



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Análisis de la formación penitenciaria en función del desempeño profesional en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022

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

AUTOR:

Yarupaitan Pichiule, Luis (orcid.org/0000-0001-5504-7357)

ASESOR:

Dr. Guisado Oscco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

CO-ASESOR:

Dr. Del Castillo Talledo, Cesar Humberto (orcid.org/0000-0003-0996-401X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mi Madre que siempre
ilumina mi camino.

Agradecimiento

A mi padre celestial, por permitirme cumplir mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	15
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 matriz de categorización	15
Tabla 2 participantes de la investigación	16

Resumen

La presente tesis, esta enfocada al análisis de la formación y desempeño del agente de seguridad que labora en un establecimiento penitenciario de la ciudad de Lima, el estudio es cualitativo, cuyo sostenimiento es en principios teóricos. A través del proceso metodológico se busca llegar a comprender la realidad desde una visión holística. El método empleado es inductivo con fundamento en la experiencia de vida, desde la perspectiva de los entrevistados y entrevistador. Utlizando la metodologia se han identificado dos categorías: formación penitenciaria y el desempeño laboral; en los cual se analizaron nueve subcategorías. Se han realizado entrevistas a los actores del sistema, que son personal de seguridad y funcionarios de los cuales se han recogido diversos puntos de vista, los cuales convergen en que se debe revisar el perfil profesional del trabajador de seguridad de los establecimientos Penitenciarios; asi como desarrollar las capacitaciones en forma continua y obligatoria para los trabajadores; establecer programas de recreación para los trabajadores y sus hijos, por cuanto la naturaleza del trabajo exige que se vele por la salud mental del trabajador.

palabras clave: identificación, capacitación, perfil laboral, sobrecarga laboral, estímulos.

Abstract

This thesis is focused on the analysis of the training and performance of the security agent who works in a prison in the city of Lima, the study is qualitative, whose support is based on theoretical principles, through the methodological process seeks to understand reality from a holistic vision. The method used is inductive based on life experience, from the perspective of the interviewees and the interviewer, using the methodology, two categories have been identified: prison training and job performance; in which nine subcategories were analyzed. Interviews have been carried out with the actors of the system, who are security personnel and officials from whom various points of view have been collected, which converge in that the professional profile of the security worker of the Penitentiary establishments should be reviewed; as well as developing continuous and mandatory training for workers; establish recreation programs for workers and their children, since the nature of the work requires that the mental health of the worker be ensured.

Keywords: identification, training, job profile, work overload, incentives.

I. Introducción

En el contexto internacional, se ha evidenciado que en la Correccional de Leshoto, el estilo de gestión, los bajos salarios, asignaciones, legislación defectuosa, falta de políticas adecuadas de recursos humanos, limitadas oportunidades de desarrollo y escasa capacitación, afectan el desempeño del personal penitenciario (Nkala y Malataliana, 2021). Esta situación descrita, revela una realidad que debe ser tomada en cuenta para incentivar al personal, mejorar su desempeño laboral.

En el continente europeo, se han realizado estudios sobre el sistema penitenciario. La personalidad de los agentes que laboran en las prisiones de Polonia, requieren la necesidad de desarrollar aún más el conocimiento de la labor de los trabajadores en cárceles, considerando las diferencias y similitudes de los sistemas penitenciarios de los diversos países (Nowicka-Kostrzewska y Roźnowski, 2020), Igualmente en Suecia, señalan que las intervenciones en las habilidades de comunicación del personal penitenciario pueden mejorar el clima laboral para el persona (Åsa et al, 2020). Es importante resaltar que la comunicación eficaz, es vital en el desempeño laboral del trabajador, por cuanto implica el conocimiento de las funciones dentro de los establecimientos penitenciarios con información adecuada y detallada para la toma de decisiones frente a escenarios de inseguridad que pudieran presentarse al interior de estos.

Asimismo, las prisiones españolas, señalan que los funcionarios penitenciarios, presentan una alta inactividad física (48%) por la naturaleza de sus funciones, problema que debe ser considerado para fomentar la salud ocupacional (Sergio, 2019). El personal de seguridad, responsable de torreones y celdas, permanece en su puesto en forma constante, lo cual ocasiona que no tenga movimiento físico frente a otras actividades, por lo cual ocasiona aumento de peso, y por consiguiente propenso a enfermedades propias de la inactividad.

Dentro del contexto latinoamericano, las cárceles chilenas, requieren de dotación de conocimientos adecuados a los gendarmes, los cuales deben estar enfocados a aspectos técnicos de sus labores propias con personas privadas de libertad, manejo de conflictos, probidad, desistimiento, derechos humanos, etc. (Guillermo y Pérez, 2019). Ello revela la necesidad de capacitarlos en herramientas y habilidades a fin mejorar sus funciones dentro de las prisiones.

En el Perú, se actualmente existe una situación de zozobra e inseguridad por muchos factores; económicos, educativos, políticos, migración, carencia de oportunidades, etc. El Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios CENECP, institución en el cual se forman los futuros agentes penitenciarios, así como se capacita e investiga sobre criminología. El requisito previo al ingreso del INPE es postular y formarse en el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (Cenecp), por ello es importante, analizar el desempeño de los agentes penitenciarios en un establecimiento penitenciario de la ciudad de Lima, a fin que su labor sea potenciada desde el inicio de su preparación en el Cenecp. y con ello contribuir a acrecentar el control de la seguridad de los establecimientos penitenciarios y por ende su repercusión positiva frente a la inseguridad ciudadana.

En el Perú de acuerdo al reporte estadístico publicado (INPE, 2022), son 68 establecimientos penitenciarios a nivel nacional y en conjunto tienen una capacidad de albergue de 41,018, teniendo una sobrepoblación de 120% y un hacinamiento del 100%. Estas cifras describen una problemática del sistema penitenciario, aunado a esto se cuenta con un déficit de agentes penitenciarios. De acuerdo al reporte estadístico del Instituto Nacional Penitenciario (INPE, 2022), existe una población penal recluida de 90,194 internos, de los cuales el 47.3% se encuentra en los establecimientos penitenciarios de Lima.

En la institución, se ha observado que los agentes penitenciarios al interior de los establecimientos penitenciarios del Perú, poseen una función importante en el control de la seguridad y apoyo en la reeducación al interno a fin de lograr su inserción positiva en la sociedad. El agente penitenciario, es una persona que requiere tener un perfil adecuado, por lo tanto, también requiere tener una preparación acorde a las funciones que desarrollara en su labor en un establecimiento penitenciario. Este trabajo plantea la problemática que se desarrolla en un establecimiento penitenciario de la ciudad de Lima y pretende determinar las competencias adecuadas, perfil requerido, tiempo de formación y capacitación del agente penitenciario.

El presente estudio tiene la importancia de analizar la formación penitenciaria y el desempeño de trabajador dentro de la prisión, a fin de encontrar las causas y consecuencias a fin de mejorar su labor y de esta forma contribuir a disminuir la inseguridad ciudadana. Por lo tanto, se formula el siguiente problema general:

¿Cómo se encuentra la formación penitenciaria y su repercusión en el desempeño profesional en un centro de reclusión de Lima Metropolitana 2022?; Los problemas específicos son: ¿cómo se encuentra la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios en el desempeño de sus funciones en un centro de reclusión de Lima, 2022? y ¿en qué condiciones está el desempeño laboral en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022?

En cuanto a la justificación teórica se encuentra sustentado en los diversos estudios, investigaciones y artículos científicos, sobre la corrupción al interior de los penales, carencia de personal de seguridad, reportes de incautación de objetos prohibidos y las sanciones que aplica el INPE a sus agentes penitenciarios, por lo cual, el presente estudio es fundamental para discernir a cabalidad el problema y plantear soluciones. Sobre la justificación metodológica el presente estudio pretende tener una visión más acertada y real del trabajo de los agentes penitenciarios a fin de mejorar el perfil, el reclutamiento de los agentes penitenciarios, la formación y capacitación de éstos. En relación a la justificación práctica, el estudio contribuye a tener un nivel de conocimiento del trabajo y comportamiento de los agentes penitenciarios y su contribución a mejorar la seguridad ciudadana.

El objetivo general del presente estudio es: Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios y su repercusión en el desempeño profesional en un establecimiento penitenciario de Lima Metropolitana, 2022.

En cuanto a los objetivos particulares citaremos: a) analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022 y b) analizar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022.

II. Marco teórico

El presente marco teórico del presente estudio, está en función a dos categorías materia de la presente investigación a) formación penitenciaria y b) desempeño laboral; en cuanto a trabajo nacional previo, Fernández y Sánchez (2021) analizaron a través de una exploración ordenada la dirección que se viene dando a la cualificación del personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Perú desde el año 2016 hasta el año 2021. Es una investigación básica con revisión de artículos científicos de: EBSCO Discovery, Google académico, ProQuest, la finalidad es identificar el avance y cualificación del trabajador en las entidades municipales. Como conclusión se vislumbra que los estudios referidos a la cualificación de personal en su mayoría refieren realidades de países europeos, y con respecto a la realidad de la Municipalidad mencionada se han identificado que existe personal que no está previsto en el CAP, no cuenta con los mínimos requisitos en el MOF, esta situación restringe el progreso del servidor, ante la carencia de la competencias e instrumentos para impulsar la formación integral de los trabajadores y por ende acrecentar los servicios públicos.

Igualmente, Espinoza et al (2020) analizó el deseo de rotación de puesto de trabajo y el desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, con un enfoque cualitativo, utilizando el método de entrevistas estructuradas y comprobación de documentos. Trabajó con personal perteneciente a los regímenes laborales D.L. 276, D.L. 1057 y Ley 30225 (servicios no personales). Las entrevistas transcritas fueron trianguladas y posteriormente analizadas comparativamente cuyos resultados permiten la toma de decisiones adecuadas para la mejora del desempeño del personal. Como conclusión señala que a mayor personal que cuenta una institución no necesariamente es más sólida, así mismo recomiendan no contratar personal por servicios no personales para labores continuas, que se confeccione un plan de inducción para evitar costos y pérdida de tiempo en la orientación a los nuevos ingresantes. El estudio realizado resalta la importancia de llevar a cabo la inducción al personal, más aun tratándose de entidades que tienen relación con el sistema penitenciario; para conocer una organización, compenetrarse el personal con la institución, como primera acción de los responsables de la gestión del personal, es justamente llevar a cabo un

programa de inducción, que permitirá conocer la visión, misión, enterarse del funcionamiento y desarrollo.

Asimismo, Bautista et al (2021) Investigaron sobre el desempeño laboral desde un punto de vista teórico, cuyo propósito es efectuar un manejo del desempeño laboral desde un conciso panorama ideal; en el cual se define al desempeño laboral como labor y proceder realizado por los servidores que contribuyen a lograr las metas para el éxito de las organizaciones. Para el presente estudio empleó a Campbell que, viene a ser el modelo que tiene el objetivo, calcular el desempeño de manera global con los factores primordiales y de esta manera contribuir a proponer tácticas dirigidas a la ejecución de los objetivos institucionales. El estudio concluye que, si bien inicialmente al desempeño laboral se le denominó descripción de puestos, siempre ha sido estudiada, intentándose medir en razón que la labor del personal incide favorablemente o desfavorablemente en las organizaciones. Para la medición del desempeño laboral se emplea al modelo Campbell. Como conclusión final se considera al desempeño laboral como un sistema dirigido al logro de los objetivos organizacionales, por lo cual es un instrumento vital para el desarrollo de las organizaciones.

Pashanasi et al (2021) analizaron el desempeño laboral en instituciones de educación superior realizando una revisión bibliográfica de artículos científicos desde el año 2015 hasta el año 2021, publicados en las más prestigiosas bases de datos como: Road, Dialnet, Doaj, Esdalyc, Clase, Redib, Latinde, Ebsco, Proquest, Scielo, Sciencedirect, Ebsco. El estudio empleó la revisión metódica de los artículos científicos sobre el tema; Como conclusión relevante señala que las materias más examinadas son aquellos vinculados a la tarea en equipo enlazado a la eficiencia, guiado al logro y los relacionados con los factores de adaptabilidad al trabajo, relaciones interpersonales, efectividad, gestión administrativa, comunicación y rendimiento laboral. Asimismo, hallaron que el desempeño laboral, es investigado como elemento causante de la eficiencia y eficacia de los colaboradores, adicionalmente los que deciden toman una actitud menos proactiva y más reactiva.

Marín y Delgado (2020) investigaron y analizaron las características del desempeño laboral en una gestión municipal con el fin de mejorarla. Se basó en fuentes bibliográficas de artículos científico relacionados al tema. La investigación realizada es cualitativa; concluyendo que; de los 10 artículos científicos analizados

referentes al desempeño laboral en municipios, corresponden al patrón de estudio descriptivo. La mitad se orientan al progreso de competencias y habilidades: un 30% se enfoca a la utilización de la TIC, y un 20% enfocados a la utilización de la eficiencia y metodologías aplicadas al conocimiento de los objetivos de la organización.

En cuanto a estudios de investigación internacional, mencionaremos a Martínez y Martínez (2022) los cuales investigaron déficit en la seguridad en los centros de reclusión del Ecuador, empleando la técnica analítica descriptiva en la modalidad cualitativa basada en el paradigma interpretativo, abordando un diseño de documentos y bibliografía. Utilizando el método hermenéutico y las entrevistas a profundidad. Se analiza las causas comunes del déficit de seguridad en las prisiones del Ecuador, concluyendo que el desarrollo de las condiciones físicas es importante; pero la formación pedagógica del personal penitenciario y su organización es fundamental. El estudio revela que existe una sobrepoblación al año 2022 de 39,000 personas distribuidas en los 65 centros de reclusión que son denominadas penitenciarías, y la relación es en promedio de 1 efectivo por 100 presidiarios, lo cual revela casos de corrupción, violación de derechos humanos, reyertas, fugas, motines.

Igualmente, Cathal et al (2022), estudiaron y presentaron los hallazgos de una revisión de alcance de la literatura publicada en relación con la capacitación y educación de los funcionarios penitenciarios frente a una labor que es compleja y desafiante en las prisiones. Concluyendo que, para cumplir con sus funciones de manera eficaz, los funcionarios de prisiones requieren una formación y una educación pertinentes y completas en el momento de la contratación y a lo largo de su carrera laboral. El estudio es un enfoque descriptivo-analítico, estratificamos de esta literatura en tres temas generales; a saber, programas de educación y capacitación de nivel de entrada, temas emergentes y desarrollos en la capacitación de funcionarios penitenciarios y programas de capacitación especializados en salud y bienestar. Los hallazgos se discuten con referencia a las tendencias actuales significativas en la literatura y áreas potenciales de investigación y práctica futuras.

Según Brito et al (2019), investigaron la capacitación de los trabajadores de las prisiones de Brasil del área de salud. El estudio fue cualitativo descriptivo-exploratorio; los lugares de estudio fueron unidades penitenciarias federales ubicadas en Porto Velho (RO), Catanduvas (PR), Mossoró (RN) y Campo Grande (MS) de Brasil. Durante la recolección de datos de la investigación, el estudio reveló que la realidad laboral para estos trabajadores fue de manera específica; es decir, incluía aspectos burocráticos de funcionamiento, en un solo momento, sin embargo, no se preocupó con la formación de los profesionales de la salud necesaria para llegar a ese lugar, y cómo debe tratar con la clientela durante la realización de sus labores. Además de enfrentar un contexto de trabajo desconocido, estos profesionales tuvieron que improvisar sus prácticas laborales, ya que, en algunas unidades, era la primera vez que se contrataba a una determinada categoría profesional y no existía una rutina previa de prácticas de trabajo o manuales. de rutinas y procedimientos. Sin estandarización de conductas o prácticas, las acciones de salud se tornan conflictivas y pueden producir malestar con los demás sujetos del sistema.

Eide y Westrheim, (2020), Investigó como los funcionarios penitenciarios noruegos entienden su propia profesionalidad y las oportunidades de desarrollo profesional en su ocupación, esta investigación se basa en datos de entrevistas cualitativas semiestructuradas con funcionarios seleccionados de cuatro prisiones en Noruega. Concluye que los funcionarios penitenciarios consideran el profesionalismo en línea con un valor central de lealtad y principios rectores de humanidad e igualdad para las personas encarceladas. Además, el análisis muestra, que los funcionarios penitenciarios expresen orgullo y satisfacción laboral en su profesión, y satisfacción con su educación. Aun así, varios de los oficiales destacan la necesidad de educación continua para asegurar la movilidad laboral y un mayor avance dentro de los servicios correccionales. Conocimiento que la educación noruega para los funcionarios de prisiones es mucho más amplia que en otros países, Se debe prestar más atención a la investigación sobre la envergadura de la importancia en la educación de los funcionarios de prisiones. Esta situación descrita de alguna manera es válida para nuestro país, que efectivamente las formaciones de los agentes penitenciarios están centradas en formar custodios, vigilantes especialistas solamente enfocados en seguridad.

Bernard & Malataliana (2021), buscaron examinar los factores que afectan el desempeño, evaluando la medida a qué variables; estilo de liderazgo, participación de los empleados, ambiente de trabajo, cultura organizacional y alcance del estímulo en el cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores. La muestra de la investigación consistió en empleados del Servicio Correccional seleccionados de seis departamentos/unidades de 13. Se utilizó un diseño de muestreo por conglomerados de etapa de probabilidad uno. los sujetos eran seleccionados al azar de una población objetivo de 1000 empleados para comprender los factores que afectan a los empleados. Se emplearon cuestionarios, entrevistas semiestructuradas y observaciones de los investigadores, acopiando datos de la investigación para su respectivo análisis. Como conclusión del estudio el desempeño del personal sigue siendo crítico en cada organización del país de Leshoto.

En cuanto a la teoría general, se sustenta en la Teoría de la Burocracia de Max Weber, quien sostiene que es una forma de organización jerárquica del trabajo; cuyo objetivo es la resolución de los problemas de la sociedad y por extensión los de la empresa.

En referencia a la base teórica de la primera categoría del presente estudio, denominada formación penitenciaria, se puede indicar que: viene a ser la formación del personal que labora en las prisiones debiendo tener una selección y formación adecuada, teniendo en cuenta los principios y valores que debe primar en un servicio de esa naturaleza, los cuales deben estar acompañados de una capacitación permanente en materia de derechos humanos a fin de velar por el trato justo y correcto a los que cometieron delitos, dicha función asignada debe ser realizada por personal contratado a dedicación íntegra y en forma permanente, igualmente deberá proveerse de los implementos, medios respectivos para el desempeño de sus labores profesionalmente (Mandela, 2015). La selección, formación y capacitación de personal que labora en los reclusorios, de acuerdo a al precepto señalado por la ONU, para el manejo de los reclusos, debe ser por personal civil, que tengan los conocimientos, capacidades adecuadas y profesionales para un adecuado trato a las personas que se encuentran en vulnerabilidad.

En cuanto a seguridad Penitenciaria, se define como aquella acción preventiva a cargo de personal capacitado, utilizando equipamiento adecuado con el fin de lograr el desarrollo normal de las actividades en un determinado lugar geográfico (INPE, 2008). Ello conlleva a contar con un personal capacitado con las competencias adecuadas para el trabajo en un centro carcelario, la Formación penitenciaria se define como un conglomerado de acciones sistemáticas de conocimientos, conceptos, destrezas o funciones de forma permanente y programada a fin de lograr los objetivos de una entidad. La formación penitenciaria conlleva a conocer y considerar los derechos humanos de las personas encarceladas, conocer las técnicas y acciones de seguridad penitenciaria y sobre todo contribuir al tratamiento penitenciario (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Cultos de Ecuador, 2018).

Respecto al agente penitenciario, deberá ser captado y capacitado permanentemente, de manera que deberá estar alineado a la visión y misión del sistema penitenciario, en el cual hace hincapié que no solo son cuidadores o celadores, sin los facilitadores de la reinserción de éstos a la comunidad en forma positiva, debiendo tomar prioridad en admitir personal con integridad como valor, sumado a una buena salud mental, estado físico (Consejo de Europa, 2020). No solamente el agente penitenciario debe mostrar una buena conducta; sino debe contar con valores como integridad, lealtad, probidad, justicia entre otros, que sea capaz de rechazar y denunciar las incitaciones, sugerencias de corrupción que por la naturaleza del trabajo que realiza, enfrenta servicio tras servicio. El agente penitenciario, apoya con el monitoreo y anotaciones del comportamiento disciplinario de los reclusos, así como la observación del régimen de convivencia al interior de los reclusorios a fin de facilitar el tratamiento de éstos (INPE, 2008).

Se define al tratamiento penitenciario como aquellas acciones que persiguen variar positivamente el proceder del recluso, con el propósito de incluirlo positivamente a la sociedad y soslayar nuevamente la participación de vulneraciones a la Ley (Reglamento del Código de Ejecución Penal, 2003).

Uno de los objetivos de la seguridad en los centros de reclusión, es garantizar que el escenario sea óptimo a fin de promover actividades de tratamiento. Desde la Primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y el Tratamiento de los Delincuentes, sugiere que los

empleados civiles sean los que efectúen la seguridad en los centros de reclusión. Para la aplicación de las normas que reglamentan el Sistema Penitenciario y lograr sus fines, es necesario contar con personal debidamente capacitado para ejecutarlo. Por ello el Cenecp, debe seleccionar, formar, capacitar permanentemente al personal que el Sistema Penitenciario necesita con urgencia; los cuales deben estar organizados de manera jerárquica, sujetos a un régimen especial de empleo y adecuada remuneración (Código de Ejecución Penal, 1991).

Las subcategorías de formación penitenciaria son: Compromiso laboral, que se podría definir en consenso con varios autores como aquella identificación efectiva en forma positiva del trabajador con su entidad o empresa (Barría et al., 2021). Entendiéndose que el trabajador se implica efectivamente con sus labores con proactividad, eficiencia y eficacia en sus labores y funciones.

Identificación, se entiende como la pertenencia a la organización (Lisbona, 2014); el trabajador llega a una etapa en el cual adquiere un nivel de confianza y de pertenencia a la organización por el cual se compenetra con la organización, lo cual promueve un trabajo orientado a cumplir adecuadamente los objetivos de la organización. El compromiso laboral puede confundirse con la adicción al trabajo que es otra manifestación que generalmente se observa en países asiáticos, el personal asume un compromiso de honor hasta la jubilación legal.

El compromiso organizacional se define como una creencia firme en las metas y valores organizacionales (Meyer & Allen, 1991). También es el poder de identidad entre un individuo y una organización (Doan et al, 2020); así como una creencia firme en las metas y objetivos misionales (Meyer & Allen, 1991).

Igualmente, el compromiso organizacional es la elección del trabajador en contribuir significativamente a la organización (Herrera y De Las Heras, 2021).

También define al compromiso organizacional como una obligación, necesidad u obligación; es decir como un estado psicológico, así como plantearon el concepto de compromiso que incorporan tres partes: Afectivo, continuidad y compromiso normativo (Meyer & Allen, 1991). Afectivo por cuanto se establece una relación de afecto entre el trabajador y la organización por cuanto se sienten cómodos; de continuidad por cuanto el trabajador se proyecta seguir laborando en la organización y que su costo de oportunidad es mayor que estar sin trabajo; y

compromiso normativo, porque tiene la obligación moral, de responsabilidad de asumir el trabajo. Sobre esta categoría no se encontró información en el INPE.

Otra subcategoría es la capacitación, definida como aquella herramienta que permite obtener conocimientos y destrezas, a fin de afianzar su desempeño en sus labores cotidianas (Parra & Rodríguez, 2016). Es importante en toda organización por su contribución a mejorar el conocimiento, habilidades, destrezas del trabajador. La capacitación es un conjunto de habilidades, en el cual el trabajador aprende a través de la experiencia práctica. Otra subcategoría es el Perfil laboral, entendiendo como aquella integración de conocimientos, talentos y destrezas para el desempeño laboral en una determinada organización (Rivera, 2012), competencias necesarias que debe tener el trabajador para realizar determinada labora en una organización. Al respecto, el perfil laboral para trabajar en centros de reclusión, es de sumamente importancia, porque cualquiera no podría trabajar adecuadamente en un centro penitenciario. La capacitación la realiza la Unidad de Recursos Humanos del INPE a través del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP): El presupuesto destinado a la capacitación del personal del INPE para el año 2022 fue de S/150,000.00,

La subcategoría disciplina, que viene a ser un conglomerado de actividades con el fin de alcanzar el cumplimiento de la visión, misión, normas, directivas y reglamentos de una organización (Castillo, 2006). Es importante señalar que el orden y la disciplina es fundamental para el logro de lo planificado por la organización. En organizaciones como el INPE, debe primar la disciplina: por la naturaleza del trabajo que desarrolla, existe una jerarquización para el personal de seguridad, cuasi militarización, el horario de trabajo del personal de seguridad es de 24 horas ininterrumpidas, en las funciones del cuidado perimétrico y traslado de internos hacia los hospitales y juzgados en algunos casos, se realiza el servicio con armas de fuego, por lo que se requiere de una alta disciplina. En cuanto a la formación para personas que laboran en centros penitenciarios, no se ha encontrado muchos estudios nacionales, en los cuales se hayan centrado en la necesidad de formación de los agentes penitenciarios, lo cual en estos tiempos se ha evidenciado por el desborde de la criminalidad, del desorden dentro de las prisiones, del hallazgo constante de nexos de extorción que tiene origen en los centros penitenciarios. En cuanto a esta subcategoría, no se cuenta con una

información estadística que señale la cantidad de sancionados por indisciplina del personal.

En cuanto a la base teórica de la segunda categoría que es el desempeño laboral, se podría definir como la competencia que demuestra el trabajador al efectuar sus labores (Chiavenato, 2001) entendiendo que es la capacidad del trabajador en la realización de sus funciones y por ende contribuye positivamente al éxito de los objetivos de la institución. El desempeño del personal sigue siendo crítico en muchas organizaciones señala (Bernard & Malataliana, 2021), que afecta el desempeño laboral de un agente penitenciario: el estilo de gestión, los bajos salarios, legislación defectuosa, la falta de políticas adecuadas de los recursos humanos y las limitadas oportunidad de desarrollo afectan el desempeño del personal, por lo cual es importante resaltar que además de aspecto económico el estilo de gestión influye en el desempeño de los agentes penitenciarios; si hay demasiada presión por parte de los jefes, indudablemente conlleva a un estrés y una reacción por parte de los agentes penitenciarios. Definitivamente hay un nexo entre capacitación y desempeño, la capacitación debe entenderse como una inversión, ya que sus resultados son para varios años.

El desarrollo profesional continuo es una obligación para el empleador: debe capacitar a los empleados y verificar la adaptación al lugar de trabajo. Independientemente de la forma y duración del contrato de trabajo, el desarrollo profesional permite la adquisición de conocimientos y habilidades que favorecen el desarrollo profesional del empleado (Kammerer, & Roß-Kirsch, 2017). El empleador está obligado a capacitar a los empleados.

En cuanto a la subcategoría denominada sobrecarga laboral, se define como el conglomerado de situaciones que emplazan al trabajador a una obligación que rebasa sus posibilidades y recursos (Alcayaga, 2016). Esta situación conlleva al agotamiento físico y mental, y por ende a estar en un nivel de estrés que definitivamente no contribuye al adecuado rendimiento del trabajador y por ende a disminuir la calidad de atención en el trabajo. La sobrecarga de labores, ocurre cuando excede la capacidad de una persona para manejarlo, tanto en tiempo y recursos disponibles. La sobrecarga de trabajo refleja la frustración por la incapacidad de completar las tareas en el tiempo asignado. Las organizaciones cuentan con personal extremadamente escaso, pero no se aplica la misma

mentalidad a la cantidad de proyectos o asignaciones operativas (Christensen, 2000). En las instituciones como el INPE, se evidencia que se incrementa el número de internos, al tercer trimestre del año 2022, bordea los 90,194 internos, cifra que viene incrementándose día a día, generándose una sobrepoblación alarmante frente a la capacidad instalada de las prisiones; sin embargo, hay que advertir que la contratación de agentes penitenciarios no se ha realizado desde el año 2020, fecha en que se declaró la emergencia sanitaria por el covid.

La sobrecarga de trabajo genera un bajo nivel de desempeño laboral y en el caso de un establecimiento penitenciario propicia un peligro de seguridad para sus compañeros, para sí mismo, para las instalaciones, por cuanto propiciaría un escenario para fugas o evasiones de internos, reyertas al interior del centro de reclusión.

La otra subcategoría es ascensos, que viene a ser el reconocimiento al trabajo en el cual el trabajador sube en la estructura de la organización que podría implicar un aumento de ingreso económico, así como responsabilidades (Otto et al, 2021). El trabajador efectuará funciones de un nivel superior en forma permanente hasta una próximo ascenso o finalización de la relación con la organización. Al respecto en las organizaciones generalmente se asciende a través de concursos o competencias los cuales son evaluados y clasificados para los puestos en base a experiencia, educación, habilidades y registro de desempeño, siendo este último que en algunas organizaciones le dan un peso considerable (Department of the interior, 2020).

La otra subcategoría es estímulos, que viene a ser el conjunto de acciones de motivación a los trabajadores con el fin de empezar, mantener, aumentar con el propósito de alcanzar los objetivos de la entidad (Koshkalda et al, 2020). Ello conlleva a reconocer la labor del trabajador a través de felicitaciones, resoluciones, certificados, brindando cursos de capacitación, etc., con la finalidad de lograr una relación entre los trabajadores y la entidad, así como a lograr los objetivos organizacionales.

Uno de los factores claves en la motivación de los subordinados es la frecuencia con la que se premia sus labores (Sabir,2017). Los mejores activos de una organización por llamarlo así, son el personal que se encuentra altamente motivado y sobre todo comprometido, si bien el aspecto económico es importante

para motivar al personal, también son las pequeñas acciones de reconocimiento, empezando por la práctica constante de escucha empática por parte de los empleadores. La motivación y la disciplina laboral son factores importantes que inciden en el rendimiento de los empleados (Tungga et al, 2018).

Otra subcategoría denominada habilidades, comprende el conjunto de competencias necesarias para el desempeño de las funciones o tareas de los trabajadores (Araya y Garita, 2019). En las prisiones hay dos grandes grupos: los reclusos y el personal que se encarga de ellos; por lo que el personal que llevará a cabo el servicio público de manera profesional debe ser cuidadosamente seleccionado y entrenado apropiadamente, así como recibir capacitación adicional en una etapa posterior, que comprenda el manejo de habilidades, técnicas y conocimiento para realizar una adecuada labor (Código de ejecución penal del Perú, 1991).

La importancia de las habilidades radica en que ayudan a las personas a avanzar en sus proyectos o cambiar de carreras o cambiar de trabajo sin tener que aprender un nuevo sistema para interactuar con otros y completar su trabajo (Rodríguez et al, 2021). Para un progreso personal y por ende de la organización es importante tomar en cuenta el desarrollo de las habilidades.

La acumulación de conocimientos y sobre todo las habilidades en el trabajador, se reconoce como uno de los aspectos importantes para la creación de puestos de trabajo y por consiguiente el aumento de la productividad. Los trabajadores con más habilidades, no solo tienen mejores oportunidades de empleo, ganan más y tienen trabajos más estables y gratificantes, sino que también son más versátiles y adaptables.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica por cuanto nos permite obtener información significativa y auténtica cuyo propósito es entender, comprobar, enmendar o aplicar el conocimiento. El enfoque del presente proyecto de tesis es cualitativo, cuya base es en principios teóricos que a través del proceso metodológico busca comprender los hechos o realidad desde una visión holística (Guerrero, 2016). La investigación

cualitativa profundiza en los hechos, partiendo de la apreciación de los participantes de la organización con el fin de comprender estos.

El método a emplear es el inductivo, que establece que de lo particular se establece a uno general. Sus estrategias del método son: (a) Observación, (b) interpretación, y (c) aplicación (Parra, 2008).

El tipo de investigación está orientado al discernimiento del problema, con fundamento en la experiencia de vida, desde la perspectiva del sujeto, con un diseño fenomenológico y hermenéutico (Fuster, 2019).

El diseño del presente estudio es fenomenológico hermenéutico (Hernández et al, 2014), porque nos conduce a la especificación y análisis del sistema medular de la experiencia vivida; y así mismo la fenomenología hermenéutica como método, está dirigido a la explicación y análisis de las bases esenciales de la vivencia efectuada (Fuster, 2019)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Categorías y subcategorías

Categorías	Sub Categorías
Formación penitenciaria	Compromiso
	Identificación
	Capacitaciones
	Perfil laboral
	Disciplina
Desempeño laboral	Sobre carga laboral
	Ascensos
	Estímulos
	Habilidades

3.3. Escenario de estudio

El presente estudio está enfocado al establecimiento penitenciario del Callao, ubicado en la avenida prolongación Centenario s/n Asentamiento Humano Acapulco, distrito del Callao, provincia del Callao y departamento de Lima. El Establecimiento Penitenciario del Callao cuenta con una población de 3,443 internos de los cuales 1,705 son procesados y 1,738 son sentenciados. La

capacidad de albergue es para 572 internos. Al mes de julio 2022, cuenta con una sobrepoblación de 2,871 internos, que representa un 502% de sobrepoblación y por ende un hacinamiento (INPE, 2022). Aproximadamente se cuenta con 200 trabajadores en seguridad, los cuales están divididos en tres servicios; es decir tiene una proporción de 1 agente de seguridad para 51 internos, por lo cual resulta bastante estresante y laborioso. Asimismo se cuenta con el área de tratamiento que comprende a abogados, psicólogos, profesores, trabajadores sociales, personal administrativo, además de médicos y enfermeros. El establecimiento penitenciario del Callao, comprende un área de 19,872.27m². Consta de pabellones de mínima, mediana y máxima seguridad, construido base de estructura de cemento con fierro reforzado; colinda por el lado sur con viviendas del Asentamiento Humano Sarita Colonia, por el lado Norte con fábricas de pescado; al lado oeste con almacenes de la empresa RANSA y el lado este con la avenida prolongación Centenario La estructura orgánica está constituida por: Dirección: director y subdirector; Órgano consultivo: Consejo Técnico Penitenciario; Órgano de apoyo: Unidad de Administración y Órgano de línea: que está constituido por la Subdirección de Tratamiento Penitenciario, Subdirección de salud penitenciaria, Subdirección de Registro penitenciario y Subdirección de seguridad penitenciaria (MOF INPE, 2010).

3.4. Participantes

Los participantes son los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario del Callao, responsable de recursos humanos y funcionarios del Inpe y del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios.

Tabla 2

Descripción de los participantes

Código	Cargo	Funciones
AP1	Agente penitenciario	Seguridad E.P Callao
AP2	Agente penitenciario	Seguridad E.P Callao
AP 3	Agente penitenciario	Seguridad E.P Callao
FUN 1	Funcionario	Jefe de Unidad de Capacitación - Cenecp
FUN 2	Funcionario	Profesor - Cenecp
FUN 3	Funcionario	Responsable de RR.HH.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista es una herramienta de acopio cualitativo de información fundamental para la investigación, recogiendo la opinión de los entrevistados lo que permite un entendimiento real de la situación o hecho (Troncoso y Plascencia, 2016). Para el presente estudio se utilizaron entrevistas semiestructurada, a los participantes designados, en el cual se recoge la información en un medio de grabación, zoom y/u otro análogo y luego se transcribe las respuestas. Las preguntas estarán dirigidas a los participantes que tengan conocimiento y experiencia del tema, a fin de obtener sus apreciaciones más objetivas.

3.6 Procedimiento

El procedimiento del presente estudio se efectúa a la vivencia empírica, que la investigación y la teorización fenomenológica interpretativa no pueden separarse de la práctica textual de la escritura. Comienza con una etapa previa o aclaración de premisas, recopilar la experiencia vivida, deliberar acerca de la experiencia vivida o etapa estructural y, finalmente, escribir-reflexionar acerca de la experiencia vivida evidenciada en fisonomía individual y grupal o llamada también texto fenomenológico (Manen, 2003). para el presente estudio se desarrollo una interaccion de dos meses, en los cuales se recogió las impresiones, opiniones y declaraciones de los involucrados en forma directa de acuerdo a su función y desempeño en sus labores en el citado centro penitenciario.

3.7. Rigor científico

La rigurosidad de la presente investigación está determinada por la (a) credibilidad; es decir la veracidad de las fuentes para que los resultados sean fidedignos (Varela y Vives, 2016) por la (b) transferibilidad; entendiendo como al nivel de utilidad del resultado en otros entornos. Por lo que se hace hincapié en contrastar y explicar el tipo de muestreo explicitar o, ya que las resoluciones adoptadas son la esencia para resolver si se pueden cotejar o no los resultados en otros escenarios,(c) auditabilidad, se entiende como el acercamiento del experto a percatarse del hecho desde diversos ángulos, interpretar y entender la realidad; es decir otros investigadores al examinar los contenidos converjan en resultados semejantes al autor (Miles y Huberman 1994).

3.8. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se utilizará los siguientes métodos de análisis de datos: (a) Codificación abierta, consiste en la división del texto en fracciones, de esto se sacan citas del primer estudio textual, las cuales se vinculan con categorías hacia una categoría general. López y Seco (2021). Otro método es la (b) Codificación axial, que es la indagación dinámica y metódica del nexo entre categorías y subcategorías entre si. Bonilla y López (2016); el otro método es la (c) Triangulación de datos; es una herramienta que se obtienen del cruce o combinación entre dos o más datos, así como deben permitir un sobrante de erudición. Flix (2014). Y finalmente la (d) Teoría fundamentada llamada también Grounded Theory se basa en la construcción en datos empíricos que es utilizado en entrevistas, análisis, libros, etc. Partiendo de comparación de los incidentes, integrando las categorías, delimitando la teoría y la posterior escritura.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio cualitativo necesariamente debe reflejar los aspectos éticos, dándole un resultado independiente de cualquier sesgo político, religioso o dogmáticos, reflejando la veracidad de las diferentes etapas del estudio, fuentes bibliográficas, entrevistas, análisis, respetando los derechos de autor. Este estudio tiene por finalidad contribuir a resaltar las falencias o aspectos que tiendan a mejorar para ser corregidos sin ánimo de crear conflictos y/o perjuicios.

Las investigaciones deben perseguir la verdad, no falsear información, no usar datos erróneos, no manipular la información o sesgar a favor de intereses personales o terceros (Inguillay et al, 2020). Se ha respetado las ideas, las declaraciones e impresiones en forma fiel de los colaboradores, por ser un estudio social.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de Resultados:

Luego de la recolección de la información proporcionada por lo entrevistados, y recolección de información en la materia de la investigación, previo consentimiento y habiendo sido decodificadas las entrevistas, se procedió al análisis del mismo y luego se discutió y contrastó con los antecedentes y los supuestos teóricos correspondientes.

Objetivo General: Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios y su repercusión en el desempeño profesional en un establecimiento penitenciario de Lima Metropolitana, 2022

Objetivo Especifico N° 1: Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022.

1. Ante la pregunta: ¿Como influye el compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?

En síntesis, los entrevistados concordaron que hay un compromiso débil del trabajador con la Institución, y ello porque se ve asociado con la parte remunerativa, coinciden que realizan funciones iguales, pero con distintas remuneraciones y abismales diferencias respecto a los beneficios por cuanto convergen diversos regímenes laborales.

Al respecto el entrevistado Carreon, ha precisado que el compromiso laboral depende mucho de la necesidad que tienen las personas de poder asumir responsabilidades, así como las capacidades que él trabajador ha desarrollado sobre las funciones que va asumir; si sus capacidades responden a sus funciones entonces el compromiso se va haciendo más fuerte,

Ello concuerda con Meyer & Allen, 1991 quienes analizaron y definieron el compromiso organizacional como una necesidad u obligación; es decir como un estado psicológico, así como plantearon el concepto de compromiso que incorporan tres partes: Afectivo, continuidad y compromiso normativo; Afectivo por cuanto se establece una relación de afecto entre el trabajador y la organización por cuanto se sienten cómodos aunque en este caso no tan cómodos; de continuidad por cuanto el trabajador se proyecta seguir laborando en la organización y que su costo de oportunidad es mayor que estar sin trabajo; y compromiso normativo, porque tiene la obligación moral, de responsabilidad de asumir el trabajo. El trabajador se siente en la obligación de cumplir con sus labores.

Todo ello se alinea con los supuestos teóricos que dice Herrera y De Las Heras, 2021, el compromiso organizacional es la elección del trabajador en contribuir significativamente a la organización (Herrera y De Las Heras, 2021).

Asimismo, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que el compromiso debe darse desde ambas direcciones, por una parte, del trabajador hacia la Entidad y desde la Entidad hacia el trabajador, eso crearía fuertes vínculos de compromiso con la misión y visión institucional.

2. Ante la pregunta: ¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?

En Síntesis, los entrevistados coinciden que la identificación se da con el ejemplo; en llegar temprano, usar el uniforme en forma correcta, cumplir con el reglamento de asistencia y puntualidad, tener amor por la Institución. Los entrevistados afirman la existencia de un mediano grado de identificación del personal con los objetivos de la Institución.

Ello coincide con Lisbona 2014, quien coincide que Identificación, se entiende como la pertenencia a la organización, en el cual el trabajador se siente parte de la organización y se orienta al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Todo ello se alinea con los supuestos teóricos de Guillermo y Pérez, 2019, que concuerda que los trabajadores, requieren de dotación de conocimientos adecuados, los cuales deben estar enfocados a aspectos técnicos de sus labores propias con personas privadas de libertad, manejo de conflictos, probidad, desistimiento, derechos humanos, se alinea al contexto político, social, y a las propuestas de los trabajos previos y antecedentes,

Asimismo, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que la identificación con el INPE, debe ser parte inherente del trabajador tanto dentro y fuera de las instalaciones, aunque con los bemoles de discreción por la seguridad personal.

3.- Ante la pregunta: ¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?

En síntesis, los programas de capacitación que deben brindarse según los entrevistados son: reentrenamiento físico del personal, uso y manejo de armas, técnicas de relajación, control de ira, redacción de documentos, traslado y conducción de internos, normas, directivas relacionadas a su régimen laboral y

directiva de control, asistencia y permanencia del personal, así mismo se resaltan que estas deben ser en forma permanente y continua.

Cathal et al (2022), estudiaron y presentaron los hallazgos de una revisión de alcance de la literatura publicada en relación con la capacitación y educación de los funcionarios penitenciarios frente a una labor que es compleja y desafiante en las prisiones. Concluyendo que, para cumplir con sus funciones de manera eficaz, los funcionarios de prisiones requieren una formación y una educación pertinentes y completas en el momento de la contratación y a lo largo de su carrera laboral.

Igualmente, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que la capacitación, debe efectuarse en forma continua acorde a los avances en el sistema penitenciario, y debe realizarse en forma escalonada hasta cubrir el 100% de los trabajadores, debiéndose considerar asistencia obligatoria, sea virtual o presencial según sea el caso.

4.- Ante la pregunta: ¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?

En síntesis los entrevistados concuerdan que el trabajador penitenciario debe tener madurez mental, por ello señalan que para ingresar al INPE, debe ser a partir de 25 años de edad en promedio, contar con estudios básicos, no tener antecedentes de ninguna índole, no ser deudor alimenticio, que tenga vocación de servicio, que tenga valores, persona innovadora, trabajo en equipo, manejo de resolución de conflictos.

Al respecto sintoniza con (Rivera, 2012, que señala que el perfil laboral, se entiende como aquella integración de conocimientos, talentos y destrezas para el desempeño laboral en una determinada organización,

Todo ello se alinea con los estudios efectuados por Fernández y Sánchez (2021) quienes concluyen que los estudios referidos a la cualificación de personal en su mayoría refieren realidades de países europeos, y con respecto a la realidad en el contexto nacional se han identificado que existe personal que no está previsto en el CAP, no cuenta con los mínimos requisitos en el MOF, esta situación restringe el progreso del servidor, ante la carencia de competencias e instrumentos

para impulsar la formación integral de los trabajadores y por ende acrecentar los servicios públicos

Asimismo, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que el perfil del trabajador penitenciario que realiza funciones de seguridad debe estar definido en los manuales e instrumentos normativos de la Institución acorde a los tiempos y avances de la tecnología y por ende de la criminalidad en sus nuevas facetas.

5.- Ante la pregunta: ¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.

En síntesis los entrevistados concuerdan que no existe una adecuada política de disciplina, hay una pérdida de respeto a la autoridad, por lo mismo que los jefes muchas veces han sido elegidos a dedo y no son producto del ascenso o nivel que les corresponde. Por ello muchas veces no se alcanza los objetivos institucionales.

Al respecto, Castillo 2006, señala que la disciplina que viene a ser un conglomerado de actividades con el fin de alcanzar el cumplimiento de la visión, misión, normas, directivas y reglamentos de una organización.

Es importante señalar que el orden y la disciplina es fundamental para el logro de lo planificado por la organización. En organizaciones como el INPE, debe primar la disciplina: por la naturaleza del trabajo que desarrolla, existe una jerarquización para el personal de seguridad.

Igualmente, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que la disciplina dentro de un establecimiento penitenciario es fundamental para el logro de los objetivos, considerando que el personal penitenciario debe ser un modelo hacia el interno, que le ayude a reforzar las conductas positivas.

<p>Objetivo Especifico N° 2: Analizar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022.</p>
--

6.- Ante la pregunta: **¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?**

En síntesis, los entrevistados señalan que el poco personal penitenciario, (desde el año 2020 no se han convocado a nuevo personal de seguridad), demasiados internos que continuamente son internados en los establecimientos Penitenciarios, conlleva a tener muchísima carga laboral, les genera estrés, sin embargo, el número de efectivos de seguridad penitenciarios van disminuyendo, por renuncias, licencias, ceses,.

según la estadística publicada por el INPE a setiembre del año 2022, la población penal recluida a nivel nacional es de 90,194 internos, La capacidad de albergue en conjunto de los 68 penales es de 41,018, y se tiene una sobrepoblación aproximada en un 120% internos, existiendo una sobrepoblación de 49,176 internos.

cabe señalar que el penal de Cerro de Pasco no hay hacinamiento; sin embargo, el más hacinado es el E.P. Callao que cuenta con un 503% de sobrepoblación.

La sobrecarga conlleva a generar estrés, así como genera una serie de dificultades no solo en la persona sino también influye en su entorno, la poca capacitación hace que el nivel de estrés sea mayor y encima de ello tenemos personal que no está bien entrenado, esta situación es bastante compleja, lo que tiene el inpe es sobrepoblación carencia de presupuesto, y falta de personal.

Alcayaga, 2016). Concuera que la sobrecarga laboral es el conglomerado de situaciones que emplazan al trabajador a una obligación que rebasa sus posibilidades y recursos.

En sintonía a lo señalado Bernard & Malataliana, 2021, también concuerdan que el desempeño del personal sigue siendo crítico en muchas organizaciones por la carencia de recursos de toda índole.

Igualmente, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que la sobrecarga laboral es un factor determinante en la garantía de la seguridad, por cuanto el personal ya no controla adecuadamente al pabellón.

7.- Ante la pregunta: **¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?**

En síntesis los entrevistados coinciden en que no hay ascensos desde hace varios años en la Ley 29709; en CAS y 276, no se han realizado ningún concurso. la Ley de Carrera especial publica penitenciaria, así como su reglamento, contempla ascensos y mejoras de nivel; sin embargo desde su publicación en el año 2011, a la fecha no se han implementado ningún concurso , menos se ha realizado ascensos en el D.L. Ley 276

Concuerta Otto et al, 2021, que los ascensos vienen a ser el reconocimiento al trabajo en el cual el trabajador sube en la estructura de la organización que podría implicar un aumento de ingreso económico, así como responsabilidades; Igualmente, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que los ascensos motivan al trabajador y por ende es un factor clave para evitar la corrupción.

8.- Ante la pregunta: **¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el INPE? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?**

En síntesis los entrevistados concuerdan que, no está desarrollado un programa de estímulos, solamente se ha brindado certificados o diplomas, si bien los estímulos están plasmados en el Reglamento de Control, permanencia y asistencia, esta plasmado, no es una práctica constante. RR.HH. aisladamente realiza actividades recreativas, pero solo son para grupos pequeños y sesgados.

Cano (GCA), concuerda que se tiene que contemplar un incentivo considerando la meritocracia y que obviamente refuerze una conducta buena en el servidor.

Koshkalda et al, 2020 concuerda los estímulos, son las motivaciones a los trabajadores con el fin de empezar, mantener, aumentar y lograr los objetivos de la entidad

Igualmente Sabir,2017 concuerda que uno de los factores claves en la motivación de los subordinados es la frecuencia con la que se premia sus labores,

Igualmente, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que los estímulos contribuyen a reforzar su valores y generar la sana competencia entre los trabajadores y por ende lograr los objetivos institucionales.

9.- Ante la pregunta: **¿Cuáles son las habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?**

Los entrevistados concuerdan que las habilidades requeridas son: estar físicamente y psicológicamente saludables, poseer estudios básicos, contar con valores, con habilidades cognitivas, manejo de las normas, habilidades operativas, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Araya y Garita, 2019, concuerda que las habilidades comprende el conjunto de competencias necesarias para el desempeño de las funciones o tareas de los trabajadores

Igualmente Rodríguez et al, 2021, concuerda que las habilidades ayudan a las personas a avanzar en sus proyectos o cambiar de carreras o cambiar de trabajo sin tener que aprender un nuevo sistema para interactuar con otros y completar su trabajo.

Igualmente, esto concuerda con el supuesto a priori del investigador en que las habilidades constituye un capital social de la organización, que promueve el desarrollo y brindar buen servicio a la sociedad.

IV. CONCLUSIONES:

PRIMERA: de lo señalado se puede concluir que el compromiso laboral del trabajador es indispensable para el logro de los objetivos institucionales; es decir el compromiso incide directamente proporcional en la formación del trabajador y ello repercute en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

SEGUNDA: la identificación del trabajador con la Institución debe darse permanentemente a través del cumplimiento de las normas y directivas dentro y fuera de las instalaciones

TERCERA: las capacitaciones deben considerar: reentrenamiento físico del personal, uso y manejo de armas, técnicas de relajación, control de ira, redacción de documentos, traslado y conducción de internos, normas, directivas relacionadas a su régimen laboral y directiva de control, asistencia y

permanencia del personal, y estas deben ser en forma permanente y continua.

CUARTA: Los ingresantes al sistema penitenciario deben tener madurez y aplomo, contar con estudios básicos, no tener antecedentes de ninguna índole, no ser deudor alimenticio, que tenga vocación de servicio, que tenga valores y sea persona innovadora.

QUINTA: No existe una adecuada política de disciplina, hay una pérdida de respeto a la autoridad, los jefes muchas veces han sido elegidos a dedo y no son producto del ascenso o nivel que les corresponde.

SEXTA: la sobrecarga laboral es un factor determinante en la garantía de la seguridad, por cuanto el personal no controla adecuadamente cuanto mayor es la cantidad de internos.

SEPTIMA: En la actualidad no se realizan ascensos en el INPE, lo cual no genera o crea un clima de superación en el trabajador.

OCTAVA: Los estímulos, debenser una practica permanente de la Institución con los trabajadores con el fin de empezar, mantener, aumentar y lograr los objetivos de la entidad.

NOVENA: El trabajador del INPE, debe estar físicamente y psicológicamente saludables, poseer estudios básicos, contar con valores, con habilidades cognitivas, manejo de las normas, habilidades operativas, trabajo en equipo y resolución de problemas.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

A la Alta Dirección del INPE: las encargaturas, designaciones y/o nombramiento de jefaturas, o puestos, deben ceñirse a lo establecido en los manuales e instrumentos de gestión, primando la meritocracia.

SEGUNDA:

A la Unidad de Organización y Métodos del INPE, debe revisar y actualizar los perfiles y requisitos para los nuevos trabajadores, acorde al avance

tecnológico teniendo en cuenta la globalización del delito en sus diversas formas.

TERCERA:

Al Equipo de Bienestar de Personal del INPE, Las capacitaciones deben ser en forma permanente y obligatoria; debiendo estar dirigido a todo el personal sin excepciones, pudiendo ser en forma virtual y/o presencial.

CUARTA:

Al Equipo de Bienestar de Personal del INPE; Debe establecer programas continuos recreativos al personal y su familia fin de mejorar su salud mental, asi como promover estímulos al personal.

SEXTA:

A la Dirección de Seguridad Penitenciaria del INPE: La seguridad es primordial en un centro penitenciario, por ello debe establecer estrategias a fin que el servidor tenga control de la seguridad de sus pabellones asignados, a través de la implementación de tecnologías y procedimientos acordes al avance delincencial.

SÉPTIMA:

A la Unidad de Recursos Humanos del INPE: Debe establecer un plan de adecuación o migración a la Ley 29709 Ley de carrera especial pública penitenciaria, a fin de uniformizar el ingreso de los trabajadores que en la actualidad pertenecen a distintos regímenes laborales (DL 1057, DL 276)., asi como programas los ascensos establecidos en la Ley 29709.

REFERENCIAS

- Alcayaga A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián. 2016 (Internet) (citado 2020 Agosto 28) Recuperado de: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Araya, E., y Garita, G. (2019). Propuesta para el fortalecimiento de habilidades técnicas, blandas y complementarias, y su impacto en el currículo TIC desde una perspectiva laboral, profesional y de gestión académica. *Revista Electrónica Calidad en la educación superior*, 10(2), 112 - 141. <https://doi.org/10.22458/caes.v10i2.1907>
- Asa N., Lundberg, U., Ake, C. Kallmén, H., Forsberg, L. (2020). The Feasibility and potencial of training correctional officers in flexible styles of communication ti reduce burnout: A multiple baseline trial in real- Life settigs. *Scandinavian jornal of work and organizacional psychology*. <https://www.sjwop.com/articles/10.16993/sjwop.102/>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Cuesta, M., y García, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación valor agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bonilla, M. A., y López, A. D. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Brito, L., Henriques, S., Bragança, C., Leal, L. (2019) Training in service: perception of health workers in assistance in federal prison units. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0158>
- Castillo, A. (2006). Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad. La disciplina laboral. <https://vlex.com.co/vid/disciplina-laboral-400875786>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. (5ta.ed.) Colombia: McGraw-Hill.
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

- Christensen, J. (2000). Work overload: what can we do about it? PM Network, 14(11), 30–36. <https://www.pmi.org/learning/library/work-overload-overwhelming-uncontrolled-environment-3181>
- Código de Ejecución Penal (1991). Decreto legislativo N°654. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e037de8046a8482280fdf9ac1e03f85e/C%C3%B3digo+de+Ejecucion+Penal.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e037de8046a8482280fdf9ac1e03f85e>
- Consejo de Europa.(2020). Reglas Penitenciarias Europeas. https://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/recerca/recce/Reglas_Penitenciarias_Europeas_Actconsejo deualizacion_2020_ES.pdf
- Department of interior US. (2020). Merit promotion &staffing Policy personnel handbook. <https://www.doi.gov/sites/doi.gov/files/pb-20-20-doi-merit-promotion-staffing-policy-handbook.pdf>
- Doan, T.T.T., Nguyen, L.C.T., y Nguyen, T.D.N. (2020). Emotional Intelligence and Project Success: The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 223-233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>
- Doris Elida Fuster Guillen (2018) Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method Doris Elida Fuster Guillen Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7889-2243>
- Eide, E., Westrheim, K. (2020) Norwegian Prison Officers´ Perspectives on Professionalism and Professional Development Opportunities in their Occupation *Journal of Prison Education and Reentry* Vol. 6 No. 3, 2020 RESEARCH PAPER, <https://scholarscompass.vcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1166&context=jper>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., Asca, P. (2020) El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Flix, U. (2014). El diseño de la investigación cualitativa. Ediciones Morata SL Madrid. <https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigac3b3n-cualitativa.pdf>.
- Guerrero, M. A. (2016) La Investigación cualitativa. *Innova research.journal* 1-9 <https://doi.org/10.33890/innova.v1n2.2016.7>

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, MDP. (2014) Metodología de la Investigación, sexta edición Mc Graw Hill <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
<http://doi:10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Inguillay,L.K., Tercero, S.L., López,J. (2020) Ética en la investigación científica. Imaginario Social. <https://docplayer.es/211384270-Etica-en-la-investigacion-cientifica.html>
- Instituto Nacional Penitenciario (2008). Reglamento General de Seguridad. <https://normas.inpe.gob.pe/normativos/Normas/uploads/0043.pdf>
- Jaramillo,O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas de mercado laboral. Revista Interamericana de Bibliotecología. <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179038631003.pdf>
- Kammerer, C., Roß, N. (2017). Berufliche Weiterbildung („Formation professionnelle“). In: Arbeitsrecht in Frankreich. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06911-7_12
- Lisbona, A. (2010). Different foci of identification at work: Organizational, group, and professional identification. International Journal of Social Psychology, 25:2, 241-251, DOI: <https://doi.org/10.1174/021347410791063813>
- Manen, M. (2003), Investigación educativa y experiencia vivida, Idea Books, S.A. <https://es.slideshare.net/kenita/libro-investigacion-educativa-y-experiencia-de-vida-van-manen>
- Marín, J., Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Martínez, M. A. y Martínez-Peralta, A. J. (2022). Déficit en la Seguridad de los centros penitenciario en el Ecuador. Polo de conocimiento. (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2 Febrero 2022, pp. 297-309 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v7i1.3587
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miles, M., Huberman A. (1994) Qualitative data analysis. Second edition Sage Publications. https://books.google.com.pe/books?id=U4IU_wJ5QEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Culto (2018) Rehabilitar y proteger derechos Modulo de formación y capacitación penitenciaria. (Ecuador). https://www.icrc.org/es/download/file/73264/modulo_de_formacion_y_capacitacion_penitenciaria.pdf.
- Nkala, B., Malataliana, O. (2021). Examining factors that affect staff performance in Lesotho Correctional Service. *World journal of advanced research and reviews*. 09(03) 148-158. DOI: 10.30574/wjarr.2021.9.3.0087
- Nowicka-Kostrzewska, J., Rożnowski, B. (2022). "Personality in prison uniform". The influence of personality on building work engagement, applying job crafting strategies and well-being among prison officers. *Current Issues in Personality Psychology*. <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.110059>
- ONU, (2015). Reglas mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos (Reglas Nelson Mandela). Austria. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf
- Parra, E. (2008). Evaluación para los aprendizajes y enseñanza. Santiago de Chile 2008. Ediciones UCSH Chile. http://biblioteca-digital.ucsh.cl/greenstone/collect/libros_respaldofull/archives/HASH019d.dir/Evaluacion%20para%20los%20aprendizajes.pdf
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev. investig. desarro. innov*, 6(2), 131-143. doi: Colombia-<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G.P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Nuñez, F., Buendía, G., Chumacero Calle, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e785 doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- Reglamento del Código de Ejecución Penal. (2003). Decreto Supremo N°015-2003-JUS.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/BDF169444D98B408052577BD006F9C90/\\$FILE/DS_015_2003-JUS.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/BDF169444D98B408052577BD006F9C90/$FILE/DS_015_2003-JUS.pdf)

- Rivera, T. (2012). Perfil Profesional y Perfil Ocupacional en Trabajo Social. España: Editorial Académica Española. referenciado de de Poquis Velasquez, E., Cadenillas Albornoz, V., Palacios Garay, J. P., Nuñez Vara, F. E., Buendía Vila, G. R., & Chumacero Calle, J. C. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3), e785. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Recuperado en 05 de enero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Sabir, A. (2017). Motivation: Outstanding Way to Promote Productivity in Employees. *American Journal of Management Science and Engineering*. Vol. 2, No. 3, 2017, pp. 35-40. doi: 10.11648/j.ajmse.20170203.11
- Sanhueza, G., Brander, F. (2021). Centralidad de la relación interno-funcionario en cárceles chilenas: implicancias para la reinserción y el control de la corrupción <https://doi.org/10.17141/urvio.29.2021.4368>
- Sanhueza, G., Pérez, F. (2019). Explorando el “desempeño moral” en cárceles chilenas y su potencial en la reinserción. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 64(236), 83-110. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.236.63108>
- Scandroglio, B., Lopez, J., San Jose, S. (2008). La Teoría de la Identidad Social: Una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20(1). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Sergio A. Useche, L. V. (12 de FEBRERO de 2019). Workplace burnout and health issues among Colombian correctional officers. (U. C. Anne Vuillemin, Ed.) PLOS ONE. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211447>
- Treviño-Reyes, Rosalba, & López-Pérez, Jesús F.. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

- Troncoso P., Claudia & Amaya-Placencia, Antonio. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*. 65. 329-332. 10.15446/revfacmed.v65n2.60235. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Tungga, S. Pitara, T. Urmila M. (2018). Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta. *JMMR (Jurnal Medico etico legal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 7 (3): 247-254, December 2018
https://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/view/5062/pdf_82

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Análisis de la formación penitenciaria en función del desempeño profesional en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022			
AUTOR: Luis Yarupaitan Pichiule Universidad César Vallejo			
PROBLEMA	OBJETIVOS	ELEMENTOS DE INVESTIGACIÓN	
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se encuentra la formación penitenciaria y su repercusión en el desempeño profesional en un centro de reclusión de Lima Metropolitana 2022?;</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se encuentra la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios en el desempeño de sus funciones en un centro de reclusión de Lima, 2022?.</p> <p>¿En qué condiciones está el desempeño laboral en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios y su repercusión en el desempeño profesional en un establecimiento penitenciario de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022</p> <p>Analizar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>Agentes penitenciarios que laboran en un centro penitenciario de Lima metropolitana 2022</p>	
		<p>Categorías</p>	<p>Sub Categorías</p>
		<p>Formación Penitenciaria</p>	<p>Compromiso</p>
			<p>Identificación</p>
			<p>Capacitación</p>
			<p>Perfil laboral</p>
			<p>Disciplina</p>
		<p>Desempeño</p>	<p>Sobre carga laboral</p>
			<p>Ascensos</p>
			<p>Estímulos</p>
<p>Habilidades</p>			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	ELEMENTOS DE INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS DE DATOS
<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>TIPO: Comprensión del problema</p> <p>DISEÑO: Fenomenológico hermenéutico</p>	<p>POBLACIÓN: La población está compuesta por agentes penitenciarios, directivos y personal del establecimiento Penitenciario de Lima metropolitana y del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios. CENECP</p> <p>MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes penitenciarios del Establecimiento Penitenciario del Callao. • Directivos del INPE 	<p>Técnica: Entrevista semiestructurada</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista</p> <p>Ámbito de Aplicación: Agentes Penitenciarios del establecimiento penitenciario del Callao.</p>	<p>Análisis de las entrevistas y la revisión de la bibliografía especializada relacionado con la formación y desempeño de los agentes penitenciarios.</p>

Anexo 2: Matriz de Categorización

Categorías	Subcategorías	Ítems de la guía de entrevista a agentes penitenciarios	Ítems de la guía de entrevista a los funcionarios
<p>Formación penitenciaria</p> <p>Según diversos autores señalan en que la formación es un conjunto de acciones de preparación, en forma continua y planificada a fin de satisfacer las necesidades de una determinada entidad. Changuan(2020), Agudelo-Orrego (2019); La definición enfocada al trabajo penitenciario, sería aquella que contribuye a dotar de competencias para trabajar en un establecimiento penitenciario.</p>	<p>Compromiso Según define Treviño.Reyes R. Lopez-Perez J. ((2022), El compromiso como el grado de identificación con la organización, el nivel de involucración y dispuestas a laborar. (p.261)</p>	<p>¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?</p>	<p>¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?</p>
	<p>Identificación Según la Teoría de la Identificación Social de Tajfel (1982) “La Identidad social (intergrupal) es el conocimiento individual de que uno pertenece a ciertos grupos sociales junto con algunas significaciones emocionales y valorativas que van unidas al grupo” (p.35).</p>	<p>¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?</p>	<p>¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?</p>
	<p>Capacitación según viene a ser la acción de proporcionar habilidades y conocimientos para la mejorar de su trabajo.</p>	<p>¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?</p>	<p>¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?</p>
	<p>Perfil laboral Según Jaramillo O.(2015) El perfil laboral es el conjunto de la estructura curricular, demandas sociales requeridas a fin de lograr la formación de un profesional de calidad.</p>	<p>¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?</p>	<p>¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?</p>
	<p>Disciplina Según la Real Academia Española, define como la instrucción de una persona, especialmente en lo moral.</p>	<p>¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.</p>	<p>¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.</p>

Categorías	Subcategorías	Ítems de la guía de entrevista a funcionarios	Ítems de la guía de entrevista a investigadores
<p>Desempeño</p> <p>Según Rivero, (2019), Se entiende como las figuras en el mercado de trabajo, las funciones a realizar, acciones, desplazamiento y sueldos que reciben.</p>	<p>Sobrecarga laboral Se entiende como todas esas demandas, tareas y obligaciones que nos exige el trabajo y que superan nuestra capacidad para llevarlos a cabo.</p>	<p>¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?</p>	<p>¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?</p>
	<p>Ascensos Se entiende como ascenso "subida" o escala superior, que conlleva a estar en un nivel mayor.</p>	<p>¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?</p>	<p>¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?</p>
	<p>Estímulos Se podría entender como estímulo la acción de mejorar el desempeño del trabajador a fin de generar beneficios personales e institucionales. Motivación al trabajador.</p>	<p>¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?</p>	<p>¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?</p>
	<p>Habilidades Es la capacidad innata que posee una persona para realizar algún tipo de tarea en particular</p>	<p>¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?</p>	<p>¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

TÍTULO: Análisis de la formación penitenciaria en función del desempeño profesional en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022

Entrevistado:

Cargo/grado académico.....

Institución donde labora:

Modalidad: Entrevista presencial que se grabara

OBJETIVO GENERAL

Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios y su repercusión en el desempeño profesional en un establecimiento penitenciario de Lima Metropolitana, 2022

Objetivo Específico N° 1. Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022.

1.-¿Cómo influye influye el compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?

.....
.....

2.-¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?

.....
.....

3.-¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?

.....
.....

4.-¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?

.....
.....

5.-¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.

.....
.....

Objetivo Especifico N° 2: Analizar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022.

6.-¿cConsidera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?

.....
.....

7.-¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?

.....
.....

8.-¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el INPE? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?

.....
.....

9.- ¿Cuáles son las habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?

.....
.....

10.-¿Alguna sugerencia, opinión, comentario que desea agregar?.....

.....

Anexo 4: Reducción de datos y generación de categorías.

- Categorización
- Codificación

Tabla

Reducción de datos y generación de subcategorías (categoría 1)

Entrevistado	Categoría	Subcategoría	Preguntas	Respuesta textual	Subcategoría (resumen)	códigos
Agente Penitenciario AP1	Formación penitenciaria	Compromiso	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	A ver, la situación que abarca todo esto, es que como tenemos tres leyes, con una misma función en la parte remunerativa y estructural, la gente se siente un poco golpeada por cuanto las remuneraciones son distintas y cumplimos una misma función hablamos del ámbito general en lo que es el personal de tropa que se desempeña tanto en pabellones como en torreones, pienso como que conlleva a buscar el complemento para la situación económica del servidor entre busca a fuera le das más prioridad a la parte externa que la función principal que tiene el INPE	hay personas también bueno que están esperando que de la hora de salida pues y se retiran inmediatamente como que no tendrían un poco más de compromiso. compromiso es dar un poco más a la institución	PES_PC
		Identificación	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	Sí, es cierto porque, porque mientras tu tengas más compromiso o quieras más a tu institución para buscar que sea mejor.	Mas compromiso más amor por tu institución para buscar que sea mejor.	AI
		Capacitación	¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	Bien, lo ideal que se debe dar acá primero es al ámbito práctico, viendo la realidad penitenciaria que tenemos, porque, porque eso conlleva a que el técnico se compenetre directamente con lo que es el trabajo le entienda de una manera más práctica como usted comprenderá la situación a veces esta la instrucción que da la escuela es solamente teórico y digo no hay práctica necesaria como para poder vean... (), lo que el personal, es incentivarle darle un curso en el aspecto psicológico, en el aspecto del trato a las personas para poder	la instrucción que da la escuela es solamente teórica y digo no hay práctica necesaria que el personal, es incentivarle darle un curso en el aspecto psicológico, en el aspecto del trato a las personas para poder	IT_NP_

				<p>situación tanto del control interno, del trato con el interno que si bien es cierto uno tiene que ser fuerte pero no sin faltar el respeto si llegar a ofender a otra persona, no entonces debería darse una instrucción en ese sentido para que el personal sepa y tenga las pautas necesarias para tratar o liderar con una persona que ha perdido su libertad.</p>	<p>equilibrar la situación tanto del control interno, del trato con el interno que si bien es cierto uno tiene que ser fuerte pero no sin faltar el respeto</p>	
		Perfil laboral	<p>¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?</p>	<p>Mire lo que yo siempre digo y la situación es que el personal debería ingresar acá con un promedio de 28 o 30 años porque ya es una persona que ya tiene un poco de experiencia en la calle, es más difícil de que el interno lo manipule, entonces sería la situación de que...(), una de las cosas es la edad porque si es muchacho el interno tiene miles de artimañas para poder convencerlo y jalarlo y pasarlo a su bando en el sentido de incentiva a crear este muchas situaciones donde se preste a llevar cosas prohibidas y después conlleve a tener problemas y otra situación es de que el personal de la escuela se le instruya de tal manera de que viva una problemática y acostumbrarse a ser responsable, responsable en todo sentido de la palabra, porque a veces hay gente que viene y los jefes como que lo tiene a un lado, lo mantienen en un puesto donde lo habitual sería conocer todo el ámbito de seguridad penitenciaria para poder desempeñarse normalmente y no tener una situación de qué mañana más tarde llegue a cometer errores</p>	<p>que el personal debería ingresar acá con un promedio de 28 o 30 años porque ya es una persona que ya tiene un poco de experiencia en la calle, es más difícil de que el interno lo manipule responsable en todo sentido de la palabra</p>	R_E
		Disciplina	<p>¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.</p>	<p>Mire la disciplina de una u otra manera eso viene de casa, aunque no nos guste hay que ser realista, ahorita la disciplina, los valores en casa se han perdido no, ya no hay lo que había antiguamente respeto para el prójimo, la situación de los menores a los mayores entonces pero porque ahorita todos los padres ambos, papá, mamá, se dedican a trabajar, se descuidan del menor o lo dejamos con una tercera persona que no tiene la misma responsabilidad que los papas y eso conlleva a que poco a poco se vaya perdiendo la situación del respeto se vaya perdiendo la situación del respeto, la situación de los valores y por ende de la disciplina no entonces lo ideal sería enseñarle acá que si bien es cierto poderle incentivar, crear o poner a ellos de que debe haber un respeto para todo y en todo lugar en todo momento y eso lo tendría que trabajar con mucha gente cuando se convoque buscar y analizar y ver la situación de que el postulante cumpla con todo un requisito que vaya más allá del ámbito este de educación incluso sino que vaya ámbito psicológico, el ámbito familiar que haya tenido, que haya recorrido.</p>	<p>la disciplina de una u otra manera eso viene de casa ya no hay lo que había antiguamente respeto para el prójimo</p>	DC_NRP

Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?	Mire acá en el INPE tenemos un trabajo que no es físico sino mental, no, entonces la sobrecarga se viene cuando como tenemos hacinamiento en todos lo penales se da porque estresa al servidor la afluencia o la continuidad que hay por decir cuando trabaja en pabellones lo ideal que sería, un tiempo trabajar en pabellones un tiempo trabajar en externa, para que pueda complementar y darle un respiro como comprenderá aquí se trabaja cuatro horas en un puesto de allí vienes te relajas y tienes un tiempo en externa, eso ayudaría bastante porque carga si física no hay solamente la carga es emocional de situación de mucha tensión cuando se trabaja en interna.	tenemos un trabajo que no es físico sino mental tenemos hacinamiento en todos lo penales se da porque estresa al servidor la afluencia o la continuidad que hay por decir cuando trabaja en pabellones la carga es emocional de situación de mucha tensión cuando se trabaja en interna	HP_EL_MT
	Ascenso	¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?	No, ese es uno de los grandes temas, como usted comprenderá la nueva ley, que debió haberse dado creo yo dentro de mi manera de ver las cosas, debió haberse dado por decir el T3 debió haber tenido de 26 años para arriba T2 te digo de 20 a 26 o de 18 a 26 y los demás para T1, porque, porque qué pasaría con la gente los T3, va a pasar que 10 años 12 años, 15 años a lo mucho tan a pasando a retiro, y deja espacio para que postule el T2, y pueda seguir ese camino, ahorita se dio mal nunca se tomó en cuenta los años de servicio, y que conlleva, que nos estamos amontonando no dejan espacio para que los demás suban porque con esa idea fue creada la nueva ley ahora corresponde a los altos niveles de funcionarios, debe darse en el sentido, por decir en la situación de personal de carrera lo máximo que llega es a ser director general de seguridad y eso debería darle a las personas que tiene dos, tres años ya para irse, para que acabe, porque mucho tiempo en el cargo el funcionario ya se crea malestar	Se dio mal, nunca se tomó en cuenta los años de servicio, mucho tiempo en el cargo crea malestar	M_
	Estimulo	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	Mire no tenemos estímulos ahorita específicamente hablando, pero si debe darse, y lo primero que debe darse de repente en el ámbito familiar, invitar como hace muchos años se dio no sé si se acuerda, en tiempo de Nakandakari que habían los días viernes, medio día de relajación se iban con la familia, compartían eso lo que debe darse y de repente hacer terapias familiares, quiera o no quiera este trabajo como tenemos 24 horas corridas se crean muchos conflictos familiares, entonces también podría darse terapias familiares ya que contamos con bastante profesionales, que de repente podría crearse ese ambiente	No tenemos estímulos, debe darse terapias familiares, programas de relajación	NE_PR
	Habilidades	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el	Mire físicamente apto, porque se necesita a veces este caminar mucho salir de un sitio a otro, estar atento a veces tenemos por decir las diligencias hospitalarias,	Físicamente apto, personal tiene que estar parado muchas veces	F_GFC

			trabajador penitenciario?	donde el personal tiene que estar parado muchas veces continuamente a veces las 12 horas 13 horas entonces en esa parte y la parte instructiva, en la situación del personal que se capte debe de haber venido de algún un grupo familiar constituido para poder evitar que se desborde en una situación posterior	continuamente a veces las 12 horas 13 horas ,debe venir de un grupo familiar constituido	
Agente Penitenciario AP2	Formación penitenciaria	Compromiso	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	Eh., más que nada el personal penitenciario, formado aquí en el Cenecp, es el que más se identifica en cuanto a los objetivos institucionales ya que por su propia formación no eh, dentro de esta escuela digamos en la que yo estoy laborando actualmente no, se les imparte todo el tema de mística, el amor a la institución no, y los diferentes reglamentos que tenemos dentro del IINPE. Eh.. dando un poco más no en el trabajo no, pues esto no hay personas también bueno que están esperando que de la hora de salida pues y se retiran inmediatamente como que no tendrían un poco más de compromiso deberían tener un poco más de compromiso, y para eso la escuela esto tiene que subir un poco de responsabilidad al respecto capacitando al personal no y eh, (ya se me fue..) (se repite le repite la pregunta) claro eh, el tema es que eh, demostrar que hay más compromiso es dar un poco más a la institución, como se llama esto, también el personal debería de capacitarse no, para para poder esto cumplir mejor también su tarea ser unos servidores más competentes no, para así poder ayudar eh, a que la institución salga adelante	Carencia de mayor compromiso, están esperando la hora de salida, Es dar un poco más a la institución,	NC_ELS
		Identificación	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	La identificación bueno, eh, tener un poco más de mística, en desde la escuela se cree el amor por la institución, para eso también la escuela también forma parte de ello de su formación Bueno, casos hay muchos no, eh, como se llama, eh, (por lo menos uno) hay muchas personas, por ejemplo el director que murió en Trujillo, se acuerda que lo mataron no recuerdo el apellido, salió no justamente por poner orden en su penal esto como se llama fue asesinado, a veces pasa que las personas, o los colegas por poner poco más de orden dentro de los penales, como se llama a veces esto como se llama eh, no, como cual sería la palabra como que quiere dar un poco más pero a veces la delincuencia pero se sabe en el trabajo inmersos que la delincuencia y no lo dejan pues no. (También hay también personal desafecto que tiene muchos aspectos negativos) Generalmente te digo yo, que eso eh, sucede en el personal antiguo, como nunca ha pasado por la escuela, de repente solamente como se llama es como siempre	Desde la escuela se cree en el amor por la institución, algunos fueron asesinados por cumplir sus funciones, como que quiere dar un poco más pero a veces la delincuencia pero se sabe en el trabajo inmersos que la delincuencia y no lo dejan	AI_

				un caso una vez de un personal o uno de los tantos que trabajaba por ejemplo en limpieza en los ochenta digamos , y le dijeron de un momento a otro ¿no quieres trabajar en seguridad?. y se fue a seguridad		
		Capacitación	¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	Hacer un curso de reentrenamiento no, dentro de la escuela no, para que le inculquen todo este tipo de valores, como le repito la escuela juega un papel muy importante dentro de la formación de los servidores y bien claro dice no, esto como se llama, que el Cenecp, es el órgano encargado de seleccionar, formar, capacitar y mejorar al servidor penitenciario. Generalmente esto lo que es esto ética profesional, mística, poco de eh, cómo se llama, amor a nuestros símbolos patrios, tantas cosas que lo identifiquen no. Como le digo en este tema de ética profesional, redacción de documentos porque algunos colegas no saben redactar un documento no saben redactar un informe, mas capacitación para el personal de seguridad, traslado de internos no, este armamento, cuando salen a su diligencia pueden llevar armamento no y esto en inteligencia como el comentaba y otros tipos de cursos de seguridad digamos que le ayuden en el desarrollo de sus funciones o en las mejoras.	Reentrenamiento, seleccionar, formar, capacitar y mejorar al servidor, ética profesional, amor a los símbolos patrios, saber redactar un informe,	RC_E_ASP_R
		Perfil laboral	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	No es el adecuado, pero yo creo que sería mejorar en ciertos puntos, ya todos sabemos que hoy en día mediante noticias, y por lo mismo que estamos en el sistema nos enteramos de todo lo que está pasando que los esto encuentran pues en actos ilícitos los han encontrado con celulares, usb y todas esas cosas y en eso parte tenemos que mejorar eso tiene mucho que ver la sede central por ejemplo, inteligencia nosotros tenemos sub dirección de inteligencia tiene la directiva 003 en la cual indica que todo aquel que se incorpora al sistema penitenciario debería tener una información básica eso nos serviría para nosotros saber qué tipo de personal está ingresando, a nuestra institución usted sabe que la delincuencia siempre trata de infiltrar dentro de los organismos del estado a gente de ellos para poder así tener así acceso a como se llama a digamos eh para que ellos puedan seguir cometiendo sus delitos, necesitan gente en la policía necesitan en el Inpe, y así esto en varios organismos del estado Perfil ideal, bueno eh, generalmente que entre a partir más o menos de los 23, 24 años, luego eh, que no tenga antecedentes penales, judiciales y mucho menos eh, personas que estén con algún juicio pendiente generalmente pe de alimentos, no, ahora imagínate si así	Todo aquel que se incorpora debe tener una formación básica, la subdirección de inteligencia debe tener información básica del personal que está ingresando, a partir del 23, 24 años, no tenga antecedentes penales, no tengan juicio pendiente de alimentos	FB_MI_NAP_J PA

				no más, no cumple con su familia que es lo primero imagínate esa persona que puede cumplir con la institución entonces no, todas esas cosas tendríamos que mejorar		
		Disciplina	¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.	Yo creo que la disciplina generalmente viene de casa no, eh, aquí nosotros tenemos colegas que por más que la escuela siempre se esfuerza en inculcarle lo, el, eh, muchos valores no, y como se llama muchas veces no funciona, dentro de una vez que en la escuela se te enseña el ideal que debería ser pero una vez que ya entran a trabajar a un penal ya parece que pierde todo acá se le enseña el respeto a la antigüedad , el respeto al superior el respeto a la personas pero cuando ya ingresan a laborar dentro del sistema como que ya pierden eso en el penal, se pierde todo ese tema es por eso que yo mencionaba la importancia de la capacitación en el personal antiguo para que se enmienden un poco y se corrijan Mejoraría el trabajo, a ver muchas, generalmente la disciplina significa puntualidad, muchas personas llegan a las justas a su servicio, no se uniforman correctamente usan el uniforme como si fuera o sea no como corresponde, hay que recordar que nosotros somos la imagen también de la institución en, ante la ciudadanía a pasado muchas veces que me ha tocado ir a diligencias hospitalarias con colegas, y la verdad que no van bien uniformados y eso también repercute como repito somos la imagen de la institución ante la ciudadanía	Perdida del respeto a la autoridad, capacitación en el personal Para que se enmienden, no se uniforman correctamente, somos imagen de la institución.	PR_NSUC_
	Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?	La sobrecarga laboral a ver si pues desgraciadamente, relativamente en el tema de seguridad hoy en día, y yo también creo en todas las áreas, recordemos la pandemia, y eso en cuanto a seguridad vulnera la seguridad porque en muchos establecimientos penitenciarios no cuentan con el personal suficiente y muchas veces también se van a las diligencias hospitalarias, y el reglamento dice que deben ir dos efectivos por interno y muchas veces va solamente uno. Le afectaría como persona en el sentido que no cumpliría buen servicio, porque imagínate estar en el hospital una sola persona vigilando a un interno 24 horas despierto esa tensión imagínate o sea como que lo sobrecargas mucho y entonces no va a cumplir el servicio a cabalidad al 100 por ciento por ciento y con el riesgo que puedan venir a rescatar al interno o ese interno se pueda fugar Claro obviamente eso repercute, llega a su casa cansado, también no puede esto como se llama no puede hacer su vida cotidiana como debería ser, también recordemos que	Muchos establecimientos no cuentan con personal suficiente, 24 horas despierto en diligencias hospitalarias, incremento de personal. que lo sobrecargas mucho y entonces no va a cumplir el servicio a cabalidad al 100 por ciento por ciento y con el riesgo que puedan venir a rescatar al interno	CP_SP_R

				<p>nosotros trabajamos dos por uno, ese día prácticamente que llega a su casa, prácticamente es perdido, muchos por ejemplo trabajan acá digamos a distancia a Huacho que está a tres horas, mientras que salga del trabajo llegue a su casa imagínate pues ese personal como llega cansado, y llega a su casa almuerza un baño duerme se pasó el día y al día siguiente alistarse para venir a trabajar nuevamente y eso también no me parece. Que se incrementa no, el personal de seguridad, en este caso y en otras áreas también entiendo en las áreas como en medio libre de algunos penales hay uno o dos psicólogos y sobrecargan el trabajo y no se puede cumplir la labor a cabalidad por lo tanto debería haber un incremento de personal no en todas las áreas.</p>		
		Ascenso	<p>¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?</p>	<p>Porque sería una manera de incentivar al personal o sea por que tu acá en el Inpe pasa lo siguiente por ejemplo tu, hoy eres director del penal y mañana estas abriendo una tranquera no hay línea de carrera a veces hay personas que recién entran tienen cuatro o cinco años y saltan con garrocha de carrera después luego regresan, o sea yo pongo un ejemplo en la policía no, si entras en nivel superior entras como alférez y tú sabes que puedes ser teniente y después capitán, y vas a empezar de abajo ya sabes en cualquier momento a ti te va a tocar no entonces, sabes al comienzo tu vas a pagar derecho de piso y luego ya te va a tocar entonces es así y si tu esfuerzas en hacer lo mejor y para no quedarte hacer cursos capacitarte y como se llama dar los mejores de ti para que puedas ascender para no quedarte, y dar lo mejor para que tu asciendas eso se llama meritocracia y poco a poco el ascenso acá no somos militares no somos policías, obviamente no somos militares ni policías somos penitenciarios y tenemos que crear nuestra propia identidad, tenemos que crear nuestro propio reglamento de ascensos. Muy mal hicieron con la ley sino para un nivel, no se debe postular a un cargo sino al nivel. Porque, a ver yo creo que, nosotros que somos de carrera nosotros sabemos mientras nos gobierne gente que no es de la institución nunca va a tener las mismas ganas de sacar a la institución adelante como un verdadero INPE, como uno de carrera yo pienso que el cargo del presidente del INPE debería ser de alguien que le corresponda a alguien de carrera no que venga por favor políticos, porque al final vienen acá y no hacen las cosas como debería ser pues no, como esto que le comentaba de la carrera del servidor penitenciario está mal dado</p>	<p>Hoy eres director mañana estas abriendo la tranquera, mientras nos gobierne gente que no es de la institución nunca va a tener las mismas ganas de sacar a la institución adelante, tenemos que crear nuestro propio reglamento de ascensos. Muy mal hicieron con la ley sino para un nivel, no se debe postular a un cargo sino al nivel. el cargo del presidente del INPE debería ser de alguien que le corresponda a alguien de carrera no que venga por favor políticos</p>	D_AT_

				como tu vas a postular para un cargo, o sea que tu toda la vida te vas a tener que atar a este cargo que tu postules a un nivel remunerativo es diferente que para un cargo		
		Estimulo	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	Al día del servidor penitenciario digamos, fin de mes yo que fuera director de penal a los mejores servidores del mes darles un incentivo, darles un día libre, darles un reconocimiento un diploma una capacitación en coordinación con el Cenecp, que se yo, tantas cosas que se pueden hacer y eso sirve un presente eso lo van a ayudar a que ellos mejoren su situación laboral. Como le repito con esa serie de estímulos los resultados sería que el personal le ponga más ganas a su función porque sabe ese reconocimiento de repente va ir a su legajo en el momento dado si es que hubiera un ascenso más adelante eso le podría ayudar	a los mejores servidores del mes darles un incentivo, darles un día libre, darles un reconocimiento un diploma	MI_
		Habilidades	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?	Las habilidades de un agente deberían ser por ejemplo ser proactivo de repente eh ser proactivo también tener esto como se llama se dice tener el tema de la caramba tiene un nombre, ay otro tema o sea esta siempre adelantándose a los hechos como se llama es por eso justamente en el Cenecp últimamente hemos hecho una capacitación de inteligencia la conciencia en inteligencia le personal de seguridad digamos tiene que saber cómo manejar información para poder proteger y como se llama y no vulnerar la seguridad del penal en este caso.	ser proactivo de repente eh ser proactivo, tiene que saber cómo manejar información	P_MI
RR.HH	Formación penitenciaria	Compromiso	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	Tanto de casa como la formación también académica porque básicamente pues este cuanto de responsabilidad esta en tu ser como para trabajar en cualquier trabajo, sea penal, pienso que uno tiene que tener bien cuajado lo que es responsabilidad porque en función a eso vas a cumplir funciones cabalmente que laboralmente te solicitan que te pide la institución	uno tiene que tener bien cuajado lo que es responsabilidad, en función a eso vas a cumplir funciones cabalmente que laboralmente te solicitan que te pide la institución	CR_CFC
		Identificación	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	Definitivamente, claro eso es importantísimo porque mientras uno más se identifique con su institución va desempeñar mejor su trabajo lo va a ser con más gusto con más ganas de repente no va a ser tan importante el factor económico si tu te sientes más identificado con lo que tu realizas hasta el aspecto laboral va a quedar un poquito de lado que es importantísimo también pero que es básico tener identificación institucional	mientras uno más se identifique con su institución va desempeñar mejor su trabajo, no va a ser tan importante el factor económico si tu te sientes más identificado con lo que tu realizas	MI_DM
		Capacitación	¿Qué programas de capacitación considera usted que	Desde el punto de vista, pienso que debería ver en el Cenecp que es nuestra escuela de formación, cursos donde enseñan a los participantes a los nuevos las	cursos donde enseñan a los participantes a los nuevos las normas de la	CN_LO_

			serían los adecuados para el personal?	normas de la 276, las normas de los CAS, los beneficios, y las obligaciones de los de la Ley, las faltas, sanciones, porque los que ingresan al Cenecp, a los penales pues desconocen eso, uno le tiene que decir ,un jefe de recursos humanos les tiene que explicar este está prohibido esto si tu llegas después de las ocho estas sujeto a descuentos o tus vacaciones son 30 días, después de haber laborado todo un año cosas que son simples pero que no se les explica a los participantes, desconocen, o muchas de las lo que tiene que ver las sanciones por inasistencias, por ejemplo más de tres días quiere decir cuatro ya está sujeto a un proceso, y cosas como esas.	276, las normas de los CAS, los beneficios, y las obligaciones de los de la Ley, las faltas, sanciones, no se les explica a los participantes, desconocen, o muchas de las lo que tiene que ver las sanciones por inasistencia	
		Perfil laboral	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	De repente no tanto académicamente que es importante pero más es este la vocación de servir eh porque en el personal de seguridad pues se ve mucho que el interno te gana no, entonces, tu formación, personal de casa, tus valores, definitivamente me parece el termino adecuado, más que una preparación académica que es importante, es los valores con los que viene, el que quiere laborar en un centro penitenciario,	formación, personal de casa, tus valores ,no tanto académicamente que es importante pero más es este la vocación de servir, preparación académica valores con los que viene	V_VS_PA
		Disciplina	¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.	Es limitado, creo yo, pienso que se han hecho las normas queriendo tapar este vacío, pero es bastante limitado porque mira lo malo que están en el INPE hay muchas normas, cada área tiene una norma y a veces por ejemplo seguridad tiene que ver con administración por el caso de alimentos, tiene que ver con este con las normas del área de trabajo porque hay talleres en los cuales tiene que dar este servicios, seguridad, entonces creo que lo que se debería hacer es tratar de enmarcar todas esas directivas que tenemos en el INPE y hacerlas concordar hacer un engranaje con eso unas chocan con otras y genera controversia laboral entre todos los campos del trabajo.	hay muchas normas, cada área tiene una norma, enmarcar todas esas directivas que tenemos en el INPE y hacerlas concordar	MN_HC
	Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?	A ver existe en determinadas áreas es lo que yo veo hay áreas de que de repente tiene menos carga laboral que otras pero en su mayoría en un 80% si hay sobrecarga laboral , mientras más internos haya, mas es la carga laboral pues, eh de recurso humanos mientras más gente sea asignado al penal, mas es las acciones que uno tiene que hacer más acciones de control, eh en cuestión de los psicólogos, las asistentas van a tener que hacer más evaluaciones y claro eh, mira si en un penal Castro Castro que son entre 5000 y 6000 internos, hay ocho psicólogos, siete abogados, es definitivamente es imposible que hagan un trabajo, realmente eficaz, en lo que respecta al	En su mayoría en un 80% si hay sobrecarga laboral , definitivamente es imposible que hagan un trabajo, realmente eficaz, se necesita bastante personal y tratar de hacer de políticas de estado para que no haya tanto interno.	SC-TI-NP

				personal de seguridad claro porque no es lo mismo controlar a 100 que controlar a 2000 el de seguridad no va a ver pues lo que está haciendo, puede ver someramente hacen su ronda, y ven lo de la ronda pero en mayor cantidad de población penal no va a ver mucho hasta dónde te alcance la vista nomas. (como mejorar la sobrecarga) Bajar la población penal y a la par mayor cantidad personal asignado que ingrese más gente al INPE, se necesita bastante personal y tratar de hacer de políticas de estado para que no haya tanto interno.		
		Ascenso	¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?	No, no hay una política de ascensos	No, no hay una política de ascensos	NPA
		Estimulo	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	Bueno, no hay estímulos salvo eh a ver hay estímulos no escritos por ejemplo darles facilidades, salidas. Pero un estímulo pues siempre tiene que ver con la parte económica mucho de los estímulos tiene que ver con la parte económica, porque la sola felicitación que es bonito a veces no es suficiente pues porque esa felicitación por algo bueno , no hay estímulos que haya hecho un servidor o un ascenso por un tiempo de servicio tiene que ir acompañado de una mejora económica.	No hay estímulos un estímulo pues siempre tiene que ver con la parte económica, la sola felicitación que es bonito a veces no es suficiente pues porque esa felicitación por algo bueno , no hay estímulos que haya hecho un servidor o un ascenso	NE_SFNS
		Habilidades	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?	A ver tiene que tener valores tiene que de alguna manera inculcarle la identificación institucional que quiera a la institución, eh físicamente tiene que estar también en forma adecuada una cosa que más se descuidan es la parte física, porque ya uno deja de hacer ejercicios y este ya no pueden ni muchos engordan tanto que ya no pueden en un operativo ya es difícil que pueda responder como lo responderían si estuvieran físicamente activos eh que más este su dotación de uniformes de protectores, tiene que ser renovados constantemente,	tiene que tener valores, identificación institucional , físicamente tiene que estar también en forma adecuada,	V_I_FA
AP3	Formación penitenciaria	Compromiso	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	La responsabilidad pues de llegar temprano, bueno mi función acá es seguridad tu sabes dentro de seguridad hay como se llama seguridad interna y externa, llegar temprano cumplir las labores con eficiencia	responsabilidad pues de llegar temprano, cumplir las labores con eficiencia	RLLT_CLE
		Identificación	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la	El compromiso de acá del trabajo de acá de tu trabajo muy aparte de acá tu, con tu sueldo mantienes a tu familia, es el compromiso que tiene uno con la responsabilidad.	es el compromiso que tiene uno con la responsabilidad.	CR

			institución influye en la calidad de su trabajo diario?			
		Capacitación	¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	el Cenecp, seguir constantemente con,, la... cada año lo que es seguridad, aparte de lo que es este tiro manejo de armas, también poquito para que el personal se desestrese, porque nosotros trabajamos con internos, este si justamente como se llama esta un programa de desestres para el personal, aparte de eso también nosotros como institución no hay una.., un sitio de recreación para los hijos del personal no hay, no existe, dentro de lo que es la capacitación hay una cosita acá también, siempre cuando ha habido capacitación en el Cenecp, muy poco se le ha invitado al personal de seguridad más han invitado al personal de sede central y región siempre son ellos son los primeros que se apuntan pero el personal de seguridad está olvidado.	Seguridad, tiro, manejo de armas, programa de desestres, recreación para los hijos del personal no hay, siempre cuando ha habido capacitación en el Cenecp, muy poco se le ha invitado al personal de seguridad más han invitado al personal de sede central y región siempre son ellos son los primeros que se apuntan pero el personal de seguridad está olvidado.	S_T_PR_DC
		Perfil laboral	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	Estudios, que tenga estudios, lo ideal como se llama ser responsable, tener pues formación académica, para poder cumplir a cabalidad, nosotros estamos trabajando con personal policial y también con el poder judicial ingreso de abogados y para poder estar a la altura de ellos.	tenga estudios, responsable, tener pues formación académica,	FA_R_
		Disciplina	¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.	Te soy sincero cada uno viene a cumplir con su labor, lamentablemente dentro de la institución los grandes jefes son lamentablemente muchos son elegidos a dedo, no son de la institución muchos ah, actualmente por ejemplo el que maneja la institución es uno de afuera entonces ellos vienen acá aprenden, un poco y apuntan pero no son de carrera están alejados de lo que es la realidad de todo penal o sea del servidor penitenciario yo lo veo así.	dentro de la institución los grandes jefes son lamentablemente muchos son elegidos a dedo, están alejados de lo que es la realidad de todo penal o sea del servidor penitenciario	JED_AR
	Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?	Por ejemplo estamos lo que es seguridad por ejemplo estamos trabajando 24 x 48 pero cuando hay este, por ejemplo cuando hacer una requisita por ejemplo cuando hay que quedarse hacer más horas cuando hay un problema bueno en eso no, pero más es lo que están trabajando en provincia, en provincia es donde se va mas la hora por ejemplo acá en Lima al menos estamos más cerca a nuestra casa pero el que trabaja en provincia, está alejado tiene que irse a Chimbote a Ica a Huaral entonces lógico allí ese dos por 1 se acorta, y tiene menos tiempo para estar con su familia. Ese es uno, Otro el sueldo, el sueldo es bajo que hay muchos que tienen	Estamos trabajando 24 x 48, hay que quedarse hacer más horas cuando hay un problema, el que trabaja en provincia, está alejado tiene que irse a Chimbote a Ica a Huaral entonces lógico allí ese dos por 1 se acorta, tiene menos tiempo para estar con su familia, el sueldo es	MH_TA_SB

				que recursearse trabajando en otros empleos extras más son por ejemplo los CAS que están mal pagados y otro también es que también nosotros estamos estancados hace tres años, no, ocho años que estamos en la Ley y estamos estancados entonces eso que pasa eso da que mucho personal caigan en otras cosas porque no alcanza.	bajo que hay muchos que tienen que recursearse trabajando en otros empleos extras más son por ejemplo los CAS que están mal pagados y otro también es que también nosotros estamos estancado	
		Ascenso	¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?	Con la nueva Ley, con la nueva ley este, hay hasta T3 eso es lo que ha quedado, pero yo pienso que debería, con el tiempo quizás pueda cambiarse a mas, debe T3 está estancado, ya desde hace desde que seis años creo que después de la última vez que hubo ingreso a la nueva ley ya no hay, entonces este, entonces ya ha quedado ya han quedado lo que ingresaron en ese tiempo a la nueva ley han quedado hay muchos que se han quedado en la 276, muchos han quedado lo que o sea tenemos muchos régimen laborales, no hay un orden.	desde hace seis años creo que después de la última vez que hubo ingreso a la nueva ley ya no hay, hay muchos que se han quedado en la 276, muchos han quedado lo que o sea tenemos muchos régimen laborales, no hay un orden.	NEA
		Estimulo	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	Ni económico ni...más bien ha retrocedido, dos años o tres años...después de la pandemia este no hay ningún por parte de cafae no hay nada, no canasta hubo creo que el año pasado un panetoncito y ahí fue, no habido, no hay por eso me decía de antes hace falta un centro de recreación, un ejemplo nomas, la PNP tiene no sé cuántos centros de esparcimiento, el INPE no lo tiene a pesar que somos una entidad estatal o sea del estado; es más el INPE es autónomo en sus funciones y hay ingresos pertenecemos al ministerio de justicia pero el INPE depende de su presupuesto y no hay ese tipo de incentivo.	Ni económico ni...más bien ha retrocedido, no hay ningún por parte de cafae no hay nada, no canasta. hace falta un centro de recreación, un ejemplo nomas, la PNP tiene no sé cuántos centros de esparcimiento, el INPE no lo tiene	NE_CRE
		Habilidades	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?	Bueno, hoy en tiempo el personal penitenciario debe estudiar por lo menos por conocimiento de lo que es derecho algún estudio, es un avance para que pueda uno defenderse porque a veces hasta hay, hay programas en el cual hay estudios , al interno le dan estudios y al personal no. El personal queda estancado en su labor y allí queda deberíamos nosotros deberíamos tener ese tipo de haber debe haber convenios para poder estudiar nosotros en universidades, yo ya no pero si los CAS pueda tener estudios profesionales para que con el tiempo ellos puedan ejercer cargos y no estar dependiendo de otras personas nombrada a dedos y tengan que ocupar cargos en el INPE.	el personal penitenciario debe estudiar por lo menos por conocimiento de lo que es derecho algún estudio, al interno le dan estudios y al personal no, debe haber convenios para poder estudiar nosotros en universidades	ED

FUN1	Formación penitenciaria	Compromiso	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	Frente a esos dos factores eh yo observo la actitud me dice no (compromiso..) ya en una escala alto, medio, bajo yo diría que un nivel medio el compromiso, yo lo que percibo que este el fomento del compromiso del trabajador con la institución eh lo desarrolla de manera muy...uhm no mala si pero si muy débil, no porque no propicia desde partiendo el hecho de una política de gestión en torno a la mejora del recurso humano eh no veo que trabaje de manera frontal la mejora del recurso humano, entonces la intervención de la institución en ese sentido para con los trabajadores este considero que todavía requiere mejoras Si, conozco de hechos así muy aislados por parte de algunos servidores que han contribuido con su accionar en la mejora no, por ejemplo algunos caso han denunciado hechos de corrupción conozco de servidores que por ejemplo no están vinculados a pesar de los años de servicio en la institución no están vinculados a hechos de corrupción, eso es lo que yo he observado y tengo	ya en una escala alto, medio, bajo yo diría que un nivel medio el compromiso del trabajador con la institución eh lo desarrolla de manera muy...uhm no mala si pero si muy débil,	CT_NI_MD
		Identificación	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	Como se da... Desde el punto de vista eh, uno, puede ser por ejemplo a través de la asistencia y la puntualidad que representa o demuestra hay servidores que llegan puntuales a su centro laboral trabajo, cumplen con sus horarios laborales eso es un primer indicador para mi, otro indicar seria la identificador del servidor con su institución seria la proactividad hay servidores que no se quedan solo desempeñando lo que indica su manual de funciones sino que aportan no, van un poco más allá de, desde mi punto de vista eso por ejemplo demuestra identidad con la institución, identidad también con la función que desempeña.	a través de la asistencia y la puntualidad, cumplen con sus horarios laborales eso es un primer indicador, identificador del servidor con su institución seria la proactividad	AP_P
		Capacitación	¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	Como le digo en este tema de ética profesional, redacción de documentos porque algunos colegas no saben redactar un documento no saben redactar un informe, mas capacitación para el personal de seguridad, traslado de internos no, este armamento, cuando salen a su diligencia pueden llevar armamento no y esto en inteligencia como el comentaba y otros tipos de cursos de seguridad digamos que le ayuden en el desarrollo de sus funciones o en las mejoras	ética profesional, redacción de documentos, capacitación para el personal de seguridad, traslado de internos, armamento, en inteligencia	EP_RD_CS_TI_A_I
		Perfil laboral	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	, a ver dentro de sus competencias, en primer lugar obviamente que goce de madurez moral en segundo lugar este que tenga la actitud para poder aprender que no sea una persona cerrada sino más bien abierta al aprendizaje a lo nuevo, una persona creativa, innovadora, una persona que le guste aprender siempre que se maneje obviamente dentro de los cánones	madurez moral, actitud para poder aprender, que no sea una persona cerrada sino más bien abierta al aprendizaje a lo nuevo, una persona creativa, innovadora,	MM_PA_CI_MAE

				<p>morales éticos que requiere la labor que se desempeña en el inpe y, lo otro es que pues maneje adecuadamente sus emociones no, porque el trabajo que desarrolla, que desempeña un servidor de seguridad es un trabajo de alto riesgo, pero lo riesgos que tiene mayor presencia en un recinto penitenciario son los riesgos psicosociales, muy aparte los riesgos biológicos, es un tema de contaminación, los riesgos psicosociales son altos porque la población con la que trabajan ellos, son población o son personas que han quebrantado las normas sociales, personas que obviamente no gozan de buena salud moral, ética, entonces quien lo cuida, quien lo custodia, quien lo va a rehabilitar porque el técnico de seguridad también rehabilita, obviamente tiene que estar por encima de este perfil de esas características que presenta esta población penal, entonces hablamos ahí que ellos se convierten en un modelo para el interno interna, entonces se espera que sea un servidor trabajador A1 como se dice moralmente hablando para que pueda desempeñar o cumplir los objetivos de su trabajo</p>	<p>una persona que le guste aprender siempre que se maneje obviamente dentro de los cánones morales éticos, maneje adecuadamente sus emociones ,</p>	
		Disciplina	<p>¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.</p>	<p>Los canales de disciplina es lo que formalmente esta establecidos en la institución, que son este estas aéreas competentes que se encargan de hacer el trabajo de investigación y sanción cuando un trabajador incurre en una inconducta, este y las cuales bueno lamentablemente han demostrado en la práctica que han quedado pues insuficientes. Los reglamentos están hechos y hay un montón de normas y lineamiento para poder cumplir el o que impongan el buen cumplimiento la buena conducta del servidor tema es que no se cumple o no se hace cumplir, porque lamentablemente desde abajo hablamos de jefe inmediato no se hace un buen eso de ello no sé si por falta de capacitación de conocimiento o temor lo que existe lo que yo veo en la institución hay una impunidad no menciona, no informa cuando tiene información de una inconducta por consiguiente no puede iniciar un proceso investigatorio y luego sancionador de esa conducta inadecuada , por eso hay tanta corrupción. Primero tiene establecerse o existir una política de gestión de recursos humanos que apunte no solamente al campo sancionador sino que apunte a la recuperación del sancionado pero yo me enfocaría más a que esta política apunte a reforzar al remanente moral que existe en la institución, que propicie y refuerce más bien lo bueno y el buen accionar de los servidores, sea cual fuere en el campo que se desempeñe ese aspecto considero yo que está faltando, una política real que pueda aterrizar a</p>	<p>Los canales de disciplina es lo que formalmente esta establecidos en la institución, lamentablemente han demostrado en la práctica que han quedado pues insuficientes, no se cumple o no se hace cumplir, por falta de capacitación de conocimiento o temor lo que existe, hay una impunidad, por eso hay tanta corrupción</p>	SI_NSC_MT_I

				<p>responder las necesidades que hay y lo otro que obedece también relacionado a lo primero que es la política de incentivo allí o no necesariamente un incentivo económico sino un incentivo que insisto que refuerce y mejore eso bueno que están haciendo ese grupo de servidores que hasta ahora todavía no han caído en corrupción.</p>		
	Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	<p>considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?</p>	<p>Bueno la sobrecarga conlleva a generar estrés y el estrés cuando no es bien asumido, bien canalizado, bien afrontado conlleva a generar una serie de dificultades problemas no solo en la persona sino también en su entorno entonces el poco personal que es uno de los factores por los cuales también está influyendo el incremento del estrés el poco personal encima personal poco capacitado hace que el nivel de estrés sea mayor y encima de ello tenemos personal que no está bien entrenado para afrontar esa situaciones de estrés alto conlleva a generar muchos de los problemas que en estos momentos estamos viendo entre ellos la corrupción pero hay otros problemas más que tiene que ver también con salud mental</p> <p>El fondo de esta situación es bastante compleja porque va más a de lo que le compete al Inpe como institución, implica todo el sistema de justicia de nuestro país, el Inpe al final de cuenta lo que recepciona es o en todo caso eslabón final de la cadena del proceso de administración de la justicia, la pregunta sería los primeros eslabones de esta cadena que están haciendo, para que el inpe no tenga lo que tiene Y lo que tiene el inpe es sobrepoblación, lo que tiene el inpe es una carencia de presupuesto, lo que tiene el inpe es un falta de personal, es una serie de cosas pero que tiene que ver con temas ya más macro, de repente más de estructura nuestro propia sociedad de nuestro propio estado no se le ve al sistema penitenciario como un área o un tema importante dentro del proceso de la pacificación y de la seguridad ciudadana, por eso no se le asigna el presupuesto que debería de asignarse, se llenan las cárceles porque nuestro propio sistema judicial, también así lo permite no se visualiza, no se visualiza no se ve que hay penas alternativas de penas privativas que debería aplicar porque está escrito, las normas, leyes están hechas que deben aplicarse está escrito las normas no se aplican de manera correcta entonces al ver punidad, punidad, punidad punitivas nada más nuestro sistema judicial lo que hacemos es inclinar la balanza al lado más débil que es el</p>	<p>la sobrecarga conlleva a generar estrés, conlleva a generar una serie de dificultades problemas no solo en la persona sino también en su entorno, está influyendo el incremento del estrés el poco personal encima personal poco capacitado hace que el nivel de estrés sea mayor y encima de ello tenemos personal que no está bien entrenado, esta situación es bastante compleja, lo que tiene el inpe es sobrepoblación, lo que tiene el inpe es una carencia de presupuesto, lo que tiene el inpe es un falta de personal,</p>	<p>SL_GE_DP_PP C:FE_S</p>

				Inpe y al final meter y meter más gente y ya está no y por qué eso políticamente vende pues lamentablemente y eso de repente es más fácil también para el poder judicial, entonces algunos malos magistrados no saben aplicar bien las leyes tenemos ese caos en las cárceles y por consiguiente allí hacer rehabilitación y resocialización es todo un tema obviamente el personal que está inmerso en este proceso resocializador también lleva sobre sus hombros una sobrecarga.		
		Ascenso	¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?	No existe, no hay una política meritocracia de ascensos, no se dan este tipo de ascensos. Los cargos importantes son ocupados por personal ajeno a la institución, y en el caso de cargos de confianza solamente son por temporadas y eventuales.	no hay una política meritocracia de ascensos, Los cargos importantes son ocupados por personal ajeno a la institución	NPM_COPA
		Estimulo	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	Influiría mucho un servidor por eso hablaba hace un inicio de la política gestión de recursos humanos uno de ellos tiene que contemplar un incentivo de manera meritocracia refuerza obviamente una conducta buena en el servidor, pero insisto hay que evaluar bien ese tema porque al servidor que no tiene nada de nada que solamente acumulo años de servicio como lo incentivo para que ascienda de manera meritocracia, evaluando bien ese tema, como lo incentivo, a escala motivacional	tiene que contemplar un incentivo de manera meritocracia refuerza obviamente una conducta buena en el servidor,	IM_
		Habilidades	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?	Las habilidades de un agente deberían ser por ejemplo ser proactivo de repente eh ser proactivo, capaz de resolver situaciones en forma eficaz y eficiente, tener buena salud física y mental, ser cooperador, trabajo en equipo y sobre todo tener mística y ética profesional	ser proactivo, capaz de resolver situaciones en forma eficaz y eficiente, tener buena salud física y mental, ser cooperador, trabajo en equipo y sobre todo tener mística y ética profesional	P_RSEE_BSF M_C-TE_MEP
FUN 2	Formación penitenciaria	Compromiso	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	El compromiso laboral depende mucho de la necesidad que tiene las personas de poder este asumir responsabilidades, respecto; 1: a las funciones que va a asumir y segundo: las capacidades que él ha desarrollado sobre las funciones que va a asumir, entonces, ese compromiso puede ser vamos a decir este en positivo, mientras las capacidades que él tiene responden a esas funciones que va a tener, entonces si sus capacidades responden a sus funciones entonces el compromiso se va haciendo mas fuerte, pero si el siente que no tiene	El compromiso laboral depende mucho de la necesidad que tiene las personas de poder este asumir responsabilidades, las capacidades que él ha desarrollado sobre las funciones que va a asumir, si sus capacidades responden	CL_AR

				muchas capacidades para asumir sus funciones su compromiso puede mermar.	a sus funciones entonces el compromiso se va haciendo más fuerte,	
		Identificación	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	Es muy importante que la persona en tanto más identificado se sienta con su trabajo, obviamente eso va a repercutir también en la calidad de la misma, y por ende obviamente en las condiciones que tiene compromiso con la institución	la persona en tanto más identificado se sienta con su trabajo, va a repercutir también en la calidad de la misma	MI_MC
		Capacitación	¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	Yo considero que, una de las grandes necesidades que hay que enfrentar en nuestra institución es que no tenemos programas de formación continua, eso sería un programa si bien es cierto que se dan cursos de capacitación pero son aislado no responde a un programa lógico de soporte a largo plazo, me explico mejor si por ejemplo yo detecto que mi personal no conoce por ejemplo del proceso de contrataciones no es que le tengo que dar solamente un cursito de contrataciones sino que, en el transcurso de toda su etapa de desarrollo laboral yo tengo que ir actualizándolo permanentemente sobre ese tema, eso se llama formación continua, continuamente sale algo nuevo le estoy dando sale algo nuevo le estoy dando, salgo algo nuevo le estoy capacitando de tal forma que es un programa de formación continua	no tenemos programas de formación continua, tengo que ir actualizándolo permanentemente sobre ese tema, eso se llama formación continua	NPFC_
		Perfil laboral	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	Una de las características que tiene que tener el perfil si hablamos de la parte, eso tendría que ver con las áreas donde se desempeña, si por ejemplo hablamos de las personas que asumen cargos jerárquicos, yo creo que tendrían que ser personas que conocen el sistema penitenciario dentro de su perfil, no pueden asumir funciones gerenciales si es que no conocen, vamos a decir todo el benchmarking de la institución, porque no van a saber cómo dirigir, eso es uno podríamos decir un perfil otro tendrían que ser personas que de alguna manera hayan tenido formación y capacitación en temas eminentemente que estén relacionados a la institución o al quehacer de la institución que tiene que ver con la reinserción social, que tiene que ver con aportar con procesos. Una de las cuestiones del personal de seguridad es que tiene que manejar mucho el tema de enfoque, a lo que me refiero es, la persona tiene que manejar, enfoque derechos humanos, enfoque de equidad, enfoque de igualdad, todo esto porque le va a permitir sopesar la necesidad de los internos dos eso es	características que tiene que tener el perfil personas que de alguna manera hayan tenido formación y capacitación en temas eminentemente que estén relacionados a la institución, la persona tiene que manejar, enfoque derechos humanos, enfoque de equidad, enfoque de igualdad, el tema ético moral, eso es un tema muy muy álgido	FYC_DH_EEIE M

				uno el personal de seguridad tiene si una capacitación técnica, técnica me refiero al manejo por ejemplo de software, manejo de seguridad, manejo de sistemas de inteligencia, que eso es técnico, no necesariamente profesional pero si técnico que permita al mejorar su operatividad y lo otro que si es importante es el tema ético moral, eso es un tema muy muy álgido, porque generalmente todas chocan con ese punto y si uno no tiene establecido y fortalecido ese perfil bien fácil que caiga digamos en corrupción.		
		Disciplina	¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.	El tema disciplinario en nuestra institución generalmente está relacionado al tema de conocimiento de las normas, muchos de nuestro personal que ha cometido falta o a caído en temas disciplinario es por falta de conocimiento de las normas eso es uno y el otro es lógicamente como decíamos antes, que se ha dejado llevar por situaciones particulares que tiene que ver con este tema de la ética y la moral podría ser, pero básicamente yo he visto casi por falta de conocimiento de las normas	nuestro personal que ha cometido falta o a caído en temas disciplinario es por falta de conocimiento de las normas	CF_FC
	Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario?¿Cómo se mejoraría este aspecto?	Hay que aceptar que existe muchísima carga laboral, producto lógicamente del aumento de las necesidades de atender a la población, nuestra población está creciendo, pero no está siendo en esa medida también atendida o las necesidades de personal por lo tanto hay una falta de personal definitivamente	existe muchísima carga laboral, producto lógicamente del aumento de las necesidades de atender a la población, pero no está siendo en esa medida también atendida o las necesidades de personal por lo tanto hay una falta de personal definitivamente	MSL_FP
		Ascenso	¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?	Desde que yo tengo son10 años en la institución no he visto una política de ascenso, no hay.	institución no he visto una política de ascenso, no hay	NA
		Estimulo	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	No hay tampoco estímulos, digamos de nivel remunerativo, solo existe de alguna manera algunas buenas intenciones de las autoridades de poder premiar algunas situaciones muy aisladas, por decir no, por ejemplo debería haber un programa de incentivos no respecto al rendimiento laboral o respecto a los logros alcanzados en las metas, de la institución eso podría generar de repente también una mayor participación de	No hay tampoco estímulos, solo existe de alguna manera algunas buenas intenciones de las autoridades de poder premiar algunas situaciones muy	NE_BI_MA-PILA

				<p>los trabajadores y debería gestarse todo un área que este dedicado justamente a mejorar, todo lo que es la calidad de trabajo podríamos llamar si son un área que permita estimular estos logros siempre al personal y lo saludable sería que el personal si tenga pues estos ascensos por temas de meritocracia</p>	<p>aisladas, debería haber un programa de incentivos no respecto al rendimiento laboral o respecto a los logros alcanzados en las metas, lo saludable sería que el personal si tenga pues estos ascensos por temas de meritocracia</p>	
		Habilidades	<p>¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?</p>	<p>Sobre habilidades, dependiendo como le digo de las áreas, cada área va a requerir diferentes, pero en lo general una de las cosas que creo que es importante es saber tener una habilidad de disciplina, tener disciplina por otro lado tener bastante manejo de estrategias operativas para poder hacerle frente tener a las emergencias que se presenten en el aspecto administrativo si se necesita tener habilidades. Como decía, podemos ponerlo en tres dimensiones, una habilidad cognitiva, que tendría que ver con conocimiento de la norma y manejo de ella, la otra es la habilidad más que todo operativa que tiene estrategias para hacerle frente a las emergencias y las otras habilidades tiene que ver con el tema de trabajo en equipo, la resolución de problemas, el trabajo en equipo o la de trabajo de la corporativo más organizativo .no esas habilidades</p>	<p>Tener disciplina por otro lado tener bastante manejo de estrategias operativas, una habilidad cognitiva, que tendría que ver con conocimiento de la norma y manejo de ella, la otra es la habilidad más que todo operativa que tiene estrategias para hacerle frente a las emergencias y las otras habilidades tiene que ver con el tema de trabajo en equipo, la resolución de problemas</p>	<p>D_MEO_HC_CN-TE-RP</p>

ANEXO 5: Comparación, relación y clasificación de las categorías. Surgimiento de las primeras conclusiones

- Triangulación

Matriz de triangulación de agentes de seguridad

Objetivos específicos	Preguntas	Agente de Seguridad 1	Agente de Seguridad 2	Agente de Seguridad 3	Comparación		Interpretación
					Semejanzas	Diferencias	
Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Ceneyp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitenciario?	La gente se siente un poco golpeada por cuanto las remuneraciones son distintas y cumplimos una misma función le das más prioridad a la parte externa que la función principal que tiene el INPE.	Carencia de mayor compromiso, están esperando la hora de salida, Es dar un poco más a la institución,	responsabilidad pues de llegar temprano, cumplir las labores con eficiencia	Esperando la hora de salida. Poco compromiso, es dar más a la Institución.	Distintas remuneraciones una misma función,	Hay varios regímenes laborales: DL. 276, Ley 29709, DL 1057, que establecen distintas remuneraciones pero los trabajadores realizan la misma función, ello genera poco compromiso con la Institución, como consecuencia el trabajador más está pensando en generar un trabajo extra y no se concentra en su labor principal, así mismo esa situación de poco compromiso genera corrupción.
	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	Mas compromiso más amor por tu institución para buscar que sea mejor.	Desde la escuela se crea en el amor por la institución, algunos fueron asesinados por cumplir sus funciones	Es el compromiso que tiene uno con la responsabilidad.	Identificación con la Institución.	El compromiso con la responsabilidad	La calidad del trabajo se mide en el amor a la Institución, mayor control en los talleres de trabajo, índice de fugas, sin embargo, la calidad del trabajador deja mucho que desear por cuanto hay innumerables requisas en el cual encuentran teléfonos, cosas prohibidas en consecuencia hay extorciones desde los centros penitenciarios, lo cual refleja un bajo grado de identificación del personal con los objetivos de la Institución.
	¿Qué programas de	la instrucción que da la escuela es	Reentrenamiento, seleccionar,	Seguridad, tiro, manejo de	Reentrenamiento, cursos de	Programas de recreación	Los programas de capacitación deben ser

	capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	solamente teórica y digo no hay práctica necesaria que el personal, es incentivarle darle un curso en el aspecto psicológico, en el aspecto del trato a las personas para poder equilibrar la situación tanto del control interno, del trato con el interno que si bien es cierto uno tiene que ser fuerte pero no sin faltar el respeto	formar , capacitar y mejorar al servidor, ética profesional, amor a los símbolos patrios, saber redactar un informe,	armas, programa de desestres, recreación para los hijos del personal no hay, siempre cuando ha habido capacitación en el Cenecp, muy poco se le ha invitado al personal de seguridad más han invitado al personal de sede central y región siempre son ellos son los primeros que se apuntan, pero el personal de seguridad está olvidado.	seguridad, ética profesional, manejo de armas,		dirigidos al personal de forma que abarque a todos, sin privilegios, dotarles de conocimientos y herramientas para el cumplimiento de sus funciones, resaltando la mística, ética y potenciar los valores.
	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	que el personal debería ingresar acá con un promedio de 28 o 30 años porque ya es una persona que ya tiene un poco de experiencia en la calle, es más difícil de que el interno lo manipule responsable en todo sentido de la palabra	Todo aquel que se incorpora debe tener una formación básica, la subdirección de inteligencia debe tener información básica del personal que está ingresando, a partir del 23, 24 años, no tenga antecedentes penales, no tengan juicio pendiente de alimentos	tenga estudios, responsable, tener pues formación académica,	Sea responsable	Formación básica, edad de ingreso en promedio de 28 o 30 años, 23, 24 años.	El perfil adecuado debe tener estudios, no tener antecedentes, no ser deudor por alimentos, debe contar con aplomo con un buen criterio, en promedio contar con 25 años de edad al momento de ingreso.
	¿Considera usted que existe una	la disciplina de una u otra manera eso viene de casa	Perdida del respeto a la autoridad,	dentro de la institución los grandes jefes	Pérdida de respeto a la autoridad,	La disciplina viene de casa, no se uniforman correctamente,	No existe una adecuada política de disciplina, hay una pérdida de respeto a la

	adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.	ya no hay lo que había antiguamente respeto para el prójimo	capacitación en el personal Para que se enmienden, no se uniforman correctamente, somos imagen de la institución.	son lamentablemente muchos elegidos a dedo, están alejados de lo que es la realidad de todo penal o sea del servidor penitenciario		funcionarios elegidos a dedo no conocen el sistema	autoridad. no ende no hay una buena imagen del personal de seguridad
Analizar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022.	¿Considera que existe sobrecarga laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?	tenemos un trabajo que no es físico sino mental tenemos hacinamiento en todos los penales se da porque estresa al servidor la afluencia o la continuidad que hay por decir cuando trabaja en pabellones la carga es emocional de situación de mucha tensión cuando se trabaja en interna	Muchos establecimientos no cuentan con personal suficiente, 24 horas despierto en diligencias hospitalarias, incremento de personal. que lo sobrecargas mucho y entonces no va a cumplir el servicio a cabalidad al 100 por ciento por ciento y con el riesgo que puedan venir a rescatar al interno	estamos trabajando 24 x 48, hay que quedarse hacer más horas cuando hay un problema, el que trabaja en provincia, está alejado tiene que irse a Chimbote a Ica a Huaral entonces lógico allí ese dos por 1 se acorta, tiene menos tiempo para estar con su familia, el sueldo es bajo que hay muchos que tienen que recurrirse trabajando en otros empleos extras más son por ejemplo los CAS que están mal pagados y otro también es que también nosotros estamos estancado	Poco personal, demasiados internos que continuamente ingresan, Muchísima carga laboral	Los que trabajan en provincia emplean más horas en movilizarse. Otros realizan y trabajos de resguardo	La sobrecarga laboral, le genera estrés, por cuanto la población penitenciaria se incrementa constantemente, sin embargo el número de efectivo penitenciarios van disminuyendo, por renuncias, bajos sueldos, licencias, ceses.
	¿Desde su opinión considera usted que	Se dio mal, nunca se tomó en cuenta los años de servicio,	Hoy eres director mañana estas abriendo la tranquera,	desde hace seis años creo que después de la última vez que	No hay ascensos desde hace varios años en	Hoy eres director mañana podrías estar abriendo tranqueras	Si bien en la Ley 29709 Ley de la carrera especial pública penitenciaria, contempla ascensos, habiendo

	<p>existe una adecuada la política de ascensos del personal?</p>	<p>mucho tiempo en el cargo crea malestar</p>	<p>mientras nos gobiernes que no es de la institución nunca va a tener, Hoy eres director mañana estas abriendo la tranquera, mientras nos gobiernes que no es de la institución nunca va a tener las mismas ganas de sacar a la institución adelante, tenemos que crear nuestro propio reglamento de ascensos Muy mal hicieron con la ley sino para un nivel, no se debe postular a un cargo sino al nivel. el cargo del presidente del INPE debería ser de alguien que le corresponda a alguien de carrera no que venga por favor políticos las mismas ganas de sacar a la institución adelante</p>	<p>hubo ingreso a la nueva ley ya no hay, hay muchos que se han quedado en la 276, muchos han quedado lo que o sea tenemos muchos regímenes laborales, no hay un orden.</p>	<p>la Ley 29709; en CAS y 276, no se han realizado ningún concurso.</p>		<p>transcurrido más de 8 años estas no se dan, igual sucede con personal de la DL276 y del personal del DL 1075 tampoco. No se han dado en la práctica ascensos a ningún personal del INPE.</p>
	<p>¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el</p>	<p>No tenemos estímulos, debe darse terapias familiares,</p>	<p>a los mejores servidores del mes darles un incentivo, darles un día libre,</p>	<p>Ni económico ni...más bien ha retrocedido, no hay ningún por parte de cafae</p>	<p>No hay estímulos</p>	<p>Hace falta centros de recreación</p>	<p>Los trabajadores señalan que no hay un programa de estímulos en el INPE, hay una carencia de programas de recreación para el</p>

	Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	programas de relajación	darles un reconocimiento un diploma	no hay nada, no canasta. hace falta un centro de recreación, un ejemplo nomas, la PNP tiene no sé cuántos centros de esparcimiento, el INPE no lo tiene			personal y sus familiares, y consideran que se ha retrocedido en brindar estor alicientes.
	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?	Físicamente apto, personal tiene que estar parado muchas veces continuamente a veces las 12 horas 13 horas, debe venir de un grupo familiar constituido	ser proactivo de repente eh ser proactivo, tiene que saber cómo manejar información	el personal penitenciario debe estudiar por lo menos por conocimiento de lo que es derecho algún estudio, al interno le dan estudios y al personal no, debe haber convenios para poder estudiar nosotros en universidades	Físicamente apto, tener valores, Estudios	Ser Proactivo, conocimiento de derecho, manejo de estrategias, operativas	Las habilidades requeridas son: estar físicamente saludables, psicológicamente, estudios básicos, con valores, con habilidades cognitivas, manejo de las normas, habilidades operativas, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Matriz de triangulación de funcionarios

Objetivos específicos	Preguntas	Func 1	Func.2	RR.HH.	Comparación		Interpretación
					Semejanzas	Diferencias	
Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022	¿Cómo influye en compromiso laboral en la formación del trabajador penitencia rio?	ya en una escala alto, medio, bajo yo diría que un nivel medio el compromiso del trabajador con la institución eh lo desarrolla de manera muy...uhm no	El compromiso laboral depende mucho de la necesidad que tiene las personas de poder este asumir responsabilidades, las capacidades	uno tiene que tener bien cuajado lo que es responsabilidad, en función a eso vas a cumplir funciones cabalmente que laboralmente te solicitan que te pide la institución	El compromiso del trabajador con la institución, depende de asumir responsabilidades, de acuerdo a sus capacidades.	El nivel de compromiso del trabajador con la institución es débil,	El compromiso, del trabajador con su institución es débil; ello genera poco compromiso con la Institución, como consecuencia el trabajador más está pensando en generar un trabajo extra y no se concentra en su labor principal, así mismo esa situación de poco compromiso genera desidia

		mala si pero si muy débil,	que él ha desarrollado sobre las funciones que va asumir, si sus capacidades responden a sus funciones entonces el compromiso se va haciendo más fuerte,				y obviamente alienta la corrupción.
	¿Cómo considera usted que la identificación de los trabajadores con la institución influye en la calidad de su trabajo diario?	A través de la asistencia y la puntualidad, cumplen con sus horarios laborales eso es un primer indicador, el servidor con su institución sería la proactividad	La persona en tanto más identificado se sienta con su trabajo, va a repercutir también en la calidad de la misma, como que quiere dar un poco más pero a veces la delincuencia pero se sabe en el trabajo inmersos que la delincuencia y no lo dejan	mientras uno más se identifique con su institución va desempeñar mejor su trabajo, no va a ser tan importante el factor económico si tu te sientes más identificado con lo que tu realizas	Mientras al trabajador se sienta más identificado con la institución tendrá como resultado un trabajo de calidad	Un indicador de identificación del trabajador con su institución es el cumplimiento del horario, la proactividad	La calidad del trabajo está en función de la identificación del trabajador con su institución; en la realidad, se observa una identificación mediana, por cuanto siguen incautándose cosas prohibidas como celulares, drogas y continúan produciéndose extorsiones desde los penales.
	¿Qué programas de capacitación considera usted que serían los adecuados para el personal?	ética profesional, redacción de documentos, capacitación para el personal de seguridad, traslado de internos, armamento, en inteligencia	No tenemos programas de formación continua, tengo que ir actualizándolo permanentemente sobre ese tema, eso se llama formación continua	cursos donde enseñan a los participantes a los nuevos las normas de la 276, las normas de los CAS, los beneficios, y las obligaciones de los de la Ley, las faltas, sanciones, no se les explica a los participantes, desconocen, o muchas de las lo que tiene que ver	Los programas o cursos de capacitación que consideran debe inculcarse más son: Reentrenamiento, cursos de seguridad, ética profesional, manejo de armas,	Por otro lado consideran que debería brindarse programas de recreación para el trabajador y su familia.	Los programas de capacitación debe ser en función a las necesidades que requiere el cumplimiento de sus funciones y deben ser dirigidos a todos, sin excepción, dotarles de conocimientos y herramientas para el cumplimiento de sus funciones, resaltando la mística, ética y potenciar los valores.

				las sanciones por inasistencia			
	¿Según su punto de vista cuál sería el perfil adecuado de un trabajador penitenciario?	Madurez moral, actitud para poder aprender, que no sea una persona cerrada sino más bien abierta al aprendizaje a lo nuevo, una persona creativa, innovadora, una persona que le guste aprender siempre que se maneje obviamente dentro de los cánones morales éticos, maneje adecuadamente sus emociones ,	Características que tiene que tener el perfil personas que de alguna manera hayan tenido formación y capacitación en temas eminentemente que estén relacionados a la institución, la persona tiene que manejar, enfoque derechos humanos, enfoque de equidad, enfoque de igualdad, el tema ético moral, eso es un tema muy muy álgido	Formación, personal de casa, tus valores ,no tanto académicamente que es importante pero más es este la vocación de servir, preparación académica valores con los que viene	El perfil del trabajador debe ser con actitud para aprender, con enfoque a los derechos humanos. vocación de servicio, que tenga enfoque de equidad, y que tenga presente el tema ético.	El personal debe tener valores, madurez, vocación de servir, preparación académica.	El perfil adecuado debe tener estudios, no tener antecedentes, no ser deudor por alimentos, debe contar con aplomo, con un buen criterio, en promedio contar con 25 años de edad al momento de ingreso. debe tener madurez para discernir correctamente ante presiones de corrupción.
	¿Considera usted que existe una adecuada política de disciplina en la Institución y/o como debería establecerse o darse?.	Los canales de disciplina es lo que formalmente esta establecidos en la institución, lamentablemente han demostrado en la práctica que han quedado pues insuficientes, no se cumple o no se hace	Nuestro personal que ha cometido falta o a caído en temas disciplinario es por falta de conocimiento de las normas	Hay muchas normas, cada área tiene una norma, enmarcar todas esas directivas que tenemos en el INPE y hacerlas concordar	Pérdida de respeto a la autoridad, las normas están desfasadas y necesitan uniformizarse., así como difundirse entre el personal.	La disciplina viene de casa, no se uniforman correctamente, funcionarios elegidos a dedo no conocen el sistema	No existe una adecuada política de disciplina, hay una pérdida de respeto a la autoridad. no ende no hay una buena imagen del personal de seguridad. hay una variedad de normas que necesitan uniformizarse y actualizarse y por ende capacitar al personal.

		cumplir, por falta de capacitación de conocimiento o temor lo que existe, hay una impunidad, por eso hay tanta corrupción					
Analizar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022.	¿Considera que existe sobrecarga a laboral? ¿En qué medida se da la sobrecarga a laboral en el trabajador penitenciario? ¿Cómo se mejoraría este aspecto?	la sobrecarga conlleva a generar estrés, conlleva a generar una serie de dificultades problemas no solo en la persona sino también en su entorno, está influyendo el incremento del estrés el poco personal encima personal poco capacitado hace que el nivel de estrés sea mayor y encima de ello tenemos personal que no está bien entrenado, esta situación es bastante compleja, lo que tiene el IINPE es sobrepoblación, lo que tiene	existe muchísima carga laboral, producto lógicamente del aumento de las necesidades de atender a la población, pero no está siendo en esa medida también atendida o las necesidades de personal por lo tanto hay una falta de personal definitivamente	En su mayoría en un 80% si hay sobrecarga laboral, definitivamente es imposible que hagan un trabajo, realmente eficaz, se necesita bastante personal y tratar de hacer de políticas de estado para que no haya tanto interno.	Poco personal, demasiados internos que continuamente ingresan, Muchísima carga laboral	Los que trabajan en provincia emplean más horas en movilizarse. Otros realizan y trabajos de resguardo y ello conlleva a un estrés constante del personal que le impide cumplir cabalmente con sus funciones	En los Establecimientos Penitenciarios existe demasiada carga laboral. La sobrecarga laboral, le genera estrés al trabajador, por cuanto la población penitenciaria se incrementa constantemente, sin embargo, el número de efectivos penitenciarios van disminuyendo, por renuncias, bajos sueldos, licencias, ceses. Disminuiría la carga laboral, si el gobierno implementa una política de estado de tal forma que disminuya el hacinamiento en las cárceles; por ejemplo uso de los grilletes electrónicos, políticas de prevención del delito a través de programas sociales.

		el INPE es una carencia de presupuesto, lo que tiene el INPE es un falta de personal,					
	¿Desde su opinión considera usted que existe una adecuada la política de ascensos del personal?	No hay una política meritocracia de ascensos, Los cargos importantes son ocupados por personal ajeno a la institución	En la Institución no he visto una política de ascenso, no hay.	No, no hay una política de ascensos	No hay ascensos desde hace varios años en la Ley 29709; en CAS y 276, no se han realizado ningún concurso o procedimiento de ascensos.	Hoy eres director mañana podrías estar abriendo tranqueras	Desde que se implementó la Ley 29709 Ley de la carrera especial pública penitenciaria; en el INPE, a la fecha, habiendo transcurrido más de 8 años no hubo ningún ascenso, a pesar que en esta Ley contempla los concurso para ascensos. Estas no se dan, igual sucede con personal perteneciente al DL276 y al personal CAS DL 1057) No se han dado en la práctica ascensos a ningún personal del INPE.
	¿Considera usted que se dan los estímulos laborales en el Inpe? ¿Cuáles serían dichos estímulos y/o propondría algunos?	Tiene que contemplar un incentivo de manera meritocracia refuerza obviamente una conducta buena en el servidor,	No hay tampoco estímulos, solo existe de alguna manera algunas buenas intenciones de las autoridades de poder premiar algunas situaciones muy aisladas, debería haber un programa de incentivos no respecto al rendimiento laboral o respecto a los logros alcanzados en las metas, lo	No hay estímulos un estímulo pues siempre tiene que ver con la parte económica, la sola felicitación que es bonito a veces no es suficiente pues porque esa felicitación por algo bueno , no hay estímulos que haya hecho un servidor o un ascenso	No hay estímulos, solo buenas intenciones de premiar aisladamente. El estímulo debe otorgarse de acuerdo al rendimiento y cumplimiento de metas.	Una manera de estimular al personal es que debe contemplar la parte económica.	No está desarrollado un programa de estímulos en el INPE, solamente se ha brindado certificados o diplomas, si bien el CAFAE contempla estímulos, no es una práctica constante: RR.HH. aisladamente realiza actividades recreativas, pero solo son para grupos pequeños y focalizados.

			saludable sería que el personal si tenga pues estos ascensos por temas de meritocracia				
	¿Cuáles son la habilidades requeridas para el trabajador penitenciario?	ser proactivo, capaz de resolver situaciones en forma eficaz y eficiente, tener buena salud física y mental, ser cooperador, trabajo en equipo y sobre todo tener mística y ética profesional	tener disciplina por otro lado tener bastante manejo de estrategias operativas, una habilidad cognitiva, que tendría que ver con conocimiento de la norma y manejo de ella, la otra es la habilidad más que todo operativa que tiene estrategias para hacerle frente a las emergencias y las otras habilidades tiene que ver con el tema de trabajo en equipo, la resolución de problemas	tiene que tener valores, identificación institucional, físicamente tiene que estar también en forma adecuada,	Físicamente apto, tener valores, Estudios	Ser Proactivo, conocimiento de derecho, manejo de estrategias, operativas	Las habilidades requeridas son: estar físicamente y psicológicamente aptos, contar con estudios básicos, con valores, con habilidades cognitivas, manejo de las normas, habilidades operativas, trabajo en equipo, manejo de resolución de problemas.

Anexo 7 Discusión de resultados

Discusión del Objetivo general

Objetivo general	Resultado general	Autores a favor	Autores en contra	Conclusión general
<p>Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios y su repercusión en el desempeño profesional en un establecimiento penitenciario de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Los trabajadores penitenciarios presentan un débil compromiso laboral entre la entre el trabajador y la entidad. La calidad del trabajo incide directamente con la identificación del trabajador con la institución, hay una identificación mediana del trabajador con la entidad. Los programas de capacitación no están enfocados para el cumplimiento adecuado de sus funciones, el trabajador penitenciario debe tener aplomo y discernir perfectamente ante actos de corrupción, contar con una madurez y valores, no tener antecedentes negativos y no ser deudor alimentario.</p> <p>Carencia de una adecuada política de disciplina, normatividad dispersa que necesita actualizar y uniformizar. Hay una desmotivación por remuneraciones diferenciadas por las mismas funciones, ello por tener diferentes regímenes laborales. Hay estrés por sobrecarga laboral, no hay ascensos. Aisladamente se efectúan estímulos laborales, y ello genera desmotivación al trabajador</p>	<p>Meyer & Allen, 1991; Herrera y De Las Heras, 2021; Lisbona 2014; Cathal et al (2022); Rivera, (2012); Fernández y Sánchez (2021), Castillo 2006; Alcayaga, 2016); Bernard & Malatiana, 2021; Otto et al, 2021; Cano (GCA), Sabir,2017; Koshkalda et al, 2020; Åsa et al, 2020</p>		<p>La formación del agente penitenciario es deficiente; por cuanto el tiempo de preparación es de tres meses en promedio. Existe un débil compromiso del trabajador hacia la Institución, no hay una identificación plena del trabajador con la institución, las capacitaciones no están enfocadas plenamente a las habilidades que requieren el trabajador para el cumplimiento de sus funciones, existen diferentes regímenes laborales que conllevan a diferentes remuneración, sin embargo cumplen funciones similares, lo que desmotiva al personal. La sobrepoblación penitenciaria aumenta el estrés del trabajador, No hay adecuadas políticas de recreación del personal y su familia, no existen ascensos laborales, no hay una adecuada política de disciplina, normatividad dispersa y desfasada.</p>

Discusión de objetivos específicos

Objetivo específicos	Resultados específicos	Autores a favor	Autores en contra	Conclusiones específicas
Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022.	El trabajador está orientado a conseguir un ingreso extra por lo tanto su compromiso laboral es débil del trabajador con la Institución y de esta con el trabajador	Meyer & Allen, 1991; Herrera y De Las Heras, 2021		El personal presenta un débil compromiso con la Institución, mas importancia le brinda a sus trabajos extras que a su función principal. No se encuentran capacitados plenamente. No hay capacitaciones continuas programadas para todos los trabajadores.No existe una adecuada política de disciplina, se cuenta con normatividad dispersa y desactualizada.
	La calidad del trabajo tiene relación directa con la identificación del trabajador con la Institución, cuyo grado de identificación es mediana.	Lisbona 2014		
	Los programas de capacitación a considerar son aquellos que permitan el cumplimiento adecuado de sus funciones, debe ser dirigido a todo el personal.	Cathal et al (2022)		
	El perfil debe ser un personal con edad mínima de 25 años, no tener antecedentes penales ni judiciales, no se deudor alimentario, poder discernir correctamente ante actos de corrupción	Rivera, (2012); Fernández y Sánchez (2021)		
	No existe una adecuada política de disciplina, Normatividad dispersa que necesita actualizar y uniformizar.	Castillo 2006		
Analizar la formación penitenciaria de los agentes penitenciarios que egresan del Cenecp y que laboran en un centro de reclusión de Lima metropolitana 2022.	Hay una sobrecarga laboral por el incremento constante de población penitenciaria, acentuándose con la disminución de efectivos penitenciarios. esta sobrecarga produce estrés al personal. Se mejoraría con políticas de estado de prevención del delito. Uso de grilletes electrónicos. Muchos regímenes laborales, remuneraciones diferenciadas por las mismas funciones.	Alcayaga, 2016); Bernard & Malataliana, 2021		El incremento de la población penal le genera una sobrecarga laboral al agente penitenciario como consecuencia le produce estrés. No hay ascensos en ningún de los regímenes laborales. No hay estímulos laborales como practica de reforzar la buena conducta del trabajador.

	<p>En la Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria 29709, está establecido ascensos, sin embargo a la fecha no se han realizado ningún ascenso.</p>	<p>Otto et al, 2021</p>		
	<p>Aisladamente se efectúan estímulos laborales. RR.HH tiene que reforzar la buena conducta a fin de lograr los objetivos de la entidad</p>	<p>Cano (GCA), Sabir,2017; Koshkalda et al, 2020</p>		
	<p>Las habilidades deben ser acordes al trabajo a realizar, estar física y psicológicamente aptos, a fin de interactuar adecuadamente con sus compañeros e internos, dominio en el manejo de conflictos y trabajo en equipo.</p>	<p>Åsa et al, 2020</p>		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUIZADO OSCCO FELIPE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la formación penitenciaria en función del desempeño profesional en un centro de reclusión de Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es YARUPAITAN PICHILE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUIZADO OSCCO FELIPE DNI: 31169557 ORCID: 0000-0003-3765-7391	Firmado electrónicamente por: FGUIZADOO el 16- 01-2023 09:19:01

Código documento Trilce: TRI - 0517319