



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal  
de varones del Norte del Perú.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Monteza Guevara, Rosa Neli (ORCID: 0000-0002-2003-3008)

**ASESOR:**

Dr. Hernandez Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A mis hermanos, y hermanas, a Hitlerher por su aliento y apoyo en concluir mis estudios.

A José Edwin Reyes Aguilar por pasar a mi lado momentos alegres, felices, tristes, brindándome cariño, amor, comprensión, guiándome con sus conocimientos apoyo en la elaboración de la tesis.

A DIOS por darme la oportunidad de estar acá en su tierra, de darme a mis hermanos, hermanas y familia de ellos mismos, de darme a José y su familia de él, de darme salud, y darles salud, de darme y darles trabajo, de darme a mis colegas y colegas de ellos, de darme a mis amistades y amistades de ellos, de darme a mis conocidos y conocidos de ellos, de darme a mis docentes y docentes de ellos, de darme todo lo que me da día a día.

## AGRADECIMIENTO

Al Mg. José Edwin Reyes Aguilar por su apoyo incondicional en la elaboración de la tesis, y aplicación de encuestas en la determinada institución.

Al director de la institución Abog. José Cabanillas Noriega por permitirme y darme las facilidades y autorización de aplicar los instrumentos en el Penal que dirige, así mismo al Abog. Luis Vera Mateo, a su secretaria Karin, y el Sr. Arturo Quiroga.

Expreso mi agradecimiento al Dr. Alex Miguel Hernández Torres, por su enseñanza, y apoyo académico. Al Mg. José Edwin Reyes Aguilar, al Mg. Nelson Espinoza Young, al Dr. Roberto Romero Silva; por haber sido los jueces expertos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.  MARCO TEÓRICO .....	4
II. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	13
3.2.  Operacionalización de variables.....	14
3.3.  Población, muestra y muestro .....	14
3.4.  Técnicas de recolección de información.....	15
3.5  Procedimiento .....	16
3.6  Métodos de análisis.....	16
3.7  Aspectos éticos .....	16
IV.  RESULTADOS.....	17
4.1. Resultados por objetivos específicos.....	17
V.  DISCUSIÓN .....	23
VI.  CONCLUSIONES.....	29
VII.  RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo directivo en un penal de varones del norte del Perú.....	39
Tabla 2 Prueba Chicuadrado para el liderazgo directivo.....	40
Tabla 3 Gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.....	41
Tabla 4 Prueba Chicuadrado para la gestión del tratamiento penitenciario....	43
Tabla 5 Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.....	43
Tabla 6 Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario.....	44
Tabla 7 Relación entre el liderazgo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.....	46
Tabla 8 Relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.....	47

## RESUMEN

La presente investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú. En cuanto a la metodología el enfoque del estudio fue cuantitativo, el tipo de investigación correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 2,550 presos sentenciados que se encuentran reclusos en un penal de varones del norte del país, se ha obtenido muestra equivalente a 334 involucrados para recopilar la información necesaria del estudio. La técnica empleada fue la escala de tipo Likert para medir actitudes; y el instrumento empleado fue el cuestionario para cada una de las variables en estudio. El resultado más relevante de la investigación fue del 100% (334) de encuestados; el 38,6% (129) indica un nivel regular de liderazgo directivo a la vez que indica un nivel regular de gestión del tratamiento penitenciario; finalmente, la conclusión más relevante en el estudio fue comprobar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario; mostrando una relación positiva y significativa, de allí el valor del crecimiento de las capacidades de los directivos para el correcto tratamiento penitenciario.

**Palabras clave:** liderazgo, gestión del tratamiento, sistema penitenciario, reinserción social.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between leadership and management of prison treatment in a male prison in northern Peru. Regarding the methodology, the study approach was quantitative, the type of correlational research, with a non-experimental cross-sectional design. The population was 2,550 sentenced prisoners who are confined in a men's prison in the north of the country, a sample equivalent to 334 involved has been obtained to collect the necessary information for the study. The technique used was the Likert-type scale to measure attitudes; and the instrument used was the questionnaire for each of the variables under study. The most relevant result of the investigation was 100% (334) of respondents; 38.6% (129) indicate a regular level of managerial leadership while indicating a regular level of prison treatment management; finally, the most relevant conclusion in the study was to verify the relationship between the dimensions of managerial leadership and the management of prison treatment; showing a positive and significant relationship, hence the value of the growth of the managers' capacities for the correct prison treatment.

**Keywords:** leadership, treatment management, prison system, social reintegration.

## I. INTRODUCCIÓN

En Argentina el fenómeno de liderazgo y el procedimiento penitenciario es un inconveniente en el campo social y administrativo en cualquier tipo de prisión de todo el mundo; los directores de los penales tienen que tener competencias sociales en relación al funcionamiento del problema, la negociación y liderazgo transformador; esta triada se vuelve excesivamente compleja en una sociedad penitenciaria donde existe variabilidad conductual entre sujetos delincuentes e individuos aparentemente tradicionales (Clemmer, 2021)

En Escocia el Servicio Penitenciario (SPS) ha sido considerado durante mucho tiempo por su enfoque de política progresista para la promoción de la salud en prisión (Woodall, 2021)

En Pennsylvania la relación de los líderes con los reos afecta el control administrativo positivo generando que las tasas institucionales de desorden crezcan en los reclusos. Se demuestra además que existe una conexión indirecta entre las relaciones entre la gerencia, el personal y el desorden (Rodger, 2019)

La población mundial de mujeres y niñas en prisión está aumentando. La evidencia apunta a altas tasas de problemas de salud mental. Los enfoques de estos problemas varían e incluyen tanto la epidemiología psiquiátrica como la comprensión e intervención sensibles al género (Bartlett, 2018)

En Panamá, varios centros penitenciarios no poseen el reconocimiento social ni estatal ante los cambios que se han gestado en su interior, y que han incrementado la dinámica organizacional de las mismas; inconvenientes como por ejemplo: la disolución de las colaboraciones interpersonales, el delito intra penitenciario, tráfico de drogas y la corrupción de los vigilantes penitenciarios (Varea, 2021).

En Emiratos Árabes Unidos, el liderazgo estudiantil efectivo es un elemento esencial de las empresas educativas famosas, y la creciente dificultad de las escuelas necesita que los dirigentes empleen capacidades contingentes y enfoques contextualizados (Litz et al., 2020)

En Perú, una característica determinante del sistema carcelario es la sobrepoblación la cual conlleva a los próximos inconvenientes: antes que nada la reincidencia delictiva que establece diversos reingresos del delincuente al



penal (25% ingresan más de una vez); sin embargo, el precio de un preso en el Perú llega a los 10,000 soles por año.

Las resoluciones permanecen direccionadas hacia: la exploración de la racionalidad de las penas, su tiempo de duración y la falta de procesos de tarea de condena, etc., de solucionarse dichos problemas tienen la posibilidad de descongestionar nuestras propias cárceles y despenalizar ciertos delitos que no son importantes (Diario Gestión, 2020)

Según el INPE, 2020, citado en el Diario en el Comercio 2021, confirma que el hacinamiento penitenciario sobre pasa la capacidad de todas las penitenciarías; actualmente la capacidad máxima carcelaria es de 33,337 presos/nacional, pero en realidad existen 77,598 reclusos, lo que representa una sobre población de 132%. En el Perú, de acuerdo con la Revista del Instituto de Defensa Legal (IDL), 2020, como producto de la pandemia se dispuso la restricción de visitas al penal (familiares y personal judicial), dicha medida se extendió a nivel nacional desde ese entonces solo se permite el ingreso de víveres, medicamentos y productos de higiene.

Solar (2019), en otros países la restricción de visitas ha sido parcial, por ejemplo en Francia cada interno paga 40 euros al mes para tener acceso de un número de visitas mínimo; en Alemania los presos mantienen comunicación con sus abogados, sin embargo, España realiza la comunicación por video llamadas adicionales, todas estas alternativas tienen por finalidad evitar la reacción compulsiva en la cárcel.

Aguirre (2020), existen otras poblaciones vulnerables en las cárceles de Perú, como ejemplo tenemos los adultos mayores y las personas con discapacidad.

Medina (2017), En su investigación que realizó en el Penal del Pisci de Chiclayo; halló que el 85% de los reclusos cree que la infraestructura penitenciaria es insuficiente; el 65% cree que no se brindan los servicios médicos básicos a los internos derivados al hospital cuando su diagnóstico es muy grave; el 65% considera insuficiente el seguro de salud; el 75% cree que las medidas de seguridad no existen durante este período y que los reclusos deberían encontrar la manera de implementarlas. El 85% de los reclusos dijo que el proceso para obtener los beneficios penitenciarios es lento y engorroso.

El liderazgo directivo tiene tres dimensiones el control, la habilidad relacional, la comunicación y organización. En cuanto al control, Layme (2015) refiere que el

control del líder directivo comprueba que todo marche bien. En otras palabras, el líder directivo, tiene el control de la organización, cerciorándose de que todos los procesos se lleven de manera óptima, teniendo en cuenta los recursos administrativos, humanos y económicos para el logro de los objetivos organizacionales.

La habilidad relacional que tiene el líder atrae y se relaciona con sus semejantes. Según Villa (2018) las relaciones y las buenas conexiones con los grupos están relacionadas con la disponibilidad, el contacto con los grupos, el reconocimiento de sus necesidades y la respuesta oportuna. La comunicación también es dominante. Esta es la capacidad de transmitir emociones, recibir y dar ideas.

Palacios (2015) afirma que la organización y la comunicación están íntimamente relacionadas con la actividad humana. La información es un parámetro que conecta la comunicación y las organizaciones.

Conociendo la importancia del Liderazgo en una institución, y los diversos problemas que se dan en el proceso de gestionar el tratamiento para los reos, me formulo la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú?, debido a que es necesario conocer y aportar conocimiento a las instituciones públicas, como los establecimientos penitenciarios, para implementar mejoras en el futuro; el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú. Así mismo los objetivos específicos fueron: establecer el nivel de Liderazgo directivo en un penal de varones del norte del Perú; por otro lado, determinar el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de varones del norte del Perú; finalmente establecer la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario. Teniendo como Hipótesis general existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en el penal; las hipótesis específicas son: en primer lugar, existe un nivel regular de liderazgo directivo en el penal de Varones; por otro lado existe un nivel regular de gestión del tratamiento penitenciario en el penal de Varones; y finalmente, existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones.

## I. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes tenemos a las siguientes investigaciones; Omar (2017) su estudio realizado en Malasia, tuvo como objetivo identificar la correlación entre el cumplimiento de las Órdenes Permanentes del Comisionado General para el liderazgo, el lugar de control y la autoeficacia entre el personal del Departamento de Prisiones de Malasia. Se realizó en 30 prisiones. Muestra 433 funcionarios penitenciarios. Concluyo que, existe una relación significativa entre el liderazgo y el cumplimiento de las Órdenes Permanentes en el lugar de trabajo. Por su parte, el locus de control y la autoeficacia no mostraron una relación significativa con el cumplimiento del Reglamento.

Patrick (2017) en su estudio realizado en Washington, se refiere a la importancia del liderazgo gerencial y su ética, en la cual indica que los líderes lideran de muchas maneras y estilos desplegando autoridad, coerción, persuasión, deliberación y comunidad que deben integrarse en las evaluaciones a largo plazo. Despliega marcos para evaluar y juzgar, además de trabajar para crear marcos comunes de comprensión y propósito entre los individuos. Liderar resulta ser; actuar con imaginación para ayudar al líder y a los demás a visualizar y actuar sobre nuevas posibilidades.

Gerrard (2019) Estudió los factores que influyen en la implementación de proyectos de salud en prisiones de Kenia de la región de Meru. Concluyó que existe una asignación financiera gubernamental adecuada para implementar proyectos de salud en las cárceles, también determinó que la relación entre el liderazgo penitenciario y la implementación del proyecto de salud priónica fue estadísticamente significativa.

Gendreau, Listwan, Kuhns (2018), en su investigación manifestaron que la población carcelaria ha aumentado drásticamente en los Estados Unidos y, recientemente, también Canadá. Desafíos significativos para la gestión del tratamiento de las prisiones. Estos desafíos incluyen garantizar la seguridad personal tanto de los reclusos como del personal, la salud de todos y facilitar la liberación oportuna de los reclusos de regreso a la comunidad. Los administradores penitenciarios tienen a su disposición una gama de recompensas y castigos para controlar el comportamiento de los reclusos.

Choudhary, Munazzah (2020), investigaron el buen liderazgo penitenciario, donde proponen un marco psicológico empírico y entrelazado que consiste en: valores individuales, comportamientos individuales, tareas de gestión y organización penitenciaria, prisión como institución total y astucia política. Este marco va más allá de la investigación al proponer un enfoque más complejo y dinámico con componentes que interactúan. Se propone que las cinco dimensiones sean necesarias para un buen liderazgo.

Haro (2020) realizó una investigación con la finalidad de diseñar un nuevo "modelo de gestión penitenciaria" que permita la reinserción de personas desfavorecidas en la sociedad. Muestra de 80 servidores penitenciarios. Instrumento, cuestionario. Concluye que el tratamiento de los reclusos mientras está en prisión es fundamental para disminuir la reincidencia delictiva.

Medina (2017) investigó los nuevos enfoques de política criminal y prácticas penitenciarias aplicadas en Pícsi, Chiclayo; y halló que el 85% de los reclusos cree que la infraestructura penitenciaria es insuficiente; el 75% cree que las medidas de seguridad no existen durante este período y que los reclusos deberían encontrar la manera de implementarlas. El 85% de los reclusos dijo que el proceso para obtener los beneficios penitenciarios es lento y engorroso. Gonzales (2019) en su estudio sobre el tratamiento penitenciario y las horas de trabajo de los reclusos en el taller de producción de la prisión de Chorrillos. Halló que según las Naciones Unidas sobre el tratamiento de los reclusos estipula que, los reclusos deben trabajar de manera eficiente para mantenerlos ocupados en actividades que desarrollen su espíritu colaborador de forma rentable.

Lupa (2018), realizó una encuesta sobre la administración penitenciaria y la administración educativa en un penal de Arequipa; con el objetivo de determinar la relación entre las dos variables; las herramientas utilizadas son cuestionarios y técnicas de encuesta; concluyó que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el trato con los reclusos y la administración educativa. Las correlaciones obtenidas fueron medias, positivas y altamente significativas.

Hiller y Beauchesne (2015), Proporciona una descripción general del liderazgo en el contexto ejecutivo, haciendo hincapié en la perspectiva de los escalones superiores de la gestión estratégica y, al mismo tiempo, considerando los enfoques y hallazgos de la investigación tradicional sobre liderazgo. consideran la naturaleza del liderazgo ejecutivo y el papel de los directores ejecutivos, los equipos de alta gerencia y las juntas directivas en la producción de resultados estratégicos, culturales y de desempeño a nivel organizacional. Olver (2018) Evaluó el impacto de un programa de terapia cognitiva en delincuentes sexuales en la prisión de Rockwood de Canadá. Los datos de recurrencia a largo plazo del Programa Rockwood (n = 579) se compararon con el SOTP (n = 625) y un grupo de hombres no tratados (n = 107) condenados por delitos sexuales. Instrumento: escala de riesgo (BARS-M). Ambos grupos de tratamiento mostraron tasas más bajas de reincidencia en delitos y violencia sexual que los delincuentes no tratados.

Liderazgo, según la definición de Escandón y Hurtado (2016) el liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas.

McCrie, y Seungmug (2022), Estableció en su investigación que se requiere liderazgo para alcanzar las metas de la organización. Si bien algunas personas son mejores que otras naturalmente para ser líderes, estas habilidades se pueden aprender. Los líderes de seguridad tienen una lista de desafíos operativos para gestionar. En cuanto a la seguridad, se sobrevalora que exista un liderazgo directivo para las instituciones.

De acuerdo a Xiang (2017) Implica la existencia de cuatro dimensiones genéricas en el liderazgo, las cuatro dimensiones (personas, medios, efectos y metas) permiten sistematizar la revisión del liderazgo específico, ya que organizan elementos lógicos distintos de una manera consistente. Esto permite crear un marco analítico general riguroso y sistemático, lo que facilita mucho la comparación entre estilos de liderazgo con respecto a la "esencia" del liderazgo.

Las interacciones interpersonales varían en todos los equipos de trabajo gracias a diversos componentes, el liderazgo no es una característica especial de una persona, más bien ciertos dirigentes poseen habilidades

particulares que realizan su tarea en los procesos y ocupaciones llevadas a cabo en las empresas, esto posibilita que el liderazgo se convierta en un proceso de predominación en la relación que conlleva a la ejecución de las tareas y las interrelaciones de trabajo, donde el jefe se convierte en la persona más influyente entre los otros (Hanges, et al. 2016). El liderazgo debería ser observado de forma clara, las labores del jefe tienen que estar bien definidas al igual que las responsabilidades de los subordinados, esto realza los estándares de desempeños e instituye los canales de comunicación bien definidos (Wipulanusat, et al. 2017).

El liderazgo es un proceso en el que el líder orienta e influye sobre las ocupaciones llevadas a cabo del equipo de trabajo, esto involucra tener una perspectiva clara de la organización donde se integre una enorme proporción de cambiantes como los son los valores, labores, procesos y cambios, los cuales se tienen que mantener el control de para llevar a los ayudantes al logro de las metas trazadas (Hoon, et al. 2015).

Liderazgo Directivo: de acuerdo a Rodríguez (2016) el liderazgo directivo cobra más grande trascendencia, puesto que posibilita promover el diálogo y la averiguación de consensos. Esta dinámica política guarda estrecha interacción con la composición macro de orden jerárquico, racional y lineal. Bass (1985) citado por Perilla y Gómez Ortiz (2017) establecen que por medio del liderazgo directivo el jefe motiva a los seguidores a conseguir un manejo que supere las expectativas al cambiar las reacciones y los valores de los seguidores.

En el presente estudio, las dimensiones del liderazgo directivo fueron determinadas por el control, las habilidades relacionales, la comunicación y la organización, de acuerdo con Jankurová et al. (2017).

Control; permite asegurarse de que todo el proceso se ejecuta según lo planeado, identificar debilidades, errores o deficiencias y corregir, contener o prevenir la recurrencia para lograr sus objetivos. Es una función que determina el logro de los objetivos.

Cruzado (2015) que considera que los gerentes de funciones de control pueden encaminar a la organización sin desviarse significativamente de la meta. Es decir, el líder usa los controles institucionales para identificar

debilidades y errores, orientarlos a su resolución, acompañarlos y verificar el cumplimiento de las metas y objetivos trazados para evitar que se repitan. Flood, Hannan, Turner y Dawson (2015), investigaron la relación entre la gestión del talento, el compromiso laboral y la orientación a la calidad del servicio del personal de apoyo (N=60) en una institución de educación superior de Sudáfrica. Instrumento: Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y Servqual. Encontró relación significativa positiva entre algunas de las dimensiones de la gestión del talento y el compromiso laboral. Baldersheim, Bodnárová, Horváth (2019), estudiaron la función de los órganos ejecutivos del gobierno local y su posición en la "ecología de los juegos" Hungría. Se halló que las percepciones de poder de los ciudadanos en la comunidad no se desviaron radicalmente de los alcaldes y funcionarios administrativos, pero entre los órganos ejecutivos tendieron a dar más peso a los alcaldes que el que les dieron a los funcionarios administrativos. Se muestra que la capacidad del sistema se ha dividido en tres componentes: poder, liderazgo y gestión.

Habilidad Relacional; Las personas son buenos líderes debido a su capacidad para atraer y construir relaciones, y la forma en que interactúa con los demás es un factor importante en la eficacia del líder.

Según Varik (2011) para sobresalir y conectar bien con tu equipo de trabajo en el campo de las relaciones, debes considerar los siguientes aspectos: disposición para interactuar con las personas, reconocer y responder a las necesidades del grupo en el momento adecuado, equilibrio de una relación bien establecida, la armonía entre las generaciones integrantes de un grupo, es una persona amable que siempre escucha las otras posiciones y es honesto con los demás, esto será apreciado por sus seguidores.

Comunicación y Organización; Cuando hablamos de comunicación, hablamos de la relación persona a persona, la capacidad que tiene un individuo para transmitir y/o recibir ideas y emociones. En este sentido, la comunicación es sin duda un fenómeno humano único que nos permite recibir información del entorno, compartir esta información con otros y participar.

Según Montoya (2018) la comunicación es el intercambio de información entre personas; es crear mensajes e información juntos; representa uno de los procesos básicos de la experiencia humana y de la organización social.

Los líderes necesitan desarrollar efectivamente procesos de comunicación para lograr un liderazgo eficiente y, como resultado, apoyar el cambio cultural en la organización. La comunicación es una parte integral e integral de la vida y el buen funcionamiento de una organización, ya que juega un papel fundamental en la creación, mantenimiento y cambio de la cultura y la identidad de una organización.

Por otro lado, Cao (2015) infiere que la comunicación y la organización están íntimamente relacionadas con la actividad humana. La información es un parámetro que conecta la comunicación y las organizaciones. Cuando las capacidades de una organización están interrelacionadas, es el director quien sabe en quién apoyarse en situaciones complejas para crear condiciones de expresión y desarrollo propio y para obtener alternativas de solución. Del mismo modo, los directores tienen capacidades organizativas. Es decir, el proceso de asignación adecuada de recursos entre los miembros de su organización para que pueda lograr de manera eficiente los objetivos. Según Bastidas y Turrent (2018) en una organización se puede percibir una reducida colaboración en los puestos de dirección, coartando de determinada forma el liderazgo de los diferentes miembros; sin embargo, además se puede percibir que en varias empresas en el momento de tomar elecciones sus aspectos no sean bastante valorados. Entre los factores que contribuyen a las capacidades organizacionales competentes, se destacan el liderazgo, las habilidades gerenciales de los directores y los buenos procesos de comunicación que inspiran y orientan el rumbo de la institución.

Enderica et al. (2018) el liderazgo es, sin lugar a dudas, un componente fundamental de la organización de hoy, y la función de enseñar un liderazgo efectivo es una de las claves para transformarse en un gerente efectivo. Quienes ejercen este liderazgo practican los recursos fundamentales de la gestión, sin embargo, los directores de la organización además tienen la posibilidad de ser dirigentes que logren tomar elecciones que sirvan al exclusivo objetivo de conseguir las metas de la organización.



Gestión de Tratamiento Penitenciario; tiene como objetivo reeducar, rehabilitar y reintegrar a los presos en la sociedad. (Art. 68. Código de Ejecución Penal).

Los tratamientos penitenciarios son individualizados y agrupados. Es un método médico, biológico, psicológico, psiquiátrico, educativo, social, de higiene ocupacional, y todos los métodos que permitan alcanzar objetivos de tratamiento acordes a las características del interno (Art. 69. Código de Ejecución Penal). El tratamiento penitenciario es un procedimiento necesario y adecuado para garantizar la aplicación de los programas de tratamiento penitenciario encaminados a la recuperación, rehabilitación y reinserción de los reclusos en la sociedad. La tecnología de tratamiento penitenciario es un conjunto de herramientas, recursos técnicos y procesos que se utilizan administrar el tratamiento en las instalaciones correccionales. (Mapelli, 2015) Las dimensiones de la gestión del tratamiento Penitenciario para este estudio son cinco: educativa, trabajo, asistencia psicológica, asistencia social y asistencia legal.

Dimensión educativa (educación del interno): Todas las instituciones penitenciarias promueven la formación profesional o vocacional de los reclusos. Los programas implementados están sujetos a las leyes educativas vigentes (Art. 77. Código de Ejecución Penal).

Interno analfabeto: Participación obligatoria en programas de alfabetización de adultos y educación primaria (Art. 78. Código de Ejecución Penal).

Aprendizaje técnico obligatorio: Los internos cuyo oficio o profesión se desconozca están obligados a estudiar de acuerdo a sus actitudes, intereses y llamados. (Art. 79. Código de Ejecución Penal).

Dimensión de trabajo; el trabajo es un derecho y un deber del interno, contribuye a su rehabilitación, se organiza y planifica atendiendo a su aptitud y calificación laboral compatible con la seguridad del establecimiento penitenciario. El trabajo que realicen los internos tiene carácter voluntario, (Art. 73. Código de Ejecución Penal). La regulación del trabajo penitenciario: la organización del trabajo penitenciario, sus métodos, sus horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, se regulan por el reglamento y por la

legislación del trabajo, en cuanto este sea aplicable. (Art. 74. Código de Ejecución Penal).

Remuneraciones: el trabajo del interno es remunerado. De esta remuneración un 10% servirá obligatoriamente para costear los gastos que generan la actividad laboral del interno, debiendo el resto ser distribuido en la forma que establece el reglamento. El pago efectuado por este concepto será abonado mensualmente a favor del Instituto Nacional Penitenciario. Si se produjera un atraso en el pago correspondiente, no se cobrará intereses, moras u otros derechos. En este último caso el INPE y el interno suscribirán un acuerdo para cancelar la deuda de manera fraccionada en un plazo de seis meses. La cancelación de deuda habilita al interno a obtener su certificado de cómputo laboral y goce de beneficio penitenciario, para el caso de redención de pena por trabajo si tuviera derechos a ella. Los directores del establecimiento o quienes ellos designen realizarán, a solicitud de parte, las liquidaciones de adeudos derivados del trabajo del interno solicitante, (Art. 75. Código de Ejecución Penal).

Embargo de la remuneración: su remuneración del interno solo se embarga de acuerdo con la ley, (Art. 76. Código de Ejecución Penal).

Como parte del tratamiento penitenciario se les da, la opción del trabajo a los internos para que ellos puedan generarse medios económicos y puedan habituarse de forma labora en el INPE, y al salir ya puedan repetir esa disciplina laboral y generarse medios económicos.

Dimensión de Asistencia psicológica; la asistencia psicológica realiza el estudio de la personalidad del interno y aplica los métodos adecuados para alcanzar los fines del tratamiento, (Art. 102. Código de Ejecución Penal).

Es mediante el cual se da la consulta individualizada al interno, con la finalidad de estudiar la personalidad y dentro de ellos los factores criminológicos, además se planifica, elabora su historia clínica, se evalúa y posteriormente se organiza su tratamiento y establece su plan de tratamiento individualizado, terapias individuales y grupales, como también se realiza los informes psicológicos, informes de beneficio penitenciario solicitado por el consejo técnico y jefatura del órgano técnico de tratamiento de INPE, y requerimiento del poder judicial o ministerio de justicia. Así mismo se realiza programas

estructurados de tratamiento, Intervenciones Multidisciplinarias de acuerdo al delito, empoderamiento de valores, trabajos bibliográficos, exposición de tema aprendido, como también supervisar actividades relacionadas a la reinserción social.

Dimensión de Asistencia social; la asistencia social apoya al interno, a la víctima del delito y a los familiares inmediatos de ambos (Art. 93. Código de Ejecución Penal).

Acciones de la asistencia social: desarrollo de acciones necesarias que permiten mantener relaciones entre el interno y su familia, (Art. 94. Código de Ejecución Penal).

Tratamiento del interno y obtención de trabajo y alojamiento: la asistencia social participa en el proceso del tratamiento del interno y coordina con las juntas de Asistencia Pos – penitenciaria en las acciones para la obtención de trabajo y alojamiento del interno próximo a su libertad, (Art. 95. Código de Ejecución Penal).

Apoyo de las organizaciones en el proceso de tratamiento del interno. - la asistencia social promueve el apoyo de las organizaciones públicas y privadas en el proceso de tratamiento del interno, de la víctima del delito y de los familiares inmediatos de ambos, (Art. 96. Código de Ejecución Penal).

Todos los servicios de las instituciones correccionales están destinados a ayudar. Conseguir el apoyo de los presos, víctimas del delito y del círculo familiar de las personas antes mencionadas. Porque cuando una persona ingresa a un centro correccional, tiene que llevar a toda la familia y enfrentar todas las consecuencias.

Dimensión de Asistencia legal; es gratuita en cada establecimiento penitenciario, es la encargada de dar asistencia legal al interno y asesorar técnicamente a la administración de aquel, (Art. 97. Código de Ejecución Penal).

Conformación de la asistencia legal: la asistencia legal está conformada por abogados del establecimiento penitenciario y por estudiantes de los dos últimos años de las facultades de derechos, en número proporcional a la población penitenciaria. Los estudiantes que participan de este programa

pueden hacer valer el trabajo como practica pre-profesional, (Art. 98. Código de Ejecución Penal).

Competencia de la asistencia legal: la asistencia legal absuelve las consultas que formula el interno, presentando el más adecuado asesoramiento. Asume de manera preferente, la defensa del interno indigente. En ningún caso interfiere en la defensa del interno que designe abogado particular, (Art. 99. Código de Ejecución Penal).

Asesoramiento en la tramitación de beneficios penitenciarios. - la asistencia legal presta asesoramientos y ayuda al interno sentenciado en la organización y tramitación de los expedientes para la obtención de beneficios penitenciarios, (Art. 100. Código de Ejecución Penal).

Prohibición de los miembros de la asistencia legal. - los miembros de la asistencia legal están prohibidas de ejercer la defensa particular de los internos, (Art.101. Código de Ejecución Penal).

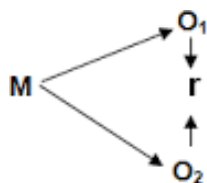
## II. METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

**3.1.1 TIPO:** La investigación es básica, porque el investigador solo revisa la información ya existente, donde se realiza la recolección de la información y hace recomendaciones con respecto a un resultado investigativo, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta (Álvarez, 2020). Enfoque del estudio es cuantitativo porque requiere análisis estadístico; el tipo de investigación es correlacional porque se van a analizar y gestionar las asociaciones entre las variables, correlación de variable A y variable B. (Sampieri, 2018).

**3.1.2 DISEÑO:** No experimental de corte transversal; no experimental

porque es una investigación donde no hay intervención de los sujetos ni de las variables, transversal porque los instrumentos fueron aplicados una sola vez en el tiempo. (Sampieri, 2018)



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 3.2. Variables y operacionalización:

**Variabes de estudio:** liderazgo directivo y gestión de tratamiento penitenciario.

- **Liderazgo directivo:** son las cualidades de dirección que tienen las personas a cargo de una organización, y que ejecuta su función directiva a través del control, la habilidad relacional, la comunicación y organización. (Rodríguez, 2016).
- **Gestión de tratamiento penitenciario:** Consiste en realizar todas las acciones de gestión oportunas y pertinentes con las áreas de trabajo, educación, psicología, trabajo social y el área legal; para que se dé de manera óptima el tratamiento de los internos dentro de las cárceles. (Pérez, 2017).

### 3.3. Población, muestra y muestro

**3.3.1 La población:** En este contexto se determinó que la población es un total de 2550 reclusos sentenciados en un penal de varones del norte del Perú.

**3.3.2 Muestra:** Estuvo conformada por 334 reclusos sentenciados en un penal de varones del norte del país.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= Es el total de la población =100

p= 0.70

q = 0.30

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.95 \times 2550}{0.05^2(2550 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.95}$$

n= 334

Utilizando un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 5 % para una población de 2,550 presos sentenciados que se encuentran recluidos en un penal de varones del norte del país, se ha obtenido muestra equivalente a 334 involucrados para recopilar la información necesaria que se requiere en la investigación.

**Muestreo:** Probabilístico de tipo aleatorio simple; el muestreo probabilístico según (López, 2010) cada factor del mundo tiene una posibilidad famosa y no nula de figurar en la muestra, o sea, todos los recursos del mundo tienen la posibilidad de conformar parte de la muestra y muestreo aleatorio simple ya que es la selección de la muestra se hace en una sola fase, de manera directa y sin reemplazamientos.

**Unidad de análisis:** Internos sentenciados en un penal de varones del Norte del Perú.

### 3.4. Técnicas de recolección de información

La técnica que se utilizó fue la escala de tipo Likert para medir actitudes; y los instrumentos específicos fueron el Cuestionario de liderazgo directivo de

Chircca y Reyes (2014) y gestión del tratamiento Penitenciario de Lupa (2018).

### **3.5 Procedimiento**

Luego de explicarle a los sujetos de estudio y de hacerle firmar el consentimiento informado se procedió aplicar la escala de liderazgo directivo, no sin antes darles las instrucciones de una manera clara y sencilla de cómo responder a los reactivos planteados; el mismo procedimiento se realizará con los internos sentenciados a quienes se le aplicará el cuestionario de gestión del tratamiento Penitenciario. Luego se recogió las pruebas aplicadas, se realizó el vaciado de datos y se elaboró una base de datos con las respuestas dadas por los sujetos de estudio. Después, los datos se procesaron en Excel 2019 para su importación al SPSS V.26 y posterior análisis de datos.

### **3.6 Métodos de análisis**

El tratamiento de los datos se realizó de forma estadística utilizando la prueba Chi Cuadrado y Rho Spearman, para la obtención de los datos estadísticos que sirvieron para confirmar o rechazar las hipótesis de estudio, así como para elaborar las tablas y gráficos para la presentación de resultados; así mismo, la discusión de resultados se hizo comparando el resultado estadístico de la investigación con las conclusiones de las investigaciones que fueron tenidas en cuenta como antecedentes y con las teorías del marco teórico. Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta el orden y el contenido de los objetivos planteados.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se elaboró una carta de consentimiento informado, donde se le explica acerca de la investigación y cómo será su participación en ella, y aclarándole que le encuesta que responderá será de manera anónima. Además, es un documento donde quedó registrado su autorización expresa de participar voluntariamente en el proyecto de investigación, con su firma y huella digital.

#### IV. RESULTADOS:

##### 4.1. Resultados por objetivos específicos:

Tabla 1

##### Liderazgo directivo en un penal de varones del norte del Perú

Liderazgo directivo	<i>fi</i>	%
Malo	52	15,6
Regular	164	49,1
Bueno	118	35,3
Total	334	100,0

*Nota:* En la tabla 1, los resultados mostraron que del 100,0% (334) de encuestados con respecto al liderazgo directivo en un penal de varones, la mayoría de encuestados indica que un nivel regular con 49,1% (164); el 35,3% (118) indican un nivel bueno y finalmente 15,6% (52) indican un nivel malo de liderazgo directivo.

Prueba de hipótesis: Para probar la hipótesis sobre el nivel del liderazgo directivo consideramos el estadístico Chicuadrado. Definido como: 
$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde :  $f_o$ : frecuencia del valor observado, y  $f_e$ : frecuencia del valor esperado

Además, se plantean los siguientes supuestos: Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe un nivel regular de liderazgo directivo en el penal de Varones, Hipótesis alterna ( $H_1$ ): Existe un nivel regular de liderazgo directivo en el penal de Varones.

Donde la conclusión se tomará a partir de los siguientes resultados: - Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula. - Si  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Los resultados luego de aplicar la prueba Chicuadrado, son:

Tabla 2

##### Prueba Chicuadrado para el liderazgo directivo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,934	2	,000
N de casos válidos	334		



*Nota:* En la tabla 2 se muestra la prueba Chicuadrado para el liderazgo directivo, Consideremos un nivel de significancia de 0,05 con 2 grados de libertad, luego comparamos el valor de chicuadrado tabulado con el valor de chicuadrado calculado.  $\chi^2 = 5,9915 < 59,934$

Se observa que el valor encontrado es mayor que el valor tabulado, además el valor p es menor a 0,05 por lo tanto, rechazamos Ho. Esto permite concluir que, existe un nivel regular de liderazgo directivo en el penal de varones del norte del Perú.

*Tabla 3*

**Gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de varones del norte del Perú**

Gestión del Tratamiento Penitenciario	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Malo	44	13,2
Regular	178	53,3
Bueno	112	33,5
Total	334	100,0

*Nota:* En la tabla 3, los resultados muestran que del 100,0% (334) de encuestados con respecto a la GTP en un penal de varones, la mayoría indica que tiene un nivel regular 53,3% (178); un 33,5% (112) indican un nivel bueno, y finalmente el 13,2% (44) de encuestados indican un nivel malo de gestión del tratamiento penitenciario.

Prueba de hipótesis : Para probar la hipótesis sobre el nivel de GTP consideramos el estadístico chicuadrado. Definido como:  $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

Donde: *f<sub>o</sub>*: frecuencia del valor observado, y *f<sub>e</sub>*: frecuencia del valor esperado

Además, se plantean los siguientes supuestos: Hipótesis nula (Ho): No existe un nivel regular de gestión del tratamiento penitenciario en el penal de Varones. Hipótesis alterna (H2): Existe un nivel regular de gestión del tratamiento penitenciario en el penal de Varones

Donde la conclusión se tomará a partir de los siguientes resultados: Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y Si  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula.

Los resultados luego de aplicar la prueba chicuadrado, son:

Tabla 4

#### Prueba Chicuadrado para la gestión del tratamiento penitenciario

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,647	2	,000
N de casos válidos	334		

*Nota:* En la tabla 4 se muestra la prueba Chicuadrado para la GTP. Consideramos un nivel de significancia de 0,05 con 2 grados de libertad (categoría -1 = 3-1), luego comparamos el valor de chicuadrado tabulado con el valor de chicuadrado calculado  $\chi^2 = 5,9915 < 80,647$ .

Se observa que el valor encontrado es mayor que el valor tabulado, además el valor p es menor a 0,05 por lo tanto, rechazamos H0. Esto permite concluir que, existe un nivel regular de gestión del tratamiento penitenciario en el penal de varones.

Tabla 5

#### Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú

Liderazgo directivo	Gestión del tratamiento penitenciario					
	Malo		Regular		Bueno	
	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Malo	31	9,3%	17	5,1%	4	1,2%
Regular	10	3,0%	129	38,6%	25	7,5%
Bueno	3	0,9%	32	9,6%	83	24,9%

*Nota:* En la tabla 5 se muestra del 100% (334) de encuestados; 9,3% (31) indica un nivel malo de LD a la vez un nivel malo de GTP; el 38,6% (129) indica un nivel regular de LD a la vez que indica un nivel regular de GTP; por último, 24,9% (83) indica un

nivel bueno de liderazgo directivo a la vez que indica un nivel bueno de gestión del tratamiento penitenciario.

Análisis inferencial.- Para esto se realiza la prueba de normalidad, se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov dado que se considera una muestra de 334 mayor a 50; definido como:  $D = \max|F_n(x) - F_o(x)|$

$F_n(x)$  es la función de distribución muestral

$F_o(x)$  es la función teórica o correspondiente a la población normal

La regla de decisión a aplicar será: Ho: datos con distribución normal ( $p > 0,05$ ), y H1: datos con distribución no normal ( $p < 0,05$ )

Tabla 6

**Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario.**

	liderazgo directivo	Gestión del tratamiento penitenciario
N	334	334
Parámetros normales	Media	2,20
	Desviación	,687
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000

Nota: Se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Los resultados muestran que el valor de p es menor a 0,05 lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) afirmando que los datos tienen una distribución no normal por tanto los estadísticos a elegir son de tipo no paramétrico y para estudios de tipo correlacional será a través del coeficiente del Rho de Spearman. Definida como:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2-1)}$$

Donde:  $r_s$ : Correlación de Rho de Spearman

D: Diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

n: número de observaciones

Se plantearon como hipótesis: Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú. Hipótesis alterna (H3): Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.

Regla de decisión: - Se acepta Ho; si  $p > 0,05$  - Se rechaza Ho; si  $p < 0,05$  Para esto se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

*Tabla 7*

**Relación entre el liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.**

		Gestión del tratamiento penitenciario
Rho de Spearman	Liderazgo	,621
		,000
		334

En la tabla 7 se observa la relación entre las variables LD y la GTP donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,621 valor que indica una relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que el liderazgo directivo está en relación directa con la GTP en un penal de varones del norte del Perú.

Por otro lado, para comprobar la relación entre las dimensiones del LD y la GTP se plantearon como hipótesis. Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones. Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la GTP en un penal de varones

Regla de decisión: - Se acepta H0; si  $p > 0,05$  - Se rechaza H1; si  $p < 0,05$

Para esto se aplica nuevamente el coeficiente de correlación de Rho de

Spearman. Definida como:  $r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2-1)}$

Donde:  $r_s$ : Correlación de Rho de Spearman

$D$ : Diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

$n$ : número de observaciones

Tabla 8

**Relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.**

		Gestión del tratamiento penitenciario
Rho de Spearman	Control	,562
		,000
		334
Habilidad relacional		,522
		,000
		334
Comunicación y organización		,548
		,000
		334

En la tabla 8 se observa la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo con la gestión del tratamiento penitenciario, en la dimensión control y la GTP se obtuvo un Rho de Spearman de 0,562 lo que muestra relación positiva (directa), además un  $p$  – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica además que es una relación significativa. En la dimensión habilidad relacional y la GTP se obtuvo un Rho de Spearman de 0,522 lo que muestra relación positiva (directa), además un  $p$  – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica además que es una relación significativa; finalmente en la dimensión comunicación y organización y la GTP se obtuvo un Rho de Spearman de 0,548 lo que muestra relación positiva (directa), además un  $p$  – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica además que es una relación significativa. Por tanto, se puede concluir que las dimensiones del liderazgo directivo están en relación directa con la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.

## V. DISCUSIÓN

El propósito del estudio es presentar avances entre la asociación del Liderazgo Directivo y la Gestión del tratamiento Penitenciario. Se evalúan resultados que pueden influenciar a estas variables o categorías y, por lo tanto se pretende enfrentar los desafíos que significa gerenciar un establecimiento penitenciario, utilizando los cuatro elementos básicos de la gestión: planeamiento, organización, dirección y control para conseguir mejora continua y aprendizaje sostenible sobre las condiciones sociales que atraviesan los internos recluidos en cárceles, generando al final de esta evaluación, nuevos enfoques y reformas sobre el liderazgo directivo y la gestión de los reclusorios en el país.

La discusión del estudio fue evaluada de la siguiente manera. El objetivo general fue descrito en la tabla 5; en donde ambas variables fueron confrontadas y se encontró que el 9.3% de los encuestados indica un nivel malo de liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario (GTP); así mismo el 38,6% de los sujetos indica un nivel regular de liderazgo y GTP; finalmente, 24.9% de la muestra en estudio afirma que el liderazgo y la GTP es bueno. Por otro lado, en la tabla 7 se demostró que ambas variables obtuvieron un Rho Spearman de 0.621 lo que indica una relación estadística positiva de forma directa y un p – valor de 0,000 menor a 0,05 representando valores de asociación significativa. Estos hallazgos se relacionan con Gamarra (2015), quien realizó un estudio cuasi experimental para valorar el efecto sobre las variables LD y GTP; se obtuvo como resultados que el liderazgo carismático representa un elemento de motivación intrínseca para aumentar significativamente el desempeño directivo; como es lógico, al inicio del estudio ambas variables tuvieron un nivel bajo de evaluación. Por otro lado, Dioses (2015) valoró en un estudio correlacional la asociación entre ambas variables y obtuvo altos niveles de asociatividad entre ella, un aporte del autor expresa que, los liderazgos directivos tienen varias tipologías, una de ellas es el liderazgo autocrático el cual es coercitivo con procesos y personas convirtiendo la gestión penitenciaria como poco viable; en un contexto futuro, se requiere una preparación intensiva en competencias de liderazgo a los futuros directores públicos de las penitenciaros en el país, para

conseguir resultados positivos en la gestión, mejorando la planificación, la organización, la dirección y el control en dichos establecimientos.

En ese mismo contexto, se discuten los resultados de tabla 1, respecto al primer objetivo específico, en donde 64.7% de los encuestados manifestó que el nivel de liderazgo directivo fluctúa entre regular y malo, sin embargo, el 35.3% manifiesta que el nivel de liderazgo es bueno, estos resultados se contrastan con Rodríguez (2016) quien afirma que las principales características de un gerente penitenciario debe ser la comunicación interpersonal, la comunicación asertiva y la organización; por su parte Escandón y Hurtado (2016) afirma que un director especializado en política carcelaria es aquel que logra el equilibrio personal, las relaciones interpersonales y el liderazgo entre los miembros que forman su organización, propiciando la cooperación entre las personas que se acogen bajo su responsabilidad, este tipo de directivo no solo lidera penitenciaria sino también a la familia, amigos y allegados de los reclusos al establecimiento; por otro lado según Perilla y Gómez Ortiz (2017) este tipo de liderazgo está asociado al poder de posición que manifiesta el líder y que su sola presencia induce a conductas muy dinámicas a sus seguidores, generando muchas veces dinamismo, expectativas e impulsos positivos en cuanto al cumplimiento de las instrucciones, esta forma de dirección es la que más hace falta en las instituciones de gestión penitenciaria en el país en donde la resolución de problemas la resiliencia y la adaptación al cambio son las principales habilidades de un director moderno. Finalmente, Haro (2020), concluye que se deben de realizar estudios de percepción a los gerentes públicos para elaborar nuevos modelos de gestión penitenciaria diseñados en el marco de las teorías de Foucault y los modelos de pre-libertad y gobierno abierto.

Para ir concluyendo, respecto al segundo objetivo específico se muestran los resultados en la tabla 3 en donde se evaluó el nivel de GTP (Gestión del Tratamiento Penitenciario), dando como resultados que de 334 personas encuestas, el 53.3% indican que el nivel es regular, siendo este el resultado más predominante, seguido de un 33.5% que indican que es bueno y finalmente tenemos que un 13.2% representado por 44 personas encuestadas indican un nivel malo de GTP; frente a esto podemos contrastar estos

resultados con Haro (2020), quien refiere que el principal papel de un líder en el sistema penitenciario es buscar la reinserción de aquellas personas privadas de su libertad en la sociedad, diseñando un marco que ayude a facilitar aquella situación difícil, ya que es fundamental que se aplique el adecuado tratamiento para evitar todas aquellas probabilidades de que el interno reincida en aquellos comportamientos o actos delictivos haciendo que retome a la centros penitenciaros, el autor considera que aplicando el adecuado tratamiento penitenciario ayuda en gran medida al recluso a mejorar su conducta y disminuye sus posibilidades de reincidencia.

Por su parte Medina (2017), a través de su estudio pudo observar que los trámites para los beneficios penitenciarios en un penal de varones en Chiclayo, no es el adecuado, no existe un tratamiento penitenciario adecuado en cuanto a la cobertura de salud imposibilitando a los reclusos a poder ser atendidos adecuadamente; además de que los trámites son engorrosos y bastante lentos, frente a esto el autor llega a la reflexión de que para estos casos es sumamente importante aplicar enfoques nuevos sobre la política criminal, siendo esta más enfocada a la realidad por la que estas personas atraviesan, generar un plan de valor para mejorar el tratamiento penitenciario; así entonces, mejorarán las condiciones de vida de la población en el penal.

De la misma forma, Gonzáles (2019) como parte del plan de mejora del tratamiento penitenciario en el penal de reclusas de Chorrillos, Lima; se implementaron actividades de un trabajo productivo para mantener a las reclusas ocupadas en jornadas laborales completas con el fin de que la actividad les sea provechosa para su tratamiento; en tal sentido, el estudio se enfoca en la rehabilitación y readaptación del recluso para hacer de ellos una personas más productivas y de más valor como parte del tratamiento penitenciario que se recibe en el penal.

Coincidiendo con la aportación de estos autores, es notable que a través de una adecuada implementación de la GTP en sus diferentes factores involucrados como son la seguridad, educación, infraestructura, entre otros, los reclusos llevarán una mejor calidad de vida, logrando como objetivo principal la rehabilitación y reincorporación de los internos en la sociedad, bajo un espíritu solidario y humano.



Finalmente, respecto al tercer y último objetivo específico se describe los resultados en la tabla 8, que menciona la relación entre las dimensiones del LD y la GTP, de donde se resulta que, con respecto a la dimensión control y la GTP muestran una relación directamente positiva y significativa; de la misma forma en la dimensión habilidad relacional y la GTP se obtuvo una relación estrechamente significativa y directa; finalmente en la dimensión de comunicación y organización con la GTP también muestra una relación directa y significativa; es así que, podemos inferir que todas las dimensiones del LD mencionadas en el estudio están directamente relacionadas con la gestión del tratamiento penitenciario, estos resultados se relacionan con los estudios de Lupa (2018) quien en su investigación consideró determinar la relación entre las variables de gestión del tratamiento penitenciario y la gestión educativa en un penal, sosteniendo que ambas variables se relacionan directamente entre sí, ya que ambas tienen como único fin la resocialización de los carcelarios, considerando que para un tratamiento integral se deberá de integrar áreas de educación y trabajo como bases fundamentales de la reinserción. En contraste con las dimensiones del liderazgo directivo Enderica et al. (2018) considera que el líder directivo es aquel que mantiene un correcto lineamiento en las organizaciones permitiendo el cumplimiento de las objetivos y metas con todos los miembros de la organización, trabajando en equipo bajo un mismo fin y no de forma independiente. En tal sentido el liderazgo y el control se relacionan estrechamente ya que ambos establecen los mismos sistemas o procesos comparando las metas propuestas a través de un plan para hacer cumplir los objetivos a través de una evaluación constante y seguimiento del plan y del personal involucrado.

Por otra parte, con relación a la dimensión de habilidad relacional, es sumamente importante que un líder posea capacidades de poder relacionarse e interactuar con sus semejantes, ya que se considera que la interacción entre con los demás es un factor determinante para lograr la efectividad del cumplimiento de los objetivos del líder en la organización, por lo dicho anteriormente Hanges, et al. (2016) destaca que las relaciones en un determinado grupo de labor o trabajo logran responder a las necesidades del equipo, equilibrando aspectos como la disponibilidad y la conexión entre los

integrantes del grupo, siendo el líder aquella persona accesible que cuente con habilidades blandas para generar armonía entre los integrantes valorando las aportaciones y manteniendo la postura frente a los demás. Un líder con habilidad relacional es quien debe de minimizar los conflictos dinamizando el trabajo en equipo, manteniendo la unidad entre los miembros, además de fortalecer todas aquellas oportunidades de aprendizaje para el grupo de trabajo, en contraste con el estudio identificamos cuán importante es la habilidad relacional de los directores penitenciarios con los reos, si bien el director debe de cumplir funciones administrativas de manera formal, debe saber mediar los conflictos, teniendo cualidades para escuchar y consensuar posturas diferentes para los diversos conflictos que se presentan; es decir, que es importante que más allá de mostrar una postura de rigor y fuerza, sea el director quien tenga habilidades en cuanto a las relaciones humanas para poder dirigir e integrar a todos los miembros, consiguiendo que el tratamiento penitenciario sea el adecuado y su rendimiento alto para obtener resultados de reinserción en la sociedad de forma asertiva.

Para concluir, con respecto a la dimensión de comunicación y organización, cuando hablamos de comunicación, hablamos de la capacidad que tienen los seres humanos para recibir y transmitir sentimientos e ideas, en un momento y contexto determinado obteniendo información de su entorno, siendo estas mismas comprendidas entre las partes involucradas. (Jankurová et al.,2017). En este mismo contexto Cao (2015) la comunicación es volver una información o mensaje de común conocimiento por medio del intercambio de la información, constituyendo uno de los principales factores de desarrollo en la organización y experiencia de los seres humanos. Consideremos ahora que un líder además de tener cualidades gerenciales y de dirección, debe desarrollar con eficiencia todos los procesos de comunicación con el fin de lograr un mejor ejercicio de las habilidades del liderazgo, obteniendo como consecuencia el cambio en la institución. Dicho lo anterior consideramos que en relación la comunicación con el tratamiento penitenciario es fundamental la buena comunicación y relación de los reclusos no solo con el personal interno del penal sino también con sus familiares, esto ayudará a su desarrollo de bienestar emocional y social, además la comunicación es un elemento que

logra que los centros penitenciarios sean cada vez más seguros ayudando a los reclusos a reintegrarse a la sociedad con éxito.

Mapelli (2015) el sistema penitenciario es una organización creada por el gobierno con el fin de emitir sanciones penales como medidas de seguridad a aquellas personas infractoras condicionando su libertad como medida sancionaría; no obstante este sistema se organizará sobre pilares fundamentales como son los derechos humanos, salud, educación y promoviendo el deporte con la finalidad de lograr que el sentenciado se reinserte en la sociedad y procurando que no vuelva a cometer actos delictivos. En los centros penitenciarios la capacidad organizativa está estrechamente relacionada ya que es el director del penal quien debe velar por el desarrollo de las condiciones de la institución, así como velar por el bienestar de los reclusos respetando sus derechos y haciendo cumplir sus deberes, facilitando los canales de comunicación y siendo el portavoz de todos aquellos que hacen valer sus demandas y expectativas con el fin de mejorar el tratamiento penitenciario, destinando los recursos necesarios para que la organización alcance los objetivos de forma eficiente. Es así como, Bastidas y Turrent (2018) asegura que la comunicación y la organización son ocupaciones humanas poderosamente en relación, ambas se conectan entre sí, a través de diferentes técnicas, medios y métodos con la única finalidad, alcanzar los objetivos en común para mejorar los procesos en la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y la GTP; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, cumpliendo con la regla decisional de esta investigación (aceptación de la  $H_0$ ; si  $p > 0,05$ ) y rechazo de la  $H_1$  con un  $p < 0,05$ .
2. En el penal de varones escogido para el estudio de un total de 334 personas encuestadas, 216 afirman que el nivel de liderazgo directivo es entre regular y malo; por otro lado 118 personas afirmaron que el nivel fue bueno; en tal sentido, a través del contraste de las hipótesis nos permite concluir que existe un nivel regular de liderazgo directivo en el centro penitenciario del norte del Perú.
3. Con respecto a la Gestión del Tratamiento Penitenciario, se puede concluir que de un total de 334 personas encuestadas, 178 de ellas indicaron que existe un nivel regular del tratamiento penitenciario, siendo este el valor más resaltante, seguido de un total de 112 que indican que es bueno; en consecuencia a través de la prueba  $\chi^2$  nos permite finalizar que existe un nivel regular del tratamiento penitenciario, rechazando la  $H_0$ .
4. Finalmente, en el penal de varones escogido para el estudio, respecto a la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo con la gestión del tratamiento penitenciario, se muestra una relación positiva y significativa, de allí el valor del crecimiento de las capacidades de los directivos que además se encuentra relacionado con las competencias de los miembros de la organización penitenciaria.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Dirección del Instituto Nacional Penitenciario de Perú (INPE) evaluar de manera periódica con herramientas técnicas de calidad y satisfacción la gestión directiva en la penitenciaría que corresponda; así mismo, es importante sugerir la formación de una escuela de gerentes penitenciarios que minimicen los efectos negativos que existen en la gestión actual.

Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos del INPE organizar programas de fortalecimiento de capacidades directivas que incluyan desarrollo de habilidades blandas en comunicación asertiva, empatía, trabajo en equipo y Coaching; el cual proporcionará beneficios completos a la población penitenciaría y una mejor comprensión acerca del proceso de rehabilitación y reinserción social.

Se recomienda a las autoridades del penal de varones motivo de estudio, implementar decisiones de mejora continua en tratamiento penitenciario; acciones tales como: formación educativa, y técnico laboral dirigido al interno que tiene competencias adecuadas de aprendizaje; por el otro lado, inmersión en el emprendimiento y en el trabajo para aquellos reclusos que tengan visión empresarial.

Se recomienda a los gestores públicos que trabajan en el sector justicia y en el sistema penitenciario implementar tratamientos de asistencia psicológica permanente al interno; así mismo asegurar consultorías legales y asistencia social que solucione el problema global de la familia bajo un contexto de familiar en reclusión.

## REFERENCIAS

- Aguirre, C. (2020). *Donde se amansan los guapos: las cárceles de Lima, 1850-1935*. Fondo Editorial Universidad del Pacífico. (1) p.25-30. [https://books.google.com.pe/books?id=O5\\_MDwAAQBAJ&pg=PT12&dq=poblaciones+vulnerables+en+las+carceles+de+peru&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj01tuxueX4AhUGK7kGHezjDXkQ6wF6BAgHEAE#v=onepage&q=poblaciones%20vulnerables%20en%20las%20carceles%20de%20peru&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=O5_MDwAAQBAJ&pg=PT12&dq=poblaciones+vulnerables+en+las+carceles+de+peru&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj01tuxueX4AhUGK7kGHezjDXkQ6wF6BAgHEAE#v=onepage&q=poblaciones%20vulnerables%20en%20las%20carceles%20de%20peru&f=false)
- Baldersheim H., Boodnárová B. y Horváth T., (2019). *Functions of the Executive: Power, Leadership, and Management*. 1st Edition, Routledge Registered in England & Wales No. 3099067.
- Bastidas C., y Turrent. C. (2018). *Las mujeres en posicionamiento de liderazgo y la sustentabilidad empresarial Evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile*. Estudios gerenciales. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2877>
- Bartlett, A., & Hollins, S. (2018). *Challenges and mental health needs of women in prison*. *The British Journal of Psychiatry*, 212(3), 134-136. <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/challenges-and-mental-health-needs-of-women-in-prison/CC806EAA2511BB16E5C823943476FDBE>
- Cao, H. D. (2017). *Liderazgo: evolución y funciones*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Choudhary, Munazzah (2020) *What is good prison leadership? The development of a psychological framework for senior prison leadership*. (DoBPsych thesis), Kingston University.
- Clemmer, D. (2021). *El fenómeno del liderazgo en la comunidad de la prisión. Delito Y Sociedad*, (51), e0032. <https://doi.org/10.14409/dys.2021.51.e0032>
- Cruzado, M. (2015). Implementação de um sistema de control interno no processo logístico e seu impacto na rentabilidade do SAC Constructora Rio Bado em 2014.
- Daan van Knippenberg, Sim B. Sitkin. (2016) *A Critical Assessment of Charismatic—Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board?*. *The Academy of Management Annals* 7:1, pages 1-60.

- Dioses, C. (2015). *El liderazgo y su relación con la gestión institucional en el Instituto Nacional Penitenciario - Lurigancho – 2013*. [Tesis Maestría en Maestría con mención en Gestión Pública]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio Institucional <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1010>
- Dobel, J. Patrick, Managerial Leadership and the Ethical Importance of Legacy (March, 23 2017). *International Public Management Journal*, Vol. 8, No. 2, pp. 225-246, 2005, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2028188>
- D.S. N° 003-2021-JUS; Reglamento del Código de Ejecución Penal, Art.68., promulgado, 27-02-2021, Jurista Editores, Edición Especial, Perú, 2022.
- Enderica, O., Darmas, M., Bereo, R., López, M., Tinoco, E., & Carrión, G. (2018). *Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME*. Revista Espacios. Vol, 39, 4-14.
- Escandón, D., Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Estudios Gerenciales. 32 (139), p.137-145. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>
- Francia, L. (2020). *La resocialización en el contexto penitenciario*. Revista del Instituto de Defensa Legal. Recuperado de <https://www.revistaideele.com/2020/10/12/la-resocializacion-en-el-contexto-penitenciario/>
- Gamarra, L. (2015). *Liderazgo carismático como motivación intrínseca y el desempeño directivo en el INPE Santa Mónica Chorrillos - Lima – 2013*. [Tesis Maestría en Maestría con mención en Gestión Pública]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio Institucional <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1006>
- Gendreau, P., Listwan, S. J., & Kuhns, J. B. (2018). *Managing Prisons Effectively: The Potential of Contingency Management Programs (Corrections User Report 2018-04)*. Ottawa: Public Safety Canada
- Gerrard, C., Wanjohi, J. (2019). *Factors influencing the implementation of prisons health projects in Kenya: A case of prisons in Meru region*. *International Academic Journal of Information Sciences and Project Management*, 3(3), 185-209. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.iajournals.org/articles/iajisp\_m\_v3\_i3\_185\_209.pdf

- Gonzales D. (2019), "*Tratamiento penitenciario y jornada laboral en las reclusas de los talleres productivos del Penal de Chorrillos, 2019*", (Licenciatura), Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Cesar Vallejo Lima-, Perú.
- Hanges, P., Aiken, J., Park, J., & Su, J. (2016). *Cross-cultural leadership: leading around the world. Current Opinion in Psychology.* 8, p. 64-69. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352250X15002602>
- Haro V. (2020), "*El Sistema penitenciario en el Perú: hacia un nuevo modelo de gestión. 2018*", (tesis de Doctorado), Instituto de Gobierno y de Gestión Pública sección de Posgrado, Universidad de San Martín de Porre, Lima, Perú.
- Hiller, N. J., & Beauchesne, M.-M. (2015). *Executive leadership: CEOs, top management teams, and organizational-level outcomes.* In D. V. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 556–586). Oxford University Press.
- Hoon, J., You, Y., & Jung (2015). *The Impact of Leadership on Individual Creativity and Organizational Innovation. Indian Journal of Science and Technology.* 8 (24), p.1-13. <https://indjst.org/articles/the-impact-of-leadership-on-individual-creativity-and-organizational-innovation>
- Jankurová, A., Ljudvigová, I., & Gubová, K. (2017). *RESEARCH OF THE NATURE OF LEADERSHIP ACTIVITIES.* *Journal of Scientific Papers ECONOMICS & SOCIOLOGY.* 10 (1), p.135-151. [https://www.economics-sociology.eu/?476,en\\_research-of-the-nature-of-leadership-activities](https://www.economics-sociology.eu/?476,en_research-of-the-nature-of-leadership-activities)
- Layme, E. (2015). *Hill. Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2014* Universidad José Carlos Mariátegui. Perú, p. 25.
- Litz D., Blaik R., & Shelleyann S. (2020). *Leadership challenges in an educational program at a UAE juvenile detention center: A contextual analysis, International Jo of Educational Development.* 76, 102193, ISSN 0738-0593. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738059319308296>



- Lornikowa, N.M., Pearsall, M.J., y Sims Jr., H.P. (2013) *Examinando el desempeño longitudinal diferencial del liderazgo directivo frente al empoderamiento en equipos*. Diario de la Academia de Gestión, 56, 573-596
- Lupa, R. (2018); *Gestión del tratamiento penitenciario y gestión educativa en el establecimiento penal de Socabaya*; (Maestría); Escuela de Posgrado Arequipa; Perú.
- Medina R. (2016), *Nuevos enfoques sobre la política criminal y realidad carcelaria aplicables al establecimiento penitenciario de Picsi*. (Tesis de maestría), Escuela de post grado; Universidad nacional "Pedro Ruiz Gallo" Lambayeque. Perú.
- Miro, J. (2016). *¿Está en crisis el sistema penitenciario del Perú?* Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/crisis-sistema-penitenciario-peru-235730-noticia/>
- Montoya, M. (2018). *Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos*. Razón y Palabra ,22, 778-795.  
Recuperado de: <http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1134>
- Olver, M., Marshall, L., Marshall, W. & Nicholaichuk, T. (2018). *A Long-Term Outcome Assessment of the Effects on Subsequent Reoffense Rates of a Prison-Based CBT/RNR Sex Offender Treatment Program With Strength-Based Elements*. Sexual Abuse. 32 (2), 127–153.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1079063218807486>
- Omar, Z. & Binti N. (2017). *THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP, LOCUS OF CONTROL AND SELF-EFFICACY IN COMPLYING TO STANDING ORDERS WITHIN THE MALAYSIAN PRISONS DEPARTMENT*.  
chromextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/<https://www.prison.gov.my/images/content/pdf/mcjournal2017.pdf>
- Palacios, J. (2015). *Historia y avances en la investigación en comunicación organizacional*. Revista Internacional de Relaciones Públicas, 5(10), 25-46.  
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5301979>
- Patrick C. Flood, Eithne Hannan, Ken G. Smith, Thomas Turner, Michael A. West y Jeremy Dawson (2017) *CEO Leadership Style, Consensus Decision Making,*

- and Top Management Team Effectiveness, European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9:3, 401-420, DOI: 10.1080/135943200417984
- Perilla, E., y Gómez, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33 p.95-108. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2017.02.005>
- Robert McCrie, Seungmug (Zech) Lee (2022) *Global Leadership for Optimal Security Operations*, Editor(s): Robert McCrie, Seungmug (Zech) Lee, *Security Operations Management (Fourth Edition)*, Butterworth-Heinemann,, Pages 387-434, ISBN 9780128223710, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-822371-0.00011-6>.
- Rodger C. (2019). *Positive Administrative Control: Using Social Exchange to Assess Managerial Impacts on Inmate Misconduct*, *Justice Quarterly*, 36:4, 682-717. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07418825.2018.1438496?scroll=top&needAccess=true>
- Rodríguez (2016). *Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela*. *Revista Educación* 41(1), 1-14, e-ISSN: 2215-2644, enero-junio, 2017. Recuperado de: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n1/2215-2644-edu-41-01-00189.pdf>
- Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. 714. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Suma, O. (2020). *Hacinamiento en penales: propuestas para mejorar*. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/blog/menulegal/2020/05/hacinamiento-en-penales-propuestas-para-mejorar.html/>
- Solar, P. (2019). *El sistema penitenciario español en la encrucijada: una lectura penitenciaria de las últimas reformas penales*. Boletín Oficial del Estado. [https://books.google.com.pe/books?id=BJvJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+de+tratamiento+penitenciario&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=gestion%20de%20tratamiento%20penitenciario&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BJvJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+de+tratamiento+penitenciario&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gestion%20de%20tratamiento%20penitenciario&f=false)
- Varik A. (2011, octubre 26); *10 habilidades relacionales para ejercer un buen liderazgo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/10-habilidades-relacionales-ejercer-buen-liderazgo>.

- Villa M. (2018). *El marketing relacional en la dirección de tránsito, movilidad y transporte del GADM Riobamba y su incidencia en la atención al cliente, 2017*. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://190.15.135.60/bitstream/51000/5307/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM2019-0001.pdf>
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. (2017). *Exploring leadership styles for innovation: an exploratory factor analysis*. *Engineering Management in Production and Services*. Vol.9, p.7-17. <https://sciendo.com/article/10.1515/emj-2017-0001>
- Woodall, J. & Freeman, C. (2021). *Developing health and wellbeing in prisons: an analysis of prison inspection reports in Scotland*. *BMC Health Services Research*. 21, 314. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06337-z>
- Xiang D., Qian L., Haibo Z., Zhaohan S. & Zeya W. (2017). *Linking transformational leadership and work outcomes in temporary organizations: A social identity approach*. *International Journal of Project Management*, 35 (4), 543-556. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.02.005>.

## ANEXOS

### ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. V1

variable	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL (dimensiones)	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo directivo	<p><b>CONCEPTUAL</b>                      Toda institución necesita liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos (...) Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad en función de lo pedagógico. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, p.12)</p> <p><b>OPERACIONAL:</b> liderazgo directivo es aquella persona o personas a cargo de una organización, y que ejecuta su función directiva a través del control, la habilidad relacional, la comunicación y organización.</p>	<p>El control es la función que permite verificar si todo el proceso ocurre como lo previsto y permite identificar las debilidades, errores o suficiencias para rectificarlos, contener e impedir que se produzcan nuevamente en el logro de los objetivos.</p>	Control	Normas de desempeño El desempeño y las normas establecidas Intervención del directivo Acciones correctivas Estado de ambientes y enseres	Escala likert
		<p>Una persona se convierte en un buen líder porque posee la capacidad de atraer y relacionarse con sus semejantes por lo que se puede decir que el modo en el que éste interactúa con los demás es un factor determinante para la efectividad de un líder.</p>	Habilidad Relacional	Directivo activo Directivo más amigo que jefe Directivo trato por igual al personal Directivo sabe escuchar Clima adecuado en la institución	
		<p>Hablar de comunicación es hablar de relaciones entre personas siendo esta la capacidad que tienen los individuos para transmitir y/o recibir ideas y sentimientos. En este sentido, no cabe duda que la comunicación es un fenómeno inherente a la persona que les permite obtener información de su entorno, así como compartir y participar a otros de esa información.</p>	Comunicación y organización	Los directivos son comunicativos Recibe información y la remite Comunicación horizontal Comunicación organizativa Distribución del personal por su capacidad	

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. V2

Vari able	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL (dimensiones)	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del tratamiento penitenciario	<p><b>CONCEPTUAL:</b> la gestión del tratamiento penitenciario se trata de realizar todas las acciones de gestión oportunas y pertinentes con las áreas de trabajo, educación, psicología, trabajo social y el área legal; para que se dé de manera óptima el tratamiento dentro de las cárceles.</p> <p><b>OPERACIONAL:</b> Consiste en realizar todas las acciones de gestión oportunas y pertinentes con las áreas de trabajo, educación, psicología, trabajo social y el área legal; para que se dé de manera óptima el tratamiento de los internos dentro de las cárceles.</p>	Como parte del tratamiento penitenciario se les da la opción del trabajo a los internos para que lo puedan realizar estando en el penal.	Área de Trabajo	Potenciar sus habilidades laborales	Escala Likert
				Diseñar proyectos de vida empresarial	
				Crear talleres rentables	
				Crear programas de especialización técnica	
				Brindar un trato individual y personalizado	
				Crea oportunidades de desarrollo	
		En relación al área Educativa uno de los problemas comunes en los centros Penitenciarios es el hacinamiento. Pero el interés de los estudiantes (internos) y de los profesores no ha permitido que esto sea un problema que imposibilite la educación.	Área de Educación	Replantear conceptos y formas de educación de adultos	
				Estimular la imaginación, creatividad e innovación.	
				Estimular el desarrollo de los talentos	
				Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo	
		Es parte de la asistencia penitenciaria mediante la cual se planifica, organiza y se realiza acciones para supervisar actividades o programas que se planifiquen referidos a este tipo de asistencia.	Asistencia Psicológica	Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva.	
				Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto	
				Práctica de los valores en todos ámbitos de su vida	
				Realizan investigaciones sobre la conducta de los internos reincidentes	

		<p>Todo servicio de cualquier establecimiento penal tiene por objetivo ayudar. Ser el apoyo del interno, de la persona que sufrió el delito (víctima) y del grupo familiar de las personas antes mencionadas, pues cuando una persona entra al penal, no entra solo sino trae consigo a toda su familia quien sufre las consecuencias en todos los aspectos de su vida.</p>	<p>Asistencia Social</p>	<p>Desarrollar trabajos de tratamiento integral.          Priorizar la resocialización del interno.          Identificar las poblaciones vulnerables.          Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y morales.          Orientación a la comunicación con la familia.</p>	
		<p>El INPE (2018) nos dice que a partir de esta dimensión se diseña y realiza planes, preceptos, proyectos, reglamentos en el aspecto legal. Además de controlar y registrar las acciones de los internos en materia legal de los internos</p>	<p>Asistencia Legal</p>	<p>Crear centro de asistencia legal gratuitos con estudiantes de último ciclo o post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.          Trabajar con internos de mínima y mediana peligrosidad a fin de evitar la comisión de delitos más graves logrando su pronta resocialización.          Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en los códigos a fin de erradicar conductas negativas.          Brindar asesoría en sus beneficios y temas legales en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinserción den la sociedad.</p>	

**FUENTE:** Lupa (2018)

## ANEXO 2:

### FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Instrumentos de recolección:** cuestionario tipo escala Likert, el cual nos permite recoger la información de los docentes del nivel primaria, que consiste en responder las preguntas establecidas, de acuerdo con la dimensión de las variables.

Variable 1: Se aplicó el cuestionario de “Escala de Liderazgo Directivo” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

- ✓ Instrumento: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Directivo”
- ✓ Autora: Shirca y Reyes (2014).
- ✓ Año: 2018
- ✓ Significación: El cuestionario de “Escala de Liderazgo Directivo” tiene 3 dimensiones, las cuales son: Control (ítems del 01 al 08); Habilidad Relacional (ítems del 09 al 16) y por último la dimensión de Comunicación y organización (del ítem 17 al 29)
  
- ✓ Extensión: Este instrumento está conformado por 29 preguntas.
- ✓ Administración: Grupal
- ✓ Ámbito de Aplicación: Reclusos sentenciados en un penal de varones del norte del Perú
- ✓ Duración: El tiempo de aplicación para desarrollo del cuestionario fue de 10 minutos.
- ✓ Puntuación: El Instrumento de “Liderazgo Directivo” utiliza la escala de Likert:  
1 = Casi nunca / 2 = Nunca/ 3 = Ni nunca ni siempre/ 4 = Siempre/ 5 = Casi Siempre.

Según Grande y Abascal (2014) sostuvieron que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 246)

**Tabla 8.**

#### **Resultados del análisis de fiabilidad de las variables**

Variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Liderazgo Directivo	0,828	30

**Tabla 5.**

#### **Baremo del Liderazgo Directivo**

Rango	Liderazgo Directivo			Control			Habilidad Relacional			Comunicación y Organización		
No efectivo	24	-	58	08	-	19	08	-	19	08	-	19
Poco efectivo	58	-	81	19	-	27	19	-	27	19	-	27
Efectivo	86	-	106	28	-	35	28	-	35	28	-	35

## LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
			si	no	si	no	si	no	si	no			
Control	Normas de desempeño	1. El director tiene buen trato y motiva a sus trabajadores por el trabajo que realizan.											
	El desempeño y las normas establecidas	2. En su Institución Penitenciaria las normas se aplican a todo el personal por igual.											
	Intervención del directivo	3. El director supervisa y vigila la labor del personal de la institución.											
		4. El director soluciona adecuadamente los conflictos.											
	Acciones correctivas	5. Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir o cambiar un comportamiento.											
		6. El director resuelve los problemas que se presentan en su institución tomando en cuenta la opinión de su personal y de los internos.											
		7. El director muestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.											
	Estado de ambientes y enseres	8. El director se preocupa del estado de los ambientes y enseres de la institución.											



Habilidad Relacional	Directivo activo	9. El director participa en los eventos institucionales de forma activa																				
	Directivo más amigo que jefe	10. El director asume el papel de un amigo más que de un jefe.																				
	Directivo trato por igual al personal	11. El directivo promueve un buen trato a los internos en su institución.																				
		12. El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.																				
	Directivo sabe escuchar	13. El directivo es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad Penitenciaria.																				
	Clima adecuado en la institución	14. En su institución se percibe un clima adecuado para el trabajo.																				
		15. El director muestra buenas relaciones laborales con todo su personal.																				
		16. El director integra a todos los trabajadores y evita preferencias.																				
	El directivo es comunicativo	17. La comunicación del director es abierta con todos los funcionarios del sistema penitenciario.																				
	Recibe información y la remite	18. Los procesos decisivos y administrativos a cargo del directivo se resuelven tomando como base la información estadística.																				
Comunicación horizontal	19. El trato del director con la familia de los internos es el adecuado.																					
	20. La disposición para la realización de los trabajos es adecuado.																					
	21. El director tiene capacidad de convocatoria.																					
	22. El director se muestra como una persona servicial y comunicativa.																					

Comunicación y organización		23. El director sabe escuchar sugerencias.											
	Capacidad organizativa	24. El director permite el trabajo en equipo.											
		25. El director respeta los acuerdos de las reuniones con los internos.											
		26. El director delega tareas y funciones oportunas a los reclusos.											
		27. El director cumple sus funciones como gestor de la institución.											
	Distribución del personal por su capacidad	28. El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos.											
		29. El director delega las actividades de los reclusos según sus capacidades y aptitudes											

## INTRUMENTO PARA LA VARIABLE – LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala de Liderazgo Directivo. Instrucciones: lee las preguntas y contesta honestamente según la escala de valoración que se le presente a continuación.

1= Casi Nunca 2=Nunca 3= Ni nunca ni siempre 4= Siempre 5= Casi Siempre.

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION				
		Casi Nunca (1)	Nunca (2)	Ni nunca ni Siempre (3)	Siempre (4)	Casi Siempre (5)
1.	El director tiene buen trato y motiva a sus trabajadores por el trabajo que realizan.					
2.	En su Institución Penitenciaria las normas se aplican a todo el personal por igual.					
3.	El director supervisa y vigila la labor del personal de la institución.					
4.	El director soluciona adecuadamente los conflictos.					
5.	Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir o cambiar un comportamiento.					
6.	El director resuelve los problemas que se presentan en su institución tomando en cuenta la opinión de su personal y de los internos.					
7.	El director muestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.					
8.	El director se preocupa del estado de los ambientes y enseres de la institución.					
9.	El director participa en los eventos institucionales de forma activa					
10.	El director asume el papel de un amigo más que de un jefe.					
11.	El director promueve el buen trato a los internos en su institución.					
12.	El director trata de la misma manera a todo el personal de la institución.					
13.	El director es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad penitenciaria.					
14.	En su institución se percibe un clima adecuado para el trabajo.					
15.	El director muestra buenas relaciones laborales con todo su personal					
16.	El director integra a todos los trabajadores y evita preferencias.					
17.	La comunicación del director es abierta con todos los funcionarios del sistema penitenciario					
18.	Los procesos decisivos y administrativos a cargo del directivo se resuelven tomando como base la información estadística.					
19.	El trato del director con la familia de los internos es adecuado					
20.	La disposición para la realización de los trabajos es adecuada					
21.	El director tiene capacidad de convocatoria.					
22.	El director se muestra como una persona servicial y comunicativa.					
23.	El director sabe escuchar sugerencias.					
24.	El director permite el trabajo en equipo.					
25.	El director respeta los acuerdos de las reuniones con los internos					
26.	El director delega tareas y funciones oportunas a los reclusos					
27.	El director cumple su función como gestor de la institución.					
28.	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos.					
29.	El director delega las actividades de los reclusos según sus capacidades y aptitudes.					

## INTRUMENTO PARA LA VARIABLE - GESTION DEL TRATAMIENTO

Escala de Gestión de Tratamiento Penitenciario.

Instrucciones: lee las preguntas y contesta honestamente según la escala de valoración que se le presente a continuación.

1= Casi Nunca 2=Nunca 3= Ni nunca ni siempre 4= Siempre 5= Casi Siempre.

N°	DIMENSION/ITEMS	1	2	3	4	5
<b>ÁREA DE TRABAJO</b>						
1	¿Cree Usted, que el INPE ha logrado potencializar sus habilidades en el trabajo?					
2	¿Cree Usted, que se capacita para que en un futuro pueda ser independiente y pueda establecer un negocio propio?					
3	¿Realiza Usted, actividades productivas que le sirvan en libertad?					
4	¿Posibilita la institución una especialización de acuerdo a sus intereses?					
5	¿La capacitación laboral se da en forma personalizada?					
6	¿Ha aprendido algo útil en el Penal que difícilmente pueda haberlo aprendido en, libertad?					
	Educación					
7	¿Considera Usted importante la trasmisión de la cultura a través de la educación sistemática, amplia que se da en el E.P.?					
8	¿Cree Usted que la educación utiliza estrategias para pensar creativamente y así resolver problemas y enfrentar desafíos que se presenten en su vida?					
9	¿Considera Usted que a través de distintas actividades se logra aumentar la autoestima y seguridad personal para finalmente descubrir y afirmar su talento innato?					
10	¿Piensa Usted que el liderazgo personal es la habilidad para definir su vida y sea equilibrada y discurra por el camino correcto?					
11	¿Cree Usted que los valores son fundamentales en toda organización social?					

## INTRUMENTO PARA LA VARIABLE - GESTION DEL TRATAMIENTO

Escala de Gestión de Tratamiento Penitenciario

Instrucciones: lee las preguntas y contesta honestamente según la escala de valoración que se le presente a continuación.

1= Casi Nunca 2=Nunca 3= Ni nunca ni siempre 4= Siempre 5= Casi Siempre.

N°	DIMENSION/ITEMS	1	2	3	4	5
<b>ÁREA DE ASISTENCIA PSICOLÓGICA</b>						
12	¿La institución fomenta metas positivas a corto, mediano y largo plazo?					
13	¿El área de psicología promueve el cambio y fomenta la toma de conciencia para lograr un cambio real en mi persona?					
14	¿Existe en el E.P. espacios de interacción para lograr una comunicación real con otros internos?					
15	¿Considera Usted que los valores nos indican el camino a seguir en cualquier ámbito de nuestra vida?					
16	¿Cree Usted que un factor para la reincidencia es la no participación en los programas de tratamiento impartidos en el E.P.?					
<b>ÁREA DE ASISTENCIA SOCIAL</b>						
17	¿La organización y la disciplina son buenas opciones para alcanzar una buena calidad de vida social?					
18	¿Considera Usted que en el E.P. se da un adecuado tratamiento que engloba todas las facetas de su vida?					
19	¿Participa Usted en las actividades del área Social comprendiendo que la resocialización es un fin de la sociedad?					
20	¿Se mejoran las condiciones de vida a los enfermos y ansianos en el E.P. con programas adecuados a ellos?					
21	¿Comprende Usted que su conducta lo alejado de su familia, asumiendo la responsabilidad de sus hechos?					
22	¿En el E.P. se trata de mantener el dialogo y comunicación con su familia a fin de mejorar su salud mental?					

## INTRUMENTO PARA LA VARIABLE - GESTION DEL TRATAMIENTO

Escala de Gestión de Tratamiento Penitenciario

Instrucciones: lee las preguntas y contesta honestamente según la escala de valoración que se le presente a continuación.

1= Casi Nunca 2=Nunca 3= Ni nunca ni siempre 4= Siempre 5= Casi Siempre.

N°	DIMENSION/ITEMS	1	2	3	4	5
<b>ÁREA DE ASISTENCIA LEGAL</b>						
23	¿En el tema legal recibe asistencia y orientación acerca de sus beneficios penitenciarios?					
24	¿Acude a atenciones ambulatorias estudiantes practicantes de derecho que le absuelva sus dudas en tema de su libertad?					
25	¿Comprende Usted que al llevar una vida pacífica enmarcada en las normas y reglamento de convivencia disciplinada le permitirán acceder a su pronta libertad?					
26	¿Considera Usted que las tareas cumplidas en el Área de Trabajo y Educación le permiten lograr la redención de su pena y su desarrollo personal?					
27	¿Cumplir con las normas es una tarea estimulante?					
28	¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución?					

FUENTE: Lupa Condori (2018)

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### GESTION DE TRATAMIENTO

	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
1	4	3	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
2	1	1	3	4	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3
3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	5	3	1	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4
7	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3
8	1	3	4	1	5	5	4	4	4	5	5	1	5	2	5	5	5	1	5	1	5	4	1	1	4	4	5	1	4
9	3	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	8	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5
10	1	3	5	4	1	5	5	5	4	5	5	1	4	1	5	3	5	2	5	4	5	5	1	5	1	1	1	1	3
11	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	4

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	29

## ANEXO 5

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p>	<p><b>V.I.:</b> Liderazgo Directivo</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Internos de un penal de varones del norte de Perú.</p> <p><b>Población</b> 2250 internos sentenciados en un penal de varones.</p> <p><b>Muestra</b> 334 internos sentenciados de un penal de varones en el norte de Perú.</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental de Corte Transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> <b>Instrumento:</b> Escala de liderazgo directivo y escala de gestión del tratamiento Penitenciario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Estadístico Correlación Chi cuadrado y Rho Spearman</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú?</p> <p>¿Qué relación hay entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Establecer el nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Determinar el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>	<p>Existe un nivel regular de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Existe un nivel regular de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>				





ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Trujillo, 10 de junio de 2022.

Señor (a)

Dr. / Mg. NELSON ESPINOZA YONG

Trujillo

De mi consideración:

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de MAGISTER en GESTION PUBLICA.*

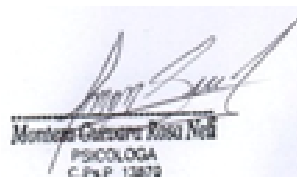
*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,



Monteza Guevara Rosa Neli  
PSICOLOGA  
C.P.N.P. 13879

**Br. ROSA NELI MONTEZA GUEVARA**



## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 1. Nombre del instrumento:

ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

### 2. Autor original:

Br. Chircca Herbas, Gloria y Reyes Hilaes, Mary Ysabel (2014) Adaptado por:

Br. Rosa Neli Monteza Guevara

### 3. Objetivo:

Recoger información y analizar EL Liderazgo de los directivos de un Penal de Varones del Norte del Perú.

### 4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 29 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 334 internos del penal; donde se desarrollará la investigación,



**5. Estructura detallada según ENFOQUE:**

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
LIDERAZGO DIRECTIVO	1. Control	✓ Normas de desempeño	8
		✓ El desempeño y las normas establecidas	
		✓ Intervención del directivo	
		✓ Acciones correctivas	
		✓ Estado de ambientes y enseres	
	2. Habilidad Relacional	✓ Directivo activo	10
		✓ Directivo más amigo que jefe	
		✓ Directivo trato por igual al personal	
		✓ Directivo sabe escuchar	
		✓ <i>Clima adecuado en la institución</i>	
		✓ <i>Los directivos son comunicativos</i>	
	3. Comunicación y organización	✓ Los directivos son comunicativos	11
		✓ <i>Recibe información y la remite</i>	
		✓ <i>Comunicación horizontal</i>	
		✓ <i>Capacidad organizativa</i>	
✓ <i>Distribución del personal por su capacidad</i>			
	✓ <i>Normas de desempeño</i>		



## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Autor:** Br. Chircca Herbas, Gloria y Br. Reyes Hilares, Mary Ysabel(2014)

**Adaptado por :** Br. ROSA NELI MONTEZA GUEVARA

Se agradece anticipadamente la colaboración de los internos del penal.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION				
			Casi Nunc (1)	Nunc (2)	Ni nunc ni Siemp e (3)	Siemp e (4)	Casi Siemp e (5)
Control	Normas de desempeño	1. El director tiene buen trato y motiva a sus trabajadores por el trabajo que realizan.					
	El desempeño y la normas establecidas	2. En su Institución Penitenciaria las normas se aplican a todo el personal por igual.					
	Intervención del directivo	3. El director supervisa y vigila la labor del personal de la institución.					
		4. El director soluciona adecuadamente los conflictos.					
	Acciones correctivas	5. Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir o cambiar un comportamiento.					
		6. El director resuelve los problemas que se presentan en su institución tomando en cuenta la opinión de su personal y de los internos.					
		7. El director muestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.					
	Estado de ambientes y enseres	8. El director se preocupa del estado de los ambientes y enseres de la institución.					
Habilidad Relacional	Directivo activo	9. El director participa en los eventos institucionales de forma activa					
	Directivo más amigo que jefe	10. El director asume el papel de un amigo más que de un jefe.					
	Directivo trato por igual al personal	11. El director promueve el buen trato a los internos en su institución.					



		12. El director trata de la misma manera a todo el personal de la institución.					
	Directivo sabe escuchar	13. El director es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad penitenciaria.					
	Clima adecuado e la institución	14. En su institución se percibe un clima adecuado para el trabajo.					
		15. El director muestra buenas relaciones laborales con todo su personal					
		16. El director integra a todos los trabajadores y evita preferencias.					
Comunicación y organización	El directivo es comunicativo	17. La comunicación del director es abierta con todos los funcionarios del sistema penitenciario.					
	Recibe información y la remite	18. Los procesos decisorios y administrativos a cargo del directivo se resuelven tomando como base la información estadística.					
	Comunicación horizontal	19. El trato del director con la familia de los internos es adecuado					
		20. La disposición para la realización de los trabajos es adecuada					
		21. El director tiene capacidad de convocatoria.					
		22. El director se muestra como una persona servicial y comunicativa.					
		23. El director sabe escuchar sugerencias					
	Capacidad organizativa	24. El director permite el trabajo en equipo.					
		25. El director respeta los acuerdos de las reuniones con los internos					
		26. El director delega tareas y funciones oportunas a los reclusos					
		27. El director cumple su función como gestor de la institución.					
Distribución del personal por su capacidad	28. El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos.						
	29. El director delega las actividades de los reclusos según sus capacidades y aptitudes.						

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título de la tesis:** Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>POBLACIÓN MUESTRA</b>	<b>ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO</b>	<b>TÉCNICA / INSTRUMENTO</b>
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe bajo nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Existe bajo nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>	<p>V.I.: Liderazgo Directivo</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Internos del penal</p>	<p>Enfoque de investigación: cuantitativo</p>	<p>Técnica: Instrumento: Escala de liderazgo directivo y escala</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú?</p> <p>¿Qué relación hay entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer el nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Determinar el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>			<p>Internos Del penal</p>		
			<p>V.II.: Gestión del Tratamiento Penitenciario</p>	<p>Muestra</p> <p>334 internos</p>	<p>Diseño: correlacional simple</p>	<p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico Correlación de rho Spearman.</p>

### CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	<p>Toda institución(...) necesita del liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos (...) Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, p. 12)</p>	<p>liderazgo directivo es aquella persona o personas a cargo de una organización, y que ejecuta su función directiva a través del control, la habilidad relacional, la comunicación y organización. El liderazgo directivo en el Penal, está formado; por el Director, subdirecto, y jefes de área.</p>	<p><b>El control:</b> es la función que permite verificar si todo el proceso ocurre como lo previsto y permite identificar las debilidades, errores o suficiencias para rectificarlos, contener e impedir que se produzcan nuevamente en el logro de los objetivos</p>	<p>Normas de desempeño</p> <p>El desempeño y las normas establecidas</p> <p>Intervención del directivo</p> <p>Acciones correctivas</p> <p>Estado de ambientes y enseres</p>	Escala Likert
			<p><b>Habilidad Relacional:</b> Una persona se convierte en un buen líder porque posee la capacidad de atraer y relacionarse con sus semejantes por lo que se puede decir que el modo en el que éste interactúa con los demás es un factor determinante para la efectividad de un líder</p>	<p>Directivo activo</p> <p>Directivo más amigo que jefe</p> <p>Directivo trato por igual al personal</p> <p>Directivo sabe escuchar</p> <p>Clima adecuado en la institución</p>	
			<p><b>Comunicación y organización:</b> Hablar de comunicación es hablar de relaciones entre personas siendo esta la capacidad que tienen los individuos para transmitir y/o recibir ideas y sentimientos. En este sentido, no cabe duda que la comunicación es un fenómeno inherente a la persona que les permite obtener información de su entorno, así como compartir y participar a otros de esa información.</p>	<p>Los directivos son comunicativos</p> <p>Recibe información y la remite</p> <p>Comunicación horizontal</p> <p>Capacidad organizativa</p> <p>Distribución del personal por su capacidad</p>	

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Perú

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			si	no	si	no	si	no	si	No	
Control	Normas de desempeño	9. El director tiene buen trato y motiva a sus trabajadores por el trabajo que realizan.	X		X		X		X		
	El desempeño y las normas establecidas	10. En su Institución Penitenciaria las normas se aplican a todo el personal por igual.	X		X		X		X		
	Intervención del directivo	11. El director supervisa y vigila la labor del personal de la institución.	X		X		X		X		
		12. El director soluciona adecuadamente los conflictos.	X		X		X		X		
	Acciones correctivas	13. Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir o cambiar un comportamiento.	X		X		X		X		
		14. El director resuelve los problemas que se presentan en su institución tomando en cuenta la opinión de su personal y de los internos.	X		X		X		X		
		15. El director muestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.	X		X		X		X		
Estado de ambientes y enseres	16. El director se preocupa del estado de los ambientes y enseres de la institución.	X		X		X		X			



Habilidad Relacional	Directivo activo	9. El director participa en los eventos institucionales de forma activa	X		X		X		X		
	Directivo más amigo que jefe	18. El director asume el papel de un amigo más que de un jefe.	X		X		X		X		
	Directivo trato por igual al personal	19. El directivo promueve un buen trato a los internos en su institución.	X		X		X		X		
		20. El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.	X		X		X		X		
	Directivo sabe escuchar	21. El directivo es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad Penitenciaria.	X		X		X		X		
	Clima adecuado en la institución	22. En su institución se percibe un clima adecuado para el trabajo.	X		X		X		X		
		23. El director muestra buenas relaciones laborales con todo su personal.	X		X		X		X		
		24. El director integra a todos los trabajadores y evita preferencias.	X		X		X		X		
	El directivo es comunicativo	25. La comunicación del director es abierta con todos los funcionarios del sistema penitenciario.	X		X		X		X		
	Recibe información y la remite	18. Los procesos decisivos y administrativos a cargo del directivo se resuelven tomando como base la información estadística.	X		X		X		X		
Comunicación horizontal	19. El trato del director con la familia de los internos es el adecuado.	X		X		X		X			
	20. La disposición para la realización de los trabajos es adecuado.	X		X		X		X			
	21. El director tiene capacidad de convocatoria.	X		X		X		X			
	22. El director se muestra como una persona servicial y comunicativa.	X		X		X		X			

Comunicación y organización		23. El director sabe escuchar sugerencias.	X		X		X		X	
	Capacidad organizativa	24. El director permite el trabajo en equipo.	X		X		X		X	
		25. El director respeta los acuerdos de las reuniones con los internos.	X		X		X		X	
		26. El director delega tareas y funciones oportunas a los reclusos.	X		X		X		X	
		27. El director cumple sus funciones como gestor de la institución.	X		X		X		X	
	Distribución del personal por su capacidad	28. El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos.	X		X		X		X	
		29. El director delega las actividades de los reclusos según sus capacidades y aptitudes	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **NELSON ESPINOZA YONG**

Firma del experto :

Código SUNEDU 5784637




**NELSON ESPINOZA YONG**  
 Psicólogo C.Ps.P. 17256  
 EP 010410



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Liderazgo Directivo

3. TESISTA:

Br. : Monteza Guevara Rosa Neli




4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su

APROBADO: SÍ  NO

Chiclayo, 12. De Junio del 2022.  
aplicació

  NELSON ESPINOZA YONG Psicólogo C.Ps P 17256 EP CHICLAYO  DNI:45046719 Código SUNEDU:5784637 EXPERTO	  HU ELL A
--	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, hace constancia que la inscripción con el presente documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos.

JNFDRMACTOH OEL CIU DADA7JO

Ape Illdos

E9PIMDZA YDNQ

Tipo de Documento de Identidad

ONI

Fecha de Occurrencia de Identidad

450d6718

1MFDFtMACJUH DL M IN St II UCfON

Nombre

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

Rebar

**HARIANO AGLI87HI RAGI8S GARCIA**

Matrícula Mneral

**HIGUEL ANGEL JI8DENEZ GAMARRA**

OireO

**JUAN EDLIARDD AGUINAOA 8dDRENO**

JN?ORMACJDF? OEL DIPLOMA

Grado Ac8oérrâco

**MAESTRO**

Denominación

**NAE6TRO EN 9ALUD PU6LICA**

Fecha de Expedición

03/ 12/14

Resolución/Acta

é26-2014-CU



Santiago de Surco, 24 de Enero de 202



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Intetivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
r+r : <a> :a:ie.0soy



CODIGO VIRTUAL 9784697

JE6SICA

**A ROJ BARRUETA**

**JEFA**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Guarlimnowci Ncln d i5umcon  
8vpnlor Unversliarla • 9unaau

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 23 de Julio de 2021



EXPERTO 02

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Trujillo, 10 de junio de 2022.

Señor (a)  
Dr. / Mg. JOSE EDWIN REYES AGUILAR  
Trujillo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de MAGISTER en GESTION PUBLICA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Monteza Guevara Rosa Neli  
PSICOLOGA  
C.Ps.P 13879

Firma \_\_\_\_\_  
Br. ROSA NELI MONTEZA GUEVARA

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Perú

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			si	no	si	no	si	no	si	No	
Control	Normas de desempeño	1. El director tiene buen trato y motiva a sus trabajadores por el trabajo que realizan.	X		X		X		X		
	El desempeño y las normas establecidas	2. En su Institución Penitenciaria las normas se aplican a todo el personal por igual.	X		X		X		X		
	Intervención del directivo	3. El director supervisa y vigila la labor del personal de la institución.	X		X		X		X		
		4. El director soluciona adecuadamente los conflictos.	X		X		X		X		
	Acciones correctivas	5. Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir o cambiar un comportamiento.	X		X		X		X		
		6. El director resuelve los problemas que se presentan en su institución tomando en cuenta la opinión de su personal y de los internos.	X		X		X		X		
		7. El director muestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.	X		X		X		X		
	Estado de ambientes y enseres	8. El director se preocupa del estado de los ambientes y enseres de la institución.	X		X		X		X		



Habilidad Relacional	Directivo activo	9. El director participa en los eventos institucionales de forma activa	X		X		X		X		
	Directivo más amigo que jefe	10 El director asume el papel de un amigo más que de un jefe.	X		X		X		X		
	Directivo trato por igual al personal	11. El directivo promueve un buen trato a los internos en su institución.	X		X		X		X		
		12. El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.	X		X		X		X		
	Directivo sabe escuchar	13. El directivo es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad Penitenciaria.	X		X		X		X		
	Clima adecuado en la institución	14. En su institución se percibe un clima adecuado para el trabajo.	X		X		X		X		
		15. El director muestra buenas relaciones laborales con todo su personal.	X		X		X		X		
		16. El director integra a todos los trabajadores y evita preferencias.	X		X		X		X		
	El directivo es comunicativo	17. La comunicación del director es abierta contodos los funcionarios del sistema penitenciario.	X		X		X		X		
	Recibe información y la remite	18. Los procesos decisorios y administrativos a cargo del directivo se resuelven tomando como base la información estadística.	X		X		X		X		
Comunicación horizontal	19. El trato del director con la familia de los internos es el adecuado.	X		X		X		X			
	20. La disposición para la realización de los trabajos es adecuado.	X		X		X		X			
	21. El director tiene capacidad de convocatoria.	X		X		X		X			
	22. El director se muestra como una personaservicial y comunicativa.	X		X		X		X			

Comunicación y organización		23. El director sabe escuchar sugerencias.	X		X		X		X	
	Capacidad organizativa	24. El director permite el trabajo en equipo.	X		X		X		X	
		25. El director respeta los acuerdos de las reuniones con los internos.	X		X		X		X	
		26. El director delega tareas y funciones oportunas a los reclusos.	X		X		X		X	
		27. El director cumple sus funciones como gestor de la institución.	X		X		X		X	
	Distribución del personal por su capacidad	28. El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos.	X		X		X		X	
		29. El director delega las actividades de los reclusos según sus capacidades y aptitudes	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **JOSE EDWIN REYES**

Firma del experto :

Código SUNEDU **0000776880**







INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION :

Liderazgo Directivo v Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Liderazgo Directivo

3. TESISISTA:

Br.: Monteza Guevara Rosa Neli

4. DECISION:

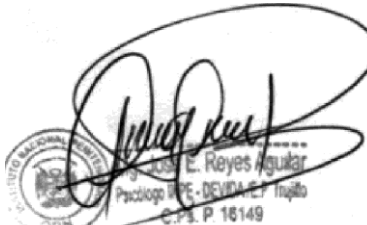

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 12 de junio del 2022.

 <p>DNI. 43003489 Codigo SLINEDU. 0000776880 EXPERTO</p>	 <p>HLJELLA</p>
---	--

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	REYES AGUILAR
Nombres	JOSE EDWIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	43003460

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	08/06/17
Resolución/Acto	0158-2017-UCV
Diploma	053-011068
Fecha Matrícula	01/01/2016
Fecha Egreso	31/08/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000774468

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular antecedido al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27260 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## ANEXO 7: VALIDACION DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION DEL TRATAMIENTO

### EXPERTO 01

**\*ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Trujillo, 10 de junio de 2022.

Señor (a)

Dr. / Mg. NELSON ESPINOZA YONG  
Trujillo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de MAGISTER en GESTION PUBLICA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Monteza Guevara Rosa Neli  
PSICOLOGA  
C.P.S.P. 13879

Br. ROSA NELI MONTEZA GUEVARA



## INSTRUMENTAL TÉCNICO DE GESTIÓN DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO

### INSTRUMENTAL TÉCNICO DE GESTIÓN DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO

1. Nombre del instrumento:

ESCALA DE GESTIÓN DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO

2. Autor original: Dr. Lupa Condori Rosa Irene

Adaptado por: B. Rose Ndi Mdea

Guevara

1. Objetivo:

**Recopilar información y analizar la efectividad del Tratamiento Penitenciario en el UFI Penal de Barones del Norte del PqM.**

**T. Estructura y aplicación:**

**El presente instrumento se estructuró en Base a los datos que se tienen en el Informe de los Indicadores de las Bimensuales,**

**El instrumento se aplicará a una muestra de 30 jueces de derecho penal del «he» del Pm Zande se desarrollará la investigación**



## 5. Estructura detallada según ENFOQUE:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

<u>Categoría</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>	
GESTIÓN DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO	Trabajo	Potenciar sus habilidades laborales		
		Diseñar proyectos de empresarial		
		Crear talleres rentables		
		Crear programas de especialización técnica		
		Brindar un trato individual y personalizado		
		Crear oportunidades de desarrollo		
	Educación	Replantear conceptos y formas de educación de adultos		
		Estimular la imaginación, creatividad e innovación		
		Estimular el desarrollo de los talentos		
		Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo		
	Psicología	Innovar con estrategias diversas		
		Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva.		
		Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto		
		Práctica de los valores en todos los ámbitos de su vida		
	Social	Realizan investigaciones sobre la conducta de los internos reincidentes		
		Desarrollar trabajos de tratamiento integral		
		Prorrogar la resocialización del interno.		
			Identificar las poblaciones vulnerables.	



		Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y culturales.	
		Orientación a la comunicación con la familia.	
	Legal	Crear centro de asistencia legal gratuitos con estudiantes de último ciclo a post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.	
		Trabajar con internos de mínima y mediana peligrosidad a fin de evitar la reincidencia de delitos más graves logrando su pronta resocialización	
		Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en las cárceles a fin de erradicar conductas negativas	
		Brindar asesoría en sus beneficios y temas legales en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinserción en la sociedad	



## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ESCALA DE GESTION DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIOAutor: Br Lupa Condori Rosa IreneAdaptado por : Br. ROSA NELI MONTEZA GUEVARASe agradece anticipadamente la colaboracion de los internos y personal del penal de Trujillo.

MARQUE CON UH ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

- Se *considers* el instrumento a utilizar.

	Indicadores	ITEKIS	ESCALA DE VALORACION				
			Cas Nun (1)	June (2)	N+ nun ni Sem	5eN e	Ca: Sien e
Trabajo	Potenciar sus habilidades laborales	¿Cree Usted, que el INPE a loqrada potenaalizar sus habilidades en el campo laboral*?					
	Diseñar proyedos de vida empresarial	¿Cree Usted, que se capacita para que en un futura pueda ser independiente y pueda establecer un negocio propio?					
	Crear talleres rentables	¿Realiza Usted, actividades productivas que ie sirvan en libertad?					
	Crear programas de especializacion técnica	¿Posibilita la institucion una especializacion de acuerdo a sus intereses?					
	Brindar un Nato individual y personalizado	¿La capacitacion laboral se da en forma personalizada?					
	Crea aportunidades de desazallo	¿Ha aprendido algo dtil en el Penal que dificilmente pueda haberlo aprendida en, libertad?					
Educaci dn	Replantear conceptos y formas de educaciân de adultos	¿Considers Usted importante la trasmision de la cultura a través de la education sistemâtie, amplia que seda en el E P.?					
	Estimular la imaginacon,	¿Cree Usted que la educacion utiliza estrategias para pensar creativamente y asi					



	creatividad e innovación.	¿resolvió problemas y enfrentar desafíos que se presentaron en su vida?					
	Estimular el desarrollo de talentos	¿Considera Usted que a través de distintas actividades se logra aumentar la autoestima y seguridad personal para finalmente descubrir y afirmar su talento innato?					
	Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo	¿Piensa Usted que el liderazgo personal es la habilidad para definir su vida y sea equilibrada y discorra por el camino correcto*?					
	Innovar con estrategias diversas	¿Cree Usted que los valores son fundamentales en toda Organización social?					
logi	Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva	¿La institución fomenta metas positivas a corto, mediano y largo plazo?					
	Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto	¿El área de psicología promueve el cambio y fomenta la toma de conciencia para lograr un cambio real en mi persona?					
	Práctica de los valores en todos los ámbitos de su vida	¿Existe en el E.P. espacios de interacción para lograr una comunicación real con otros?					
	Realizan investigaciones sobre la conducta de las personas	¿Considera Usted que los valores nos indican el camino a seguir en cualquier ámbito de nuestra vida? ¿Cree Usted que un factor para la reincidencia es la no participación en los programas de tratamientos impartidos en el E. P. ?					
Social	Desarrollar trabajos de tratamiento integral.	¿La organización y la disciplina son buenas opciones para alcanzar una buena calidad de vida social ?					
	Prevenir la resocialización del interno.	¿Considera Usted que en el E.P. se da un adecuado tratamiento que engloba todas las facetas de su vida?					
	Identificar las poblaciones vulnerables.	¿Participa Usted en las actividades del área Social comprendiendo que la resocialización es un fin de la sociedad?					
	Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y morales	¿Se mejoran las condiciones de vida a los enfermos y ancianos en el E.P. con programas adecuados a ellas?					





	Orientamos a la comunicacion con la familia.	¿Comprende Usted que su conducta la alejada de su familia. asumiendo la responsabilidad de sus hechos?					
		¿En el E.P. se trata de mantener el dialogo y comunicacion con su familia a fin de mejorar su salud mental?					
	Crear centros de asistencia legal gratuitos con estudiantes de ultimo ciclo o post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.	¿En el tema legal recibe asistencia y orientacion acerca de sus beneficios penitenciarios?					
	Trabajar con internos de minima y mediana peligrosidad a fin de evitar la comision de delitos mas graves logrando su pronta resocializacion	¿Acude a atenciones ambulatorias estudiantes practicantes de derecho que le absuelva sus dudas en tema de su libertad?					
	Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en las cédulas afin de erradicar conductas negativas	¿Comprende Usted que al llevar una vida pacifica enmarcada en las normas y reglamento de convivencia disciplinada le permitirán acceder a su pronta libertad?					
	Brindar asesoria en sus beneficios y temas legales en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinsercion en la sociedad	¿Considera Usted que las tareas cumplidas en el Area de Trabajo y Educacion le permiten lograr la redencion de su pena y su desarrollo personal?					
		¿Cumplir con las normas es una tarea estimulante?					
		¿Hay una clara definicion de vision, mision y valores en la institucion?					

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título de la tesis:** Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO</b>	<b>TÉCNICA / INSTRUMENTO</b>
<b>Problema Principal:</b>	<b>Objetivo Principal:</b>					
¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú?,	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe bajo nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Existe bajo nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>	<p><b>V.I.:</b> Liderazgo Directivo</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b>  Internos Y personal de tratamiento penitenciario</p> <p><b>Población</b>  Internos Y personal de tratamiento penitenciario</p> <p><b>Muestra</b> 359 Internos Y 34 personas de tratamiento penitenciario</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> cuantitativo</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> explicativa</p> <p><b>Diseño:</b> correlacional simple</p>	<p><b>Técnica:</b> <b>Instrumento:</b> Escala de liderazgo directivo y escala de gestión del tratamiento Penitenciario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Estadístico Correlación de R de Pearson</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú?</p> <p>¿ Qué relación hay entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú?.</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> Establecer el nivel de liderazgo directivo en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Determinar el nivel de la gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal de Varones del norte del Perú.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del norte del Perú.</p>		<p><b>V.D.:</b> Gestión del Tratamiento Penitenciario</p>			

**CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

*Título de la tesis:* Liderazgo directivo y gestión del tratamiento penitenciario en un penal de varones del Norte del Perú.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del tratamiento penitenciario</b>	<b>CONCEPTUAL:</b> <i>la gestión del tratamiento penitenciario se trata de realizar todas las acciones de gestión oportunas y pertinentes con las áreas de trabajo, educación, psicología, trabajo social y el área legal; para que se dé de manera óptima el tratamiento dentro de las cárceles.</i>	<b>OPERACIONAL:</b> <i>Consiste en realizar todas las acciones de gestión oportunas y pertinentes con las áreas de trabajo, educación, psicología, trabajo social y el área legal; para que se dé de manera óptima el tratamiento de los internos dentro de las cárceles.</i>	<b>Trabajo;</b> <i>Como parte del tratamiento penitenciario se les da la opción del trabajo a los internos para que lo puedan realizar estando en el penal.</i>	Potenciar sus habilidades laborales	Escala likert
				Diseñar proyectos de vida empresarial	
				Crear talleres rentables	
				Crear programas de especialización técnica.	
			<b>Educación;</b> <i>uno de los problemas comunes a los centros Penitenciarios es el hacinamiento. Pero el interés de los estudiantes (internos) y de los profesores no ha permitido que esto sea un problema que imposibilite la educación</i>	Brindar un trato individual y personalizado	
				Replantear conceptos y formas de educación de adultos	
				Estimular la imaginación, creatividad e innovación.	
				Estimular el desarrollo de los talentos	
			<b>Asistencia Psicológica;</b> <i>Es parte de la asistencia penitenciaria mediante la cual se planifica, organiza y se realiza acciones para supervisar actividades o programas que se planifiquen referidos a este tipo de asistencia.</i>	Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo	
				Innovar con estrategias diversas	
				Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva.	
				.. Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto	
	Práctica de los valores en todos ámbitos de su vida				



				Realizan investigaciones sobre la conducta de los internos reincidentes	
			<p><b>SOCIAL:</b> Todo servicio de cualquier establecimiento penal tiene por objetivo ayudar. Ser el apoyo del interno, de la persona que sufrió el delito (víctima) y del grupo familiar de las personas antes mencionadas, pues cuando una persona entra al penal, no entra solo sino trae consigo a toda su familia quien sufre las consecuencias en todos los aspectos de su vida.</p>	Desarrollar trabajos de tratamiento integral.	
				Priorizar la resocialización del interno.	
				Identificar las poblaciones vulnerables.	
				Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y morales.	
				Orientación a la comunicación con la familia.	
			<p><b>LEGAL:</b> El INPE (2018) nos dice que a partir de esta dimensión se diseña y realiza planes, preceptos, proyectos, reglamentos en el aspecto legal. Además de controlar y registrar las acciones de los internos en materia legal de los internos</p>	Crear centro de asistencia legal gratuitos con estudiantes de último ciclo o post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.	
				Trabajar con internos de mínima y mediana peligrosidad a fin de evitar la comisión de delitos más graves logrando su pronta resocialización.	
				Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en los códigos a fin de erradicar conductas negativas	
				Brindar asesoría en sus beneficios y temas legales en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinserción den la sociedad	

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**
**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**
Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del

variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	ESCALA DE VALORACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO	Trabajo	Potenciar sus habilidades laborales	¿Cree Usted, que el INPE a logrado potencializar sus habilidades en el campo laboral?	X		X		X		X		
		Diseñar proyectos de vida empresarial	¿Cree Usted, que se capacita para que en un futuro pueda ser independiente y pueda establecer un negocio propio?	X		X		X		X		
		Crear talleres rentables	¿Realiza Usted, actividades productivas que le sirvan en libertad?	X		X		X		X		
		Crear programas de especialización técnica	¿Posibilita la institución una especialización de acuerdo a sus intereses?	X		X		X		X		
		Brindar un trato individual y personalizado	¿La capacitación laboral se da en forma personalizada?	X		X		X		X		



	Crea oportunidades de desarrollo	¿Ha aprendido algo útil en el Penal que difícilmente pueda haberlo aprendido en, libertad?	X		X		X		X		
Educación	Replantear conceptos y formas de educación de adultos	¿Considera Usted importante la trasmisión de la cultura a través de la educación sistemática, amplia que seda en el E.P.?	X		X		X		X		
	Estimular la imaginación, creatividad e innovación.	¿Cree Usted que la educación utiliza estrategias para pensar creativamente y así resolver problemas y enfrentar desafíos que se presenten en su vida?	X			X	X		X		
	Estimular el desarrollo de los talentos	¿Considera Usted que a través de distintas actividades se logra aumentar la autoestima y seguridad personal para finalmente descubrir y afirmar su talento innato?	X		X		X		X		
	Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo	¿Piensa Usted que el liderazgo personal es la habilidad para definir su vida y sea equilibrada y discorra por el camino correcto?	X		X			X	X		
	Innovar con estrategias diversas	¿Cree Usted que los valores son fundamentales en toda organización social?	X		X		X		X		
	Psicólogo	Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva.	¿La institución fomenta metas positivas a corto, mediano y largo plazo?	X		X		X		X	



Social	.. Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto	¿El área de psicología promueve el cambio y fomenta la toma de conciencia para lograr un cambio real en mi persona?	X		X		X		X	
	Práctica de los valores en todos ámbitos de su vida	¿Existe en el E.P. espacios de interacción para lograr una comunicación real con otros internos?	X		X		X		X	
	Realizan investigaciones sobre la conducta de los internos reincidentes	¿Considera Usted que los valores nos indican el camino a seguir en cualquier ámbito de nuestra vida?	X		X		X		X	
		¿Cree Usted que un factor para la reincidencia es la no participación en los programas de tratamiento impartidos en el E.P.?	X		X		X		X	
	Desarrollar trabajos de tratamiento integral.	¿La organización y la disciplina son buenas opciones para alcanzar una buena calidad de vida social?	X		X		X		X	
	Priorizar la resocialización del interno.	¿Considera Usted que en el E.P. se da un adecuado tratamiento que engloba todas las facetas de su vida?	X		X		X		X	
	Identificar las poblaciones vulnerables.	¿Participa Usted en las actividades del área Social comprendiendo que la resocialización es un fin de la sociedad?	X		X		X		X	

	Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y morales.	¿Se mejoran las condiciones de vida a los enfermos y ansianos en el E.P. con programas adecuados a ellos?	X		X		X		X	
	Orientación a la comunicación con la familia.	¿Comprende Usted que su conducta lo alejado de su familia, asumiendo la responsabilidad de sus hechos?	X		X		X		X	
		¿En el E.P. se trata de mantener el dialogo y comunicación con su familia a fin de mejorar su salud mental?	X		X		X		X	
	Crear centro de asistencia legal gratuitos con estudiantes de último ciclo o post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.	¿En el tema legal recibe asistencia y orientación acerca de sus beneficios penitenciarios?	X		X		X		X	
	Trabajar con internos de mínima y mediana peligrosidad a fin de evitar la comisión de delitos más graves logrando su pronta resocialización.	¿Acude a atenciones ambulatorias estudiantes practicantes de derecho que le absuelva sus dudas en tema de su libertad?	X		X		X		X	
	Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en los códigos a fin de erradicar conductas Negativas	¿Comprende Usted que al llevar una vida pacifica enmarcada en las normas y reglamento de convivencia disciplinada le permitirán acceder a su pronta libertad?	X			X	X		X	
	Brindar asesoría en sus beneficios y temas legales	¿Considera Usted que las tareas cumplidas en el Área de Trabajo y	X		X		X		X	



	en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinserción den la sociedad	¿Educación le permiten lograr la redención de su pena y su desarrollo personal?	X		X		X		X		
		¿Cumplir con las normas es una tarea estimulante?	X		X		X		X		
		¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución?	X		X		X		X		




NELSON ESPINOZA YONG  
Psicólogo C.Ps P 17256  
E.F.O.M.C.I.A.T.O.



INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

2. TITULO DE LA INVESTIGACION :

Liderazgo Directivo y Gestión del Tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Perú

3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Gestión del tratamiento Penitenciario

4. TESISISTA:

Br.: Monteza Guevara Rosa Neli

5. DECISION:




Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES. Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Junio del 2022.

  Nelson ESPINOZA YANGA Psicólogo C.P.S. 17266 E.I. 040440 owl: so ash CobDifijO SUNEDU. '5/8 a / EXPERTO	 HUELLA
--	---

Adjuntar Constancia SL/VEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSERIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

oe b Lasded de Regiyoa de l zdos y Tirubs. dqe ovals+>a pe B oxtter+iaa m es%Z dociszerite  
M efi J4Na@l!l0M cJReJg JroNasc#ial GeGraAesyTTadaaJ@'iwtl8b p@lIs b

Apellido(s) ESPINOZA YONG

Nombres

Identidad

DNI

Numero de Documento de Identidad

45046719

Nombre

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

Rector

MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA

Secretaria General

MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA

Director

JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico

MAESTRO

Denominación

MAESTRO EN SALUD PUBLICA

Fecha de Expedición

03/12/14

Resolución/Acta

426-2014-CU

Diploma

A1867160



CÓDIGO VIRTUAL 5784637

Santiago de Surco, 24 de Enero de 2021

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente autorizado.  
Fecha: 24/01/2021 23:34:15.0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 23 de Julio de 2021



**\*ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Trujillo, 10 de junio de 2022.

Señor (a)

Dr. / Mg. JOSE EDWIN REYES AGUILAR

Trujillo

De mi consideración:

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de MAGISTER en GESTION PUBLICA.*

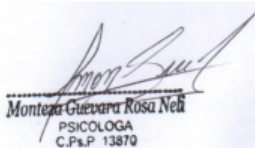
*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,



Monteza Guevara Rosa Neli  
PSICOLOGA  
C.P.&P 13879

Firma

Br. ROSA NELI MONTEZA GUEVARA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**
**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**
Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del

variable	Dimensión	<u>Indicadores</u>	ITEMS	ESCALA DE VALORACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO	Trabajo	Potenciar sus habilidades laborales	¿Cree Usted, que el INPE a logrado potencializar sus habilidades en el campo laboral?	X		X		X		X		
		Diseñar proyectos de vida empresarial	¿Cree Usted, que se capacita para que en un futuro pueda ser independiente y pueda establecer un negocio propio?	X		X		X		X		
		Crear talleres rentables	¿Realiza Usted, actividades productivas que le sirvan en libertad?	X		X		X		X		
		Crear programas de especialización técnica	¿Posibilita la institución una especialización de acuerdo a sus intereses?	X		X		X		X		
		Brindar un trato individual y personalizado	¿La capacitación laboral se da en forma personalizada?	X		X		X		X		



	Crea oportunidades de desarrollo	¿Ha aprendido algo útil en el Penal que difícilmente pueda haberlo aprendido en, libertad?	x		x		x		x		
Educación	Replantear conceptos y formas de educación de adultos	¿Considera Usted importante la trasmisión de la cultura a través de la educación sistemática, amplia que se da en el E.P. ?	x		x		x		x		
	Estimular la imaginación, creatividad e innovación.	¿Cree Usted que la educación utiliza estrategias para pensar creativamente y así resolver problemas y enfrentar desafíos que se presenten en su vida?	x		x		x		x		
	Estimular el desarrollo de los talentos	¿Considera Usted que a través de distintas actividades se logra aumentar la autoestima y seguridad personal para finalmente descubrir y afirmar su talento innato?	x		x		x		x		
	Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo	¿Piensa Usted que el liderazgo personal es la habilidad para definir su vida y sea equilibrada y discorra por el camino correcto?	x		x		x		x		
	Innovar con estrategias diversas	¿Cree Usted que los valores son fundamentales en toda organización social?	x		x		x		x		
	Psicología	Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva.	¿La institución fomenta metas positivas a corto, mediano y largo plazo?	x		x		x		x	




Social	.. Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto	¿El área de psicología promueve el cambio y fomenta la toma de conciencia para lograr un cambio real en mi persona?	x		x		x		x	
	Práctica de los valores en todos ámbitos de su vida	¿Existe en el E.P. espacios de interacción para lograr una comunicación real con otros internos?	x		x		x		x	
	Realizan investigaciones sobre la conducta de los internos reincidentes	¿Considera Usted que los valores nos indican el camino a seguir en cualquier ámbito de nuestra vida?	x		x		x		x	
		¿Cree Usted que un factor para la reincidencia es la no participación en los programas de tratamiento impartidos en el E.P.?	x		x		x		x	
	Desarrollar trabajos de tratamiento integral.	¿La organización y la disciplina son buenas opciones para alcanzar una buena calidad de vida social?	x		x		x		x	
	Priorizar la resocialización del interno.	¿Considera Usted que en el E.P. se da un adecuado tratamiento que engloba todas las facetas de su vida?	x		x		x		x	
	Identificar las poblaciones vulnerables.	¿Participa Usted en las actividades del área Social comprendiendo que la resocialización es un fin de la sociedad?	x		x		x		x	

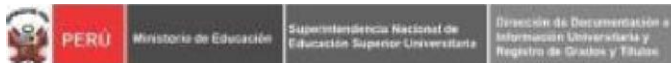
	Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y morales.	¿Se mejoran las condiciones de vida a los enfermos y ansianos en el E.P. con programas adecuados a ellos?	x		x		x		x		
	Orientación a la comunicación con la familia.	¿Comprende Usted que su conducta lo alejado de su familia, asumiendo la responsabilidad de sus hechos?	x		x		x		x		
		¿En el E.P. se trata de mantener el dialogo y comunicación con su familia a fin de mejorar su salud mental?	x		x		x		x		
	Crear centro de asistencia legal gratuitos con estudiantes de último ciclo o post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.	¿En el tema legal recibe asistencia y orientación acerca de sus beneficios penitenciarios?	x		x		x		x		
Legal	Trabajar con internos de mínima y mediana peligrosidad a fin de evitar la comisión de delitos más graves logrando su pronta resocialización.	¿Acude a atenciones ambulatorias estudiantes practicantes de derecho que le absuelva sus dudas en tema de su libertad?	x		x		x		x		
	Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en los códigos a fin de erradicar conductas negativas	¿Comprende Usted que al llevar una vida pacífica enmarcada en las normas y reglamento de convivencia disciplinada le permitirán acceder a su pronta libertad?	x		x		x		x		
	Brindar asesoría en sus beneficios y temas legales	¿Considera Usted que las tareas cumplidas en el Área de Trabajo y	x		x		x		x		



	en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinserción den la sociedad	Educación le permiten lograr la redención de su pena y su desarrollo personal ?									
		¿Cumplir con las normas es una tarea estimulante?	x		x		x		x		
		¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución?	x		x		x		x		




 José E. Reyes Aguilar  
 Psicólogo I.P.E.-DEVIDA.E.T. Trabajo  
 C.P.S. P. 16149



001\BgTANO A DE n5CR ONEHELREGISTBON\*—LA GRADOS Y TITULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos REYES AGUILAR
Nombre JOSE EDWIN
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 43003466

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector LLEMPEN CORONEL HUBERTO CONCEPCION
Secretario General SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición 06/06/17
Resolución/Acta 0158-2017-JCV
Diploma 052-011059
Fecha Matrícula 01/01/2016
Fecha Egreso 31/08/2016

Fecha de emisión de la constancia: 12 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL: 000779499

Handwritten signature of Jessica Martha Rojas Barrueta

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un sistema gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008 PCM. (\*) El presente documento deja constancia única y exclusiva del registro del Grado o Título que se señala.

**EXPERTO 03**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			si	no	si	no	si	no	si	no	
Control	Normas de desempeño	1. El director tiene buen trato y motiva a sus trabajadores por el trabajo que realizan.	X		X		X		X		
	El desempeño y las normas establecidas	2. En su Institución Penitenciaria las normas se aplican a todo el personal por igual.	X		X		X		X		
	Intervención del directivo	3. El director supervisa y vigila la labor del personal de la institución.	X		X		X		X		
		4. El director soluciona adecuadamente los conflictos.	X		X		X		X		
	Acciones correctivas	5. Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir o cambiar un comportamiento.	X		X		X		X		
		6. El director resuelve los problemas que se presentan en su institución tomando en cuenta la opinión de su personal y de los internos.	X		X		X		X		
		7. El director muestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.	X		X		X		X		
	Estado de ambientes y enseres	8. El director se preocupa del estado de los ambientes y enseres de la institución.	X		X		X		X		

Habilidad Relacional	Directivo activo	9. El director participa en los eventos institucionales de forma activa	X		X		X		X	
	Directivo más amigo que jefe	11 El director asume el papel de un amigo más que de un jefe.	X		X		X		X	
	Directivo trato porigual al personal	9. El directivo promueve un buen trato a los internos en su institución.	X		X		X		X	
		10. El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.	X		X		X		X	
	Directivo sabe escuchar	11. El directivo es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad Penitenciaria.	X		X		X		X	
	Clima adecuado en la institución	12. En su institución se percibe un clima adecuado para el trabajo.	X		X		X		X	
		13. El director muestra buenas relaciones laborales con todo su personal.	X		X		X		X	
		14. El director integra a todos los trabajadores y evita preferencias.	X		X		X		X	
	El directivo es comunicativo	15. La comunicación del director es abierta contodos los funcionarios del sistema penitenciario.	X		X		X		X	
	Recibe información y la remite	18. Los procesos decisorios y administrativos a cargo del directivo se resuelven tomando como base la <del>información</del> estadística.	X		X		X		X	
Comunicación horizontal	19. El trato del director con la familia de los internos es el adecuado.	X		X		X		X		
	20. La disposición para la realización de los trabajos es adecuado.	X		X		X		X		
	21. El director tiene capacidad de convocatoria.	X		X		X		X		
	22. El director se muestra como una personaservicial y comunicativa.	X		X		X		X		

Comunicación y organización		23. El director sabe escuchar sugerencias.	X		X		X		X		
	Capacidad organizativa	24. El director permite el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
		25. El director respeta los acuerdos de las reuniones con los internos.	X		X		X		X		
		26. El director delega tareas y funciones oportunas a los reclusos.	X		X		X		X		
		27. El director cumple sus funciones como gestor de la institución.	X		X		X		X		
	Distribución del personal por su capacidad	28. El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos.	X		X		X		X		
		29. El director delega las actividades de los reclusos según sus capacidades y aptitudes	X		X		X		X		



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Perú

3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Liderazgo Directivo

4. TESISTA:

Br.: Monteza Guevara Rosa Neli

5. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SÍ



NO



Chiclayo, 12 de Junio de 2022.

 Firma/DNI/Código SUNEDU EXPERTO 43110173 / Romeo Silva Roberto Carlos	 HUELLA
--	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**
**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**
Liderazgo Directivo y Gestión del tratamiento Penitenciario en un penal del

variable	Dimensión	<u>Indicadores</u>	ITEMS	ESCALA DE VALORACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO	Trabajo	Potenciar sus habilidades laborales	¿Cree Usted, que el INPE a logrado potencializar sus habilidades en el campo laboral?	X		X		X		X		
		Diseñar proyectos de vida empresarial	¿Cree Usted, que se capacita para que en un futuro pueda ser independiente y pueda establecer un negocio propio?	X		X		X		X		
		Crear talleres rentables	¿Realiza Usted, actividades productivas que le sirvan en libertad?	X		X		X		X		
		Crear programas de especialización técnica	¿Posibilita la institución una especialización de acuerdo a sus intereses?	X		X		X		X		
		Brindar un trato individual y personalizado	¿La capacitación laboral se da en forma personalizada?	X		X		X		X		

	Crea oportunidades de desarrollo	¿Ha aprendido algo útil en el Penal que difícilmente pueda haberlo aprendido en, libertad?	x		x		x		x		
	Replantear conceptos y formas de educación de adultos	¿Considera Usted importante la transmisión de la cultura a través de la educación sistemática, amplia que se da en el E.P. ?	x		x		x		x		
	Estimular la imaginación, creatividad e innovación.	¿Cree Usted que la educación utiliza estrategias para pensar creativamente y así resolver problemas y enfrentar desafíos que se presenten en su vida?	x		x		x		x		
	Estimular el desarrollo de los talentos	¿Considera Usted que a través de distintas actividades se logra aumentar la autoestima y seguridad personal para finalmente descubrir y afirmar su talento innato?	x		x		x		x		
	Desarrollar programas de capacitación para el liderazgo	¿Piensa Usted que el liderazgo personal es la habilidad para definir su vida y sea equilibrada y discorra por el camino correcto?	x		x		x		x		
	Innovar con estrategias diversas	¿Cree Usted que los valores son fundamentales en toda organización social?	x		x		x		x		
Psicolog	Fomentar el afianzamiento de una personalidad positiva.	¿La institución fomenta metas positivas a corto, mediano y largo plazo?	x		x		x		x		



Social	.. Crear espacios de interacción con sus semejantes en un clima de respeto	¿El área de psicología promueve el cambio y fomenta la toma de conciencia para lograr un cambio real en mi persona?	x		x		x		x		
	Práctica de los valores en todos ámbitos de su vida	¿Existe en el E.P. espacios de interacción para lograr una comunicación real con otros internos?	x		x		x		x		
	Realizan investigaciones sobre la conducta de los internos reincidentes	¿Considera Usted que los valores nos indican el camino a seguir en cualquier ámbito de nuestra vida?	x		x		x		x		
		¿Cree Usted que un factor para la reincidencia es la no participación en los programas de tratamiento impartidos en el E.P.?	x		x		x		x		
	Desarrollar trabajos de tratamiento integral.	¿La organización y la disciplina son buenas opciones para alcanzar una buena calidad de vida social?	x		x		x		x		
	Priorizar la resocialización del interno.	¿Considera Usted que en el E.P. se da un adecuado tratamiento que engloba todas las facetas de su vida?	x		x		x		x		
	Identificar las poblaciones vulnerables.	¿Participa Usted en las actividades del área Social comprendiendo que la resocialización es un fin de la sociedad?	x		x		x		x		

	Trabajar con las conductas delictivas que tienen raíces sociales y morales.	¿Se mejoran las condiciones de vida a los enfermos y ansianos en el E.P. con programas adecuados a ellos?	x		x		x		x		
	Orientación a la comunicación con la familia.	¿Comprende Usted que su conducta lo alejado de su familia, asumiendo la responsabilidad de sus hechos?	x		x		x		x		
		¿En el E.P. se trata de mantener el dialogo y comunicación con su familia a fin de mejorar su salud mental?	x		x		x		x		
	Crear centro de asistencia legal gratuitos con estudiantes de último ciclo o post grado orientándolos a un proyecto de vida positivo.	¿En el tema legal recibe asistencia y orientación acerca de sus beneficios penitenciarios?	x		x		x		x		
	Trabajar con internos de mínima y mediana peligrosidad a fin de evitar la comisión de delitos más graves logrando su pronta resocialización.	¿Acude a atenciones ambulatorias estudiantes practicantes de derecho que le absuelva sus dudas en tema de su libertad?	x		x		x		x		
	Promover el cumplimiento de las normas estipuladas en los códigos a fin de erradicar conductas negativas	¿Comprende Usted que al llevar una vida pacifica enmarcada en las normas y reglamento de convivencia disciplinada le permitirán acceder a su pronta libertad?	x		x		x		x		
	Brindar asesoría en sus beneficios y temas legales	¿Considera Usted que las tareas cumplidas en el Área de Trabajo y	x		x		x		x		



	en forma individualizada a fin de promover su libertad y reinserción den la sociedad	Educación le permiten lograr la redención de su pena y su desarrollo personal ?										
		¿Cumplir con las normas es una tarea estimulante?	x		x		x		x			
		¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución?	x		x		x		x			

INFORMES DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

2. TITULO DE LA INVESTIGACION:

**Liderazgo Directivo y Gestion del tratamiento Penitenciario en un penal del Norte del Peru**

3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

**Escala de Gestion del tratamiento Penitenciario**

4. TESISISTA:

**Br Monteza Guevara Rosa Nel**

5. DECISION:

**Despues de haber revisado el instrumento de recoleccion de datos procedio a validarlo teniendo en cuenta su forma estructura y profundidad pot tanto permit ra recoger informacion concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad**

OBSERVACIONES Apto para su aplicacion

APROBADO SI

NO

Chiclayo \*\* de ' ' de 2022



Firma/DNI/Código SUNEDU

HUIELLA

EXPERTO

43110173 / Román Silva Ríos

Adjuntar Constancia SUNEDLI del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ROMERO SILVA
Nombres	ROBERTO CARLOS
Tipo de Documento de Identidad	DNS
Número de Documento de Identidad	<b>43110173</b>

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CPSAR VALLEJO</b>
sector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO SOKCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VIKTOR RAFAEL
Director	MORENO ROOIGUEZ ROSA YSABEL

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMADO

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	<b>02/03/17</b>
Resolución/Acta	0032-2017AJCV
Diploma	<b>052-005044</b>
Fecha de Atribución	01/05/2018
Fecha Egreso	29/07/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
16 de Junio de 2022



CODIGO VIRTUAL 0000782S2g

JESSICA MARHAROS BARBUETA  
**JEFA**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Este documento puede ser verificado en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) en [www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe), así como a través del número telefónico 011-411-2000. El celular debe estar conectado a Internet.

Este documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCB.  
(\*) El presente documento fue generado automáticamente del sistema del Grado o Título que se emite.



AUTORIZACION DE INSTITUCION



PERÚ	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	E.P. TRUJILLO	DIRECCIÓN
------	----------------------------------	---------------	-----------

" Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

Trujillo, 18 de Julio del 2022.

**OFICIO N°530-2022-INPE/ORNCH-EPTJO-DIR.**

Señor:

**MG. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ**

Jefe EPG-UCV-CH

**Presente. -**

ASUNTO : Sobre Autorización

REF. : Solicitud S/N

Tengo el honor de dirigirme a vuestro despacho, para saludarlo muy cordialmente, en mérito al documento de la referencia, mediante el cual su despacho solicita autorización para realizar investigación Científica del Posgrado con título "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTION DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO EN EL PENAL DE VARONES DEL NORTE DEL PERU, para la estudiante ROSE NELI MONTEZA GUEVARA, en mención de la Maestría en Gestión Publica. Al respecto el Área de OTT, opina declare PROCEDENTE para la respectiva investigación.

Válgame la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Atentamente,

  
  
ABOG. JOSE M. CABANILLAS NORJEGA  
DIRECTOR  
EP-TRUJILLO

JMCN/  
KPT  
CArch