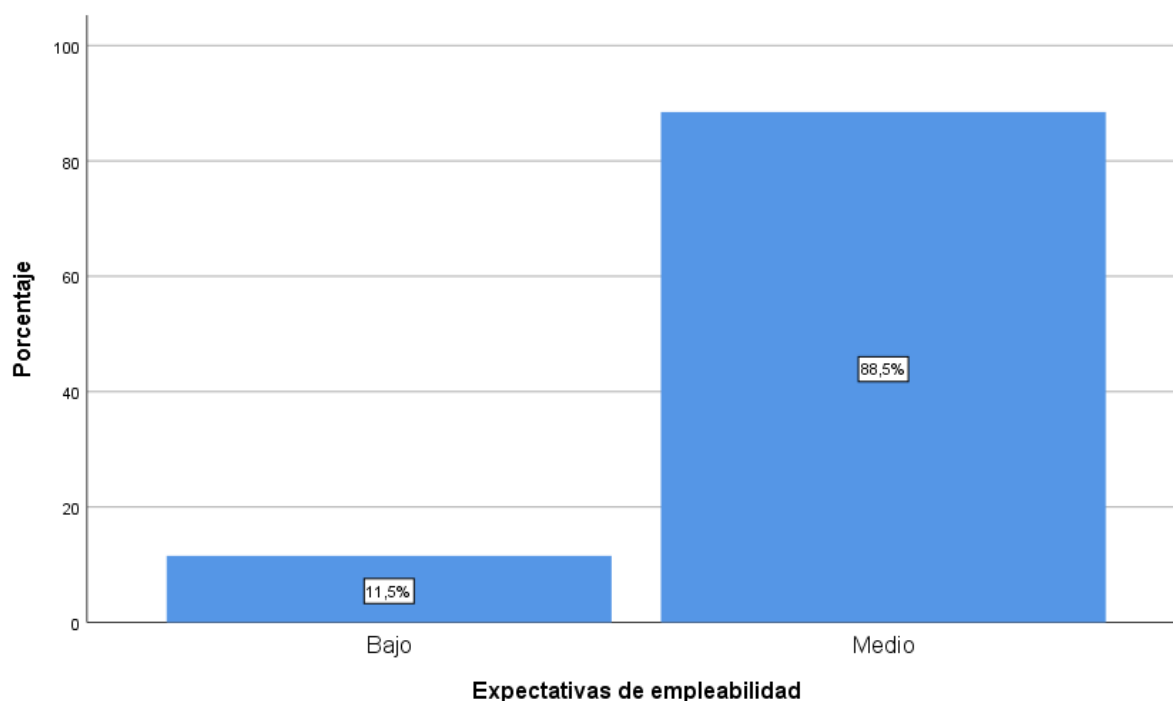
**Figura 2. Gestión de la reinserción social**

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, en cuanto a la variable Gestión de la reinserción social, el 55.8% la percibe en el nivel Alto, 42.3% en el nivel Medio y 1.9% en el nivel Muy alto, en la sede de estudio.

**Tabla 3. Distribución de frecuencias: Expectativas de empleabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	11,5	11,5	11,5
	Medio	46	88,5	88,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Fuente:** Base de datos.



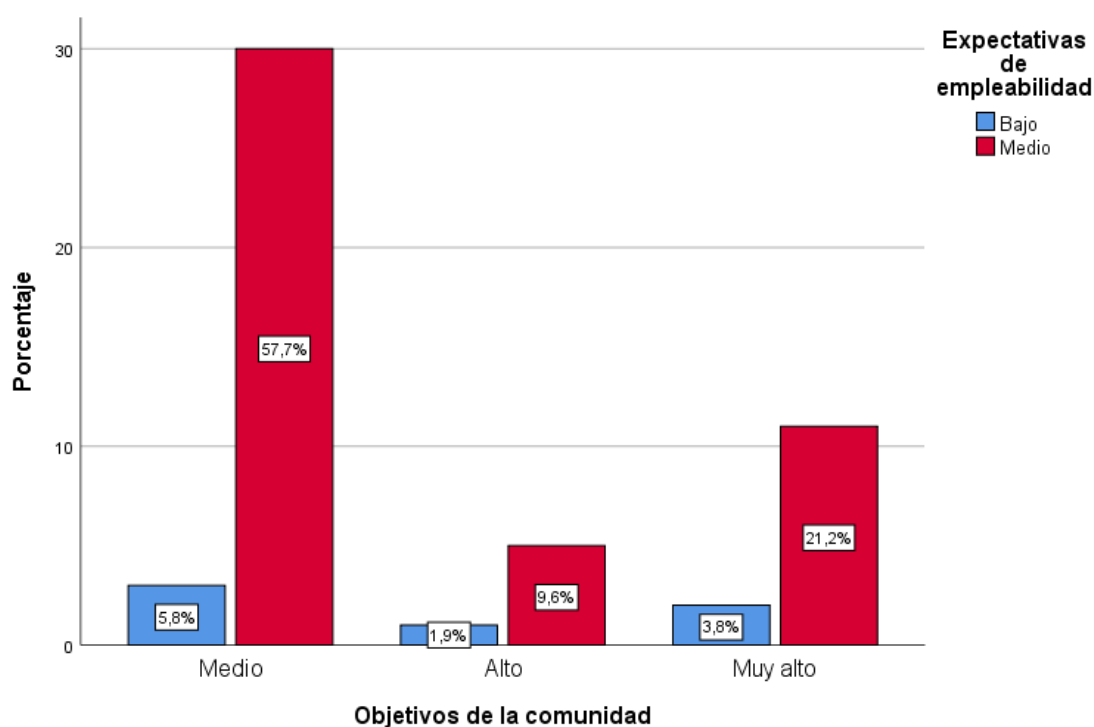
**Figura 3. Expectativas de empleabilidad**

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, en cuanto a la variable Expectativas de empleabilidad, el 88.5% la percibe en el nivel Medio y 11.5% en el nivel Bajo, en la sede de estudio.

**Tabla 4. Relación: Objetivos de la comunidad\*Expectativas de empleabilidad**

Objetivos de la comunidad	Expectativas de empleabilidad	Expectativas de empleabilidad		Total	
		Bajo	Medio		
Objetivos de la comunidad	Medio	Recuento	3	30	33
		% del total	5,8%	57,7%	63,5%
	Alto	Recuento	1	5	6
		% del total	1,9%	9,6%	11,5%
	Muy alto	Recuento	2	11	13
		% del total	3,8%	21,2%	25,0%
Total	Recuento	6	46	52	
	% del total	11,5%	88,5%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos.



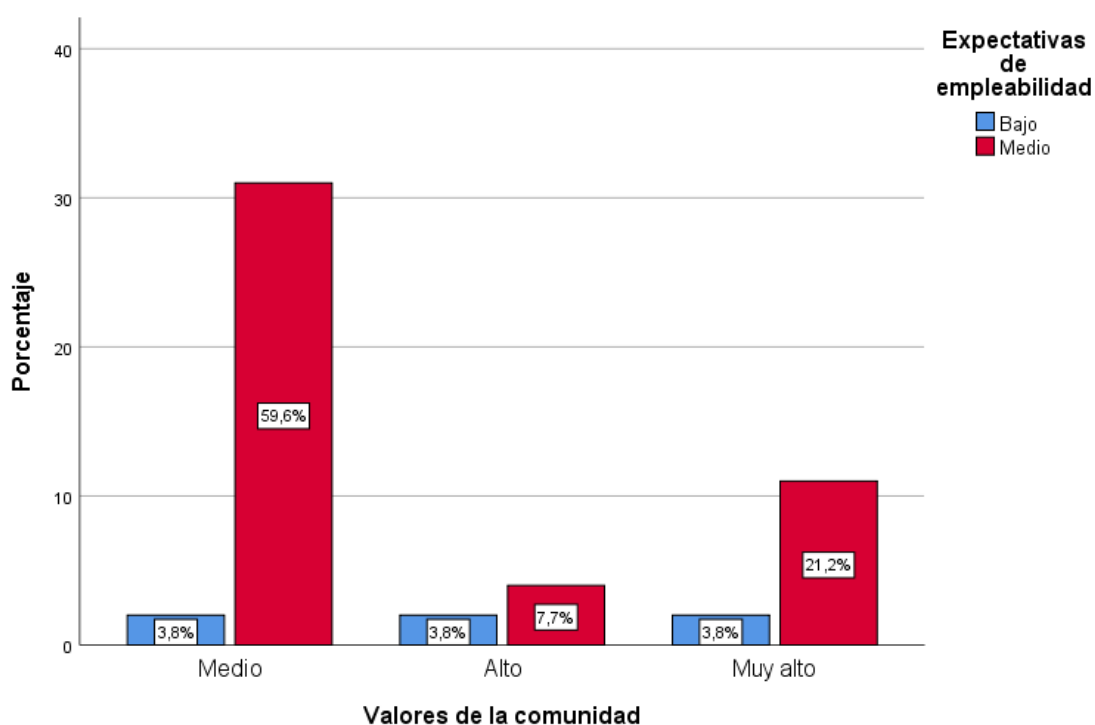
**Figura 4. Objetivos de la comunidad\*Expectativas de empleabilidad**

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 57.7% percibe la dimensión objetivos de la comunidad en el nivel Medio, y las expectativas de empleabilidad en el nivel Medio, en la sede de estudio.

**Tabla 5. Relación: Valores de la comunidad\*Expectativas de empleabilidad**

		Expectativas de empleabilidad		Total	
		Bajo	Medio		
Valores de la comunidad	Medio	Recuento	2	31	33
		% del total	3,8%	59,6%	63,5%
	Alto	Recuento	2	4	6
		% del total	3,8%	7,7%	11,5%
	Muy alto	Recuento	2	11	13
		% del total	3,8%	21,2%	25,0%
Total	Recuento	6	46	52	
	% del total	11,5%	88,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos.



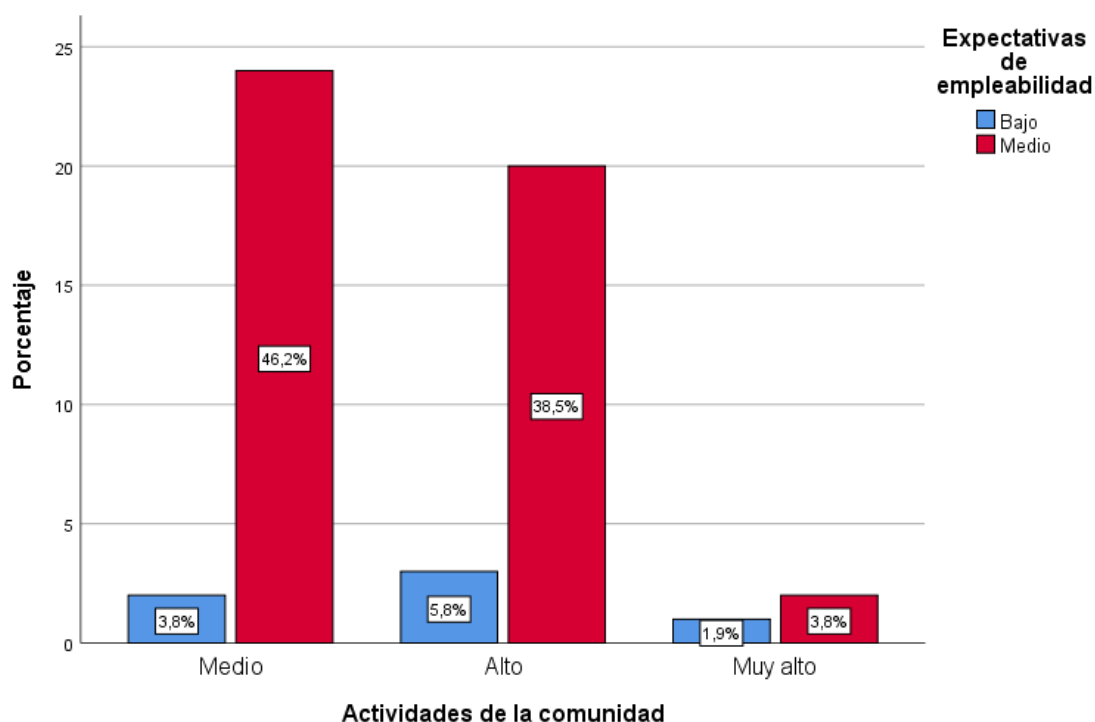
**Figura 5. Valores de la comunidad\*Expectativas de empleabilidad**

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 59.6% percibe la dimensión valores de la comunidad en el nivel Medio, y las expectativas de empleabilidad en el nivel Medio, en la sede de estudio.

**Tabla 6. Relación: Actividades de la comunidad\*Expectativas de empleabilidad**

		Expectativas de empleabilidad		Total	
		Bajo	Medio		
Actividades de la comunidad	Medio	Recuento	2	24	26
		% del total	3,8%	46,2%	50,0%
	Alto	Recuento	3	20	23
		% del total	5,8%	38,5%	44,2%
	Muy alto	Recuento	1	2	3
		% del total	1,9%	3,8%	5,8%
Total	Recuento	6	46	52	
	% del total	11,5%	88,5%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos.



**Figura 6. Actividades de la comunidad\*Expectativas de empleabilidad**

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 46.2% percibe la dimensión actividades de la comunidad en el nivel Medio, y las expectativas de empleabilidad en el nivel Medio, en la sede de estudio.

## Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman a partir de los puntajes:

Parámetro de interpretación:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Aplicado el coeficiente de correlación Rho Spearman, los resultados fueron:

**Tabla 7. Prueba de hipótesis Rho de Spearman**

		Gestión de la reinserción social	Expectativas de empleabilidad	Objetivos de la comunidad	Valores de la comunidad	Actividades de la comunidad
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,046	,610**	,739**	,943**
	Sig. (bilateral)	.	,746	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52
Expectativas de empleabilidad	Coefficiente de correlación	-,046	1,000	,032	-,019	-,086
	Sig. (bilateral)	,746	.	,820	,894	,542
	N	52	52	52	52	52
Objetivos de la comunidad	Coefficiente de correlación	,610**	,032	1,000	-,047	,416**
	Sig. (bilateral)	,000	,820	.	,739	,002
	N	52	52	52	52	52
Valores de la comunidad	Coefficiente de correlación	,739**	-,019	-,047	1,000	,809**
	Sig. (bilateral)	,000	,894	,739	.	,000
	N	52	52	52	52	52
Actividades de la comunidad	Coefficiente de correlación	,943**	-,086	,416**	,809**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,542	,002	,000	.
	N	52	52	52	52	52



\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

<b>Correlaciones</b>	<b>Rho Spearman</b>	<b>Intensidad de la relación</b>
Gestión de la reinserción social y expectativa de empleabilidad.	-0,046	Negativa débil
Objetivos de la comunidad y expectativa de empleabilidad.	0.032	Positiva débil
Valores de la comunidad y expectativa de empleabilidad.	-0.019	Negativa débil
Actividades de la comunidad y expectativa de empleabilidad.	-0,086	Negativa débil

#### **IV. DISCUSIÓN**

La tabla 1 muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la relación entre la variable Gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 46.2% percibe la gestión de la reinserción social en el nivel Alto, y las expectativas de empleabilidad en el nivel Medio, en la sede de estudio.

Es así que Zeithaml (citado por Rodríguez, 2009) deduce que la calidad del servicio percibida se define como: la valoración que hace el consumidor de la excelencia o superioridad del servicio. Es una modalidad de actitud, relacionada, pero no equivalente a satisfacción, que resulta de la comparación entre las expectativas y las percepciones del desempeño del servicio. Toda calidad es percibida por alguien.

En cuanto a la tabla 2 muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Gestión de la reinserción social, el 55.8% la percibe en el nivel Alto, en la sede de estudio.

Por ello, Franco (2014), afirma que las intervenciones de reinserción apuntan a la funcionalidad en términos de escuela, familia y trabajo, postergando la promoción de la vida comunal y su proyección a la sociedad.

En cuanto a Welch (2014) que gestión de la reinserción social es un proceso a través del cual se realizan las acciones correspondientes para el efecto de restablecer a una persona a la sociedad para que este encaje en la misma, es la actividad que se desarrolla y en la cual se enfoca un tipo de atención, mediante programas que implementados para lograr la reinserción de la persona. Es esa acción de insertar o introducir algo en algún lugar tal es el caso del sistema penitenciario en base a la norma constitucional, que lo induce a la resocialización del privado de libertad, esa operación que ejerce el sistema penitenciario para integrar métodos y procesos en busca de la rehabilitación social del recluso.

Según González (2010), este enfoque sostiene que el condenado, si utiliza el tratamiento psicológico, le permitirá conocerse a sí mismo, reconocer sus puntos de identificación, ideales y frustraciones, podrá alcanzar mayor autonomía como persona, ampliar su capacidad de reflexión y disminuir su tendencia de actuar para comunicar. La palabra ganará terreno sobre el acto, en tanto expresiones del sujeto. Hay numerosas formas para modificar la conducta del condenado, sin pretender vulnerar su desarrollo personal, buscando que no vuelva a caer en la conducta delictiva. En principio, la psicología plantea el aprendizaje, pero no el método de enseñanza que ofrecen nuestros centros penitenciarios, sino el de aprendizaje por castigo positivo, que consiste en aplicar una consecuencia aversiva contingente a la conducta indeseada con el fin de extinguirla.

En la tabla 3 muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Expectativas de empleabilidad, el 88.5% la percibe en el nivel Medio, en la sede de estudio.

Es así que Morales (2016) alude que el presupuesto que el Instituto Nacional Penitenciario maneja a nivel nacional no llega con el impacto pertinente a este establecimiento penitenciario, por ello los internos no se les proporciona de los medios necesarios que permitan su reinserción, resocialización y

rehabilitación social, evidenciándose así la falta de capacidad del Estado para hacer cumplir el fin resocializador de la pena, ya que la administración penitenciaria actual no favorece al cumplimiento de los objetivos en el tratamiento del interno.

También Jordán (2017), la empleabilidad es entendida como la capacidad de mantener nuestras competencias, conocimientos y red de contactos actualizados de forma que podamos decidir sobre nuestro futuro laboral. Es importante tener en cuenta que, a mayor grado de empleabilidad, la demanda de los servicios que se proveen aumentará, y, por ende, las oportunidades también se verán incrementadas.

Además, Deming (citado por Evans y Lindsay, 2005) sostiene que, a nivel de sistema, los componentes de un deben funcionar en conjunto, a fin de ese sea eficiente; deben entender los procesos hacia una visión o meta común y optimizar sus interacciones. Según Deming la administración es deficiente si, por ejemplo, compra materiales o servicios al precio más bajo o minimiza el costo de la manufactura a costa del sistema. Los materiales baratos pueden ser de una calidad tan inferior que den lugar a costos excesivos en desperdicios y reparaciones durante la manufactura y ensamble.

Referente a las tablas 4, 5 y 6 del total de la muestra, en cuanto a las dimensiones de la variable gestión de reinserción social; el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 57.7% percibe la dimensión objetivos de la comunidad en el nivel Medio; referente a la dimensión valores de la comunidad el mayor porcentaje equivalente al 59.6% la percibe en el nivel Medio y el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 46.2% percibe la dimensión actividades de la comunidad en el nivel Medio, y las expectativas de empleabilidad en el nivel Medio, en la sede de estudio.

Finalmente, Welch (2014) concluye que los objetivos de la comunidad, como lo expresa Welch, toda comunidad tiene objetivos que lograr y estos solo se concretan a través de trabajo se los miembros. Debe, entonces, existir coordinación para realizar diferentes trámites. Una comunidad requiere, por ejemplo, que o le construyan o le mantengan las pistas, requiere que el ornato sea el mejor, que se luche contra la delincuencia, que haya seguridad en la

población, que se reemplace el foco de luz pública, entre otras necesidades; en cuanto a valores de la comunidad deja comprender Welch, la reinserción de la persona a la sociedad es muy compleja, más aún cuando esta no ha seguido los programas idóneos mientras estuvo en prisión, que le acostumbren, progresivamente, a la nueva vida que emprenderá, por lo que el cuerpo de valores que lleva consigo es aquel con el que ingresó a prisión, los que no necesariamente cambian por efecto del castigo, es decir, por la privación de la libertad como castigo; es más, cabe la posibilidad que durante el encierro, la convivencia con otras personas que también hayan delinquido y están presos en condición de infractores profundice su situación de tránsito en la delincuencia y la actividades de la comunidad, la inserción del recluso es la actividad que se realiza posteriormente al tratamiento del recluso en prisión, la redención de la pena por el buen comportamiento, la rehabilitación del recluso o el cumplimiento de la condena, es la posibilidad de la inserción del recluso sin dejar por un lado el evitar la reincidencia mediante un tratamiento post penitenciario, así mismo la preparación de este en el centro penitenciario que no es más que la oportunidad de optar a la inserción en la sociedad nuevamente.

Ahora bien, la carencia de relación entre las variables abordadas, corroborada por las tablas 2 y 3 de esta investigación, se debe a que los infractores evidencian un comportamiento de afabilidad ante los gestores en el afán de conseguir determinados beneficios o prerrogativas para hacer llevadera su estancia en el centro de rehabilitación, incluso cuando están a punto de salir de este; pero saben de las carencias en cuanto a equipos y la percepción soslayada del docente, respecto a en qué medida es capaz de formarlo óptimamente en el aspecto laboral de modo que responda a las demandas de empleabilidad una vez en libertad.

## V. CONCLUSIONES

- Primero. Según la prueba de hipótesis de Rho Spearman existe una correlación negativa débil (-0,046) entre la gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- Segundo. El nivel más frecuente de gestión de la reinserción social es alto y de expectativas de empleabilidad en medio, en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018
- Tercero. Según la prueba de hipótesis de Rho spearman existe una correlación positiva débil entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- Cuarto. Según la prueba de hipótesis de Rho Spearman existe una correlación negativa débil (-0,019) entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.
- Quinto. Según la prueba de hipótesis de Rho Spearman existe una correlación negativa débil (-0,086) entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Hacia los infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018, ayudar con la reinserción en nuevos entornos sociales, pues, como se observa en las conclusiones de esta investigación, tiene a mejorar según la aplicación de una empleabilidad favorable.
- Al entorno social en general, apoyar con la reinserción de infractores, para nuevos métodos de resolución de problemas hacia estos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerril, G. (2017). Tesis de licenciatura. *Análisis de la reinserción social en el Estado de México*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: [ri.uaemex.mx](http://ri.uaemex.mx)
- Chiroque, S. (2006). *Análisis y diseño de instrumentos de recolección de datos*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- De la Quintana, J. (2015). Cárcenes peruanas sufren por sobrepoblación de 124 %. En Hispan TV Nexo Latino. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: [hispantv.com/noticias/reporteros](http://hispantv.com/noticias/reporteros)
- Evans, J. & Lindsay, W. (2005). La filosofía de Deming. Recuperado el 23 de mayo de 2018. Disponible en: <https://jorriveraunah.files.wordpress.com>
- Franco, G. (2014). Tesis de titulación. *Reinserción social para jóvenes infractores de ley. Una mirada restaurativa e inclusiva*. Chile: Universidad Alberto Hurtado. Disponible en: [repositorio.uahurtado.cl](http://repositorio.uahurtado.cl)
- González, L. (2010). Reinserción social. Un enfoque psicológico. En *Derecho y realidad*. Núm. 16. Recuperado el 14 de junio de 2018. Disponible en: [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho\\_realidad/article/download](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/download)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jordán, M. (2017). ¿Qué es la empleabilidad? Artículo recuperado el 2 de julio de 2018. Disponible en: <http://www.vertice.org/blog>
- López, M. (2011). Tesis de maestría. *Los derechos fundamentales de los presos y su reinserción social*. España: Universidad de Alcalá. Disponible en: <https://ebuah.uah.es/dspace/handle>
- Mercado, M. & De la Rosa, E. (2016). Tesis de licenciatura. *Antecedentes familiares y personales de los jóvenes infractores del Programa Jóvenes Líderes de la Fiscalía de Huancayo-2015*. Junín: Universidad Nacional del Centro del Perú. Disponible en: [repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe)
- Ministerio de Justicia de Colombia (2015). ¿Cómo entendemos la Reinserción Social? Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <http://www.minjusticia.gob.cl>

- Morales, M. (2016). Tesis de titulación. *La incidencia de la gestión privada de los establecimientos penitenciarios en la resocialización de los sentenciados a pena privativa de libertad efectiva desde una óptica del Penal San Joaquín de Quillabamba*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Disponible en: [repositorio.uandina.edu.pe](http://repositorio.uandina.edu.pe)
- Morales, J. (2016).. *Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la Población Extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Tesis de maestría. Disponible en: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- PRONABEC (s.f.). ¿Qué es empleabilidad? Recuperado el 3 de julio de 2018. Disponible en: [www.pronabec.gob.pe/insercion-laboral](http://www.pronabec.gob.pe/insercion-laboral)
- Rodríguez, A. (2009). Modelo SERVPERF para la gestión de la calidad en una empresa de servicios. Marco teórico. Recuperado el 1 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com>
- Vidal, O. (2008). *Cárceles abiertas autogestionarias*. Lima: Universidad San Martín de Porres. Tesis de maestría. Disponible en: [docplayer.es/20184593-Instituto-de-gobierno-carceles-abiertas-autogestionarias](http://docplayer.es/20184593-Instituto-de-gobierno-carceles-abiertas-autogestionarias)
- Villagrán, N., Morales, P., Flores, R. & Mellado, G. (2015). Reinserción Social. Hacia un concepto desde los actores vinculados a la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente. En *Señales*. Año 9, N° 14. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: [www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2016/03](http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2016/03)
- Welch, Y. (2014). *La reeducación y reinserción social del recluso en Centroamérica*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Disponible en: [biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/07/01/Welch-Yeysson](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/07/01/Welch-Yeysson)



## **Anexos**

**Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA REINSERCIÓN SOCIAL**

**Estimado amigo:** Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca cómo se desarrolla la gestión de la reinserción en la entidad donde se encuentra. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) para marcar de la alternativa que creas apropiada. Muchas gracias.

**Dimensión: Objetivo de la comunidad**

1. Te han formado para garantizar el desarrollo mutuo entre los integrantes de tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
2. Te han formado para garantizar la satisfacción de las necesidades entre los integrantes de tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
3. Te han formado para buscar el bienestar entre los integrantes de tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
4. Te han formado para garantizar la higiene pública en tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
5. Te han formado para garantizar la salud pública en tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
6. Te han formado para promover la educación en tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
7. Te han formado para garantizar una educación de calidad en tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

**Dimensión: Valores de la comunidad**

8. Te han formado para promover el respeto entre los integrantes de tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
9. ¿Te han formado para promover la responsabilidad de los integrantes de tu comunidad?  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
10. Te han formado para promover la honestidad entre los integrantes de tu comunidad.  
Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

11. Te han formado para promover el amor entre los integrantes de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

12. Te han formado para promover la justicia entre los integrantes de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

13. Te han formado para promover la solidaridad entre los integrantes de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

14. Te han formado para promover la cooperación entre los integrantes de tu comunidad

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

**Dimensión: Actividades de la comunidad**

15. Te han formado para promover la participación en actividades laborales de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

16. Te han formado para participar en las actividades laborales de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

17. Te han formado para promover la participación en actividades recreacionales de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

18. Te han formado para participar en las actividades recreacionales de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

19. Te han formado para participar en las actividades sociales de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

20. Te han formado para participar en las actividades en beneficio de tu comunidad.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**CUESTIONARIO: EXPECTATIVAS DE EMPLEABILIDAD**

**Estimado amigo:** Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca de tus expectativas de empleabilidad. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) para marcar la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

1. Antes de empezar la búsqueda de empleo he reflexionado y tengo claros mis puntos fuertes y débiles.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

2. Sé cómo y dónde localizar ofertas de empleo de mi vocación.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

3. Conozco la demanda del mercado de trabajo y en qué condiciones.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

4. Buscaré trabajo de forma organizada siguiendo un plan.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

5. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole cada día.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

6. Creo que encontrar un trabajo depende de mi preparación, actitud, esfuerzo y dedicación

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

7. Mi familia y conocidos me animan y/o ayudan a buscar empleo.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

8. Necesito un trabajo por razones económicas: manutención propia o de mi familia.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

9. Trabajar es importante porque me hace sentir útil.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

10. Trabajar es importante porque permite relacionarme con otras personas.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

11. Trabajar es importante porque servirá para realizarme profesionalmente.

Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

12. Aceptaría un trabajo para el que tenga que desplazarme diariamente más de una hora.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
13. Aceptaría un trabajo para el que tenga que cambiar mi lugar de residencia.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
14. Estoy dispuesto a aceptar un trabajo indiferentemente del horario.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
15. Creo que mis amistades y compañeros me consideran trabajador.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
16. Para lo que está demandando el mercado de trabajo, considero que estoy suficientemente preparado para trabajar.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
17. Me preocupo por estar al tanto de las novedades acerca del empleo en el que pretendo laborar.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
18. Creo que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
19. Tengo muy claro cómo debo hacer mi hoja de vida para que refleje todo mi potencial.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo
20. Analizo detalladamente el puesto ofertado y busco información sobre la empresa antes de presentarme a una entrevista.
- Muy de acuerdo    De acuerdo    Regular acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

### Anexo 3. Matriz de consistencia

#### Gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Método
<p><b>General</b> ¿Existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Existe relación entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018? ¿Existe relación entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018? ¿Existe relación entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018?</p>	<p><b>General</b> Determinar si existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.</p> <p><b>Específicos</b> Determinar si existe relación entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018. Determinar si existe relación entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018. Determinar si existe relación entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre gestión de la reinserción social y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.</p> <p><b>Específicas</b> Existe relación entre relación entre la dimensión objetivos de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018. Existe relación entre la dimensión valores de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018. Existe relación entre la dimensión actividades de la comunidad y expectativas de empleabilidad en infractores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación Pucallpa, Ucayali, 2018.</p>	<p><b>V 1: Gestión de la reinserción Dimensiones</b> Objetivos de la comunidad Valores de la comunidad Actividades de la comunidad</p> <p><b>V 2: Empleabilidad Dimensiones</b> Actitud personal Necesidad Disponibilidad Preparación</p>	<p><b>Tipo</b> No experimental</p> <p><b>Diseño</b> Correlacional-Transeccional</p> <p><b>Población muestral</b> 52 infractores</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> Encuesta: 2 cuestionarios</p> <p><b>Validación y confiabilidad</b> Validación: Juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p><b>Tratamiento de los datos</b> Tablas unidimensionales de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales Tablas bidimensionales o cruzadas</p>



