



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la
Población Extramuros, en el Instituto Nacional
Penitenciario - 2014.**

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

AUTORA:

Br. Juana Rosa Morales Chalco

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN:

Gestión Pública

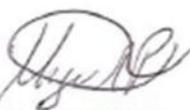
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Planificación Estratégica

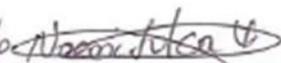
Perú – 2016

P/P 

Dra. Celia Mercado Marrufo
Presidente

P/P 

Mg. Efraín Vilca Sosa
Secretario

P/P 

Dra. Galia Susana Lescano Lopez
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, por apoyarme siempre.

La autora

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la
Universidad Cesar Vallejo .

La autora

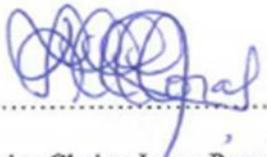
Declaración Jurada

Yo, Morales Chalco Juana Rosa, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08677005, con la tesis titulada "Gestión penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario - 2014"

Declaro bajo juramento que:

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

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

Firma.....

Br. Morales Chalco Juana Rosa

DNI: 08677005

Lima, febrero de 2016

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presento la Tesis titulada: “Gestión penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario - 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primer capítulo se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico, las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los apéndices correspondientes.

Investigación llevada a cabo en la población penitenciaria extramuros de la jurisdicción regional de Lima.

La autora

Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	19
1.2 Fundamentación teórica de las variables	27
1.2.1 Variable gestión penitenciaria	27
1.2.2 Variable reinserción laboral	39
1.3 Justificación	59
1.4 Problema	62
1.4.1 Problema general	64
1.4.2 Problemas específicos	64
1.5 Hipótesis	64
1.5.1 Hipótesis general	65
1.5.2 Hipótesis específicas	65
1.6 Objetivos	65
1.6.1 Objetivo general	65
1.6.2 Objetivos específicos	65
II. Marco Metodológico	67
2.1 Variables	67
2.2 Operacionalización de las variables	69
2.3 Metodología	71
2.4 Tipo de investigación	72
2.5 Diseño de la investigación	72
2.6 Población, muestra, y muestreo	73
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	75
2.8 Método de análisis de datos	82

III. Resultados	viii
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	96
VI. Recomendaciones	99
VII. Referencias bibliográficas	102
	105
Apéndices	114
Apéndice A: Matriz de consistencia	115
Apéndice B: Cuestionario de las variables 1 y 2	116
Apéndice C: Base de datos de liberados	121
Apéndice D: Vista de variables	121
Apéndice E: Vista de datos	121
Apéndice F: Muestreo aleatorio estratificado (Muestra Masculino)	122
Apéndice G: Muestreo aleatorio estratificado (Muestra Femenino)	123
Apéndice H: Niveles de las variables gestión y reinserción	123
Apéndice I: Tabulación: encuesta (suma de opciones por cada dimensión)	124
Apéndice J: Tabulación: Data de la variable gestión penitenciaria	128

Índice de tablas

N°		Página
Tabla 1	Población total del sistema penitenciario	50
Tabla 2	Población de liberados en asistencia penitenciaria a nivel nacional	51
Tabla 3	Número de liberados según rango de edad a nivel nacional	51
Tabla 4	Población de liberados en asistencia penitenciaria a nivel región Lima	52
Tabla 5	Operacionalización de la variable 1 gestión penitenciaria	70
Tabla 6	Operacionalización de la variable 2 reinserción laboral	71
Tabla 7	Población de liberados	73
Tabla 8	Distribución de la población de liberados	74
Tabla 9	Distribución porcentual de la muestra de liberados	75
Tabla 10	Juicio de expertos	78
Tabla 11	Resumen del procesamiento de los casos	79
Tabla 12	Resultados del alfa de cronbach de la variable 1 gestión penitenciaria	79
Tabla 13	Resultados del alfa de cronbach de los 54 ítems de la variable gestión penitenciaria	79
Tabla 14	Resumen del procesamiento de los casos	81
Tabla 15	Resultados del alfa de cronbach de la variable 2 reinserción laboral	81
Tabla 16	Resultados del alfa de cronbach de los 23 ítems de la variable reinserción laboral	82
Tabla 17	Prueba de normalidad	83
Tabla 18	Prueba de correlación de spearman entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral	86
Tabla 19	Prueba de correlación de spearman entre la planificación estratégica y reinserción laboral	87
Tabla 20	Prueba de correlación de spearman entre la gestión de personas y reinserción laboral	88
Tabla 21	Prueba de correlación de spearman entre el liderazgo penitenciario y reinserción laboral	89
Tabla 22	Prueba de correlación de spearman entre el proceso penitenciario y reinserción laboral	91

Tabla 23	Medición de las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral	92
Tabla 24	Tabla de frecuencias de la variable gestión penitenciaria	93
Tabla 25	Tabla de frecuencias de la variable reinserción laboral	94
	Tabla de contingencia de las variables gestión penitenciaria y	
Tabla 26	reinserción laboral	95

Lista de Figuras

N°		Página
Figura 1	Tipos y subtipos de programas con énfasis en la reinserción	44
	Factores que inciden en una inserción laboral más consolidada de los ex internos de nacionalidad española que salen en libertad definitiva	45
Figura 2	Diagrama de diseño correlacional	72
Figura 3	Fórmula de tamaño de muestra	74
Figura 4	Prueba de normalidad para la gestión penitenciaria	83
Figura 5	Prueba de normalidad para la reinserción laboral	84
Figura 6	Prueba de correlación de spearman	84
Figura 7	Percepción de gestión penitenciaria	87
Figura 8	Percepción de reinserción laboral	88

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar qué relación existe entre la Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por todos los liberados, y se consideró a 327 liberados. El método científico en la investigación fue el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, porque se orienta a solucionar problemas; es de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y de corte transeccional. Se aplicó el cuestionario de gestión penitenciaria de 54 preguntas y el cuestionario de reinserción laboral de 23 preguntas los cuales fueron validados por 3 expertos, presentando un nivel de confiabilidad aceptable, según el Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.865

Palabras clave: Gestión penitenciaria y reinserción laboral.

Abstract

This study was overall goal of determining what is the relationship between the Post Prison management and outplacement, in the National Penitentiary Institute-2014.

The population or population of interest in this research consisted of all released, and considered 327 released. The scientific method in the research was the quantitative approach, applied type, because it is aimed at solving problems; It is not experimental design, descriptive and correlational level transeccional court. Prison management questionnaire of 54 questions and outplacement questionnaire of 23 questions which were validated by 3 experts, presenting an acceptable level of reliability, according to the coefficient Cronbach's alpha of 0.865 was applied

Keywords: prison management and outplacement.

Capítulo 1

Introducción

Introducción

Los establecimientos de Medio Libre, son lugares donde se encuentran las personas que han sido liberados de los establecimientos penitenciarios, estas personas aún siguen cumpliendo las penas a las que fueron sentenciadas por el poder judicial, estos establecimiento penitenciarios en el medio libre están a cargo del Instituto Nacional Penitenciario, en ellos deben realizarse acciones vinculadas a lograr la reincorporación del liberado a la sociedad; liberados que egresan del recinto penitenciario con algún beneficio penitenciario de semilibertad o liberación condicional con la finalidad de cumplir su pena en libertad realizando actividades laborales o educativas, estando obligado a acreditarlo, bajo el entendido que ello coadyuvará a su reinserción social positiva.

Para ello, existen programas de Intervención de “Fortalecimientos de Competencias Social para la No Reincidencia Delictiva en Liberados – FOCOS, la Dirección de Medio Libre diseñó una estrategia orientada a lograr la reinserción social positiva del liberado, ello implicaba intervenir sobre tres ejes centrales: a) el fortalecimiento de las competencias personales del liberado, b) mejorar las relaciones familiares propiciando un clima favorable la convivencia pacífica y c) mejorar el nivel de empleabilidad del liberado. En este contexto el Programa FOCOS inició un trabajo orientado a fortalecer las habilidades ocupacionales de los participantes, logrando mejorar las competencias laborales del 40% de participantes del programa a nivel nacional entre oficios técnicos vinculados a la construcción, transporte, panadería, electricidad, gastronomía entre otros. Los participantes del programa FOCOS, al término de la etapa de intervención continuaron su acompañamiento a través de la etapa de monitoreo o seguimiento hasta el cumplimiento de su pena, con el objetivo de contrarrestar situaciones de riesgo.

Cabe indicar que la cobertura del programa FOCOS sólo llega al 8.5% de la población total de liberados, y que solo bajo este programa es que la población penitenciaria extramuros ha venido recibiendo un acompañamiento en su reinserción socio laboral, lo que significa un déficit importante en la labor de mejoramiento del nivel de empleabilidad. A partir de esta labor se ha dado de manera incipiente acciones vinculadas a la inserción en el mercado laboral.

Cabe indicar que ante el déficit de profesionales de tratamiento en el Medio Libre, este se agrava por la ausencia de especialistas en reinserción laboral, hecho que recientemente se viene abordando con la implementación de la Ley 29709, de la carrera especial pública penitenciaria, en donde se viene incorporando profesionales especializados en reinserción laboral y a partir de ello se viene implementando perfiles de puesto y manuales de procesos para regular dicha tarea. Es de precisar, asimismo, que respecto a políticas laborales para la reinserción social de ex reclusos o en el ámbito post penitenciario a nivel nacional, solo están a nivel de propuestas, como el proyecto denominado “Ley Excepcional de Libertad para el Interno en rehabilitación”, ello nos cuestiona sobre las posibilidades de alejamiento del delito y de la posibilidad de reinserción por el trabajo de manera positiva”. No se cuenta con una normativa que regule y promueva la reinserción laboral en el ámbito post penitenciario.

La criminalidad y la seguridad ciudadana son algunos de los desafíos más importantes que afronta el Estado en los últimos años. Las percepciones de la ciudadanía acerca de la gravedad de la inseguridad no llevan a dudas. Así, el principal problema del país señalado por los ciudadanos Población del área urbana víctima de algún hecho delictivo del año 2014 es la delincuencia, el 42,8% de ellos lo considera así. Este problema supera los porcentajes de otros problemas como la pobreza (30,7%), la corrupción (30,8%) y la falta de empleo (22,5%).

En este contexto, es urgente formular nuevas propuestas que incidan en la disminución de la inseguridad ciudadana, en bajar los índices de la delincuencia; el presente trabajo está empeñado en realizar un aporte al objetivo de paliar la delincuencia en el país desde la óptica penitenciaria, específicamente desde los extramuros- población penitenciaria que ha egresado de un establecimiento penitenciario y personas que han sido sentenciados a penas no privativas de la libertad- esta población identificada como internos extramuros, quienes están propensos a reincidir en la delincuencia con igual o mayores delitos, por estar expuestos en sus circunstancias reales de supervivencia. Esta población extramuros de quienes a veces se olvida la sociedad se encuentran cumpliendo reglas de conducta en los establecimientos penitenciarios abiertos-extramuros, los cuales se encuentran en las diversas regiones a nivel nacional, con el afán de culminar las penas impuestas en sus sentencias dictadas por el poder judicial. Dicha población es el objeto de estudio de la presente tesis y la investigación se ha centrado en los internos que han egresado de un penal, personas que han cumplido una parte de su pena privativa de libertad y han egresado por algún beneficio penitenciario y el estudio se circunscribe a la población penitenciaria extramuros denominados también Establecimientos Penitenciarios de Asistencia Post Penitenciarios y Penas Limitativas de Derechos ubicados en los distritos de Surquillo, Lima Norte y la Provincia Constitucional del Callao con una población de 2198 extramuros (liberados). También denominados medios libres debido a que las actividades que realiza fuera de las cárceles y con la participación del Estado y la sociedad civil.

La institución encargada de la resocialización es el Instituto Nacional Penitenciario-INPE, y se encuentra descentralizada en ocho Oficinas Regionales, para una mejor gestión de los establecimientos penitenciarios de personas privadas de libertad y establecimientos de medio libre para personas liberadas con beneficios penitenciarios y sentenciados a penas

limitativas de derechos, ya partir del 2013 también se encuentran las personas sentenciadas a reserva de fallo condenatorio y a penas suspendidas.

La población del sistema penitenciario actual, a nivel nacional es de aproximadamente 93128 personas. De ellos, aproximadamente 77244 se encuentran en establecimientos penitenciarios (cárceles) cumpliendo pena privativa de libertad efectiva, mientras que 15884 personas asisten a establecimientos de medio libre al haber sido sentenciados a penas que no conllevan un internamiento en prisión y ex internos liberados con beneficios penitenciarios.

De esta población penitenciaria extramuros se encuentra a cargo la Dirección de Medio Libre del INPE, como un Órgano de línea dependiente de la Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario, creada mediante Decreto Supremo N° 009-2007-JUS de fecha 10/10/2007- convirtiéndose de una Oficina perteneciente a la Dirección General de Tratamiento Penitenciario a una unidad independiente, Dirección de Medio Libre encargada de organizar y conducir las actividades de asistencia post-penitenciaria y de ejecución de penas limitativas de derechos. Estas funciones las realiza mediante sus Órganos de Ejecución denominados Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derechos (EAPP y EPLD); teniendo como objetivo organizar y conducir las actividades en el medio libre, diseñando políticas y acciones de tratamiento para la población de extramuros, promoviendo la reinserción social de dicha población y el cumplimiento efectivo de las sentencias impuestas por el poder judicial.

El presente trabajo está focalizado en la Dirección Regional Lima, en la Sub Dirección del Medio Libre específicamente en los establecimientos penitenciarios de medio libre de Surquillo Lima Norte y Callao, esto es que de total de la población de extramuros a nivel nacional que es de 15,884 personas y a nivel de la Dirección Regional Lima es de 2995 de los cuales la se ha extraído una muestra de 327 liberados para la presente investigación

constituyendo un 73.4% de toda la Región Lima y el 24.5 % a nivel nacional. Por lo que la investigación incide en una muestra representativa de la población penitenciaria.

El aporte de esta investigación sugiere para la toma de decisiones en políticas laborales para la reinserción laboral, así como normas que regule y promueva la reinserción laboral en el ámbito post penitenciario, las mismas que servirán a bajar los índices de inseguridad ciudadana.

1.1. Antecedentes

En el ámbito internacional se ha desarrollado estudios de investigación de reinserción laboral en los últimos años, que permite adaptar a nuestra realidad penitenciaria dando un aporte, desarrollo y aplicación permitiendo optimizar la gestión penitenciaria. Pero en el ámbito nacional no se ha registrado investigaciones realizados sobre el tema de reinserción laboral de población extramuros,

En cuanto a investigaciones internacionales respecto a la reinserción laboral de ex internos se han encontrado algunos estudios que de alguna manera tiene incidencia en la presente investigación y aportes significativos; así tenemos:

Según Alonso (2014.) en su Tesis de Maestría: “Reinserción Social y Laboral con reclusos y ex-reclusos”. Universidad de Valladolid, España. Establece aspectos positivos y negativos en la reinserción, que desde su estadía en el Establecimiento Penitenciario se analiza la situación que va a tener el interno a su egreso del Establecimiento, con fines de orientarlo y acompañarlo en un periodo inicial de adaptación para hacer frente al mundo externo, para ello el interno participa en un programa post-penitenciario.

Por otro lado Esteban, F. Alós, R. Jódar, P. y Miguelez, F. (2014) «La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa». Revista Española de Investigaciones Sociológicas, indica que los profesionales en la materia así como a internos y ex internos mediante el cual establece un análisis sobre la formación ocupacional y programas de

trabajo en Establecimientos Penitenciarios que contribuyen a la reinserción socio laboral de internos y ex internos; que hace énfasis en la formación ocupacional y el trabajo en talleres, así como también la participación en talleres terapéuticos y educativos dentro de los Establecimientos; concluyendo la ocupación estable y relaciones de trabajo ayuda a lograr la reinserción laboral.

Asimismo, Cárdenas (2014.) Estrategia de comunicación y sensibilización para políticas de inserción socio-laboral. Trabajo de elaboración en política penitenciaria y post penitenciaria con énfasis en estrategia de comunicación y sensibilización en reinserción social y laboral, con aplicación de los derechos humanos y participación en seguridad ciudadana; ello llevado a cabo mediante políticas que integran a todas los estamentos de la sociedad. Además en su estudio realizado manifiesta que no existe una política de reinserción social en ninguno de los continentes estudiados por el investigador, refiriéndose específicamente a los continentes europeos y americanos que fue su ámbito de estudio, concluyendo que es necesario una política desde el estado que comprometa a la sociedad civil en la reinserción de las personas que han sido sancionadas.

Morales (2013.) en su Tesis de Maestría: “Reinserción laboral de privados de libertad: el rol del Partenariado Público-Privado”. Universidad de Chile, Santiago de Chile. En la Investigación descriptiva y exploratoria que realizó con el fin de analizar el tema de reinserción laboral impulsado por la Gendarmería de Chile y participación de empresas privadas concluye que es necesario garantizar fuentes laborales desde los Establecimientos Penitenciarios, para lo cual es necesario un cambio de política y cambio de roles de los funcionarios de la penitenciaría

Benitez (2012.) en su Tesis: “Inserción Laboral para las Personas que han Cumplido una Sanción Penal en Ciudad de Latacunga España”. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Realizó una investigación de tipo descriptivo, observacional y no experimental,

concluyendo que la Inserción Laboral para los internos que ya cumplieron con la pena tiene como propósito reintegrarse a la sociedad laboralmente y comprende un análisis global de la posibilidad de trabajo fuera de los Centros Penitenciarios para los ex presidiarios y la falta de empleo. Reflexionando con la realización de dicha investigación que se comprendió a personas que han cumplido una sanción penal y la repercusión con dichas acciones a favor de la reinserción social, que en la actualidad se debe afianzar el trabajo a favor de las personas que han egresado de un Centro Penitenciario, reconociendo el derecho de los ex presidiarios.

Olmos (2011.) en su Tesis: “Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad” Universidad Autónoma de Barcelona, España. Fundamenta en su investigación que los jóvenes de 16 a 21 años que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, educativa y laboral, tiene mayor oportunidad de reintegrarse a la sociedad y considera el desarrollo planteando un plan que comprenda la empleabilidad dentro de las metas a cumplir.

Alós et al. (2011) en la Investigación: “La Inserción laboral de los Ex internos de los Centros Penitenciarios de Cataluña”. Universidad Autónoma de Barcelona. Realizaron una investigación de tipo cualitativa, en la que señalan el nivel de inserción que han tenido los ex internos al salir en libertad de un centro penitenciario, evalúa la posibilidad de reinserción laboral en la sociedad, concluyendo que el capital social conformado por la familia y los amigos; la integración socio familiar, vínculos con familiares y la sociedad constituye pilares para la resocialización, señalan específicamente el análisis de la formación ocupacional realizada durante la reclusión penitenciaria, que hace posible un trabajo futuro.

Droppelmann, Catalina (2010). Elementos clave en la rehabilitación y reinserción de infractores de ley en Chile. En Droppelmann, Catalina y Varela, Jorge. Buenas prácticas en rehabilitación y reinserción de infractores de ley. Primer Concurso Nacional. Santiago de

Chile, Fundación Paz Ciudadana. La autora considera como uno de los elementos claves de la rehabilitación y reinserción de infractores el seguimiento y reintegración, entendiéndolos como el acompañamiento que se realiza a un sujeto tras una intervención estructurada. Da cuenta que la evidencia muestra que el trabajo es crucial para reinserción a la sociedad, la cual además debe comprender entre otros talleres de, principalmente laboral, asistencial, psicológico talleres de recreación y contra el alcoholismo y las drogas.

Aguilar et. al. (2010) en el programa piloto de reinserción “Volver a Confiar” Caminos para la integración post-carcelaria. Santiago de Chile, Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana (CESC). Este estudio documenta los resultados de una buena práctica en materia de rehabilitación y reinserción social, Volver a Confiar, cuyo diseño aprovechó la generación de mayor conocimiento respecto a los internos y como poder ayudarlos. Este estudio identifica seis factores de riesgo vinculados al logro de la reinserción: educación, empleo, salud física y mental, derechos civiles, familia, vivienda e integración comunitaria. Por lo que es básico la intervención de la municipalidad local y de los principales y más cercanos entidades tanto del estado como la sociedad civil.

Fundación Atenea (2010) Buenas prácticas para la reinserción laboral de población en Situación de vulnerabilidad social en Mérida. Estudio realizado por profesionales del departamento de gestión del conocimiento, investigación y calidad de la Fundación Atenea, con el apoyo de Patricia Martínez Redondo, investigadora externa, en la realización del trabajo de campo. Cuyo principal objetivo fue establecer formas específicas para la reinserción laboral con el objetivo de aumentar la empleabilidad de personas excluidas y también para conocer la situación de exclusión a fin de analizar las causas, consecuencias y los procesos de exclusión que viven; analizando la reinserción laboral como medio para lograr la inclusión de las personas; la reinserción laboral como un instrumento que sirva para potenciar las habilidades de internos e internas que potencien sus habilidades, a fin de

acortar la brecha que existe tanto entre hombres y mujeres así como entre trabajadores que no ingresaron a un Establecimiento Penitenciario y los que ingresan de dicho establecimiento. Fueron las conclusiones a las que se arribó al presente estudio en Mérida..

Ramírez y Gonzáles (2009) Estudio en el cual la reinserción social se constituyó como uno de los principales aportes de la Gendarmería de Chile con resultados que benefició a buena parte de las personas que se encontraban en el Medio Libre, en una cobertura que atendió a nivel nacional.

Añez, M., han, P., Morales, J. y Párraga, J. Asistencia laboral penitenciaria y post-penitenciaria una propuesta a la reintegración social del recluso. En este estudio el autor intenta dar los primeros lineamientos para una reintegración social del recluso y formula programas laborales para los reclusos realizando un perfil desde los inicios que la persona ingresa a prisión de la cual extrae sus antecedentes a la reclusión y proyecta en sus conclusiones establecer políticas penitenciarias de largo plazo, en la cual hace partícipe a la sociedad como un ente protagónico para la ejecución de dichas políticas penitenciarias con lo cual busca integrar al recluso a la vida social, incluso propone una ley sobre el trabajo del interno dentro del as cárceles y también una ley post penitenciaria a fin de buscar la reinserción social del sistema penitenciario.

La organización Caritas Diocesana de Málaga 2008. “Centro Nuestra Señora de la Merced”. Sobre la Inserción socio-laboral para reclusos y ex reclusos, ha establecido mediante un estudio que el tiempo prolongado en la prisión deja secuelas en la persona, al cual lo denomina “Síndrome de institucionalización” que es la adaptación del recluso al medio en el cual se encuentra encarcelado con lo cual su aspecto biosicosocial se altera por la reclusión disminuyendo sus capacidades para que al salir de la prisión pueda adaptarse a la sociedad, puesto que es otra realidad y esta adaptación va a depender principalmente de cuan prolongado sea su estadía en la prisión, de ello va a depender el padecimiento de la

“prisionalización” para poder enfrentarse al salir de la prisión, puesto que de una convivencia en un encierro va a tener que lidiar en una convivencia en espacio más abiertos y con circunstancias que no son las mismas que cuando se encontraba en encierro. Concluyendo este estudio que esta transición siempre conllevará a unos traumas que deben ser superados a lograr la incorporación social, para lo cual el tratamiento debe ser de forma integral teniendo en consideración las necesidades y la vivencia de cada recluso en particular.

Un estudio elaborado por Rangel H. (2012) “La reinserción laboral de las personas condenadas en América Latina”. Programa para la cohesión social en América Latina, refiere que en América Latina se ha dado gran importancia a la reinserción laboral de los internos con buenos resultados, gracias a las políticas que se han llevado por los gobiernos, especialmente en los últimos 10 años en los que los internos se han duplicado en los países de América como Brasil, México, Uruguay y Argentina, países en los que existe un hacinamiento en las prisiones por lo que dichos gobiernos han dado mayor importancia a la capacitación y el trabajo, con una variante en la estrategia del sistema penitenciario, con lo cual se busca la rehabilitación de los internos. Estos trabajos se encuentran dentro de los penales como proyectos de producción y otras actividades que hacen que los internos se encuentren ocupados lo cual como política de los Establecimientos Penitenciarios han tenido buena aprobación, no solamente por los gobiernos que han implantado dichos programas, sino por los mismo internos, quienes inclusive han comercializado sus productos por ellos mismos, concluyendo el estudio que el trabajo laboral disminuye la reincidencia delictiva, precisamente por quienes han seguido los programas de reinserción laboral y educativa. Asimismo se han organizado en algunos casos convenios con empresas u organismos no gubernamentales que tienen convenios con el Ministerio de Trabajo de los respectivos países

En el estudio realizado por los investigadores Espinoza, O. y Martínez, F. (2007) denominado Políticas de reinserción post penitenciaria. Eliminación de antecedentes penales en Chile. Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad URVIO N No 1, 2007. Dentro de las principales conclusiones llevado a cabo en este estudio hacen referencia que el apoyo post penitenciario tiene una relación estrecha con la finalidad estabilidad de empleo, manifestando que es de vital necesidad el apoyo en estos programas post penitenciario cuando más precario sea la capacitación del interno dentro y fuera de la prisión

Arana (2006) en la Tesis: “Los Antecedentes Penales como Obstáculo para la Reinserción al Ámbito Laboral de las Personas que han Cumplido una Pena”. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Realiza un tipo de investigación descriptiva y observacional, en la que advierte una necesidad urgente de implementar mediante una ley en el país de Guatemala la aplicación de un plan de trabajo profesional, tanto psicológico y también de un programa laboral y lo plantea como un principal reto para el estado de Guatemala a fin de apoyar en la rehabilitación y reinserción laboral de los reclusos en dicha sociedad, lo cual debe estar encargado a un grupo de personas compuestas por profesionales en el campo además deben integrar también dicho grupo los ex reclusos que han logrado su reinserción en la sociedad.

En el estudio planteado por Blanco (2005) en su Tesis: “Nuevos Desafíos Penitenciarios: Inserción laboral de los Reclusos”. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Realiza una investigación de tipo descriptivo correlacional, dirigido principalmente a las causas de la delincuencia y el impedimento para la resocialización; en ello plantea que de acuerdo al trabajo realizado una de las razones por la que se comete los delitos son por razones económicas motivado por la mantención familiar y conseguir dinero para diferentes aspectos además establece que aparte de esta relación de la delincuencia con lo económico también se encuentra la de una prosperidad rápida, indicando que como uno de las causas

principales que conduce a la delincuencia es la desigualdad del ingreso económico pero sobretodo el desempleo de los trabajadores no calificados, indicando como los más proclives a delinquir porque no se encuentran capacitadas para el trabajo. Este estudio realizado en Chile indica que cuenta con una de las tasas más altas del mundo de encarcelados, además de un tasa alta de reincidencia por lo que concluye que el Estado debe aprobar políticas públicas que involucren programas de reinserción laboral efectivas, esto es con la capacitación previa de los internos dentro de las cárceles.

Antecedentes Legales Nacionales

Respecto a los antecedentes legales nacionales se encuentran principalmente la Constitución Política del Perú, el cual reconoce como un principio de la Administración de Justicia prescrito en el Artículo 139°, estableciendo que el principio de que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad. Principio que también se encuentra reconocido en el Código Penal aprobado mediante Decreto Legislativo N° 635, que establece que los Fines de la Pena y Medidas de Seguridad es la resocialización y que tiene un fin curativo y de tutela que permite llevar a cabo los principios resocializadores y demás normas que ayudan el desarrollo de dichos principios como la Ley N° 27411, 10 de Enero del 2001, Ley que regula el procedimiento en los casos de homonimia, Modificado por la Ley N° 28121, 13 de Diciembre del 2003, Ley que modifica los artículos 3° y 8° de la Ley N° 27411. También el Decreto Legislativo N° 957, 29 de julio del 2004, que aprueba el nuevo Código Procesal Penal y específicamente el Decreto Legislativo N° 654, 02 de Agosto de 1991, que aprueba el Código de Ejecución Penal y tiene como objetivo de la pena la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, asimismo cuando se aprueba el Reglamento del Código de Ejecución Penal mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS de fecha 08 de setiembre del 2010 se establece la sociedad, las Instituciones de derecho público o privado y las personas

participan en forma activa en el tratamiento del interno y en acciones de asistencia post-penitenciaria a través de los Comités de Apoyo al interno y las Juntas de Asistencia Post-Penitenciaria, en coordinación con las instituciones y organismos dedicados especialmente a la asistencia de los internos y de los liberados. Además precisa que el régimen semiabierto está destinado a los internos sentenciados que se encuentren en etapas avanzadas del proceso de resocialización. Además se señala que se caracteriza por una mayor libertad en las actividades cotidianas, así como por el fomento de una estrecha relación familiar, social y recreativa, por otro lado los beneficios penitenciarios son estímulos que forman parte del tratamiento progresivo y responden a las exigencias de individualización de la pena, considerando la concurrencia de factores positivos en la evolución coadyuvantes a su reeducación y reinserción social. Asimismo se aprueban otras normas que coadyuvan al proceso de reinserción social.

1.2. Fundamentación teórica de las variables

1.2.1 Variable gestión penitenciaria

Gestión.

La gestión es la actividad de las responsabilidades que se tienen en un proceso específico en la cual se toma decisiones para la estructuración de los recursos que se tenga para llevar dicho proceso, en las que se coordina las actividades y las gestiones a realizar para la persecución de un objetivo.

También se define la gestión como un sistema de actividades debidamente coordinadas para dirigir y controlar una organización.

De ello que se asuma como el proceso de coordinación de la estructura formal (definición de la misión, metas y objetivos) e informal (cultura, poder y las relaciones personales) de la organización (García, 2009).

La gestión pública se denomina a la administración por los funcionarios públicos que busca satisfacer las necesidades del ciudadano, para lo cual busca mecanismos eficientes que permitan resolver problemas cotidianos de los conciudadanos.

En tal sentido, se entiende como gestión pública a una gestión eficiente con procesos definidos con organización y gestión pública. (Chanduví, 2011).

Se denomina una nueva gestión pública a la reforma del sector público basado en estándares definidos de políticas y administración cuyo sustento se encuentra en la gerencia de calidad total que enfatiza la aplicación de conceptos como economía, eficiencia y eficacia de la organización gubernamental (Guerrero, 2010).

Podemos señalar, entonces que la nueva gestión pública debería dirigida a la satisfacción de los intereses de los usuarios. Así Alejandro Parres García señala que el reto de la Nueva Gestión Pública debe ser de una calidad en la misma gestión pública.

Gestión institucional.

La gestión institucional conduce a establecer procesos y/o etapas para poder establecer las estrategias más pertinentes que pueden constituir en técnicas o modelos para llegar a una cultura de calidad, obteniendo resultados que favorezcan a toda la organización, expone asimismo distintas técnicas y modelos de gerencia que nos conduce a la cultura de la calidad total que es la mayor aspiración de las empresas para garantizar óptimos rendimientos (Gómez, 2010).

La gestión institucional como proceso teórico práctico de un sistema debe cumplir los mandatos sociales; entendiéndose que la gestión institucional es desarrollado por gestores públicos que deben tener conocimiento del sistema, capacitación en la administración y ética para la mejora continua de este proceso

En tal sentido el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa refiere que la Gestión Institucional es concebida como los procesos y acciones

que se desarrollan en el campo de la administración de las diferentes instancias del sistema que sirven de base y apoyo a todo tipo de gestión entendida como la dinámica de los procesos y acciones que se realizan de manera preferencial en los espacios de la entidad, con el propósito de desarrollar en los servidores y funcionarios públicos un desarrollo personal y social, estando entre las tareas principales de administrar y facilitar los procesos en un clima laboral adecuado para que el usuario pueda tramitar las acciones ayude a la resolución de sus problemas interinstitucionales.

Penitenciaria.

La penitenciaria también debe es una gestión del estado, debido a que las personas que la administran son funcionarios de la entidad estatal, por lo que debe existir una gestión adecuada para adoptar el castigo y la corrección de los sancionados penalmente, estableciendo un régimen adecuado en los establecimientos penitenciarios. Por ello la gestión penitenciaria debe estar conducida por personas que entienda que la pena tiene un fin preventivo y resocializador, quiere decir que el interno se encuentra recluso en un centro penitenciario para cumplir un pena pero conjuntamente con dicha pena también debe realizarse una debida gestión para ser utilizado cuando esté libre, esto es cuando haya cumplido su pena. Esta gestión penitenciaria por lo tanto debe estar premunida por los derechos constitucionales que el estado reconoce a toda persona privada de su libertad.

Fundamentos de la gestión penitenciaria.

La gestión penitenciaria debe entenderse como la gestión de las personas que tienen a cargo la administración penitenciaria, así mejorar la gestión penitenciaria es mejorar la administración como organización y el proceso penitenciario. (Blejmar, 2009).

Asimismo se establece que la gestión penitenciaria debe estar conducido por el principio ético, lo ético debe estar presente en todo el proceso organizacional de la penitenciaria, esto es que no sólo las personas que conducen un establecimiento

penitenciario debe ser éticos sino que las normas que la rigen debe también estar establecidos dentro de lo moral, por otra parte el sistema de encierro y en general el proceso de convivencia dentro del establecimiento penitenciario debe estar conducido por cánones que establece la ética institucional, puesto que los establecimientos están compuestos por personas y todo lo que se lleva dentro de dicho establecimiento afecta a las personas sean éstas los conductores del establecimiento penitenciario o las personas que son objeto de este proceso penitenciario. Por lo tanto la primera pregunta que debe formularse es: ¿Es correcto lo que estamos haciendo?.

http://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/spanish_handbook.pdf

Gestión penitenciaria.

La gestión es un sistema de los diferentes servicios de los Establecimientos Penitenciarios, acorde con la legislación de cada país y la realidad penitenciaria de cada uno de ellos, lo cual debe estar articulado con los órganos de los Establecimientos Penitenciarios (Consejo de Dirección, Junta de Tratamiento, Equipos Técnicos, Comisión Disciplinaria, y actividades económicas y administrativas) que son los órganos gestores de la actividad penitenciaria.

Así “la gestión penitenciaria, debe actuar dentro de un marco ético. Sin un fuerte contexto ético, esa situación en la que a un grupo de personas se le otorga una considerable autoridad sobre otro, puede fácilmente devenir en un abuso de poder” (Coyle, 2009).

Implicancias de la gestión penitenciaria.

Las organizaciones especialmente las vinculadas a reclusos, tiene importancia particular para ayudar a la administración penitenciaria en el buen desarrollo de actividades penitenciarias; así la implementación de nuevos modelos de gestión penitenciaria implica hablar de procesos que logren la implementación de nuevas prácticas para evitar los abusos, trafico, drogadicción , prostitución, etc.

Por lo que la reforma del sistema penitenciario debe constituir un cambio basados en los derechos humanos del respeto a la persona y su dignidad, así el proyecto realizado por la república dominicana busca realizar una gestión organizada que conduzca a la reincorporación de los liberados a la sociedad con un nuevo modelo de gestión penitenciaria, la cual pueda brindar una reinserción real, a hombres y mujeres que han cumplido con su pena y que el estado entregue una orientación educación y oportunidad laboral, lo cual puede ser posible con un cambio del marco normativo y la creación de una escuela penitenciaria donde se seleccione, reclute y capacite a un nuevo personal, con diseño de programas de reeducación y un manual de gestión penitenciaria, los cuales se debe redactar contemplando los principios establecidos por las normas internacionales, además de las reglas mínimas en el tratamiento de los reclusos. Este sistema penitenciario debe estar integrado por personal de ambos sexos con una formación en gestión penitenciaria y además conformado por profesionales en las áreas de derecho, educación, sicología, salud, deporte y otros; recursos humanos que también debe ser capacitado constantemente en la escuela penitenciaria, en ese sentido los agentes, personal de tratamiento y personal administrativo debe tener una debida capacitación en gestión penitenciaria incorporando una estructura orgánica que permita al equipo de trabajadores de la entidad penitenciaria aplicar programas de tratamiento penitenciario que permitan lograr la reeducación del reo a la sociedad, lo que debe permitir además determinar una personalidad con capacitación técnico laboral y un entorno social que impidan la reincidencia de los internos y propicie la reinserción social a través de la educación y el trabajo. (Flores, 2012).

La gestión penitenciaria está enfocada al direccionamiento y los resultados finales del tratamiento penitenciario, esto es destinado a completar íntegramente la reinserción del liberado a la sociedad, para lo cual debe abordar determinadas estrategias destinadas a la

reinserción social, enfocada en la educación, en el trabajo y en la integración biosicosocial de las personas egresadas de los Establecimientos Penitenciarios.

Bases teóricas de gestión penitenciaria.

Para poder establecer las bases de una adecuada gestión penitenciaria, se debe evaluar, según Medina, 2005, (p.123) en el artículo “La Convención Americana: teoría y jurisprudencia. Vida, integridad personal, debido proceso y recurso judicial. Santiago, Chile: Centro de Derechos Humanos, Universidad de Chile” las condiciones carcelarias principalmente se encuentran establecidos en la disminución de la concepción de beneficios penitenciarios, quienes no tienen una capacitación para el proceso de reinserción; segundo una limitada oferta laboral para el tratamiento penitenciario que implique educación, capacitación recreación y salud que aporte a la salida del interno de la cárcel; tercero la precariedad de los servicios de apoyo en el tránsito de la cárcel a la sociedad; cuarto la afectación del encarcelamiento que a falta de un tratamiento adecuado no permite la reinserción social; quinto el incremento de la población penitenciaria conformado por los reincidentes y nuevos internos, entre quienes no existen ambientes separados para posibilitar la resocialización y sexto el retorno a la sociedad es el retorno a nuevas formas de establecer vínculos distintos al encierro.

Para superar estos obstáculos es necesario que las políticas penitenciarias enfoquen no solamente en infractor de la ley sino que deben ser más integrales que influyen a la familia del infractor y a la comunidad. En nuestro país existen pocas iniciativas de reinversión que integren a la familia y a la sociedad para lo cual se necesita hacer un estudio previo y luego un diseño de soluciones por los integrantes de la familia y la sociedad, para lo cual resulta fundamental tener claro los conceptos para el diseño de programas encaminados a solucionar el problema identificado.

Debería iniciarse un programa piloto que busque atender a pequeños grupos de internos con familias desatendidas para poder verificar si se puede continuar en el tiempo con dicho proyecto, grupos que pueden intercambiar el proceso de reintegración a la familia y a la sociedad, ya que en la cárcel se adquieren nuevos hábitos y nuevas formas de convivencia, por los cuales se debe preparar el proceso de regreso a la familia y a la sociedad, propiciando actividades en las cuales participe la familia y/o integrantes de la comunidad. Así la reinserción favorece al ex recluso y también a la sociedad mejorando la seguridad pública, para lo cual se debe también aprobar normas de acción que coadyuven a la integración y participación de la familia y la sociedad. Finalmente este plan piloto debe ser reproducido sistemáticamente en las poblaciones más sensibles de los egresados del sistema carcelario. Plan piloto que debe contemplar una metodología diseñado por profesionales con objetivos claros y un sentido inspirado en la dignidad de la persona como la principal dimensión humana que no se debe perder en el enfoque de integración de la familia y la sociedad, y las acciones que se debe seguir en dicho programa debe ser de fácil entendimiento para todas las personas sobre todo para quienes son objeto de la resocialización. Acciones que deben ser desarrolladas en el marco de la reinserción a la familia y a la sociedad buscando las dimensiones críticas para la reinserción y el posterior anclaje a nivel local, que debe ser con un acompañamiento individualizado y grupal para finalmente realizar una evaluación y ver si se ha alcanzado el objetivo de reinserción o lo volverá a incidir en una de las dimensiones que no se han terminado de resolver, para lo cual se debe trabajar en cinco áreas fundamentales: Educación en la capacitación de habilidades y oficios que estén dirigidas no solamente a completar sus estudios sino a tener un oficio que le permita lograr un trabajo en libertad; Empleo referida a las actividades productivas que le permita una remuneración para su mantenimiento lo cual debe ser de forma continua ya sea de modalidad dependiente o independiente que genere habilidades propias de su labor; Salud

física y mental referida al bienestar físico mental y social del interno que orienta a la facilitación de una calidad de vida; Derechos civiles referidos a los derechos humanos y la garantías personales que le permitan el acceso a la igualdad de condiciones como todo ciudadano, éstos cinco puntos van a orientar la participación como un ciudadano normal a la sociedad.

La organización mundial de la salud define a la salud como un derecho de omitir o eliminar antecedentes penales y a la familia como el conjunto de personas con lazos emocionales que orientan a unas relaciones saludables, y el desarrollo personal. Así mismo define a la vivienda como el lugar donde habita el grupo familiar que orienta a buscar la solución de convivencia mejorando la condición de habitabilidad de la persona y la familia, en el cual desarrolla en una cultura familiar social y de forma voluntaria, buscando la participación de cada miembro y sobresalir como una organización social, por lo cual las intervenciones para la resocialización del interno debe diseñarse de acuerdo a la cultura del interno y la familia en un territorio que usualmente habitan, estas intervenciones deben llevarse a cabo por profesionales, quienes busquen la mejor forma para la intervención y el retorno a la familia y a la sociedad, sólo así se obtienen resultados satisfactorios para la resocialización del interno. Esta estrategia se fundamenta principalmente en el reconocimiento de la persona y su entorno familiar y el profesional que participa en la reinserción debe ser capaz de promover el cambio y aportar a la sociedad en la reinserción de un integrante más, por lo cual el profesional que lleva a cargo ésta tarea debe ser un profesional capacitado no solamente el aspecto biosicosocial sino en el aspecto educacional y tecnológico.

En la experiencia chilena existen programas enfocados en un nivel motivacional para el participante que permite diseñar estrategias a fin de aumentar y fortalecer la decisión de dejar la actividad delictiva. También existe el plan de reinserción individualizado en que se

coordina constantemente el facilitador y el participante, en estos programas que son programas de reinserción se identifica riesgos y fortalezas de los internos, además de su entorno para que en la ejecución del plan en el medio libre se dé un acompañamiento individualizado con una evaluación constante a fin de verificar si es necesario ajustes o modificaciones en los logros que se viene alcanzando. Así también existe programas comunitarios que tienen estrategias y componentes ideales de intervención de acuerdo al modelo británico que se desglosan en las “Cuatro C” 1)Consistencia en el cual se hace necesario la consistencia de los mensajes y la consistencia en el comportamiento de las personas que participan en el programa, 2)Compromiso el ex recluso que debe sentir el compromiso de las personas que trabajan con él, como genuino y este compromiso se debe ser recíproco, 3)Consolidación los logros del aprendizaje que se llevan a cabo debe tornarse en rutina como una conducta que refuerza las habilidades del interno y 4)Continuidad que constituye un requisito para alcanzar las tres anteriores, esto es que el trato debe ser permanente y con periodos de motivación.

Por lo tanto, los procesos de cambio, el acompañamiento, la estrategia se sustenta en la condición que las personas pueden modificar sus conductas, si así los deciden y el facilitador que acompañe a la persona que desee el cambio debe estar premunido con herramientas técnicas que ayuden a dicho proceso, esto involucra también, a decisiones económicas de salud, familiar y cualquier otro logro que busca como objetivo la reinserción. Por lo que debe existir una decisión interna de cambio y una ración externa para dicho cambio, los cuales puedan darse indistintamente, esto es cambio generado desde lo exterior o el cambio que se inicia desde la decisión interna del reo.

Para éste cambio debe existir un sistema de soporte tanto en la etapa de encarcelamiento como al momento de retorno a la comunidad, para lo cual la familia se constituye un factor primordial por ello que la familia no debería en unas condiciones de

vulnerabilidad, al cual también de le debe dar un soporte que ayude como grupo familiar a reintegrar a un miembro de la familia, el cual debe ser fortalecido el proceso de regreso a la comunidad y debe contarse con el apoyo de la familia y al sociedad; por lo que el trabajo en la familia es fundamental como aliado de este programa, y también es un objetivo fortalecer la situación la de las familias del interno, ello se fortalece disminuyendo la probabilidad para que vuelva a la cárcel. Todo ello compromete no solamente a la familia del interno sino a la comunidad y al estado.

Dimensiones de la variable gestión penitenciaria.

Planificación estratégica.

La planificación estratégica se entiende como un proceso que busca sistemáticamente un objetivo predeterminado para lo cual se debe llevar a cabo un proceso con etapas definidas que deben cumplirse eficientemente para lograr el propósito que se busca en dicha planificación. Esta planificación estratégica puede ser aplicada a cualquier área de la vida personal o de la vida organizacional, planificación que siempre busca una mejora continua en los procesos siguiendo una directriz, que permite que la planificación alcance sus objetivos establecidos estratégicamente en dicho plan. El propósito de la planificación estratégica es identificar y eliminar las deficiencias para lograr el objetivo. El diseño de este plan tiene que estar dirigido y conceptualizado en el área en que se va a desarrollar pudiendo ser éstas áreas militar, negocios, política, social etc.

El plan estratégico puede converger con otros planes que sean similares en su propósito pudiendo establecer planes a corto plazo, mediano plazo y a largo plazo, y la secuencia de los propósitos debe estar coordinados de modo que no generen conflictos, deben ser combatibles en las etapas y áreas en las que intervienen el desarrollo de los planes estratégicos. Una estrategia debe ser capaz de alcanzar el objetivo señalado para lo cual debe

tener una conexión con el entorno y los recursos de un sistema de organización, esta estrategia debe ser factible y apropiada para sostenerse en el tiempo, pero también debe ser flexible y dinámica, capaz de adaptarse a las circunstancias del tiempo.

La planificación estratégica en una organización es una herramienta importante para cumplir los objetivos de dicha organización, por ejemplo en el Instituto Nacional Penitenciario INPE deben analizarse primero los elementos del entorno y verificar qué acciones debe adoptar para cumplir su objetivo, esto es la resocialización del interno a la sociedad. En esta planificación se debe programar estratégicamente desde qué hacer, cómo hacer, y qué resultados se busca, por lo que es de suma importancia mecanismos que permitan medir los resultados que usualmente en el caso de las instituciones públicas es de planes anuales.

Gestión de personas.

La gestión de personas es la administración eficiente que se tiene del personal existente en una organización, que también puede aplicarse esta gestión en cada persona particular, esta actividad de gestión de personas puede marcar la diferencia entre una organización y otra, puesto que las organizaciones están conformadas por personas, y si dichas personas están debidamente capacitadas proporcionalmente a ello de mejorar la organización, por lo tanto la gestión de personas hace que la función de recursos humanos adquiera una importancia especial como pieza fundamental para el plan estratégico de una organización en la gestión de personas se debe ver las fortalezas y debilidades de las personas para el cumplimiento de la misión institucional puesto que son las personas quienes ejecutan la políticas de un plan institucional, por lo tanto la clave está en comprender que la organización siempre estará conformado por personas y la competitividad de una organización va a depender de las cualidades de los integrantes de dicha organización por lo

que la gestión de personas es básico en cualquier tipo de organización, éste artículo ha sido extraído del management-actual publicado en la página del internet.

Liderazgo.

El liderazgo es una forma de comunicación que establece una persona a un grupo de personas a quienes busca influir una idea a fin de conseguir un objetivo, por lo tanto el líder casi siempre es la cabeza visible de un grupo con características especiales como el carisma que es capaz de inspirar a otras personas, para buscar un objetivo deseado logrando el compromiso y la cooperación para llegar a una meta preestablecida. Existen diversos tipos de líder: a) Autocrático que es líder que impone de manera unilateral sus decisiones respecto a los subordinados. b) Democrático es el líder que tiene el poder de convicción a los subordinados y conjuntamente con ellos tomas una decisión aprobadas por las mayoría del grupo. c) Laissez-Faire es el líder que deja a la decisión al grupo sin embargo no ejerce mucha convicción sobre ellos.

Proceso.

El proceso es definido como una secuencia de actividades que un sistema desarrolla para llegar a determinada meta, en tal sentido el proceso es la acción de actividades y tareas que se realizan buscando un determinado fin, el proceso debe estar definido en una organización como un proceso general y también debe establecerse procesos específicos para cada área, con los elementos que constituyen en cada uno de dichos procesos, en el proceso también se puede hacer una gestión estratégica, de acuerdo a la cultura organizacional en el que confluyen todos y cada uno a de la actividades que conlleva a un resultado final, que tiene que ver con la misión de la organización.

Asimismo, los procesos se organizan en un marco de objetivos definidos. Como un conjunto de actividades tienen un propósito y el proceso es la descomposición de las tareas

de entradas y salidas en el que pueden verificarse la interacción de las personas y materiales para el objetivos perseguido.

Existen procesos pre establecidos en cada área de la vida social, sin embargo es como un reconocer tres tipos de procesos: proceso estratégico la que tiene directrices definidas a diferencia del proceso operativo en el cual es un impacto directo con la persona, así los objetivos de gestión de los procesos se realizan para la satisfacción del usuario como un programa de ejecución que torne simple el procedimiento en la ejecución de cada uno de las tareas a realizar, en ese sentido pueden existir dos o más procesos que interactúen con uno o varios usuarios, pero que tienen objetivos comunes por lo que se implementa de modo coordinado, por lo que se debe tener presente para cualquier tipo de proceso, 1)la identificación del proceso o procesos, 2)información sobre el usuario o grupo comprometido en dicho proceso, 3)el estado del procesador 4)la información del control de proceso 5)información del planificador y los recursos asignados.

1.2.2. Variable reinserción laboral

Reinserción laboral.

La reinserción es la acción de reinsertarse es decir que se vuelva a formar parte de algo que anteriormente era parte, y del cual ha sido separado, entendiéndose este adjetivo de reinserción como volver a ser parte de.

Y hablando de reinserción laboral se puede señalar que es la acción de volver a trabajar en una actividad que se venía desarrollando antes de haberse aislado laboralmente. En tal sentido la reinserción laboral es la actividad en la cual una persona vuelve a trabajar es decir a realizar las actividades que anteriormente estaba realizando para una subsistencia tanto para él y su familia, el cual debe realizarse dentro de los mismos derechos y deberes en el que se vino desempeñando anteriormente. Para esta la reinserción laboral es necesario llevar a cabo programas que posibiliten al reinsertado laboralmente dentro de las nuevas

circunstancias en la que desarrolla la actividad laboral que por el transcurso del tiempo puede variar respecto a las formas de operatividad o las maquinarias o instrumentos de la cual deba hacerse uso para estar reinsertado laboralmente.

Bases teóricas de reinserción laboral.

Según Alós et al. (2011) la reinserción social y la reinserción laboral son dos procesos diferentes aunque se refuercen entre ellos; en el estudio realizado del caso español, específicamente en el Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE) respecto a la reinserción laboral de los ex internos señala que ha obtenido resultados de éxito, indicando que desde la reclusión penitenciaria debe iniciarse la reinserción en el mercado laboral, sin embargo señala que debe contemplarse factores sociodemográficos, que condicionan la oferta de trabajo, además señala que se debe contar con apoyos sociales para que la reinserción tenga aceptación por la sociedad, para lo cual también se debe establecer redes sociales que posibiliten la reinserción de los ex internos indicando que la familia es básico para la reinserción que debe acompañar al interno incluso desde antes de la salida del establecimiento penitenciario indicando que uno de las mejores formas de conseguir el trabajo es a través de los familiares y amigos y aún más eficiente a través de redes sociales, en ese sentido el autor señala que existen instituciones como Fundación del padre Manuel y otras que ofrecen techo y vivienda contactando para ser empelados y una terapia de autoayuda, lo que constituye una labor de acompañamiento y de socialización en sí misma, indica que lograr la reinserción en soledad es un tanto imposible ya que el apoyo social y de profesionales ayudan en el desamparo al ex interno. Reclamando que éste apoyo debería ser institucional, esto es que el estado debe comprometerse más en este tipo de resocialización, por lo que una forma eficaz de reinsertarse a la sociedad al ex interno es precisamente a través de la reinserción laboral, para que éste interno se sienta útil, asimismo tenga

reconocimiento social lo cual provoca un impacto importante en el ex interno debido a la aprobación social.

Por lo que en cuanto a la reinserción laboral se debe considerar los niveles educativos y formativos de la población y además la trayectoria laboral de cada interno y las personas que nunca han trabajado se les debería capacitar en una labor conforme a sus posibilidades laborales.

Características de reinserción laboral.

Las características de la reinserción laboral encuentran su base en la población según el nivel educativo y la formación profesional, además del entorno familiar en el que ha vivido, entorno social, el empleo o desempleo que haya tenido.

Por lo que la función educativa y terapéutica para el trabajo laboral en la prisión a primera vista son un aprendizaje directo y empírico, por lo que los programas de intervención en los centros penitenciarios deben incidir en la característica que tiene la población penitenciaria. El factor educativo es básico para el trabajo en las prisiones y el aprendizaje técnico ligado a una adquisición de valores ayuda al proceso socializador; además la experiencia y la trayectoria delictiva también debe ser considerado para el éxito o fracaso para la reinserción laboral.

Existe una diferencia entre el interno y la interna para ser considerado en la reinserción laboral, debido que la carga soportan las mujeres, sin embargo el cuidado de los hijos es un estímulo que apoya a la reinserción efectiva en el trabajo, pero ello también incide en la conservación del puesto de trabajo, por lo que cuanto mayor es el esfuerzo que el recluso hace para cambiar sus malos hábitos, existe un soporte más fuerte de la familia y de la sociedad, así mismo es necesario considerar la edad y los antecedentes de cada individuo. Otro factor que influyen en la reinserción laboral es la nacionalidad del interno, puesto que

para una persona extranjera es más difícil el proceso de reinserción por las limitaciones familiares de idioma de vivienda y de un entorno social diferente.

Programas de reinserción laboral.

En el servicio Público de Empleo de Castilla – La Mancha se llevó un proyecto para la reinserción socio laboral, estableciendo una metodología personalizada entre el mediador y la persona demandante del empleo, llamado itinerario de inserción en la que los internos participan de actividades en un proceso para mejorar su situación socio laboral, operativizando un plan de trabajo que son dirigidos por personas que tienen voluntad de trabajar y apoyar en el encuentro de un empleo, ello supone la combinación del conocimiento del mercado laboral y el nivel de desempleo y la persona a emplearse debe estar capacitado en el trabajo a desarrollar, ésta preparación debe ser sicosocial y económico, tornándose de forma integral; primero se debe diagnosticar y evaluar las necesidades de los beneficiarios, aproximándolos a un mercado laboral a los beneficiarios propiciando un servicio que permita atender a los problemas que obstaculizan la consecución de un trabajo en el mercado laboral, ello importa el tratamiento integral de las personas enseñándoles y dándoles las herramientas útiles para el proceso de reinserción laboral. Este programa se basa en una triple perspectiva: una formación inicial que facilita el acceso al primer trabajo laboral, la segunda orientada a la formación laboral de la personas en un empleo vacante en el mercado y la tercera orientada a personas ocupadas laboralmente que desea una calificación y mejorar su empleo.

Uno de los pilares importantes para la reinserción social positiva de la población penitenciaria que cumple la pena en libertad, sea por beneficio penitenciario o por medidas alternativas a la privativa de la libertad es la ejecución de programas estructurados que permitan una intervención organizada, sistemática así como una acompañamiento efectivo,

otro de los pilares es el control de reglas de conducta y del cumplimiento efectivo de las resoluciones judiciales de la población que cumple la pena en libertad.

En este sentido, los Establecimientos Penitenciarios de Medio Libre requieren contar con programas que permitan atender considerando los perfiles de riesgo y las necesidades específicas de la población penitenciaria en libertad, herramientas que permitan al personal penitenciario lograr el cumplimiento efectivo de la pena así como disminuir la probabilidad de reincidencia en la trasgresión de la Ley, por lo cual requiere incrementar los programas que cuenta, mejorar los que tiene, así como incrementar el personal que ejecutará programas en beneficio de la población penitenciaria y sus familias, entrenándolo en la aplicación de programas y en la evaluación de sus resultados.

A su vez se requiere mejorar las condiciones de la infraestructura que permitan una atención individual y grupal adecuada, así como la implementación con equipos y mobiliarios para efectuar un adecuado control y tratamiento de la población penitenciaria en libertad.

El aparato de justicia ante la percepción social de incremento de la violencia, ha venido endureciendo las sanciones penales que aplica, incrementando el número de personas privadas a la libertad así como disminuyendo considerablemente los beneficios penitenciarios que otorgan.

La población penitenciaria que cumple pena en libertad, podría disminuir ante la desconfianza que la sociedad y los actores de justicia tienen sobre la reinserción social positiva del sancionado, asociado al desconocimiento de las actividades de control que realiza el personal penitenciario de Medio Libre como ante el desconocimiento de los resultados de los programas de intervención sobre el fortalecimiento de las capacidades socio laborales y la reducción considerable de la reincidencia en la trasgresión de la Ley.

En algunos centros penitenciarios existen talleres donde los internos realizan trabajos productivos, ya que según dispone la Ley Penitenciaria, el trabajo es un derecho y un deber del interno, además de una herramienta imprescindible para su reinserción. No es considerado como medio disciplinario. La práctica laboral de estos talleres está relacionada con la formación ocupacional que se imparte en el establecimiento y sus acciones están dirigidas a su reinserción social y laboral.

PROGRAMAS ORIENTADOS A LA REINSENCION SOCIAL Y LABORAL	SUBTIPOS DEL PROGRAMA
SOCIO EDUCATIVOS	Habilidades sociales
	Socio educativo familiar
	Socio cultural y deportivo
	Específico de género
EDUCACION PARA EL EMPLEO Y LA REINSENCION LABORAL	Formación para el empleo
	Trabajo ocupacional o remunerado
EDUCACION REGLADA DE FORMACION E INSTRUCCION	Enseñanza básica
	Otros niveles

Figura 1 Tipos y subtipos de programas con énfasis en la reinserción (Alonso, 2014, p.35)

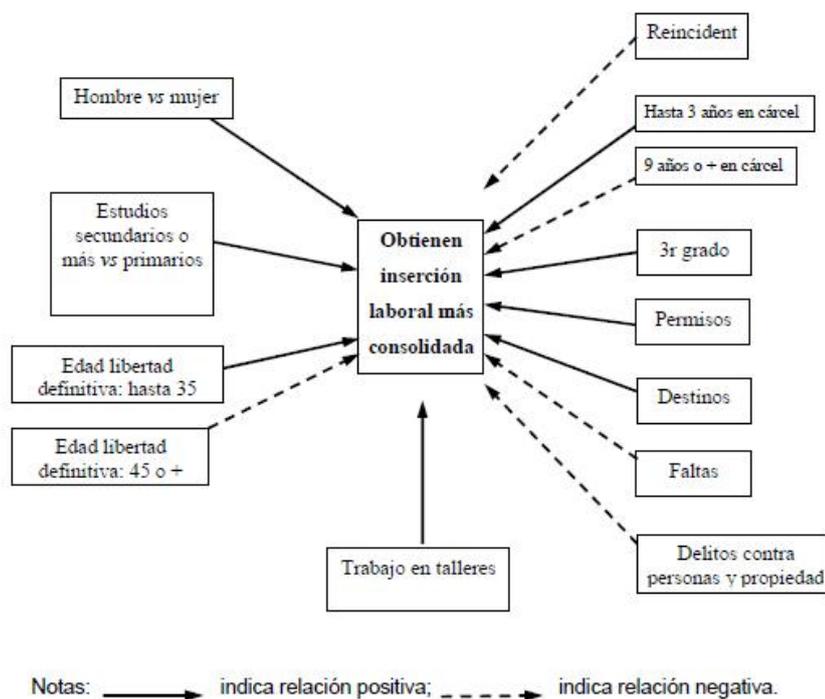


Figura 2 Factores que inciden en una inserción laboral más consolidada de los ex internos de centros penitenciarios de Cataluña España

La bibliografía respecto a al reinserción, señala como una de las primeras nociones que la prisión es una institución de castigo (siglo VXIII) posterior a dicha época empieza la preocupación respecto a las personas privadas de la libertad, debido a que quienes conformaban estas prisiones eran personas provenientes de desprotegidas y vulnerables, y se pensó a esbozar nuevos objetivos de la prisión, vinculados al entorno social; y se empieza a entender que la reinserción social significa una vuelta la sociedad, pero previamente debía asimilarse valores y actitudes en la prisión que le permitan vivir pacíficamente en la sociedad, este anhelo en el inicio de la reinserción, anhelo que no se pudo completar por lo que posteriormente se busca explicar la reinserción como una recuperación y adaptación del delincuente a las normas de la comunidad. Así Alonso (2014) refiere que, “La reinserción social el proceso mediante el cual se pretende recuperar y adaptar a las personas que están o han estado privadas de libertad o al margen de la sociedad un determinado tiempo a las

normas de la comunidad; por tanto se trata de adaptarles a la sociedad a la que pertenecen a través del tratamiento penitenciario, ya que este tratamiento, les permite la adquisición de valores normalizados y la pérdida de los hábitos que les han llevado a esa situación, permitiendo a estas personas vivir pacíficamente en la sociedad, respetando la ley y siendo de utilidad para la sociedad y para ellos mismos, lo que les ayudará a no reincidir” (p.14).

Una de la herramienta principales para la reinserción es la que está basada en el compromiso de la familia y de la sociedad, puesto que existe gran cantidad de programas de tratamiento, pero debe incidirse primordialmente en programas socio educativos y socio laborales que comprometen a la familia y entorno social.

Según Navarro, Espinoza, Ferrada y Valenzuela (2012), la reinserción es reconocida y exigida por la sociedad, el mismo que evita la reincidencia delictiva, la cual se reproduce en otros problemas delictivos por lo que la sociedad debe encargarse del control de la reincidencia delictiva, indicando que el delito proviene de problemas de integración social de la población, principalmente integración socioeconómica marcadas con escasa preparación para la vida y para el empleo, pero también acepta que la reinserción social enfrenta problemas de ajuste familiar, segregación de la sociedad, consumo de drogas, problemas de personalidad, entre otros, por lo que reconoce que la sanción judicial y carcelaria es un impacto fuerte respecto a la reinserción social; manifiesta así mismo que en Chile se ha reconocido que la eliminación de antecedentes penales facilita la reinserción socio laboral, y porque la experiencia carcelaria aumenta negativamente el deterioro del vínculo familiar y la obsolescencia laboral. Por otro lado refiere que un empleo estable es una de las mejores formas de reinserción laboral y la capacitación para la inclusión social debe tornarse rutinaria.

Dimensiones de la variable reinserción laboral.

Empleabilidad.

Es la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo, lo que conlleva a establecer un conjunto de actitudes intereses motivaciones conocimiento formación y aptitudes que debe tener una persona para posicionarse en el mercado laboral, además de la capacidad y adaptación que son claves para la empleabilidad en el mercado laboral. Esta capacidad se adquiere al conocer las oportunidades del mercado y segundo el desarrollo de la capacidad para adaptarse. En ese sentido la adaptación a la oferta laboral depende de las circunstancias cambiantes en la sociedad.

Por lo que para acceder a un empleo se debe gestionar las oportunidades según el tipo de empleo; capacidad que se adquiere con el aprendizaje y el desarrollo para posicionarse favorablemente en el mercado laboral.

La empleabilidad nos permite tener una visión íntegra del conocimiento de uno mismo y del empleo que uno desea obtener, así la empleabilidad permite una posición favorable en el mercado de trabajo, por tanto esta dimensión-empleabilidad-permite una mayor posibilidad en el proceso de reinserción laboral, por lo tanto es importante obtener ésta característica de empleabilidad.

Para los investigadores García, 2006; Rodríguez, 2006 el término competencia es un concepto amplio y comprende valores actitudes conocimientos entre otros para saber y también para saber hacer, que incluye elementos intrínsecos y elementos extrínsecos del sujeto, concibiendo la empleabilidad como el buen desempeño del sujeto en contextos diversos, ello asociado a su profesión y empleo lo cual se basa en la integración de conocimientos, técnicas, destrezas con las actitudes y valores.

Para Medina y García (2005) la empleabilidad es algo más que “saberes” se trata de una configuración psicológica y social que en forma integrada y permiten actuar en una carrera profesional en el empleo, esto apoyado en las capacidades cognitivas, físicas y afectivas de las personas, siendo importante en ese sentido la empleabilidad concebida como competencias para saber, saber hacer, y saber que no hacer.

La empleabilidad incluye las competencias de un sujeto para obtener y mantener un empleo mejorando su labor y adaptándose a los cambios de la sociedad, por lo que la competencia para ser contratado está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo así lo señala Campos (2003).

Entonces la empleabilidad es importante para obtener el empleo y además para conservar el empleo, para lo cual es básico saber qué competencias se debe tener para un determinado empleo y posteriormente se debe adquirir las habilidades para saber hacer y finalmente una capacitación continua para saber conservar el empleo, estos contenidos no solamente son cognitivos sino también afectivos, sociales y conativos (Rentaría y Andrade, 2007)

En la actualidad la empleabilidad se define como la competencia que tiene una persona para desarrollar su carrera profesional y poder integrar el mercado laboral, gestionando su propio desarrollo y satisfacción. Esta definición comprende a los responsables del aprendizaje y el sistema que facilita adquirir dichas capacidades para el desarrollo laboral.

Transición.

Se entiende por transición el paso de un estado a otro que conlleva un cierto tiempo, es la acción de pasar de un estado a otro, esta transición se da en un contexto de un proceso de cambio así se puede hablar de una transición de estado de ánimo de alegría a llanto o también de un estado físico a otro, por ejemplo el agua de un estado líquido a sólido o a

gaseoso, también esa transición puede emplearse para referir a cambios o eventos históricos sociales importantes en la vida de una persona y de la sociedad.

Refiriéndonos la transición en el ámbito penitenciario se debe entender al paso de una estado en reclusión a un estado de libertad y para facilitar este tránsito se debe proveer a la persona en tránsito herramientas necesarias que le puedan valer en el estado de libertad a conducirse correctamente conforme a las normas de dicha sociedad.

En ese sentido el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) tiene como objetivo la reinserción del penado a la sociedad para lo cual dicta normas que coadyuven al reinsertado a la sociedad con una asistencia post penitenciaria con la finalidad de asegurar una adecuada reincorporación del interno a su familia y al entorno social.

Sistema penitenciario.

Con el termino sistema penitenciario se conceptualiza a las instituciones encargadas de hacer cumplir las sentencia emanadas por el poder judicial, estas sentencias que son mayormente privativas de libertad o de limitación de derechos deben ser cumplidas en una institución especializada en nuestro caso el Instituto Nacional Penitenciario el encargado e hacer cumplir estas sentencias.

El sistema penitenciario tiene como finalidad mejorar las condiciones para la reinserción social positiva de quienes estén bajo su responsabilidad. Este proceso busca que las personas pasen por el sistema penitenciario, población penitenciaria ya sea como personas privadas de libertad (intramuros) o con sentencias que les permita cumplirlas en libertad, para ser tratadas en disminuir las condiciones que los llevaron a cometer delitos.

Las difíciles condiciones de reclusión, la exposición a redes delincuenciales en los establecimientos penitenciarios y las deficiencias en los programas de tratamiento sumados a las precarias condiciones laborales del personal penitenciario se combinan e impiden que el INPE cumpla de manera eficaz su función de reeducación, rehabilitación y reincorporación

del penado a la sociedad, es decir que incremente sus competencias para su reinserción social positiva y evite cometer nuevos delitos.

La población penitenciaria se conforma por personas internadas en un establecimiento penitenciario privadas de su libertad (población intramuros), así también se encuentra integradas por personas liberadas con beneficios penitenciarios y además por personas que se encuentran limitadas en sus derechos – prestación de servicios a la comunidad o limitación de días libres y desde mediados del 2013, se han incluido a aquellas a las que se les suspende la ejecución de su pena o se les reserva el fallo condenatorio (población extramuros).

En el 2014 la población total fue 93128 personas de las cuales 77244 estaban privadas de libertad (82.9%) y 15884 en los establecimientos de medio libre (17.1%).

Tabla 1

Población total del sistema penitenciario

Población total del Sistema Penitenciario en el Perú 2014			
93128			
Establecimientos Penitenciarios (Intramuros)		Establecimientos de Medio Libre (Extramuros)	
77244		15884	
Procesados	Sentenciados	Asistencia Post Penitenciaria	Penas Limitativas de Derechos
39180	38064	8982	6902

Fuente: Unidades de Registro Penitenciario INPE 2014

En la actualidad la administración penitenciaria sólo puede brindar actividades laborales al 43% de la población privada de libertad, la gran mayoría por iniciativa propia al obtener por sus medios los recursos para realizar sus actividades.

Tabla 2

Población de liberados en asistencia post penitenciaria a nivel nacional

Oficinas Regionales	Total		Semilibertad		Liberación Condicional		
	Total		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Norte-Chiclayo	1411	1303	1217	86	108	95	13
Lima-Lima	2995	2399	2127	272	596	512	84
Sur-Arequipa	485	402	350	52	83	75	8
Centro-Huancayo	1546	1429	1276	153	117	107	10
Oriente-Huánuco	612	559	509	50	53	44	9
Sur-Oriente-Cusco	663	563	512	51	100	90	10
Nor-Oriente-San Martín	908	872	829	43	36	34	2
Altiplano-Puno	362	288	230	58	74	60	14
Total	8982	7815	7050	765	1167	1017	150

Fuente: Unidades de Medio Libre INPE 2014

Tabla 3

Número de liberados según rango de edad a nivel nacional

Edades	Total	Norte	Lima	Sur	Centro	Oriente	Sur Oriente	Nor Oriente	Altiplano
18 a 19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 a 24	263	31	63	8	94	11	24	14	18
25 a 29	1099	127	331	48	295	62	105	83	48
30 a 34	1737	272	578	93	333	137	118	152	54
35 a 39	1776	301	615	92	268	113	126	205	56
40 a 44	1405	239	474	76	204	95	92	161	64
45 a 49	1092	165	380	67	163	81	82	116	38
50 a 54	731	120	244	44	91	55	56	87	34
55 a 59	426	74	138	31	51	35	36	38	23
60 a más	453	82	172	26	47	23	24	52	27
Totales	8982	1411	2995	485	1546	612	663	908	362

Fuente: Unidades de Medio Libre INPE 2014

Tabla 4

Población de liberados en asistencia post penitenciaria a nivel región Lima

APPs	Callao	Cañete	Caraz	Chimbote	Chincha	Ica	Huacho	Surquillo	Lima Norte	Total
Liberados	422	51	151	127	144	135	189	1207	569	2995

Fuente: Unidades de Medio Libre INPE 2014

Estas cifras, no obstante están distorsionadas por la extendida corrupción que permite que internos que no trabajan se registren como si lo hicieran, con el propósito de acceder a beneficios penitenciarios que acorten su pena. Es más la mayoría de internos que trabajan no lo hacen en talleres sino en otros ambientes como celdas, pabellones y patios, lo que da cuenta de las limitaciones del INPE para proveer condiciones mínimas de rehabilitación. En muchos casos para enfrentar el problema de la sobrepoblación el INPE no encuentra mejor solución que habilitar como celdas espacios destinados para el estudio y el trabajo. Más grave aún, con frecuencia se han construido penales o nuevos ambientes en penales existentes ignorando la necesidad de considerar espacios para estas actividades.

El 43% de la POPE se encuentra inscrita en el área de trabajo y comercialización de los diferentes establecimientos penitenciarios a nivel nacional. Sólo el 10% de la población privada de libertad trabaja en talleres y otro 33% en otros ambientes (celdas, pabellones o patios). La calidad del tratamiento que recibe la población extramuros se ve afectada tanto por la falta de espacios físicos adecuados y el insuficiente número de profesionales, que incluso reciben una escasa actualización. En efecto, a inicios del 2014 existía un déficit de 245 trabajadores para atender a la población sentenciada a penas limitativas de derechos y a los liberados por beneficios penitenciarios de semilibertad y liberación condicional.

En estas condiciones las actividades de tratamiento de la población extramuros se centra en terapias esporádicas que no brindan el resultado que implicaría un tratamiento con enfoque multidisciplinario. Sólo el 3.2% (2 dependencias) de los establecimientos

penitenciarios de Medio Libre tiene ambientes adecuados para la intervención individual y grupal. El déficit de personal en el Medio Libre era es del 40% sobre la cantidad de servidores actuales, requiriendo por lo menos 153 servidores adicionales de los cuales 68 deben ser profesionales de tratamiento. Al mes de diciembre sólo se cuenta con 49 profesionales con funciones para realizar tareas de tratamiento.

El escaso personal profesional (psicólogos y trabajadores sociales y otros) que se dedican a realizar la tarea de tratamiento post penitenciario en los Establecimientos de Medio Libre con muy limitada capacidad para la atención de la población penitenciaria extramuros en programas estructurados y además con presupuesto insuficiente para ampliar la cobertura de los Programas de intervención entre la Población penitenciaria extramuros a través de mayor número de profesionales y de infraestructura, no ayuda en la tarea de reinserción laboral de liberado.

El principal programa estructurado con que cuenta el INPE para la población extramuros es “Fortalecimiento de Competencias Social para la No Reincidencia Delictiva en Liberados” FOCOS que tiene una cobertura del 8,5% de la población total de liberados, y que sólo bajo este programa se viene recibiendo un acompañamiento en su reinserción sociolaboral, lo que significa un déficit importante en la labor de mejoramiento del nivel de empleabilidad. Cabe precisar que por “retorno a la comunidad” se entiende que cada persona volverá a un espacio físico, concreto, pero también simbólico de relaciones y de afectos. En efecto una persona regresa de la cárcel a una familia, una casa, un vecindario, retorna determinados vínculos, se instala en ciertos funcionamientos comunitarios, entre otros. El 8.5% (887 liberados) de la población penitenciaria extramuros de liberados a nivel nacional se encuentra bajo la intervención del Programa Estructurado FOCOS, de este grupo sólo 405 han recibido capacitación para mejorar su nivel de empleabilidad. Además no se cuenta con una normativa que regule y promueva la reinserción laboral en el ámbito post penitenciario.

Para el INPE resulta muchas veces complejo otorgar la oferta interinstitucional para la población penitenciaria que se encuentra extramuros. Esto sucede porque, por un lado las redes interinstitucionales no consideran dentro de sus prioridades la atención de personas que hayan cometido un delito y, por el otro, porque le resulta difícil a la administración penitenciaria establecer estos nexos, considerando el déficit de personal existente y escasa presencia a nivel territorial o local. El tratamiento penitenciario que se brinda a las personas liberadas comprende el conjunto de actividades encaminadas a modificar su comportamiento para resocializarlo, es decir incrementar sus capacidades psicosociales para su reinserción social y evitar nuevos delitos proporcionándoles asistencia y las oportunidades necesarias para desarrollar su potencial individual positivo en la sociedad.

La dirección de medio libre.

La Dirección de Medio Libre es una unidad orgánica del INPE apoya la reincorporación a la sociedad de los liberados de los establecimientos penitenciarios que accedieron a los beneficios de semilibertad y liberación condicional, quienes están obligados a realizar actividades que complementan las acciones de tratamiento penitenciario.

El personal penitenciario.

El Personal Penitenciario comprende a los profesionales en el área de Administración, tratamiento penitenciario y el personal técnico de seguridad, quienes interactúan con los internos desde los centros de reclusión, sin embargo en los establecimientos de medio libres son principalmente los profesionales quienes tienen la misión de resocialización de los liberados, estos profesionales que comprenden a personas de diferentes profesiones (abogados, sociólogos, psicólogos, médicos, ingenieros, etc.) propician las condiciones para el fin resocializador con el apoyo de la sociedad civil a través de los diferentes organizaciones no gubernamentales, comprometidas en la labor social de ayuda a las personas que delinquieron y buscan la resocialización de los mismos. Para ello

se necesita de personal capacitado que integren estos equipos de trabajo en cumplimiento de su misión. En la actualidad se viene incidiendo en la formación del personal como pieza fundamental para el éxito de la resocialización, lo que conlleva también a prestar atención a otros factores importantes para el personal, como sus condiciones de empleo y remuneración, que es importante para una dedicación íntegra al fin resocializador; es fundamental aplicar normas de decencia y humanidad para todos, personal profesional comprometido en dicha labor para lo cual se debe seleccionar y capacitar al personal que labora en los medios libres. Estos servidores penitenciarios deben contar con los conocimientos del marco legal en el que se desenvuelven las actividades, el conocimiento de teorías criminológicas que explican el comportamiento delictivo, estrategias variadas de intervención social y laboral para el logro de objetivos, conocimiento gestión de personas, proyectos y mecanismos de medición de logro, conocimientos de estrategias disuasivas en contexto de desencierro así como los derechos de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, estrategias de aprendizaje para el logro de generar hábitos saludables de convivencia entre otros que garanticen el cumplimiento de metas. Las competencias facilitadoras están compuestas por aquellas habilidades que le permitan ejercer eficazmente su labor como desarrollo profesional continuo, investigación y desarrollo; que implica desarrollar nuevos productos y servicios que tengan potencial de satisfacer las necesidades de los liberados.

Por otro lado el profesional penitenciario (tratamiento, seguridad y administrativo) no sólo debe ser capaz de demostrar las habilidades necesarias sino también actitudes apropiadas para la práctica adecuada de la labor como son trabajo en equipo, vocación de servicio que se traduce en el cumplimiento de meta por lo que esta es una alternativa que debe ser abordada por el programa presupuestal, entendida como una mejora continua del personal que ejecuta la tarea resocializadora. En los Establecimientos de penas limitativas de

derechos y asistencia post penitenciaria (extramuros) que controla a la población de liberados con beneficio penitenciario y sentenciados a penas limitativas de derechos.

Tratamiento penitenciario.

El tratamiento penitenciario es individualizado y grupal que consiste en la utilización de métodos médicos, biológicos, psicológicos, psiquiátricos, pedagógicos, sociales, laborales y todos aquellos que permitan obtener el objetivo del tratamiento de acuerdo a las características propias del interno. Además, el tratamiento se efectúa mediante el sistema progresivo. (Código de Ejecución Penal, Art. 6, y Art. IV del Título Preliminar).

Este tratamiento trasciende al encierro y continúa progresivamente con una adecuada gestión penitenciaria para las personas liberadas con el objetivo de su reinserción social; y para nuestra propuesta de estudio de la reinserción laboral, como un pilar fundamental para la reinserción a la sociedad de la persona que deja la prisión.

Para el tratamiento penitenciario el Instituto Nacional Penitenciario cuenta con normas aprobadas como el Reglamento de Organización y funciones del INPE (Resolución Ministerial N° 040-2001-JUS), en el que se establecen que oficina es la encargada de llevar a cabo el tratamiento penitenciario es el órgano encargado de formular y proponer la normatividad relacionada con el tratamiento para la resocialización del interno, liberado y sentenciado a penas limitativas de derechos; así como de ejecutar las acciones de coordinación y supervisión para la correcta aplicación del tratamiento penitenciario, este reglamento tiene sus base en el Código de Ejecución Penal que desarrolla las normas sobre el tratamiento penitenciario.

El tratamiento penitenciario es básico para que el sistema penitenciario se desarrolle progresivamente enfocado en los principios que rigen el tratamiento penitenciario en el ámbito nacional e internacional. Estableciéndose programas individualizados y grupales que utilizan métodos científicos, médicos, psicológicos, pedagógicos, sociales y laborales. Este

tratamiento contribuye a la reinserción laboral y a la reinserción social concediendo importancia a la educación y a la formación laboral en cada establecimiento penitenciario de tal forma que se propicie al objetivo que es la reinserción social del interno.

Asistencia post penitenciaria.

Es la atención post-penitenciaria que busca generar espacios para que aquellas personas que han cumplido con una pena y han sufrido la experiencia de estar privadas de su libertad, puedan por medio de participación en Programas de Intervención participando en talleres y asesorías, reencontrarse consigo mismos, fortaleciendo su espíritu y enfocando sus conocimientos y habilidades a desarrollar un nuevo proyecto de vida.

La historia nos enseña que la pena privativa de libertad margina al delincuente tanto en el cumplimiento de su condena al interior del penal como al egresar de ella, problema que también involucra a la familia y el entorno social que con el objeto de disminuir este efecto negativo de los egresados del penal, la ciencia penitenciaria aconseja reforzar los lazos familiares, amicales a fin de evitar el aislamiento del liberado.

En el Proyecto son los especialistas en reinserción laboral, que recientemente se han incorporado como los profesionales responsables de cumplir esta labor de empleabilidad a los liberados. Estas profesionales de reciente data la integran un equipo interdisciplinario de diferentes especialidades.

Teniendo como punto de partida el Reglamento del Código de Ejecución Penal que establece que para apoyar al liberado a reintegrarse a la sociedad se debe llevar a cabo un programa de actividades de tratamiento penitenciario. Tratamiento que debe estar a cargo de profesionales que conforma el equipo multidisciplinario con el apoyo de la sociedad civil para facilitar el egreso del penal y reinsertarse a la familia y a la sociedad.

Para lo cual es necesario tener en cuenta que la reinserción puede ser distinta en cada persona ya que cada persona es un mundo diferente el cual se debe considerar sus valores y

sus idiosincrasias de cada ser y a fin de superar los obstáculos hacia la libertad debe ser apoyado tanto por la familia como por el entorno social y el estado debe propiciar el camino para la correcta reinserción social y evitar la reincidencia delictiva, para ello se debe organizar a través del colectivo social actividades para adaptarse a la sociedad ya que el interno viene de una vida de reclusión en la que ha adoptado otras formas de convivencia por lo cual se hace necesario que principalmente se adapte laboralmente y pueda él mismo solventar su existencia.

Asimismo, las personas encargadas de ayudarles en el proceso de inserción laboral deben ser orientados, dando alternativas, modos de mejorar y apoyo emocional. Estos profesionales completan el trabajo iniciado en la prisión para que la reinserción se lleve a cabo. La reincidencia es una consecuencia de no inserción del liberado a la sociedad, por lo que es importante apoyar y tomar conciencia de que la reinserción va a ser favorecida a toda la sociedad, puesto que un miembro de la sociedad—quien ha cometido un delito no puede ser excluido completamente de ella, puesto que es una persona compuesta parte de la sociedad y la sociedad también debe reconocer parte de culpa al no haber dado las oportunidades para que esta persona se sienta obligada a delinquir- Así Khiar, (2012) establece que los medios de comunicación tienen deber y responsabilidad en la formación de las personas de la sociedad y que la información que entrega los medios de comunicación es lo que educa a la persona, por lo tanto existe una corresponsabilidad entre todos los integrantes de la sociedad con la persona que delinque, por lo que el estado y la sociedad no puede excluirse de la necesidad de reinsertar a una persona que ha delinquido.

Población de asistencia post penitenciaria

La asistencia post penitenciaria se encuentra conformado por las personas que egresan del Penal con beneficios penitenciarios y personas que se encuentran sentenciadas a penas limitativas de derechos. Esta población se encuentra asistida por el Instituto Nacional

Penitenciario a través de la Dirección de Medio Libre y tiene como finalidad apoyar a la población extramuros, quienes continúan con el proceso de reinserción a la sociedad pero ya en el medio libre, estando fuera de la cárcel.

El lugar en que se encuentran estas personas se denomina establecimientos de asistencia post penitenciaria y de ejecución de penas limitativas de derechos, en estos establecimientos la población extramuros realizan acciones supervisadas por los especialistas de medio libre, que conducen a completar la reinserción en la sociedad, esto es mediante tratamientos individuales y grupales se acercan a la sociedad y a su familia, realizando talleres que propician este acercamiento a la comunidad, así mismo en estos dichos lugares se capacitan en algún oficio técnico, y la dirección de medio tiene el deber de hacer el control de reglas de conducta esto quiere decir que tiene que hacer un seguimiento al “liberado” a fin de que cumpla con las reglas impuestas por el poder judicial al momento de ser beneficiado para su salida del establecimiento penitenciario, así mismo debe cumplir las reglas que han sido impuestas en las sentencia de ejecución de penas limitativas de derechos.

1.3. Justificación

La justificación al presente estudio de investigación tiene que ver con un problema social el cual busca resolver a través de una investigación en este caso específico a nivel de pos grado, este problema social planteado requiere de un nivel de estudio y planteamiento de estrategias que podrían ayudar a resolver el problema., problema real como es el de reinserción al trabajo de las personas que egresan de los establecimientos penitenciarios.

Según Hernández (2009) el trabajo de grado necesita un análisis económico y social de un sector de la sociedad y su justificación es práctica porque genera información que va a servir posteriormente tomar medidas necesarias en dicho sector a fin de resolver el problema.

Mediante la presente infestación, se busca brindar un apoyo tangible a las personas que han egresado de un esta penitenciario y requieren integrarse a la sociedad mediante un empleo laboral, para lo cual es necesario proveerles de herramientas que ayuden a su desarrollo de habilidades, crear niveles de empleabilidad generando fuentes de empleo, a través de Programas de Intervención para lograr un aporte social por medio del fortalecimiento en habilidades ocupacionales al liberado, lo cual va a favorecer a su reinserción laboral y social con una sostenibilidad económica para su familia.

1.3.1. Justificación Social

La justificación social tiene que ver con aspectos que conciernen a la comunidad en general, en tal sentido los estudiosos señalan que el criterio para conceptualizar la justificaron es muy amplia, porque tiene alcances para muchas personas, así lo señala Martin, (2009) al especificar que analizando los efectos de una problema, éste problema y su solución tiene efectos sobre una población más amplia. Por lo tanto el impacto en el problema y su solución modifica al entorno social y a las personas que conforman dicha sociedad, por lo que al hablar de justificación social se hace referencia a un entorno más amplio de número de personas como a sociedad y posiblemente un estado.

El impacto social se refiere al cambio efectuado en la sociedad debido a la tranquilidad en las calles y seguridad ciudadana. De esta manera se pretende disminuir la tasa de reincidencia carcelaria de tal forma que se lograría obtener flujos menores de reingreso a los Establecimiento Penitenciarios y por consiguiente, reducciones en los gastos al Estado, que contribuirá decisivamente a reducir los actuales niveles de población carcelaria y a disminuir la inseguridad ciudadana que aqueja actualmente a nuestra sociedad en donde cada uno de nosotros somos víctimas.

1.3.2. Justificación Económica

La justificación económica tiene que ver con impactos en la economía del grupo social, así los indicadores tomados en cuenta en la investigación deben estar debidamente justificados, puesto que la economía empleada para dicha investigación debe ser inferior al resultado que esta genera, por lo tanto en la justificación económica se debe contemplar los pagos en la tecnología, en los bienes que se requiere para dicha investigación e innovaciones tecnológicas por lo tanto la justificación económica tiene que establecer un presupuesto que puede ser gastado en dicha investigación.

Cuando a estas personas se les dan nuevas alternativas de trabajo y se comienza a brindarles espacios de trabajo en la sociedad, esto logra incrementar los niveles de seguridad pública lo que contribuye a mejorar la convivencia de cada uno de nosotros dentro de una sociedad tranquila y segura.

Para ello establece la importancia de formular programas laborales a los liberados estableciendo cánones para política penitenciaria a mediano y largo plazo, con la participación social debido a que es un problema social y una trascendencia de igual forma debe estar establecida en políticas nacionales que contemplen como una de sus metas principales la inclusión del liberado a la sociedad, debiendo normarse el trabajo que realiza en los establecimientos para una reinserción laboral en el sistema penitenciarios.

En tal sentido las oportunidades laborales deben ser creadas por el gobierno, la sociedad privada con un mecanismo para la reinserción social, basado en las capacidades que el Instituto Nacional Penitenciario otorgue a los reclusos incluso dentro de los establecimientos penitenciarios los cuales deben estar acorde a las necesidades del mercado laboral y con esa empleabilidad que tengan los ex internos puedan acceder a los puestos laborales sin mayor dificultad. Debido que en la actualidad existen pocas oportunidades para los egresados del penal en nuestro país.

Sin embargo si el ex interno está trabajando no solo contribuye a la capacidad operativa de su entorno familiar sino contribuye a la sociedad y al no delinquir contribuye en el menor gasto en los penales y en la seguridad social incidiendo en el costo de dicha seguridad.

1.4 Problema

El problema de la reclusión, la reinserción, la reincidencia, la habitualidad y el hacimiento es un problema constante desde hace mucho tiempo, problema que a lo largo del tiempo se ha buscado algunas soluciones que permitan a las personas que han delinquido poder volver a integrar a la sociedad y respetar las normas de convivencias con los demás ciudadanos. Sin embargo pese a los estudios e investigaciones realizaos no se ha llegado a solucionar este problema, tal vez por no saber las casusas de dicho problema ya que si tendríamos el conocimiento exacto de las causas de la delincuencia podríamos intentar una solución más efectiva a dicho problema.

El estudio que se propone en esta investigación es únicamente respecto a la reinserción del ex interno en el ámbito laboral, creemos que insertar laboralmente al ex interno es una forma de integrarlo a la sociedad, puesto que el ex interno que tiene un trabajo se siente útil y parte de la sociedad, se evita la marginación de los integrantes de la sociedad y el ex interno puede aportar con su trabajo al apoyo económico de su familia y posteriormente de la sociedad, por lo que fortalecer las capacidades laborales del ex interno es una forma de darle los instrumentos necesarios para que el egresado del penal pueda integrarse como una persona más a la sociedad.

Bajo este enfoque, es necesario en este modelo de intervención sobre fortalecer una actividad laboral al liberado en cuanto sus habilidades ocupacionales, estado ocupacional, tipo de actividad ocupacional actual, centro laboral, nivel socio económico, nivel de empleabilidad inicial, redes sociales de soporte, tipo de barrio, situación jurídica, tiempo de

permanencia en el programa, nivel de especialidad laboral, factores de riesgo ambientales como la familia, amigos, comunitario, socio económico, estático, dinámico y conducta de riesgo. Toda vez que el trabajo cumple una función no solo terapéutica, sino aporta herramientas de oficio y empleo para una reinserción laboral, lo que indica que existe motivación por parte del liberado para concretar la reinserción laboral. Para ello es necesario la incorporación transversal una gestión ética acorde a los estándares internacionales de derechos humanos a efectos de asegurar una adecuada gestión penitenciaria.

El sistema penitenciario tiene como finalidad mejorar las condiciones para la reinserción social positiva de quienes estén bajo su responsabilidad. Este proceso busca que las personas pasen por el sistema penitenciario, población penitenciaria ya sea como personas privadas de libertad o con sentencias que les permita cumplirlas en libertad, superando las difíciles condiciones de reclusión, la exposición a redes delincuenciales en los establecimientos penitenciarios y las deficiencias en los programas de tratamiento sumados a las precarias condiciones laborales del personal penitenciario lo cual dificulta el cumplimiento de la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, es decir el incremento de sus competencias para su reinserción social positiva, incidiendo en la reinserción laboral y evite cometer nuevos delitos.

Durante el proceso de tránsito entre la salida del establecimiento penitenciario y el retorno a la comunidad, periodo que la experiencia comparada ha identificado como crítico, en el Perú existe una precariedad absoluta en la prestación de servicios de apoyo. Para el INPE resulta complejo otorgar la oferta interinstitucional para la población penitenciaria que se encuentra extramuros. Esto porque las redes interinstitucionales no consideran dentro de sus prioridades la atención de personas que hayan cometido un delito y además resulta difícil a la administración penitenciaria establecer estos nexos, considerando el déficit de personal existente y escasa presencia a nivel territorial o local. El tratamiento penitenciario

que se brinda a las personas liberadas cubre un pequeño porcentaje que comprende actividades encaminadas a modificar su comportamiento para resocializarlo, es decir incrementar sus capacidades psicosociales para su reinserción social y evitar nuevos delitos.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de personas penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?

1.5. Hipótesis

Corina, (2007).Refiere que “Una hipótesis científica es una proposición aceptable que ha sido formulada a través de la recolección de información y datos, aunque no esté confirmada, sirve para responder de forma alternativa a un problema con base científica “. (p.74).

1.5.1. Hipótesis General

La gestión penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

1.5.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis específica 1

La planificación estratégica penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Hipótesis específica 2

La gestión de personas penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Hipótesis específica 3

El liderazgo penitenciario se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Hipótesis específica 4

El proceso penitenciario se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre gestión penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre planificación estratégica penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre gestión de personas penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre liderazgo penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el proceso penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Capítulo 2

Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1 Gestión penitenciaria

Variable 2 Reinserción laboral

2.1.1. Variable gestión penitenciaria

Definición conceptual.

Coyle (como se citó en Vega, 2011) sostiene: “La gestión penitenciaria, debe actuar dentro de un marco ético. Sin un fuerte contexto ético, esa situación en la que a un grupo de personas se le otorga una considerable autoridad sobre otro, puede fácilmente devenir en un abuso de poder” p. 103).

Definición operacional.

Se utilizó el instrumento encuesta de gestión Institucional de Elera, 2010, que presenta las siguientes dimensiones:

D1. Planificación estratégica

D2. Gestión de personas

D3. Liderazgo

D4. Proceso

Total 54 Items.

2.1.2. Variable 2 reinserción laboral

Definición conceptual.

Alonso (2014) refiere que, “La reinserción laboral es el proceso con el que se pretende conseguir que la persona se introduzca y se mantenga en el mercado laboral, y por tanto, en la vida económica de la sociedad mediante un proceso similar al realizado para su reinserción social” (p.14).

Definición operacional.

Se utilizó el instrumento encuesta de reinserción laboral de Olmos, 2011, y Fundación Paz Ciudadana, que presenta las siguientes dimensiones:

D1. Empleabilidad

D2. Itinerario

Total 23 Items

2.2 Operacionalización de variables

Al respecto UDEFA (2011). Define;

La Operacionalización es el proceso de llevar una variable desde un nivel abstracto a un plano más concreto, su función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio, también debemos entender el proceso como una forma de explicar cómo se miden las variables que se han seleccionado. Las variables deben ser descompuestas en dimensiones y estas a su vez traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición. (p.33).

Tabla 5

Matriz de operacionalización de la variable 1 gestión penitenciaria

Variable 1	Definición	Dimensiones	Indicadores	Preguntas del Instrumento
Gestión penitenciaria	La Gestión Penitenciaria organiza, coordina y potencia actuaciones con programas de intervención de acciones formativo laborales. Para ello realiza el diseño, implantación, seguimiento y evaluación de los programas de intervención en el Medio Libre para poder lograr la reeducación y reinserción socio laboral de la población extramuros	Planificación estratégica	Diagnóstico	1 - 3
			Acciones a realizar	4 - 8
			Elaboración de proyectos	9
			Priorización de problemas	10 - 12
			Capacitación de personal (INPE)	13 - 15
		Gestión de personas	Participación y trabajo en equipo	16 - 18
			Eficiencia en el uso de recursos humanos	20 - 21
			Clima laboral	22 - 24
			Programas de formación laboral	25 - 35
		Liderazgo	Liderazgo	36 - 38
			Ejecución de acciones	39 - 40
			Relaciones interpersonales	41
			Solución de conflictos	42 - 44
Proceso	Cumplimiento de acciones	45 - 51		
	Viabilidad de programa	52 - 54		

Fuente: Dimensiones de la gestión penitenciaria

Tabla 6

Operacionalización de la variable 2 reinserción laboral

Variable 2	Definición	Dimensiones	Indicadores	Preguntas del Instrumento
Reinserción Laboral	Es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión por diferentes motivos y que en ese sentido destaca la reinserción laboral como fundamental para que la persona pueda tener acceso a medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a él como a su familia. Es la acción y el resultado de reinsertarse laboralmente.	Empleabilidad	Bajo	1 - 12
			Medio	1 - 12
			Alto	1 - 12
		Tránsito	Fortalecer capacidades laborales	13 - 16
			Otorgar certificación laboral	17 - 18
			Insertar en bolsa de trabajo	19 - 21
Impulsar al Autoempleo	22 - 23			

Fuente: Dimensiones de la reinserción laboral

2.3. Metodología

Ramos, (2008) Define la metodología como:

“La metodología es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación”, Sin la metodología es casi imposible llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico. (p.2)

La investigación es del tipo de metodología Cuantitativa sustentada por:

Hernández, et al (2010), “En el enfoque cuantitativo se recolectan los datos medibles en escalas numéricas para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p.107)

2.4. Tipo de investigación

El tipo de investigación, según la fuente del Dr. Miguel Ángel Rodríguez Rivas es aplicada, la metodología aplicada a la presente investigación y la naturaleza de los problemas en esta investigación reúne las condiciones para ser una investigación aplicada.

Este tipo de investigación se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren a través de las investigaciones de tipo básica, y se apoya en la solución de problemas específicos para mejorar la calidad de vida personal y de la sociedad en general. (Hernández Sampieri y otros)

2.5. Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental, descriptivo correlacional de tipo transversal (transeccional).

Hernández, (2010). “Sostiene que la investigación correlacional, tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto en particular”. (p.149)

Hernández, (2010), define los diseños no experimentales como:

Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Asimismo los diseños de investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir y relacionar las variables.

Se representa en el siguiente esquema:

El esquema seguido en la investigación fue:

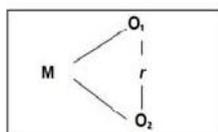


Figura 3 Diagrama de diseño correlacional. Tomado de (Sánchez y Reyes 2002)

Donde:

M = Muestra

O1= Variable 1 (Gestión penitenciaria)

O2 = Variable 2 (Reinserción laboral)

r = Relación de las variables de estudio

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Hernández et al (2006). Define: Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p.65).

Tabla 7

Población de liberados

APPs	Surquillo	Lima Norte	Callao	Total
Liberados	1207	569	422	2198
Porcentual	40.3%	19%	14.1%	73.4%

Fuente: Datos obtenidos de la Base de Datos 2014

La población objeto de investigación comprende a las personas que ha egresado con beneficio penitenciario de semi libertad y liberación condicional, haciendo un total de 2198 liberados correspondiente a los Establecimientos de Asistencia Post Penitenciarios de Surquillo, Lima Norte y Callao de la Oficina Regional Lima, la población se encuentra constituida y distribuida de la siguiente manera:

Tabla 8

Distribución de la población de liberados

Liberados	Cantidad
Masculino	1890
Femenino	308
Total	2198

Fuente: Datos obtenidos de la Base de Datos 2014

2.6.2. Muestra

Tamayo y Tamayo, (2007), “La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. (p.68).

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula del tamaño muestral propuesta por Gabaldón (1999) en su obra Algunos Conceptos de Muestreo. Dicha fórmula se expresa de la siguiente forma:

??

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

Figura 4 Fórmula de tamaño de muestra

Donde :

n	=	Tamaño de la muestra
N	=	Tamaño de la población
??	Z	= Nivel de confianza (95%)
	E	= Error permitido (5%)
	p	= 0,50 (al porcentaje favorable del 50%)
	q	= 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%)

Sus valores correspondientes son:

N	=	2198 liberados
Z	=	1,96 (a un nivel de confianza del 95%)
E ²	=	(0,05) ²
p	=	0,5
q	=	0,5

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(2198)}{(0,05)^2(2198 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = 327 \text{ liberados}$$

2.6.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico con la técnica de muestreo aleatorio estratificado con tipo de afijación proporcional.

Tabla 9

Distribución porcentual de la muestra de liberados

Sexo	Frecuencia	Proporción	ni = (Ni /N) * n
Masculino	1890	0.86	281
Femenino	308	0.14	46
Total	2198	1	327

Fuente: Elaboración propia

2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos e instrumentos.

Galán (2009). Define que:

Los analistas utilizan una variedad de métodos a fin de recopilar los datos sobre una situación existente, como entrevistas, cuestionarios, inspección de registros (revisión en el sitio) y observación. Cada uno tiene ventajas y desventajas. Generalmente, se utilizan dos o tres para complementar el trabajo de cada una y ayudar a asegurar una investigación completa.

Para llevar a cabo un trabajo de investigación el investigador cuenta con gran variedad de métodos para diseñar un plan de recolección de datos. Tales métodos varían de acuerdo con cuatro dimensiones importantes: estructura, confiabilidad, injerencia del investigador y objetividad. La presencia de estas dimensiones se reduce al mínimo en los estudios cualitativos, mientras que adquieren suma importancia en los trabajos cuantitativos, no obstante el investigador a menudo tiene la posibilidad de adaptar la estrategia a sus necesidades. Cuando la investigación está altamente estructurada, a menudo se utilizan instrumentos o herramientas para la recolección formal de datos.

2.7.1. Técnica

La técnica utilizada es la encuesta. Es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la entrevista; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a la personas a encuestar. Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o no estructurada, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado. Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información (Ferrer, 2010).

Encuesta

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en:

Una interrogación verbal o escrita que se le realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación .Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la entrevista; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a la personas a encuestar. Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o no estructurada, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado. Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información (Carrizales 2012) .

Técnica del software

Se utilizó el paquete estadístico SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

2.7.2. Instrumentos

Falcón y Herrera (2005). "Son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p.13).

Validez y confiabilidad

Validez

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir.

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Se utiliza los siguientes aspectos de validación:

Indicadores	Criterios
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos.
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico.
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la investigación

La validación de los instrumentos aplicados en el presente estudio, se realizó mediante la opinión de expertos, tomando en cuenta aspectos de validación en cuanto a indicadores.

Tabla 10

Juicio de expertos

Expertos
Dr. Adler Canduelas Sabrera
Dr. Rubén Flores Rosas
Dr. Raúl Morales Gutiérrez

Instrumento para la variable 1: Gestión penitenciaria

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de gestión penitenciaria

Autor: Elera

Año: 2010

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Evaluar la gestión penitenciaria en el proceso de reinserción laboral de la población extramuros.

Población: Población extramuros (liberados) a nivel de Región Lima.

Número de ítem: 54

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Sin límite de tiempo.

Normas de aplicación: El liberado marcará en cada ítem de acuerdo a su percepción.

Descripción:

La recolección de los datos se hizo a través de un cuestionario. El cuestionario consiste en 54 ítems, con cuatro dimensiones.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 5, donde: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre

La validez del instrumento para la variable gestión penitenciaria, se realizó por juicio de expertos y su validación expresada por el Coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.865 es aceptable.

Tabla 11

Resumen del procesamiento de los casos de la variable 1

		N	%
Casos	Válidos	327	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	327	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12

Resultados de alfa de cronbach de variable 1 gestión penitenciaria

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	54

Tabla 13

Resultados de alfa de cronbach de los 54 items de la variable gestión penitenciaria

	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	164,24	393,902	,306	,863
P2	163,43	411,393	,039	,866
P3	164,20	399,984	,204	,865
P4	164,12	403,163	,181	,865
P5	164,33	406,233	,174	,865
P6	164,45	398,064	,219	,865
P7	164,43	408,473	,038	,868
P8	164,22	405,569	,093	,867
P9	162,48	411,729	,026	,866
P10	162,56	412,934	-,080	,866
P11	162,48	412,195	-,038	,866
P12	162,49	412,030	-,012	,866
P13	164,46	385,262	,556	,859
P14	163,57	408,098	,142	,865
P15	165,45	412,119	-,019	,866

P16	163,48	411,606	,020	,866
P17	164,27	403,602	,149	,866
P18	162,55	411,770	,004	,866
P19	164,70	373,525	,582	,857
P20	164,28	405,895	,115	,866
P21	164,55	411,911	-,028	,869
P22	164,13	398,802	,226	,865
P23	165,26	381,314	,681	,857
P24	164,31	420,257	-,171	,874
P25	165,33	379,037	,726	,856
P26	164,46	395,740	,273	,864
P27	165,26	380,389	,682	,856
P28	165,24	378,124	,718	,856
P29	165,28	378,786	,704	,856
P30	165,35	379,958	,735	,856
P31	164,39	403,600	,317	,863
P32	163,48	411,606	,020	,866
P33	163,46	412,145	-,021	,866
P34	164,46	395,740	,273	,864
P35	165,35	380,792	,734	,856
P36	164,35	398,297	,202	,866
P37	164,45	406,315	,064	,869
P38	165,32	379,121	,735	,856
P39	165,37	381,896	,724	,856
P40	164,54	385,863	,433	,861
P41	164,30	379,375	,539	,858
P42	164,54	402,035	,123	,868
P43	164,35	415,891	-,102	,872
P44	164,57	390,785	,407	,861
P45	165,39	384,839	,690	,857
P46	165,35	380,792	,734	,856
P47	164,60	408,775	,053	,867
P48	165,41	381,537	,727	,856
P49	165,39	384,839	,690	,857
P50	165,41	381,537	,727	,856
P51	164,29	390,728	,379	,862
P52	163,47	411,244	,041	,866
P53	164,69	413,245	-,056	,870
P54	162,55	411,770	,004	,866

Instrumento para la variable 2: Reinserción laboral

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de reinserción laboral

Autor: Olmos y Fundación Paz Ciudadana

Año: 2011

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Evaluar la reinserción laboral en la población extramuros (liberados)

Población: Población extramuros (liberados) a nivel de Región Lima.

Número de ítem: 23

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Sin límite de tiempo.

Normas de aplicación: El liberado marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere.

Descripción:

La recolección de los datos se hizo a través de un cuestionario. El cuestionario consiste en 23 ítems, con dos dimensiones.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 5, donde: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre

La validez del instrumento para la variable reinserción laboral, se realizó por juicio de expertos, su validación expresada por el Alpha de Cronbach de 0,790 es aceptable.

Tabla 14

Resumen del procesamiento de los casos de la variable 2

		N	%
Casos	Válidos	327	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	327	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 15

Resultados de alfa de cronbach de variable 2 reinserción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	23

Tabla 16

Resultados de alfa de cronbach de los 23 ítems de la variable reinserción laboral

	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	60,53	117,526	,733	,762
P2	60,57	119,344	,711	,765
P3	59,59	131,365	,318	,785
P4	60,53	117,526	,733	,762
P5	60,57	119,344	,711	,765
P6	59,71	127,478	,213	,791
P7	59,63	132,282	,086	,797
P8	60,55	118,315	,720	,763
P9	59,52	139,557	-,155	,815
P10	59,59	131,365	,318	,785
P11	60,57	119,478	,677	,766
P12	60,62	121,206	,658	,768
P13	60,01	115,356	,572	,766
P14	59,55	129,892	,140	,795
P15	59,97	135,180	-,029	,806
P16	59,66	131,895	,102	,796
P17	59,33	129,601	,232	,788
P18	59,53	133,213	,150	,790
P19	59,90	113,774	,591	,765
P20	59,90	113,905	,583	,765
P21	59,48	133,465	,070	,795
P22	59,75	133,745	,044	,798
P23	59,34	131,279	,117	,795

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 22, con el cual se realizaron los siguientes análisis: prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov y prueba de correlación spearman

Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov

Se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (muestras mayores a 50), para determinar si los puntajes en las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral en ambos casos los datos no siguen una distribución normal. La Tabla 13, presenta los resultados de esta prueba, se debe utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

Tabla 17

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Penitenciaria	,152	327	,000	,940	327	,000
Reinserción Laboral	,168	327	,000	,951	327	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

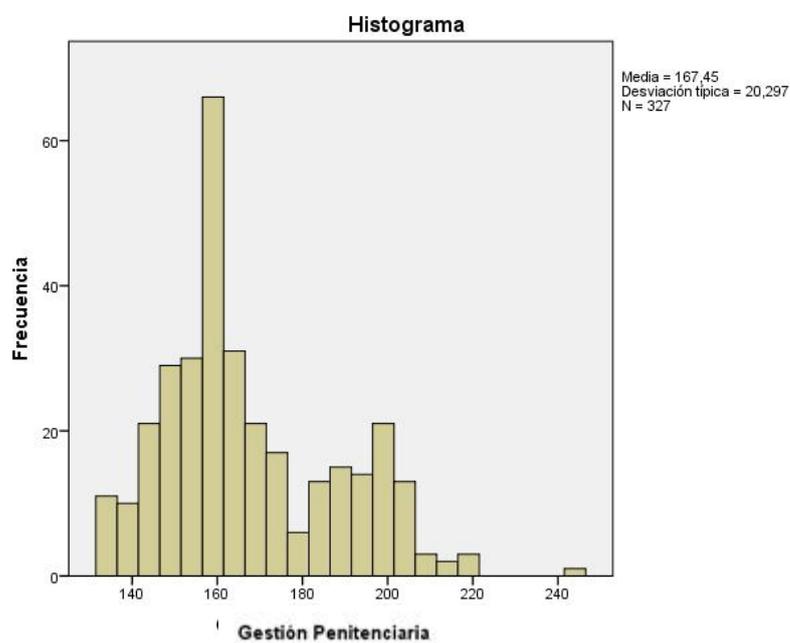
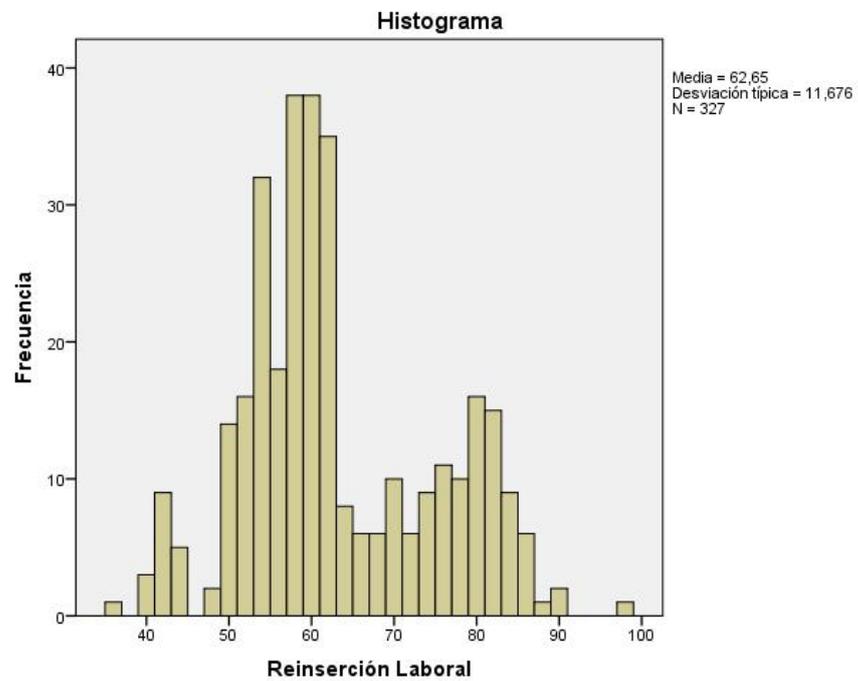


Figura 5 Prueba de normalidad para la gestión penitenciaria



??

Figura 6 Prueba de normalidad para la reinserción laboral

Prueba de correlación de spearman

La prueba de correlación spearman corresponde a la estadística no paramétrica, se utiliza para determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Figura 7 Prueba de correlación de spearman

Capítulo 3

Resultados

Medición de las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral

Para medir los niveles que tienen cada una de las variables de estudio se procedió a agruparlos en tres niveles, a la variable gestión penitenciaria se dividió en deficiente, moderada y destacada; mientras que la variable reinserción laboral se dividió en inicio, en proceso y logro; obteniendo la tabla de Ji Cuadrado para poder ver si estas dos variables son independientes o no. Para lo cual se procedió a agruparlos mediante las puntuaciones típicas normalizadas de Staninos.

Tabla 18

Medición de las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral

		Gestión Penitenciaria	Reinserción Laboral
N	Válidos	327	327
	Perdidos	0	0
Media		167.45	62.65
Desv. típ.		20.297	11.676
Varianza		411.972	136.325
Mínimo		134	36
Máximo		243	97
Percentiles	33,33333333	157.00	57.00
	66,66666667	171.00	64.00

Fuente: Elaboración propia

Puntuaciones típicas normalizadas:

Variable gestión penitenciaria:

Aplicando Estatinos $x \pm 1,25 S$

Segundo variable 1 = 142

Tercero variable 1 = 193

Deficiente	Moderada	Destacada
134	142	193
		243

Tabla 19

Tabla de frecuencias de la variable gestión penitenciaria

		Gestión Penitenciaria (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	24	7,3	7,3	7,3
	Moderada	247	75,5	75,5	82,9
	Destacada	56	17,1	17,1	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

De la siguiente tabla se interpreta que la gestión post penitenciaria en el Medio Libre es moderada en un 75.5% y deficiente en un 7.3% destacando un 17.1% como eficiente; por lo que se puede concluir sobre la percepción de gestión penitenciaria debe mejorar para un mayor rendimiento de los objetivos.

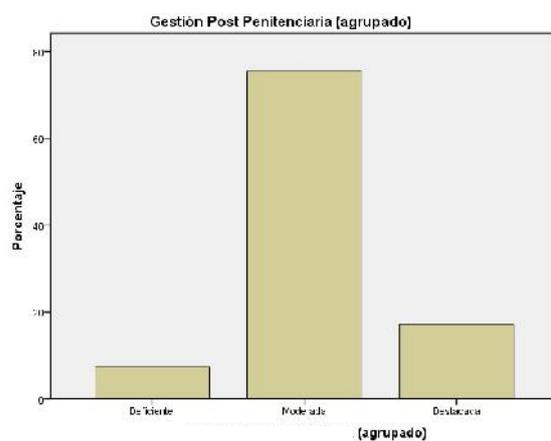


Figura 8 Percepción de gestión penitenciaria

Variable reinserción laboral:

Aplicando Estatinos $x \pm 1,25 S$

Segundo variable 2 = 48

Tercero variable 2 = 77

Inicio	En proceso	Logro
36	48	77

Tabla 20

Tabla de frecuencias de la variable reinserción laboral

Reinserción Laboral (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Inicio	20	6,1	6,1	6,1
En proceso	252	77,1	77,1	83,2
Logro	55	16,8	16,8	100,0
Total	327	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

De la siguiente tabla se puede interpretar que de los 327 liberados entrevistados, 252 manifiestan que la reinserción laboral en el Medio Libre se encuentra en proceso en un 77,1% y 20 liberados indican que se encuentra en inicio que es un 6,1% y 55 liberados que representan el 16,8%; tienen la percepción que la reinserción es efectiva.

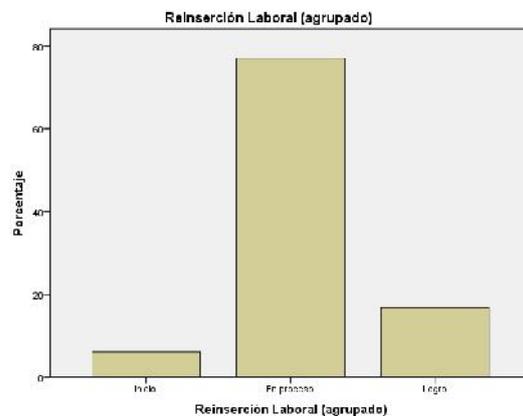


Figura 9 Percepción de reinserción laboral

Tabla 21

Tabla de contingencia de las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral

			Reinserción Laboral (agrupado)			Total
			Inicio	En proceso	Logro	
Gestión Penitenciaria (agrupado)	Deficiente	Recuento	17	7	0	24
		% del total	5,2%	2,1%	0,0%	7,3%
	Moderada	Recuento	3	237	7	247
		% del total	0,9%	72,5%	2,1%	75,5%
	Destacada	Recuento	0	8	48	56
		% del total	0,0%	2,4%	14,7%	17,1%
Total	Recuento	20	252	55	327	
	% del total	6,1%	77,1%	16,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la entrevista a los liberados, manifiestan que a una gestión deficiente no se logra una reinserción laboral, mientras que si se realiza una gestión moderada existe una gran probabilidad de poder realizar una reinserción laboral, y con una gestión destacada se obtiene un logro de reinserción laboral efectiva.

3.1 Descripción de resultados

Prueba de hipótesis

Para llevar a prueba la hipótesis y el análisis respectivo, se aplicó el estadístico de prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dos variables.

Se tuvo en cuenta los pasos o etapas que comprenden el análisis de los datos obtenidos, su interpretación, tratando de explicar la relación del adecuado de la gestión post penitenciaria y reinserción laboral.

También se revisó la coherencia lógica entre el análisis y la interpretación, a fin de contrastarlo con la hipótesis y establecer resultados y conclusiones.

Contrastación de la hipótesis general

H1 La gestión penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

H0 La gestión penitenciaria no se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Tabla 22

Prueba de correlación de spearman entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral

		Correlaciones	
		Gestión Penitenciaria	Reinserción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Penitenciaria	1,000	,866**
		.	,000
		327	327
	Reinserción Laboral	,866**	1,000
		,000	.
		327	327

Conclusión:

Existe una correlación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en un 0.866 y ésta es significativa por tener un valor menor que 0.05. Por lo que se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar la relación entre la gestión penitenciaria y la reinserción laboral de la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el año 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1 La planificación estratégica penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

H0 La planificación estratégica penitenciaria no se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Tabla 23

Prueba de correlación de spearman entre la planificación estratégica penitenciaria y reinserción laboral

			Correlaciones	
			Planificación Estratégica	Reinserción Laboral
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	327	327
	Reinserción Laboral	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	327	327

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión:

Existe una correlación entre la planificación estratégica penitenciaria y la reinserción laboral en un 0.748 y ésta es significativa por tener un valor menor que 0.05. Por lo que se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar la relación entre la planificación estratégica penitenciaria y la reinserción laboral de la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el año 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H1 La gestión de personas penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

H0 La gestión de personas penitenciaria no se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Tabla 24

Prueba de correlación de spearman entre la gestión de personas penitenciaria y reinserción laboral

		Correlaciones	
		Reinserción Laboral	Gestión de Personas
Rho de Spearman	Reinserción Laboral	Coefficiente de correlación	,841**
		Sig. (bilateral)	,000
	Gestión de Personas	Coefficiente de correlación	,841**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	327

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión:

Existe una correlación entre la gestión de personas penitenciaria y la reinserción laboral en un 0.841 y ésta es significativa por tener un valor menor que 0.05. Por lo que se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar la relación entre la gestión de personas penitenciaria y la reinserción laboral de la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el año 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H1 El liderazgo penitenciario se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

H0 El liderazgo penitenciario no se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Tabla 25

Prueba de correlación de spearman entre el liderazgo penitenciario y reinserción laboral

		Correlaciones		
			Reinserción Laboral	Liderazgo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,558**
	Reinserción Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	327	327
		Coeficiente de correlación	,558**	1,000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	327	327

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión:

Existe una correlación entre el liderazgo penitenciario y la reinserción laboral en un 0.558, y ésta es significativa por tener un valor menor que 0.05. Por lo que se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar la relación entre el liderazgo penitenciario y la reinserción laboral de la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el año 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H1 El proceso penitenciario se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Ho El proceso penitenciario no se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.

Tabla 26

Prueba de correlación de spearman entre el proceso penitenciario y reinserción laboral

		Reinserción Laboral	Proceso
Prueba de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
	Reinserción Laboral Sig. (bilateral)	.	,000
	N	327	327
	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
	Proceso Sig. (bilateral)	,000	.
	N	327	327

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión:

Existe una correlación entre el proceso penitenciario y la reinserción laboral en un 0.718, y ésta es significativa por tener un valor menor que 0.05. Por lo que se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar la relación entre el proceso penitenciario y la reinserción laboral de la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el año 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Capítulo 4

Discusión

Discusión

Los resultados obtenidos después estadísticamente nos conllevan a realizar un contraste con los Antecedentes y las Bases Teóricas de la investigación. Asimismo, están en función de los objetivos e hipótesis planteados.

Al visualizar sistémicamente los resultados obtenidos, podemos resaltar la estrecha relación existente entre las dos variables determinadas en la presente investigación, gestión penitenciaria y reinserción laboral de la población penitenciaria extramuros. Lo que demuestra que con una adecuada gestión post penitenciaria en el medio libre permite una mayor reinserción laboral de la población penitenciaria extramuros.

Este resultado concuerda con la investigación realizada por Alonso (2014.), quien en su Tesis: “Reinserción Social y Laboral con reclusos y ex-reclusos”. Universidad de Valladolid, España. Precisa que existen una serie de variables o aspectos positivos y negativos que influyen en la reinserción. Desde prisión se estudia y analiza la situación que va a tener la persona a su salida para informarla y orientarla hacia los recursos externos disponibles más beneficiosos para ella y acompañarla en los primeros momentos de su adaptación a la sociedad, pero a su salida todo lo aprendido es difícil de aplicar si no tienen los recursos mínimos para subsistir, por lo que considera que el trabajo post - penitenciario es necesario pero realmente insuficiente. Asimismo Morales (2013.) en su Tesis: “Reinserción laboral de privados de libertad: el rol del Partenariado Público-Privado”. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Quien realizó una investigación de tipo descriptivo, exploratorio para responder al objetivo general analizar las iniciativas de reinserción laboral, en los recintos penitenciarios del subsistema cerrado, realizados por la Gendarmería de Chile y empresas privadas, a partir del examen del partenariado público-privado. Y concluye que en la necesidad de garantizar fuentes laborales más estables dentro de los recintos penitenciarios, lo cual conlleva a replantear roles y estructuras dentro de

Gendarmería, además de los vínculos estratégicos con las empresas privadas, aspecto que puede mejorarse a través de la consideración de los principios del Partenariado Público Privado con la finalidad de reinsertar laboralmente a los egresados de las cárceles.

Capítulo 5

Conclusiones

La presente investigación permite concluir que:

Primero

El nivel de relación que existe ($r_s=.866$) entre la gestión penitenciaria en el medio libre y la reinserción laboral en la población penitenciaria extramuros de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el período 2014 del Instituto Nacional Penitenciario es significativa ($p=.000$).

Segundo

Existe evidencia suficiente para afirmar que existe ($r_s=.748$) relación significativa ($p=.000$) entre la planificación estratégica penitenciaria y la reinserción laboral en la población penitenciaria extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el período 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Tercero

Existe evidencia considerable para afirmar que existe ($r_s=.841$) relación de significancia ($p=.000$) entre la gestión de personas penitenciaria y la reinserción laboral en la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el período 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Cuarto

Se puede afirmar concluyentemente que existe ($r_s=.558$) evidencia suficiente en relación a la significancia ($p=.000$) entre el liderazgo penitenciario y la reinserción laboral en la

población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el período 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Quinto

Existe evidencia suficiente para afirmar que existe ($r_s=.718$) relación significativa ($p=.000$) entre el proceso penitenciario y la reinserción laboral en la población extramuros en la jurisdicción de la Oficina Regional de Lima con incidencia en los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria en las sedes de Surquillo, Lima Norte y Callao en el período 2014 del Instituto Nacional Penitenciario.

Capítulo 6

Recomendaciones

Recomendaciones

Primero

Debido a que existe una relación directa y significativa entre las dos variables del presente estudio, se debe realizar un plan estratégico a fin de incrementar la gestión en cada ámbito de la labor en los medios libres con la finalidad de poder apoyar a la reinserción laboral de la mayor cantidad de población penitenciaria de los Establecimientos de Asistencia Post penitenciaria del Instituto Nacional Penitenciario.,

Segundo

Realizar eventos académicos como talleres en laboratorio y conferencias sobre gestión penitenciaria en el Medio Libre y la reinserción laboral, tanto para el personal que labora en el Instituto Nacional Penitenciario, como a la sociedad civil, quien debe tener participación en la resocialización del interno y su inserción laboral como parte de su reinserción a la sociedad, después de haber cumplido su sanción impuesta.

Tercero

Implantar políticas para regular, definir y diseñar las características técnicas de una gestión penitenciaria en el Medio Libre en el cual se contemple el procedimiento, metodología de la enseñanza, supervisión oportuna para planificar y dosificar la gestión en el tiempo en el medio libre, con el propósito de favorecer una eficiente y eficaz reinserción laboral de la población extramuros del Instituto Nacional Penitenciario.

Cuarto

Se recomienda una adecuada capacitación en gestión de recursos humanos orientado a la actividad penitenciaria en el Centro de Estudios Nacional Criminológico y Penitenciario del

INPE, a fin de perfeccionar en las especialidades técnicas que deben aprender población extramuros del Instituto Nacional Penitenciario.

Quinto

Se propone un proyecto de cuestionario de aplicación a los liberados como diagnóstico para su empleabilidad, que contiene la composición familiar, historial laboral y capacitación para el trabajo, evolución socioeconómica, proyección laboral, actitud para el auto empleo, además de factores de riesgo y propuestas de reinserción laboral. Con indicadores de resultados alcanzados por los liberados.

Capítulo 7

Referencias Bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Abad, (2014). <http://www.justicia.gob.ec/ministerio-de-justicia-explico-como-funciona-el-nuevo-modelo-de-gestion-penitenciaria-en-azogues/>
- Alonso, G. (2014). *Reinserción social y laboral con reclusos y ex-reclusos (tesis de maestría)*. Universidad de Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7227/1/TFG-G%20703.pdf>
- Aguilar, L., & Espina, C., & Espinoza, O., & Landabur R., & Martinez, F., & Mohor, A., & Sanchez, M., & Viano, C., & Villagra, C., (2012). *Volver a confiar caminos para la integración post carcelaria*. Centro de Estudios en SUniversidad de Chile.
- Alós, R., & Vila, M., & Esteban, F., & Jodar, P., & Miguélez, L., & Alcaide, V., & López, P. (2011). *La Inserción laboral de los Ex internos de los Centros Penitenciarios de Cataluña*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Añez, M., han, P., Morales, J. y Párraga, J. *Asistencia laboral penitenciaria y post-penitenciaria una propuesta a la reintegración social del recluso*. Capítulo Criminológico Vol. 36, N° 4, Octubre-Diciembre 2008, 51 – 88 ISSN: 0798-9598 Recuperado <http://www2.scielo.org/ve/pdf/crimi/v36n4/art03.pdf>
- Arana, A. (2005). *Los antecedentes penales como obstáculo para la reinserción al ámbito laboral de las personas que han cumplido una pena (tesis de maestría)*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Benitez, G. (2012). *Inserción laboral para las personas que han cumplido una sanción penal en ciudad de Latacunga (tesis de maestría)*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.
- Blanco, M. (2005). *Nuevos desafíos penitenciarios inserción laboral de los reclusos (tesis de maestría)*. Universidad de Chile, Chile.

- Blejmar, M. (2005). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.sadlobos.com/wp-content/uploads/2014/07/Blejmar-GESTIONAR-ES-HACER-QUE-LAS-COSAS-SUCEDAN.pdf>
- Cáritas en la diócesis. (2009). *Programa de inserción socio-laboral para reclusos y exreclusos*. <file:///C:/Users/PC/Downloads/memoria2007.pdf>
- Cáritas Española (2012). *Memoria de 2012*. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/MEMORIA%20C%C3%A1ritas%202012.pdf>
- Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (CEJFE), del Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya. (2010). *La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña*. Recuperado de http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/172871/SC_1_087_11cast.pdf?sequence=1
- Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana (CESC), *Debates penitenciarios*. Universidad de Chile Recuperado de http://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/debates_penitenciarios_06.pdf
- Centro Nuestra Señora de la Merced. *Informe de Programa de Inserción socio-laboral para reclusos y ex reclusos*. Caritas Diocesana de Málaga. Recuperado de <http://www.pastoralpenitenciarimalaga.es/sites/default/files/public/page/90/programa-la-merced.pdf>
- Colección Jurídica. (2006). *Reglamento Penitenciario comentado: análisis sistemático y recopilación de legislación*. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=->
- Cori, C. (2011). *El Proceso De “Agendación” De La Concesión De Los Establecimientos Penitenciarios En El Perú (2001-2008)*. Pontificia Universidad Católica Del Perú
Recuperado por

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1495/CORI_CALIX_TO_JULIA_AGENDACION_PENITENCIARIOS.pdf?sequence=1

Costa, Gino; Juan Briceño y Carlos Romero. 2009. *Metodología para el diagnóstico, prevención y control de la corrupción en los programas de seguridad ciudadana. Informe de consultoría. Banco Interamericano de Desarrollo.*

Costa, Gino y Carlos Romero. 2010. *Inseguridad ciudadana en Lima ¿Qué hacer? Ciudad Nuestra, Lima, p. 85.*

Coyle, A. (2009). *La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos Manual para el personal penitenciario Recuperado de*
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/29994.pdf>

Crespi, M. y Mikulic, I. (2007) *Estudio de la reinserción social de liberados condicionales desde un enfoque psicosocial Recuperado de*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4783310>

Chanduví, V. (2011). *La Nueva Gestión Pública. Evolución y tendencias en el Perú*".
Consulta: 17 de febrero de 2012 Recuperado de
<http://www.gestiopolis.com/economia-2/la-nueva-gestion-publica-evolucion-tendencias.htm>

Defensoría del Pueblo. (2011). *El sistema penitenciario: componente clave de la seguridad y la política criminal. problemas, retos y perspectivas. Recuperado de*
http://www.gestionpublica.org.pe/plantilla/info_secpu/dp_0018.pdf

Droppelmann, C., (2010). *Elementos clave en la rehabilitación y reinserción de infractores de ley en Chile. Fundación Paz Ciudadana. Recuperado de*
<http://www.pazciudadana.cl/wp-content/uploads/2010/03/conceptos-14-elementos-clave.pdf>.

- Espinosa, M. (2005). *Gestión Penitenciaria laboral y procesos de reinserción social de los internos del centro de cumplimiento penitenciario de Rancagua. (tesis de maestría). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Rancagua.*
- Red Inserción Sociolaboral Castilla-La Mancha. (2007) *Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción sociolaboral. Recuperado de http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Fondo_Social_Europeo/Equ al/GuiaItinerariosCLM08.pdf*
- Espinoza, Olga; Fernando Martínez y Carolina Villagra. (2008) *Prácticas promisorias y lecciones aprendidas en los programas de tratamiento penitenciario y post penitenciarios, a la luz del programa de concesiones. Documento de trabajo. Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la Universidad de Chile. Presentado en la Clínica de Capacitación en Seguridad del Banco Interamericano de Desarrollo.*
- Esteban, F. Alós, R. Jódar, P. y Miguelez, F. (2014) «*La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa*». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145: 181-204. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>
- Euro Social. (2012). *Estado del arte, la reinserción laboral de personas condenadas en América Latina. Recuperado de <http://es.slideshare.net/EUROsociAL-II/la-reinsercion-laboral-personas-condenadas-al-ea>.*
- Fernández V., Carrasco F., Agost R., y Grau R. (2009) “*La orientación socio-laboral en el itinerario de inserción realizado por cáritas*” *Campaña de información y sensibilización a jóvenes. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80273/forum_1998_8.pdf?sequence=1*

- Flores, B. (2012.) *La Implementación Del Nuevo Modelo De Gestión Penitenciaria En La República Dominicana En El Marco Del Respeto De Los Derechos Humanos Como Buena Práctica* Recuperado de <https://www.cidh.oas.org/Privadas/Seminario/Seminario.Iii.L.Pdf>
- Fundación Atenea (2010). *Buenas prácticas para la reinserción laboral de población en Situación de vulnerabilidad social en Mérida. Estudio realizado por profesionales del departamento de gestión del conocimiento, investigación y calidad de la Fundación Atenea, con el apoyo de Patricia Martínez Redondo, investigadora externa, en la realización del trabajo de campo. Recuperado de <http://fundacionatenea.org/http://fundacionatenea.org/wp-content/uploads/2011/02/BUENAS-PRACTICAS-REINSERCIÓN-MERIDA.pdf>*
- Fundación Paz Ciudadana. 2009. *Foro Transversal Para La Modernización En Seguridad Pública. Documento De Trabajo. Santiago De Chile.*
- García, M. (2009). *Dimensiones de la Gestión del Conocimiento y de la Gestión de la Calidad: Una revisión de la Literatura. Volumen 15, Universidad de Alicante, Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.*
- Garrido, G., y Redondo, I. *Manual de criminología aplicada* https://books.google.com.pe/books?id=TKkC5EiXZ8EC&pg=PA92&dq=concepto+de+gestion+penitenciaria&hl=es&sa=X&ved=0CEgQ6AEwCWoVChMIzr3D4s7_yAIVBUAmCh3o0gKv#v=onepage&q=concepto%20de%20gestion%20penitenciaria&f=false
- Gendarmería de Chile. (2009). *Reinserción laboral en el Medio Libre: Desarrollo, resultados y desafíos.* Recuperado de <http://html.gendarmeria.gob.cl/doc/reinsercion/Revista17/Articulo26.pdf>

- Gómez C. (2010). *Planeamiento estratégico*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Guerrero, O. (2010). *Nuevos modelos de gestión pública*. UNAM, México.
- Hernández, R. Fernández C. & Baptista, L. (2010) *Metodología de la Investigación México Ediciones McGraw Hill*.
- Instituto de Asuntos Públicos. (2011). *Volver a confiar, caminos para la integración post carcelaria*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Volver_a_confiar.html?id=xIVtwAACAAJ&redir_esc=y
- Instituto Nacional Penitenciario. (2012). *Manual de Procedimientos de Medio Libre*. Recuperado de <http://www.inpe.gob.pe/pdf/RP-400-2012-INPE-P.pdf>
- Instituto Nacional Penitenciario. (2012). *Banco de Buenas Prácticas en Prevención de delito en América Latina y el caribe*. Recuperado de http://seguridadenbarrios.cl/buenaspracticasenprevencion.org/bbp_docs/29_programa_de_tratamiento_CREO_y_FOCOS.pdf
- Instituto Nacional Penitenciario. (2012). *Banco de Buenas Prácticas en Prevención de delito en América Latina y el caribe*. Recuperado de <http://comunidadyprevencion.org/wp/?p=447>
- Khiar, N. (2012). *La percepción de la prisión y el proceso de reinserción del preso en el colectivo de trabajadores sociales*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza
- Medina, C. (2005). *La Convención Americana: teoría y jurisprudencia. Vida, integridad personal, debido proceso y recurso judicial*. Santiago, Chile: Centro de Derechos Humanos, Universidad de Chile.
- Ministerio del Interior. (2011). *Informe de situación legal y reglamentaria. El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema*

penitenciario. Recuperado de
<http://www.undp.org/content/dam/uruguay/docs/GD/undp-uy-insercion-laboral-carceles-2013.pdf>

Ministerio del Interior. Madrid (2010). *Legislación Penitenciaria. 5ª Edición* Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=VRe5d6R1AocC&pg=PA166&dq=administr>

Ministerio del Interior. (2011). *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciarios. Recuperado de*
<http://ddd.uab.cat/record/117189>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2012). *Sistema Argentino de Información Jurídica.* Recuperado de
http://www.jus.gob.ar/media/1126013/Una_Gestion_Penitenciaria_Integral_SNEEP.pdf

Morales, A., Muñoz, N., Welsch, G., Fábrega, J. (2012). *La Reincidencia en el Sistema Penitenciario Chileno. Santiago.*

Morales, O. (2013). *Reinserción laboral de privados de libertad: el rol del partenariado público-privado (tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.*

Navarro, Espinoza, Ferrada y Valenzuela. (2012). *Informe Final de Evaluación. Programas de Rehabilitación y Reinserción Social. Ministerio de Justicia. Gendarmería de Chile, 24-26. Recuperado de* http://www.dipres.gob.cl/595/articles-89687_doc_pdf.pdf

Olmos, R. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad (tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.*

Rangel, H. (2012) *La reinserción laboral de las personas condenadas en América Latina. Programa para la cohesión social en América Latina. Recuperado de*

<http://es.slideshare.net/EUROsociAL-II/la-reinsercion-laboral-personas-condenadas-al-ea>

Ramírez, M. y Gonzales, J. (2009). *Reinserción laboral en el medio libre: desarrollo, resultados y desafíos*. *Revista de Estudios criminológicos y penitenciarios*. Gendarmería de Chile. Gobierno de Chile. Recuperado de <http://html.gendarmeria.gob.cl/doc/reinsercion/Revista17/Articulo26.pdf>

Rovayo, V. (2014). *Nuevo Modelo de Gestión Penitenciaria*. Recuperado de <https://vanessarovayo.wordpress.com/2014/11/10/nuevo-modelo-de-gestion-penitenciaria-ii-parte/>

Solís A. (2008). *Política Penal y Política Penitenciaria*. Cuaderno 8. Lima: Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 7.

Tesis de Etica. Recuperado de <http://www.rioei.org/rie29a04.PDF>

Universidad de Valencia. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. (2014). *La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa* Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/117189>

Valderrama, A. (2007). *Proceso de reinserción social*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>

Villagra, C. (2008). *Reinserción: lecciones para una política pública*. Recuperado de http://www.academia.edu/336970/Reinsercion_lecciones_para_una_politica_publica

Apéndices

Apéndice A: Matriz de consistencia

“GESTIÓN PENITENCIARIA Y REINSERCIÓN LABORAL EN LA POBLACIÓN EXTRAMUROS, EN EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO-2014”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de personas penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre gestión penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre planificación estratégica penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre gestión de personas penitenciaria y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el proceso penitenciario y reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p>	<p>Hipótesis general La gestión penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La planificación estratégica penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>2. La gestión de personas penitenciaria se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>3. El liderazgo penitenciario se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p> <p>4. El proceso penitenciario se relaciona con la reinserción laboral en la población extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario-2014.</p>	<p>Variable 1 Gestión penitenciaria</p> <p>Dimensiones</p> <p>1. Planificación estratégica 2. Gestión de personas 3. Liderazgo 4. Proceso</p> <p>Variable 2 Reinserción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>1. Empleabilidad 2. Transición</p>	<p>Tipo Aplicativo</p> <p>Diseño No experimental Descriptiva correlacional</p> <p>Instrumentos Encuesta a la población extramuros(liberaados)</p> <p>Nivel de gestión penitenciaria Deficiente (>134,<142) Moderada (>142,<193) Destacada (>193,<243)</p> <p>Nivel de reinserción laboral Inicio (>36,<48) En proceso (>48,<77) Logro (>77,<97)</p>

Apéndice B: Cuestionario de las variables 1 y 2

**ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION PENITENCIARIA****INFORMACIÓN GENERAL:**

Sexo Tipo de libertad:

Tipo de delito :..... Tiempo de sentencia:

E.P.de reclusión: Estado civil:

Instrucciones:

Antes de contestar medita los enunciados y tus respuestas. Se honesto(a) en tus respuestas ellas permitirán un diagnóstico importante en la investigación. La información que proporciones será solo de conocimiento del investigador. Marca con un aspa tu respuesta en solo uno de los cuadros valorados de 1 (Nunca) a 5 (Siempre), se objetivo y veraz.

1) Nunca	2) Casi Nunca	3) A veces	4) Casi Siempre	5) Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

La presente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 30 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la encuesta.

Nº	PLANIFICACION ESTRATEGICA					
		1	2	3	4	5
	El personal de Medio Libre:					
1	Me preguntó qué trabajos podía realizar					
2	Me preguntó dónde había trabajado antes					
3	Me pidió certificados de trabajo					
4	Me ayudó a conseguir un trabajo					
5	Me dio una carta de recomendación para un centro laboral					
6	Me acompañó al centro de trabajo					
7	Me presentó con el personal de la empresa					
8	Me orientó las acciones a realizar en el trabajo					
9	Me dió instrucciones de cómo obtener un trabajo					
10	Me preguntó sobre mis conocimientos en el trabajo					
11	Me preguntó sobre mis posibilidades para trabajar					
12	Me preguntaron sobre problemas familiares					

13	Me ayudó a conseguir el trabajo					
14	Me indicó el procedimiento para conseguir un trabajo					
15	Me enseñó cómo hacer mi propio negocio					
	GESTION DE PERSONAS					
	El personal de Medio Libre:					
16	El personal se encuentra organizado					
17	El personal participa con nosotros en los talleres					
18	El personal participa en las charlas constantemente con nosotros					
19	Cada personal sabe lo que tiene que hacer					
20	El personal conoce a cada uno de nosotros					
21	Conocemos al equipo que conforma el Medio Libre					
22	Considero que me capacitan adecuadamente					
23	Mis relaciones son buenas con mis compañeros					
24	El personal es amable con nosotros					
25	El medio Libre promueve programas de capacitación					
26	En el medio libre me capacité lo necesario					
27	Los programas de medio libre me ayudaron a conseguir un trabajo					
28	Los programas de medio libre es la continuación de lo aprendido en EP					
29	Los programas de medio libre son accesibles					
30	Aprendo de los programas de formación laboral					
31	Para comprender los programas de formación laboral se requiere de mayor conocimiento					
32	Los programas de formación laboral debe ser continuos					
33	Los programas de formación laboral deben durar más tiempo					
34	Los programas de formación laboral aportan para mi desempeño laboral					
35	Los programas de formación laboral sirven para ascender en el trabajo					
	LIDERAZGO	1	2	3	4	5
37	Yo sé quién es el líder del equipo de medio libre					
38	El equipo de medio libre resuelve nuestras dudas					
41	El equipo de medio libre atiende nuestros requerimientos					
42	El medio libre cumple con realizar acciones de sus proyectos					

43	El medio libre coordina con las empresas					
44	El personal de medio libre tiene trato adecuado					
45	El personal de medio libre resuelve los problemas suscitados entre liberados					
46	El personal de medio libre nos capacita para poder resolver nuestros problemas interpersonales					
47	El equipo de medio libre cuenta con un sicólogo que nos ayuda a resolver nuestros problemas					
	PROCESOS	1	2	3	4	5
48	Cuando llegué a medio libre me ayudaron a encontrar un trabajo					
49	En el medio libre me capacitaron para poder encontrar un trabajo					
50	El medio libre hizo seguimiento en el lugar de trabajo					
51	El medio libre me ayudó a encontrar mi segundo trabajo					
52	El medio libre me ayudó a permanecer en el trabajo					
53	El medio libre me ayudó a superar mis conflictos laborales					
54	Me siento satisfecho con lo proporcionado por el medio libre					
55	Considero importante las acciones de medio libre					
56	Considero que este programa me ayudó a reinsertarme con mi familia					
57	Considero que este programa debería tener mayor apoyo de la sociedad					

Gracias por su colaboración.

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE REINSERCIÓN LABORAL

INFORMACIÓN GENERAL:

Sexo Tipo de libertad:

Tipo de delito :..... Tiempo de sentencia:

EP de reclusión: Estado civil:

Instrucciones:

Antes de contestar medita los enunciados y tus respuestas. Se honesto(a) en tus respuestas ellas permitirán un diagnóstico importante en la investigación. La información que proporciones será solo de conocimiento del investigador. Marca con un aspa tu respuesta en solo uno de los recuadros valorados de 1 (Nunca) a 5 (Siempre), se objetivo y veraz.

1) Nunca	2) Casi Nunca	3) A veces	4) Casi Siempre	5) Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

La presente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 30 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la encuesta.

Nº	EMPLEABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Me siento apto para encontrar un trabajo					
2	Puedo generar mi propio empleo					
3	Con mis compañeros podemos hacer nuestro propio negocio					
4	Me agrada el trabajo que estoy realizando					
5	Puedo cambiar de trabajo si lo deseo					
6	Me sentiría mejor realizando otro trabajo					
7	Tengo apoyo de mis compañeros de trabajo					
8	El medio libre me enseñó a adaptarme a un lugar de trabajo					
9	Llevo laborando más de un mes en el trabajo					
10	Pienso seguir trabajando en dicho oficio					
11	Tengo beneficios laborales en el trabajo					
12	Estoy en periodo de prueba en el trabajo					
	TRANSICIÓN	1	2	3	4	5
13	Deseo aprender un oficio para trabajar					
14	Creo que es necesario capacitarnos constantemente					

15	Debemos capacitarnos dentro de empresas para adquirir experiencia					
16	La capacitaciones en las empresas deben valer como experiencia					
17	Las capacitaciones deben otorgarnos certificados					
18	Deseo un documento que acredite mi oficio					
19	Creo que nuestros oficios podrían ser promocionados en el MTyPE					
20	Me ayudaría a encontrar trabajo si promocionan mi oficio					
21	Me agradaría acceder a bolsas de trabajo					
22	Me gustaría tener un trabajo familiar					
23	Me gustaría tener mi propio negocio					

Gracias por su colaboración.

Apéndice C: Base de datos de liberados

NO.	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	APELLIDOS Y NOMBRES	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	TPO DE LIBERTAD	DELITO	DELITO ESPECÍFICO	OTROS DELITOS	TIEMPO DE PRISIÓN	FECHA DE TERMINACIÓN DE SERVICIO	NIVEL EDUCATIVO	OCCUPACIÓN Y RESERVIÓN DE PUESTO	ESTADO OCUPACIONAL	TIPO DE ASESINATO
1	EAPPYEPLD SURQUILLO	ABAD CORNEJO	MASCULINO	10044388	72	SEMILIBERTAD	C. SERVIDAD	2% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	4	36 AÑOS Y 08	01/07/2016	PRIMARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	ESTRADI	
2	EAPPYEPLD SURQUILLO	ADAMTO GURPE	MASCULINO	15007993	52	SEMILIBERTAD	C.V.C.S	100 HOMICIDIO CALIFICADO -ASESNAT	1	18 AÑOS	12/02/2017	PRIMARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	OTRO OFI	
3	EAPPYEPLD CALLAO	ABDULWAHID	MASCULINO	76067989	47	SEMILIBERTAD	C. SERVIDAD	2% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	16 AÑOS	10/17/2016	SECUNDARIA	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORM	
4	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ABILLAMA	MASCULINO	22071756	60	SEMILIBERTAD	C. SERVIDAD	2% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	16 AÑOS	27/02/2016	UNIVERSITARIA	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORM	
5	EAPPYEPLD CALLAO	ABREGUIMBER	MASCULINO	10064985	53	SEMILIBERTAD	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	35 AÑOS	03/02/2016	SECUNDARIA	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORM	
6	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ABUVADEA GUT	MASCULINO	230051974	41	SEMILIBERTAD	C.V.C.S	100 HOMICIDIO SIMPLE	1	10 AÑOS	28/07/2017	SUP. TECN.	TRABAJA SIN EMPLEADO	OTRO PRC	
7	EAPPYEPLD CALLAO	ACHILLO HELI	MASCULINO	26007007	28	SEMILIBERTAD	C. SERVIDAD	2% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	12 AÑOS	22/06/2016	SUP. TECN.	TRABAJA SIN EMPLEADO	OTRO PRC	
8	EAPPYEPLD CALLAO	ACHA CHERO	MASCULINO	82071938	26	SEMILIBERTAD	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	12 AÑOS	30/05/2016	PRIMARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	OTRO PRC	
9	EAPPYEPLD CALLAO	ACHAHUANDI	MASCULINO	080331868	57	SEMILIBERTAD	C. PROCES. 348 FURTELON	1	1	0 AÑOS	03/01/2017	SECUNDARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	MECANIC	
10	EAPPYEPLD CALLAO	ACHO GUANI	MASCULINO	15017381	32	SEMILIBERTAD	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	18 AÑOS	19/02/2016	SECUNDARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	OTRO PRC	
11	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACHULLY CHALI	FEMENINO	13020993	17	SEMILIBERTAD	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	12 AÑOS	06/02/2017	SECUNDARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	ARTISTA DE	
12	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACIEGO MESAÑA	MASCULINO	13119165	60	LIBERACION CONDICION	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	35 AÑOS	23/05/2016	PRIMARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	OTRO PRC	
13	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACOSTA ARANC	MASCULINO	111021868	47	SEMILIBERTAD	C.V.C.S	100 HOMICIDIO CALIFICADO -ASESNAT	1	13 AÑOS	20/10/2016	UNIVERSITARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	COMERCIO	
14	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACOSTA RAMA	MASCULINO	07051986	29	SEMILIBERTAD	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	10 AÑOS	10/13/2016	SECUNDARIA	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORM	
15	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACUÑA OLIVERA	MASCULINO	17051768	47	SEMILIBERTAD	C. PATRONOMIA	35% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	19 AÑOS	13/11/2016	PRIMARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	COMERCIO	
16	EAPPYEPLD SURQUILLO	ADONDA SALVA	MASCULINO	25100981	54	SEMILIBERTAD	C. SERVIDAD	2% PROMOCIÓN O FAVORCIMENTO	1	17 AÑOS	06/09/2017	SECUNDARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	VENDEDOR	
17	EAPPYEPLD SURQUILLO	ADRIANO POZO	MASCULINO	22071979	38	SEMILIBERTAD	C.V.C.S	100 HOMICIDIO SIMPLE	1	18 AÑOS	27/02/2016	PRIMARIA	TRABAJA SIN EMPLEADO	CHOFER	

Apéndice D: Vista de variables

Nombre	Tipo	Anchura	D...	E...	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
NOM_ESTAB	Cadena	20	0		{1, EAPPY...	Ninguna	19	≡ Izquierda	Nominal
APE_NOMB	Cadena	199	0		Ninguna	Ninguna	55	≡ Izquierda	Nominal
SEXO	Cadena	9	0		{1, MASCU...	Ninguna	9	≡ Izquierda	Nominal

Apéndice E: Vista de datos

	NOM_ESTAB	APE_NO...	SEXO
1	EAPPYEPLD SURQUILLO	ABAD C...	MASCULINO
2	EAPPYEPLD SURQUILLO	ABANTO...	MASCULINO
3	EAPPYEPLD CALLAO	ABDULR...	MASCULINO
4	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ABI SLEI...	MASCULINO
5	EAPPYEPLD CALLAO	ABREGU...	MASCULINO
6	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ABUHAD...	MASCULINO
7	EAPPYEPLD CALLAO	ACEVED...	MASCULINO
8	EAPPYEPLD CALLAO	ACHA C...	MASCULINO
9	EAPPYEPLD CALLAO	ACHAHU...	MASCULINO
10	EAPPYEPLD CALLAO	ACHO G...	MASCULINO
11	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACHULL...	FEMENINO
12	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACIEGO ...	MASCULINO
13	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACOSTA ...	MASCULINO
14	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACOSTA ...	MASCULINO
2594	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZEGARR...	MASCULINO
2595	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZELADIT...	MASCULINO
2596	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZELAYA ...	MASCULINO
2597	EAPPYEPLD CALLAO	ZENOSAI...	MASCULINO
2598	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZEÑA TO...	MASCULINO
2599	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZEVALL...	MASCULINO
2600	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZEVALL...	MASCULINO
2601	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZEVALL...	MASCULINO
2602	EAPPYEPLD CALLAO	ZORRILL...	MASCULINO
2603	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZORRILL...	MASCULINO
2604	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUBIETA...	MASCULINO
2605	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUÑIGA ...	MASCULINO
2606	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUÑIGA ...	MASCULINO
2607	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUTA QU...	MASCULINO

Apéndice F: Muestreo aleatorio estratificado (Muestra Masculino)

	NOM_ESTAB	APE_NOMB	SEXO	filter_\$
1	EAPPYEPLD SURQUILLO	ABAD COR...	MASCULINO	0
2	EAPPYEPLD SURQUILLO	ABANTO Q...	MASCULINO	0
3	EAPPYEPLD CALLAO	ABDULRAH...	MASCULINO	0
4	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ABI SLEIMA...	MASCULINO	0
5	EAPPYEPLD CALLAO	ABREGU MI...	MASCULINO	0
6	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ABUHADBA...	MASCULINO	0
7	EAPPYEPLD CALLAO	ACEVEDO ...	MASCULINO	0
8	EAPPYEPLD CALLAO	ACHA CHIR...	MASCULINO	0
9	EAPPYEPLD CALLAO	ACHAHUAN...	MASCULINO	1
10	EAPPYEPLD CALLAO	ACHO GUZ...	MASCULINO	1
11	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACIEGO ME...	MASCULINO	0
12	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACOSTA A...	MASCULINO	1
13	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACOSTA TA...	MASCULINO	0
14	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACUÑA LO...	MASCULINO	0
15	EAPPYEPLD SURQUILLO	ADDO DA S...	MASCULINO	0
16	EAPPYEPLD SURQUILLO	ADRIANO P...	MASCULINO	0
17	EAPPYEPLD SURQUILLO	ADRIANZEN...	MASCULINO	0
18	EAPPYEPLD LIMA NORTE	AGAMA VIL...	MASCULINO	0
19	EAPPYEPLD CALLAO	AGOSTONI ...	MASCULINO	0
20	EAPPYEPLD LIMA NORTE	AGREDA D...	MASCULINO	1
21	EAPPYEPLD CALLAO	AGUAYO G...	MASCULINO	1
22	EAPPYEPLD SURQUILLO	AGUERO M...	MASCULINO	0
23	EAPPYEPLD LIMA NORTE	AGUIAR AB...	MASCULINO	0
	NOM_ESTAB	APE_NOMB	SEXO	filter_\$
2250	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZELAYA VIL...	MASCULINO	0
2251	EAPPYEPLD CALLAO	ZENOSAIN ...	MASCULINO	0
2252	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZEÑA TORR...	MASCULINO	1
2253	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZEVALLS ...	MASCULINO	0
2254	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZEVALLS ...	MASCULINO	0
2255	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZEVALLS ...	MASCULINO	1
2256	EAPPYEPLD CALLAO	ZORRILLA ...	MASCULINO	0
2257	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZORRILLA V...	MASCULINO	1
2258	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUBIETA R...	MASCULINO	0
2259	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUÑIGA PO...	MASCULINO	1
2260	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUÑIGA PO...	MASCULINO	0
2261	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZUTA QUIC...	MASCULINO	1

Apéndice G: Muestreo aleatorio estratificado (Muestra Femenino)

	NOM_ESTAB	APE_NOMB	SEXO	filter \$
1	EAPPYEPLD SURQUILLO	ACHULLY CHA...	FEMENINO	0
2	EAPPYEPLD SURQUILLO	AGUILAR BLA...	FEMENINO	0
3	EAPPYEPLD LIMA NORTE	AKUTAGAWA ...	FEMENINO	0
4	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALAMA VILLAL...	FEMENINO	0
5	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALARCON QUI...	FEMENINO	0
6	EAPPYEPLD CALLAO	ALCARRAZ OR...	FEMENINO	0
7	EAPPYEPLD CALLAO	ALFARO QUIN...	FEMENINO	0
8	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALIAGA ACOS...	FEMENINO	0
9	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALLCCA PERE...	FEMENINO	0
10	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALLEN LILLIAN	FEMENINO	0
11	EAPPYEPLD CALLAO	ALVARADO FL...	FEMENINO	0
12	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALVARADO M...	FEMENINO	0
13	EAPPYEPLD SURQUILLO	ALVERCA GU...	FEMENINO	0
14	EAPPYEPLD SURQUILLO	ANDIA NEIRA ...	FEMENINO	0
15	EAPPYEPLD CALLAO	ANDRADE CA...	FEMENINO	1
341	EAPPYEPLD SURQUILLO	YULIP CASEÑ...	FEMENINO	0
342	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZAMATA MAM...	FEMENINO	1
343	EAPPYEPLD LIMA NORTE	ZAMORA HUA...	FEMENINO	0
344	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZAPATA JOAN...	FEMENINO	0
345	EAPPYEPLD SURQUILLO	ZAPATA MEJIA...	FEMENINO	0
346	EAPPYEPLD CALLAO	ZAVALETA SO...	FEMENINO	0

Apéndice H: Niveles de las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral

	V1	Planificación Estratégica	Gestiónde Personas	Liderazgo	Proceso	Gestió-n-ust Penitenciaria	Reinserción Laboral	V_Gestión	V_Reinserción
25	L-25	50	50	24	24	148	52	Moderada	En proceso
26	L-26	58	57	31	24	170	55	Moderada	En proceso
27	L-27	61	56	21	26	164	62	Moderada	En proceso
28	L-28	46	58	27	26	157	59	Moderada	En proceso
29	L-29	52	63	34	36	185	72	Moderada	En proceso
30	L-30	53	58	18	29	158	58	Moderada	En proceso
31	L-31	43	52	31	31	157	58	Moderada	En proceso
32	L-32	50	56	17	26	149	56	Moderada	En proceso
33	L-33	52	73	29	28	182	69	Moderada	En proceso
34	L-34	55	54	22	26	157	58	Moderada	En proceso
35	L-35	56	57	17	28	158	60	Moderada	En proceso
36	L-36	58	54	21	24	157	64	Moderada	En proceso
37	L-37	62	81	29	38	210	83	Destacada	Logro
38	L-38	52	46	22	16	136	50	Deficiente	En proceso
39	L-39	62	54	28	20	164	60	Moderada	En proceso
40	L-40	62	73	20	30	185	77	Moderada	En proceso
41	L-41	54	71	37	25	187	75	Moderada	En proceso
42	L-42	52	68	21	27	168	62	Moderada	En proceso

Apéndice I: Tabulación: encuesta (suma de opciones por cada dimensión)

Liberado	Planificación Estratégica	Gestión de Personas	Liderazgo	Proceso	Gestión Penitenciaría	Reinserción Laboral	Liberado	Planificación Estratégica	Gestión de Personas	Liderazgo	Proceso	Gestión Penitenciaría	Reinserción Laboral
L-1	44	61	16	26	147	54	L-165	53	57	25	25	160	62
L-2	54	57	22	27	160	61	L-166	66	69	33	33	201	81
L-3	55	67	26	29	177	75	L-167	64	71	35	35	205	84
L-4	53	69	15	24	161	60	L-168	45	56	31	30	162	58
L-5	53	49	20	25	147	58	L-169	56	51	17	21	145	53
L-6	60	54	27	28	169	66	L-170	55	72	29	40	196	83
L-7	55	56	27	25	163	67	L-171	49	47	20	19	135	41
L-8	54	52	25	25	156	65	L-172	51	51	24	24	150	52
L-9	50	55	27	23	155	56	L-173	59	58	31	23	171	54
L-10	53	60	22	26	161	59	L-174	60	57	21	23	161	61
L-11	43	51	21	24	139	52	L-175	51	58	27	25	161	60
L-12	56	56	24	27	163	62	L-176	51	63	35	36	185	74
L-13	55	58	25	31	169	69	L-177	51	58	18	25	152	56
L-14	55	54	25	28	162	62	L-178	47	52	31	29	159	58
L-15	60	55	26	26	167	65	L-179	51	56	17	27	151	58
L-16	61	65	26	25	177	68	L-180	53	71	30	36	190	72
L-17	62	68	35	31	196	77	L-181	58	56	22	28	164	61
L-18	54	57	25	24	160	61	L-182	59	57	17	28	161	63
L-19	64	65	32	26	187	75	L-183	62	58	20	24	164	64
L-20	66	68	34	28	196	80	L-184	61	77	31	38	207	90
L-21	46	52	30	28	156	54	L-185	53	55	24	24	156	60
L-22	55	56	18	25	154	55	L-186	54	57	25	25	161	62
L-23	54	58	25	31	168	69	L-187	64	68	33	34	199	79
L-24	50	48	20	21	139	42	L-188	64	71	35	36	206	85
L-25	50	50	24	24	148	52	L-189	48	55	31	31	165	60
L-26	58	57	31	24	170	55	L-190	54	54	17	22	147	53
L-27	61	56	21	26	164	62	L-191	53	67	29	40	189	79
L-28	46	58	27	26	157	59	L-192	50	49	20	19	138	43
L-29	52	63	34	36	185	72	L-193	46	51	24	24	145	50
L-30	53	58	18	29	158	58	L-194	54	58	31	23	166	53
L-31	43	52	31	31	157	58	L-195	57	57	21	23	158	60
L-32	50	56	17	26	149	56	L-196	50	58	27	25	160	58
L-33	52	73	29	28	182	69	L-197	53	63	35	36	187	75
L-34	55	54	22	26	157	58	L-198	53	58	18	25	154	57
L-35	56	57	17	28	158	60	L-199	47	52	31	29	159	57
L-36	58	54	21	24	157	64	L-200	50	56	17	27	150	57
L-37	62	81	29	38	210	83	L-201	49	71	30	38	188	71
L-38	52	46	22	16	136	50	L-202	56	56	22	27	161	59
L-39	62	54	28	20	164	60	L-203	55	56	17	29	157	59

L-40	62	73	20	30	185	77	L-204	56	55	20	23	154	59
L-41	54	71	37	25	187	75	L-205	61	82	31	39	213	86
L-42	52	68	21	27	168	62	L-206	51	55	24	26	156	58
L-43	56	61	27	22	166	75	L-207	65	91	41	46	243	97
L-44	49	38	27	26	140	48	L-208	52	58	25	26	161	62
L-45	55	50	23	27	155	60	L-209	64	71	33	33	201	81
L-46	52	50	15	27	144	51	L-210	63	70	35	35	203	84
L-47	53	70	24	31	178	74	L-211	48	60	31	33	172	60
L-48	62	64	30	26	182	79	L-212	55	52	17	20	144	53
L-49	59	76	31	33	199	80	L-213	53	71	29	41	194	79
L-50	57	53	17	24	151	53	L-214	50	47	20	21	138	43
L-51	55	71	29	36	191	80	L-215	47	49	24	24	144	50
L-52	51	47	20	21	139	42	L-216	55	56	31	22	164	53
L-53	51	49	24	28	152	52	L-217	58	55	21	24	158	60
L-54	58	56	31	27	172	54	L-218	49	79	33	40	201	79
L-55	61	55	21	29	166	61	L-219	53	67	35	36	191	75
L-56	57	52	23	27	159	60	L-220	52	58	18	27	155	57
L-57	50	50	15	27	142	49	L-221	49	73	37	44	203	78
L-58	52	70	24	27	173	74	L-222	48	59	17	27	151	56
L-59	61	61	27	26	175	69	L-223	53	78	30	38	199	68
L-60	57	65	27	27	176	69	L-224	57	59	22	27	165	60
L-61	56	52	17	23	148	53	L-225	56	57	17	30	160	61
L-62	52	72	29	32	185	80	L-226	59	56	20	24	159	62
L-63	52	48	20	21	141	43	L-227	63	83	31	40	217	86
L-64	49	49	24	26	148	50	L-228	53	55	24	26	158	60
L-65	58	55	31	26	170	54	L-229	55	54	31	22	162	50
L-66	60	55	21	27	163	61	L-230	58	53	21	24	156	57
L-67	48	49	15	26	138	49	L-231	52	81	33	40	206	84
L-68	55	70	24	27	176	75	L-232	54	71	35	36	196	78
L-69	61	61	27	26	175	70	L-233	51	57	18	27	153	54
L-70	60	77	31	33	201	80	L-234	48	54	31	29	162	63
L-71	55	53	17	24	149	53	L-235	49	55	17	27	148	54
L-72	55	71	29	36	191	81	L-236	54	76	30	38	198	74
L-73	50	47	20	21	138	41	L-237	55	55	22	27	159	56
L-74	51	49	24	24	148	52	L-238	54	56	17	30	157	57
L-75	60	56	31	25	172	54	L-239	59	54	20	24	157	58
L-76	60	55	21	25	161	61	L-240	62	84	31	40	217	88
L-77	55	52	23	25	155	61	L-241	51	54	24	26	155	56
L-78	51	50	15	27	143	49	L-242	65	70	35	29	199	82
L-79	53	70	24	35	182	75	L-243	49	58	25	27	159	62
L-80	62	64	30	26	182	79	L-244	58	71	33	31	193	81
L-81	59	77	31	37	204	80	L-245	58	73	35	33	199	84
L-82	61	68	35	31	195	77	L-246	50	57	31	33	171	60
L-83	56	57	25	25	163	63	L-247	55	52	17	22	146	53

L-84	65	70	33	34	202	80	L-248	55	65	25	30	175	65
L-85	66	72	35	36	209	84	L-249	52	50	20	21	143	43
L-86	46	55	31	29	161	58	L-250	48	49	24	24	145	50
L-87	56	52	17	22	147	53	L-251	53	56	31	24	164	53
L-88	56	72	29	40	197	81	L-252	55	55	21	26	157	60
L-89	50	47	20	19	136	41	L-253	52	70	27	26	175	58
L-90	51	49	24	24	148	52	L-254	51	61	31	28	171	61
L-91	58	56	31	25	170	54	L-255	55	58	18	29	160	57
L-92	60	55	21	25	161	61	L-256	49	52	31	31	163	57
L-93	50	58	27	24	159	58	L-257	52	56	17	26	151	57
L-94	51	67	35	38	191	73	L-258	55	69	26	26	176	57
L-95	52	57	18	27	154	55	L-259	56	56	22	27	161	60
L-96	44	54	31	31	160	60	L-260	57	57	17	28	159	61
L-97	52	55	17	26	150	57	L-261	59	53	20	25	157	62
L-98	53	76	30	36	195	73	L-262	59	74	27	30	190	76
L-99	56	55	22	28	161	58	L-263	52	52	24	26	154	60
L-100	57	53	17	28	155	59	L-264	67	66	33	32	198	79
L-101	58	55	20	24	157	61	L-265	64	70	35	36	205	85
L-102	64	82	31	40	217	90	L-266	51	58	31	31	171	59
L-103	53	54	24	24	155	60	L-267	56	50	17	22	145	50
L-104	55	51	17	22	145	51	L-268	57	63	25	30	175	70
L-105	57	72	29	40	198	82	L-269	52	43	20	19	134	36
L-106	49	47	20	19	135	39	L-270	50	44	24	24	142	49
L-107	50	48	24	24	146	50	L-271	54	57	31	25	167	48
L-108	56	56	31	25	168	52	L-272	56	53	21	25	155	57
L-109	57	54	21	25	157	59	L-273	54	58	27	24	163	60
L-110	53	53	17	22	145	51	L-274	50	68	35	38	191	71
L-111	54	71	29	40	194	81	L-275	55	57	18	25	155	55
L-112	50	47	20	19	136	41	L-276	50	64	31	29	174	58
L-113	51	49	24	24	148	52	L-277	55	55	17	27	154	57
L-114	58	56	31	25	170	54	L-278	59	68	26	24	177	57
L-115	60	55	21	25	161	61	L-279	57	55	22	28	162	58
L-116	60	77	31	37	205	81	L-280	59	56	17	26	158	60
L-117	58	52	17	22	149	54	L-281	59	54	20	25	158	59
L-118	57	72	29	40	198	84	L-282	63	78	27	30	198	77
L-119	51	45	20	19	135	40	L-283	53	54	24	26	157	59
L-120	52	49	24	24	149	53	L-284	62	70	35	29	196	81
L-121	60	56	31	25	172	55	L-285	51	58	25	27	161	65
L-122	61	55	21	25	162	62	L-286	62	69	31	26	188	73
L-123	56	52	23	25	156	61	L-287	62	73	35	33	203	86
L-124	50	50	15	27	142	49	L-288	47	52	31	33	163	56
L-125	54	71	24	35	184	75	L-289	54	52	17	22	145	53
L-126	62	60	27	25	174	70	L-290	52	65	25	30	172	67
L-127	59	76	31	37	203	80	L-291	50	45	20	21	136	39

L-128	57	51	17	21	146	53	L-292	48	49	24	24	145	52
L-129	57	70	29	39	195	82	L-293	56	56	31	24	167	54
L-130	51	46	20	18	135	42	L-294	58	58	21	24	161	61
L-131	52	48	24	23	147	53	L-295	52	53	27	27	159	56
L-132	59	56	31	25	171	55	L-296	53	61	31	26	171	61
L-133	61	55	21	24	161	62	L-297	52	58	18	27	155	57
L-134	57	51	17	22	147	54	L-298	50	53	31	29	163	55
L-135	57	71	29	40	197	82	L-299	51	56	17	27	151	57
L-136	49	47	20	19	135	41	L-300	55	73	30	36	194	69
L-137	50	50	24	24	148	52	L-301	56	56	22	27	161	59
L-138	58	56	31	25	170	54	L-302	56	57	17	28	158	60
L-139	60	55	21	25	161	61	L-303	59	56	20	25	160	61
L-140	52	52	23	25	152	61	L-304	60	83	31	40	214	85
L-141	49	50	15	27	141	49	L-305	52	55	24	28	159	59
L-142	53	70	24	35	182	75	L-306	63	70	35	29	197	81
L-143	61	61	27	26	175	70	L-307	65	70	35	29	199	81
L-144	58	77	31	37	203	80	L-308	50	58	25	27	160	63
L-145	62	68	35	31	196	78	L-309	60	66	31	26	183	71
L-146	55	57	25	25	162	62	L-310	58	71	33	23	185	77
L-147	62	70	33	34	199	78	L-311	48	52	29	28	157	51
L-148	63	72	35	36	206	84	L-312	55	53	18	25	151	56
L-149	46	57	31	31	165	58	L-313	56	65	25	31	177	65
L-150	55	52	17	22	146	53	L-314	53	46	21	26	146	44
L-151	54	71	29	40	194	81	L-315	49	50	25	29	153	53
L-152	49	47	20	19	135	41	L-316	57	57	32	25	171	56
L-153	52	49	24	24	149	52	L-317	58	56	22	28	164	63
L-154	57	56	31	25	169	54	L-318	49	74	30	28	181	68
L-155	60	55	21	25	161	61	L-319	51	53	31	27	162	59
L-156	51	58	27	24	160	60	L-320	54	58	18	25	155	58
L-157	51	67	35	38	191	74	L-321	45	59	31	28	163	52
L-158	51	58	18	27	154	56	L-322	51	56	17	28	152	58
L-159	47	52	31	31	161	58	L-323	52	69	29	32	182	67
L-160	51	55	17	26	149	58	L-324	54	56	22	28	160	58
L-161	51	73	30	36	190	72	L-325	55	57	17	29	158	60
L-162	56	53	22	28	159	59	L-326	59	57	21	28	165	64
L-163	57	55	17	28	157	61	L-327	60	80	27	31	198	74
L-164	65	67	35	30	197	78							

Apéndice J: Tabulación: Data de la variable gestión penitenciaria

de la Vgestiones (Carpeta de datos) - IBM SPSS Statistics editor de datos

Archivo Edición Var Datos Transfórmar Análisis Marking directo Gráficos Grupos Ventana Ayuda

307 Visible 35

	P33	P34	P36	P38	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54
310	siempre	A veces	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces
311	veces	Casi ...	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...
312	asi ...	Casi ...	Nunca	Nunca	Casi ...	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi ...	A veces	Nunca	Casi ...	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi ...	Siempre
313	asi ...	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	A veces	Casi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	A veces	Siempre
314	veces	Casi ...	Nunca	Casi ...	Siempre	Nunca	Casi ...	Nunca	Nunca	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Nunca	Casi ...	Nunca	Casi ...	Nunca	Siempre	A veces	Casi ...
315	asi ...	Nunca	A veces	Siempre	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	A veces	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	A veces	Casi ...						
316	asi ...	Nunca	A veces	Siempre	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	A veces	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	A veces	Casi ...						
317	asi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	A veces	Casi ...	Siempre
318	Nunca	A veces	Nunca	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...
319	Nunca	Nunca	A veces	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi ...	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	A veces
320	veces	Casi ...	Nunca	A veces	Casi ...	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi ...	Casi ...	Nunca	A veces	Casi ...	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Casi ...	Casi ...	A veces
321	asi ...	Nunca	Casi ...	Siempre	Casi ...	A veces	Casi ...	Nunca	Siempre	Siempre	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	A veces	Casi ...	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi ...	Siempre
322	asi ...	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...
323	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi ...	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi ...	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	A veces
324	asi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi ...	Casi ...
325	asi ...	Casi ...	Casi ...	Nunca	Casi ...	Nunca	Casi ...	Siempre	Nunca	Nunca	Casi ...	Nunca	Casi ...	Nunca	Nunca	Casi ...	Siempre	Casi ...	Siempre	Siempre	A veces	Casi ...
326	siempre	Casi ...	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	Siempre	Casi ...	A veces	A veces	Casi ...	A veces	Casi ...	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...
327	veces	Siempre	Casi ...	Casi ...	Nunca	Casi ...	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi ...	A veces	Siempre	Siempre	Nunca				