



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento
penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022

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

AUTORA:

Mori Murrieta, Karina de Jesus (orcid.org/0000-0001-9850-3551)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, que con mucho esfuerzo y dedicación hicieron posible que pueda cumplir mis objetivos.

Karina

Agradecimiento

A mi querida familia y amigos, que estuvieron motivándome para alcanzar mis metas.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Variables y Operacionalización	29
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	30
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
3.5. Procedimientos	34
3.6. Métodos de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez.....	32
Tabla 2.	Análisis de confiabilidad de gestión penitenciaria.....	33
Tabla 3.	Estadística de fiabilidad.....	33
Tabla 4.	Análisis de confiabilidad de reinserción laboral.....	33
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad.....	34
Tabla 6.	Nivel de gestión penitenciaria.....	36
Tabla 7.	Nivel de reinserción laboral.....	36
Tabla 8.	Prueba de normalidad.....	37
Tabla 9.	Relación entre las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral	38
Tabla 10.	Correlación entre la variable gestión penitenciaria y reinserción laboral	39

Índice de figuras

Figura1. Gráfico de dispersión entre la gestión penitenciaria y la reinserción laboral	40
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 34 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión penitenciaria fue medio en 50 %; la reinserción laboral, fue medio en 56%. Concluyendo que existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 88.55 % de la gestión penitenciaria influye en la reinserción laboral.

Palabras clave: Reinserción, gestión, establecimiento penitenciario.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between prison management and labor reintegration in the Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022 prison. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 34 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of prison management was medium in 50%; labor reinsertion, was average in 56%. Concluding that there is a very high positive and significant relationship between prison management and labor reinsertion in the Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022 prison, since Pearson's statistical analysis was 0.941 (very high positive correlation) and a p value equal at 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 88.55% of prison management influences labor reintegration.

Keywords: Reintegration, management, prison facility

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, muchas personas obtienen nuevamente su libertad tras haber pasado cierto periodo de tiempo en prisión, es así que inician un proceso de reinserción social, encontrándose muchas veces con aspectos de marginación y desempleo en el mundo laboral, lo cual es un factor desfavorable para su acondicionamiento en el ámbito colectivo. En esa misma línea el mercado laboral a nivel mundial impone una serie de barreras que obstaculizan el ingreso de personas con antecedentes penales y policiales, al mercado laboral, dificultando su reinserción en el mismo, los cuales deben optar por la informalidad, donde son explotados y muchas veces optan por nuevamente delinquir, realizando actos ilícitos por los cuales existe el riesgo de ingresar a prisión otra vez.

En cuanto al nivel nacional, la oportunidad laboral de los ex convictos es complicada, pues la mayoría entidades que ofertan puestos de trabajo excluyen de sus procesos de selección a personas que poseen antecedentes penales y/o policiales, es así que reincorporarse en el mercado laboral resulta complejo, ya que a ello se suma el grado educativo que es considerado para una oportunidad laboral y que muchos de ellos ni siquiera poseen una educación básica siendo por ello que optan por la informalidad laboral y el desinterés hacia el trabajo en el peor de los casos, por la falta de oportunidades en el mundo laboral, vuelven a realizar actos ilícitos delictivos que les conlleve a situaciones penales. Asimismo, la inclusión laboral de los individuos que han cumplido pena privativa de la libertad presenta deficiencias en la actualidad, pues muchos ex reos no logran insertarse en el mercado de trabajo adecuadamente. Por su parte, la gestión penitenciaria a nivel nacional no favorece a mejorar la calidad de vida de los ex presidiarios, representando un problema latente que influye en el índice de personas que vuelven

reiteradas veces a prisión (Cruz, 2016).

Además a nivel regional, el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) se ha dado a mostrar que carga con muchas modificaciones administrativas, lo cual ha hecho disminuir su capacidad de manejo de gestión, de la poca responsabilidad que han demostrado ser, en diferentes aspectos y manejos de recursos, de no estar en el mismo nivel de competencia frente a otros penales del Perú; la situación que ha marcado mucha tendencia en estos periodos, de fomentar ciertas implicancias que le permitan seguir avanzando, lo cual le llevo a la conclusión que la política pública penitenciaria ha fracasado, por lo que no ha podido alcanzar sus objetivos propuestos.

En el establecimiento Penitenciario, Juanjui, los problemas habituales asociados a la reinserción laboral se tiene que añadir los problemas que se derivan del tiempo de prisión en los centros de reclusión, el tratamiento penitenciario recibido, la instrucción formativo laboral en el penal, el perfil laboral, y sumado a todo ello el tiempo de egresar del penal afrontar a una nueva condena el cual es la marginación de la sociedad, especialmente cuando se da la exclusión laboral al momento de querer escoger un empleo, que hacen que cotidianamente estas personas tengan que tratar de sobresalir los impedimentos y barreras existentes en nuestra sociedad, impidiendo o limitando sus posibilidades de acceso y participación en las contextos económicas, sociales y culturales, así mismo se evidencia una deficiente gestión penitenciaria, ya que el centro penitenciario se encuentra en pésimas condiciones y muchos de los internos no cuentan con recursos económicos, ni apoyo de las instituciones, y del estado.

De acuerdo a la problemática se formuló las siguientes interrogantes:

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022? **Problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022? ¿Cuál es el nivel de reinserción laboral en el establecimiento

penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?, ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?

En relación a las justificaciones se tuvo las siguientes: **por conveniencia**, porque permitió mejorar la gestión penitenciaria de la institución y por ende establecer mejores estrategias para una adecuada reinserción laboral de los ex reclusos. **Relevancia social**, gracias a las sugerencias y la contribución que se presentó, el actual estudio es un instrumento que sirve como mejora de la gestión penitenciaria y que los reclusos se inserten laboralmente en beneficio de la sociedad y sus familias. **Valor teórico**, ayudó con un aporte valioso para la colectividad científica, además que se justificó en teorías, normativas actuales para la descripción de cada variable **Implicancias prácticas**, se brindó alternativas de solución para que se puedan establecer mejores estrategias en cuanto a la gestión y a la reinserción laboral, además que ayude a que se cumpla los objetivos institucionales. **Utilidad metodológica**, la metodología de la investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, con el cual se pretende dar respuesta al problema y junto con ello lograr los objetivos propuestos en el estudio.

La presente investigación tiene los siguientes objetivos: **Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022 y como **Objetivos específicos:** Identificar el nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. Analizar el nivel de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

La presente investigación cuenta con las siguientes hipótesis: **Hipótesis general:** Hi: Existe relación significativa entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. **Hipótesis específicas:** H1: El nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es

medio. H2: El nivel de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es alto, H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio de investigación se encuentran vinculados a las variables del presente proyecto, se puede indicar a nivel **internacional**, se consideró el de Brito & Alcocer (2021), tipo básico, no experimental, población y muestra de 30 ex reclusos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Determinaron que: los individuos que son sujetos a una pena privativa de la libertad, supone que han cometido una serie de delitos por los cuales debe permanecer en prisión, es así que las autoridades encargados de su aislamiento de la sociedad crean condiciones, normas, lineamientos y espacios donde pasarán cierto tiempo, de acuerdo a lo determinado por las autoridades, es por ello que para lograr resultados adecuados sobre su manejo, se deben realizar gestiones correspondientes, para asegurar el logro de los propósitos para su reinserción a la sociedad.

Po lo tanto, en Ecuador existen una serie de normativas que regulan las penas otorgadas a los reclusos, los cuales son aplicadas por el Juez, según considere necesario y conveniente. La privación de la libertad aplicada a los reclusos de las diferentes instituciones penitenciarias se da como medidas drásticas que suponen un castigo severo por haber cometido delito.

Asimismo se consideró el estudio de Durán & Prado (2020), tipo básico, no experimental, población y muestra compuesta por el sistema penitenciario, técnica análisis documental, instrumento guía del análisis documental. Concluyeron que: es fundamental que las autoridades y funcionarios encargados de administrar los sistemas penitenciarios busquen la forma y empleen estrategias para mitigar el riesgo de que los presos al obtener su libertad vuelvan a reincidir, y por el contrario sean mejores personas y generen valor a la comunidad.

Para ello, es clave que los administradores de los centros penitenciarios preparen a los reclusos con formación práctica y teórica sobre algunos rubros, de manera que, al obtener su libertad, tengan una ocupación digna,

mediante la cual puedan solventar sus gastos y dejar de delinquir, siendo relevante para incorporarlos en el mundo laboral exitosamente.

Además, en el estudio de Pérez et al. (2018), tipo básico, no experimental, población y la muestra de 11 sistemas penitenciarios, técnica de investigación encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: la reinserción laboral de los reclusos es algo fundamental para reducir la inseguridad ciudadana, y para ello, la labor de los directivos de los centros penitenciarios juega un rol, muy importante, creando las condiciones necesarias para impulsar dicha reinserción, partiendo de la formación práctica y teórica de los reclusos para que puedan desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral cuando obtengan su libertad, de manera que se eviten malas prácticas e incluso delitos al igual o mayores por los cuales fueron detenidos y penados su libertad.

Asimismo, las cárceles deben buscar la forma de que los reclusos no vuelvan a reincidir en nuevo delito una vez que salen, es por ello que resulta importante la realización de actividades motivadoras, capacitaciones, retroalimentaciones, enseñanzas prácticas, etc. a fin de que los reclusos tengan una adecuada reinserción laboral.

El estudio de Mondragón et al. (2019), tipo básico, no experimental, población y muestra de 20 sistemas penitenciarios, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Determino que: el sistema carcelario colombiano, debe adoptar medidas estratégicas que promuevan la reinserción laboral de los reclusos, con el propósito reducir el riesgo de que vuelvan a delinquir y, además, enseñen a través del ejemplo que si se puede cambiar la condición de vida de las personas.

En la actualidad, las diferentes entidades evitan contratar personal que haya estado preso o encarcelado, es así que es labor de los gestores penitenciarios, generar oportunidades de desarrollo laboral de los presos, pues ello genera una ventaja muy importante para que puedan insertarse en el mundo laboral. Es importante que los encargados de las gestiones penitenciarias busquen convenios con organizaciones que puedan dar

trabajo a los presos cuando obtienen la libertad efectiva o condicional, de tal manera que puedan insertarse en el mundo laboral sin inconvenientes.

A **nivel nacional**, en el estudio de Aspauza et al. (2020), tipo básico, no experimental, población y muestra de 23 prisiones peruanas, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: la reinserción laboral de los presos es un aspecto muy importante que debe ser promovido por las autoridades, pues ello hace posibles mejoras en condiciones de vida de las personas reclusas, muchas de ellas, antes de ingresar a prisión, no se encontraban laborando y en otros casos, el trabajo que hacían era poco oneroso. La reinserción laboral de los reclusos que adquirieron su libertad después de haber estado un espacio temporal en prisión es bastante complicado, pues la mayoría de entidades buscan colaboradores que no cuenten con antecedentes penales ni policiales, representando un obstáculo para aquellos individuos salidos de prisión y desean retomar su vida cotidiana en el mundo laboral. Es importante que las autoridades carcelarias generen oportunidades en el mundo laboral para los presos mediante acciones estratégicas que les permita insertarlos satisfactoriamente en el ámbito laboral.

En tanto, en el estudio de Rodríguez & Zapata (2018), tipo básico, diseño no experimental, población de 118 internos, muestra de 90, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: una vez obtenido la libertad, a los presos les resulta bastante complejo insertarse en el mundo laboral formal, por lo cual deben optar por los trabajos informales, donde muchas veces no logran satisfacer sus necesidades, lo cual es perjudicial, pues nuevamente se inclinan a realizar actos irregulares, representando un riesgo para nuevamente volver a prisión. La informalidad laboral de las personas con antecedentes penales y policiales es común, por el simple hecho de la inexistencia de oportunidades en el ámbito formal, es por ello que resulta importante la intervención de las autoridades, de manera que los reclusos que obtengan la libertad, puedan desempeñarse adecuadamente, sumando valor a las organizaciones y reduciendo el riesgo de que vuelvan a cometer delitos por los cuales les sea nuevamente sancionados.

Por otro lado, el estudio de Bracco et al. (2018), tipo básico, no experimental, población y muestra de 25 instituciones penitenciarias, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: la gestión penitenciaria se basa en el desarrollo de planes institucionales que mejoren la operatividad del mismo, teniendo en cuenta, además, la generación de beneficios a los reclusos, de manera que se reduzca el riesgo de que nuevamente vuelvan a delinquir una vez que obtengan su libertad. Un gran motivo y pretexto muy usado por los reclusos que justifica sus actos delictivos es la falta de trabajo y oportunidades de desarrollo, es así que los gestores penitenciarios deben trabajar en ello, de manera que se mejore las condiciones y oportunidades para los mismos, pues después de estar presos, llevarán consigo antecedentes penales, que dificultará un poco más su inserción en ámbito laboral formal.

En el **ámbito Local** se señaló el estudio de Ortiz et al. (2020), tipo básico, no experimental, población y muestra de 50 reos, técnica encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyo que, las organizaciones públicas y privadas hoy en día vienen siendo muy exigentes con respecto a los antecedentes penales y policiales que piden a los trabajadores o potenciales trabajadores, buscando en todo momento que se encuentre libre de ello. Es por ello que resulta necesario que las autoridades acompañen a los reclusos que obtuvieron su libertad para insertarse en el mundo laboral, pues caso contrario volverán a delinquir y nuevamente podrían entrar a prisión, lo cual es perjudicial para lograr un desarrollo sostenible.

Asimismo, es importante que en los centros penitenciarios se realicen eventos de concientización eficientes, que permitan a los reclusos optar por nuevas ideologías de vida, propiciando mejoras en su conducta y pensamientos sobre la vida. Según lo evidenciado en el centro penitenciario Sananguillo, los nuevos reos ingresantes al penal, optan por el desarrollo de talleres de capacitación y retroalimentación, en cambio los reos antiguos, se muestran reacios a tomarlos.

En ese contexto, el estudio de Campos et al. (2021), tipo básico, no experimental, población y muestra de 50 trabajadores del INPE, técnica

encuesta, instrumento cuestionario. Concluyo que, los directivos encargados de la gestión penitenciaria deben buscar la forma de mejorar la eficiencia institucional, asimismo de reducir los índices de reencarcelaron de reos, es decir que deben gestionar medidas estratégicas que eviten que los reos que obtienen su libertad, vuelvan a delinquir y por ello vuelvan a prisión. Según la rho de 0.943 y un p valor de 0.000, las actividades de concientización promovidas por las instituciones penitenciarias permiten a los reclusos cambiar su forma de pensar y apreciar la vida. Es así que, reforzado con talleres ocupacionales, puede mejorar sus condiciones de reinserción laboral una vez culminado su pena, contribuyendo con ello su proyecto de vida.

La primera variable, **gestión penitenciaria**, fue conceptualizada por Cabanillas et al. (2021), como el desarrollo de actividades de planeación, organización, dirección y control en los establecimientos penitenciarios, favoreciendo alcanzar los logros de metas y objetivos mediante la utilización de los recursos disponibles, asimismo, garantizando el orden e integridad física de los reos, familiares, trabajadores y visitantes del establecimiento.

Por su parte, el autor Buitrago (2016), afirmó que la gestión penitenciaria abarca una serie de aspectos administrativos que brindan soporte a las actividades y acciones diarias que se realizan en el establecimiento, garantizando el control y la seguridad de las personas en dicho lugar, de manera que se den cumplimiento a las normativas vigentes que regulan el establecimiento. Asimismo, la gestión penitenciaria también va orientada al buen manejo de los reos, teniendo en cuenta su formación, concientización y recapacitación, de manera que, al salir del penal, no vuelvan a cometer delitos y nuevamente entrar en prisión.

Por otro lado, Sánchez & Herrero (2020), describió que, el sistema penitenciario es un proceso normativo de gestión de cumplimiento, que permite aplicar un desarrollo autónomo con respecto a la base legal, de acatar sanciones ante malas formas de delito administrativo que se comete durante el proceso de gestión, también se aplica para un proceso injustificado, de buscar pruebas del delito para un culpable, esto existe de

poder hacer respetar las normas en cuestiones que el ser humano comete un delito.

Así mismo Mosquea, (2019). Amplificó que, la gestión penitenciaria, la razón de su existencia es que muchas personas puedan gozar de sus derechos, de conocer, para poder defenderse ante una injusticia laboral, que se da en muchas entidades, lo cual abusan de los derechos de sus colaboradores por no tener en cuenta su significado, es por eso que da la apariencia de mantener una gestión que se encargue de llevar estos casos de penitencias.

Mientras, Flores et al. (2018) aprovechó en descifrar que, el sistema penitenciario se hace partícipe por la existencia de informalidades, que existen por error del ser humano, mediante una creación de un sistema se puede mantener y llevar un orden jerárquico de las solicitudes que se presentan por las malas acciones o cuestiones que resolver, del incumplimiento de las obligaciones laborales, donde cada manejo y accionar de leyes laborales debe ser como corresponde insertar a un trabajador.

De igual manera Benavides & Peña (2013), interfirieron que, la presencia de un sistema penitenciario, hace posible mantener un proceso disciplinario al estar en manos de los encargados de llevar estos casos de las penitencias y sanciones como corresponda en consecuencia de los trabajadores, de ayudar y colaborar con brindar de no perder la privación de libertad que les pertenece como parte de ser colaboradores de empresas privadas y públicas, como la ley corresponde el mismo beneficio para ambas entidades.

Al mismo tiempo los autores Fregoso & Rojas (2021). Especificaron que, el sistema penitenciario se hace posible por permitir controlar y verificar la situación penitenciaria que ocurre dentro del sector público al mismo de hacer cumplir las normativas laborales, de poder contar con los registros de los trabajadores para poder conocer la cantidad de privados de libertad, teniendo así un proceso administrativo disciplinario, organizado de quien nadie pueda interrumpir su intersección.

Por lo tanto, Villa et al. (2021). Asume que el sistema penitenciario corresponde de proceder a supervisar y maximizar el control de los registros

que van obteniendo durante su transacción, donde cuentan con módulos de acuerdo a cada caso, para poder responder a sus peticiones, y este sistema forma parte de una administración operativa accesible para la penitenciaria, para hacer realidad su cumplimiento de hacer posible el otorgamiento de beneficios que corresponden a cada trabajador, procurando mantener una ejecución accesible gracias a su programa estratégico que le permite realizar y gestionar de una manera determinativa controlar el control penitenciario.

Continuando con el autor Cabanillas et al. (2021), afirmó que, gracias a la existencia del sistema penitenciario se ha procedido construir mejores programas de poder utilizar en nuevos espacios para forjar el cumplimiento de un acceso informativo y controlado sobre los beneficios de obtener por parte de los trabajadores, además configura en diseñar y contar con una mejor estructura de acuerdo a cada ascenso de la obtención interna, como también de lograr cambios de acuerdo a cada módulo existente de penitenciar a las personas que no cumplen con las obligaciones establecidas.

Así mismo este sistema penitenciario es un proceso estratégico de formalizar métodos para más acceso de solucionar problemas que refiere el incumplimiento de beneficios, además de poder elaborar partes informativas, ya que este sistema es oportuno y accesible de controlar, supervisar e informar el control de la situación, en todas sus esferas necesarias, ante la existencia de informalidades que se desarrollan por error humano.

Por consiguiente, Pereira et al. (2011), aseveró que la gestión penitenciaria está enmarcada en el buen proceso de las acciones y actividades institucionales, buscando en todo momento que la operatividad institucional sea eficiente y se logren los propósitos planteados en el corto y largo plazo. En tanto, el autor Pretell et al. (2014), indicó que los encargados de la gestión penitenciaria, deben ser personas capaces y competentes de generar mejoras en el desarrollo institucional, garantizando seguridad a las personas que visitan el establecimiento, así como entre los mismos reos; asimismo, personas capaces de promover actividades de concientización y talleres educativos para una mejor calidad de vida en el establecimiento.

En opinión del autor Morales et al. (2016), la gestión penitenciaria permite generar un adecuado ambiente organizacional, de acuerdo con las normativas que rigen el establecimiento. Es importante que los gestores penitenciarios generen oportunidades de desarrollo tanto a los colaboradores, así como a los reos, evitando en todo momento el abuso de poder y malas influencias.

En tanto, los autores Campos et al. (2011), mencionaron que la gestión penitenciaria busca la armonía en el desarrollo de las actividades institucionales, garantizando el orden, el respeto y la disciplina entre los reos y el personal del establecimiento. Asimismo, según Sánchez & Herrero (2020), la gestión penitenciaria debe orientarse a reducir el número de individuos que regresan a prisión tras haber cumplido condena anteriormente, implementando acciones y actividades de concientización, recapacitación y motivacionales, de tal manera que no vuelvan a cometer actos delictivos cuando adquieren su libertad. La privación de la libertad aplicado a los reclusos de las diferentes instituciones penitenciarias se da como medidas drásticas que suponen un castigo severo por haber cometido delito, es así que mediante la gestión penitenciaria se debe reducir el porcentaje de personas que vuelven a prisión una vez haber salido de ella, mediante una transformación cultural, que determina su buen desenvolvimiento (Mosquea, 2019).

La gestión penitenciaria busca consolidar acciones que sostengan la operatividad institucional, generando garantías de seguridad a las personas que se encuentran en las instituciones penitenciarias, tanto a reos, visitantes, así como al personal de seguridad y demás administrativos, bajo el cumplimiento estricto de las normativas existentes (Flores, 2018).

Los individuos que son sujetos a la pena privativa de la libertad, supone que han cometido un delito o una serie de delitos por los cuales debe permanecer en prisión, es así que las autoridades encargados de su aislamiento de la sociedad crean condiciones, normas, lineamientos y espacios donde pasarán cierto tiempo, de acuerdo a lo determinado por las

autoridades, es por ello que para lograr resultados adecuados sobre su manejo, se deben realizar las gestiones institucionales correspondientes (Benavides & Peña, 2013). La gestión penitenciaria, busca la custodia y atención adecuada de los prisioneros haciendo uso de materiales y gestión de recursos humanos para lograrlo (Alvarado et al., 2020).

Los centros penitenciarios deben ser gestionados idóneamente para asegurar el logro de propósitos gubernamentales, la seguridad y paz nacional, dando cumplimiento a las normativas que buscan una vida sostenible (Villa et al. 2021). La administración carcelaria debe efectuarse eficientemente para que los reos puedan cumplir su condena, de acuerdo lo establecido por la Ley, disminuyendo la re encarcelación de las personas que a estuvieron presas, que cuando salieron en libertad volvieron a cometer delitos (Fregoso & Rojas, 2021). La Ley N.º 2705 indica una serie de lineamientos que busca reducir la cantidad de reclusos, propiciando la evaluación de los delitos cuyas sentencias sean inferiores a 4 años para determinar su gravedad y en base a ello disminuir la cantidad de reos. Asimismo, realizando actividades de concientización que cambien el estilo de vida de los presos una vez que obtenga su libertad (El Peruano, 2019).

Las dimensiones de la variable gestión penitenciaria fueron expuestas por el autor Cabanillas (2021), por lo cual se tienen las siguientes: **1. Procedimientos administrativos:** son una serie de acciones y procesos institucionales que se efectúan para la puesta en marcha de la entidad, garantizando el logro de metas y objetivos a través del tiempo. Los procesos administrativos se orientan en el funcionamiento institucional bajo la administración de los recursos disponibles.

2. Seguridad: comprende la certeza de la inexistencia de riesgo para preservar la integridad de las personas, de manera que exista una convivencia pacífica basada en las normativas legales impuestas por el gobierno. En los centros penitenciarios, debe garantizarse la seguridad de

los visitantes, trabajadores y personal directivo, así como de los mismos reos, garantizando que cumplan su condena libre de peligros físicos.

3. Infraestructura: comprende el espacio físico del centro penitenciario, el cual debe ser idóneo para albergar a los reos y a su vez garantizar su seguridad y la de los trabajadores y visitantes, propiciando el desarrollo de las actividades institucionales adecuadamente.

La segunda variable **reinserción laboral**, fue conceptualizada por los autores Alós et al. (2011), como la reincorporación de los individuos al mercado laboral, después de haber estado alejados del mismo por distintos motivos, siendo fundamental para acceder a recursos económicos necesarios para su sostenibilidad y la de sus familiares. En consecuencia, Martínez et al. (2014), indicó que la reinserción laboral es la canalización de personas al mundo laboral, los cuales dejaron de trabajar por un lapso de tiempo determinado. Añadido a ello, Aloisio et al. (2014), indicó que la reinserción laboral de los ex reclusos es un tema bastante complejo, en la cual deben intervenir las autoridades, pues las entidades del mundo contemporáneo, generalmente rechazan a colaboradores que presenten antecedentes penales y policiales.

Asimismo, según Mena et al. (2019), la reinserción laboral de las personas que salen de prisión es muy importante para que adquieran estabilidad económica y no vuelvan a cometer delitos, pues según estudios efectuados, la mayor incidencia en la comisión de actos delictivos, es la falta de un empleo formal.

Según el autor Pike et al. (2014), la reinserción laboral se basa en la reincorporación de las personas que dejaron de laborar, de manera que puedan desenvolverse adecuadamente, dando cumplimiento a sus funciones y satisfaciendo sus necesidades. En tanto, Darío et al. (2020), sostuvo que la reinserción laboral permite al individuo nuevamente laborar después de haber dejado de hacerlo por distintos motivos durante un lapso de tiempo indicado.

Bajo el mismo enfoque González et al. (2016), mencionó que la reinserción laboral debe ser apoyada por distintos agentes influyentes en los individuos que desean volver a laborar, de manera que pueda realizarlo adecuadamente y pueda desempeñarse eficientemente en el ejercicio de sus funciones. Pues según Villagrán et al. (2015), los individuos que desean reinsertarse en el mundo laboral, por el mismo hecho de haber estado fuera del ámbito laboral no sienten la capacidad de volver a hacerlo eficientemente, es por ello que deben ser apoyados emocionalmente y de manera psicológica.

En cambio, el autor Malpartida et al. (2015), indicó que la reinserción laboral es una opción adecuada para aquellas personas que estuvieron presas, de manera que eviten malas prácticas y se sumen al mundo laboral adecuadamente, pudiendo obtener recursos económicos honradamente. En opinión de Espinoza et al. (2018), la reinserción laboral es una medida estratégica que permite a los reos dejar las malas prácticas delictivas y optar por la obtención de recursos honradamente, sumándose a la fuerza laboral nacional que genera valor común

En tanto Bernui et al. (2018), aseguró que la reinserción laboral permite incorporarse a las personas que dejaron de laborar. Es importante que las autoridades y funcionarios encargados de administrar los sistemas penitenciarios busquen promover la reinserción laboral de los presos, de manera que al obtener su ansiada libertad no vuelvan a reincidir en nuevo delito, y por el contrario sean mejores personas y generen valor a la comunidad (Newman et al., 2011).

Añadido a ello, Aloisio (2014), Manifiesta que, nos referimos la reinserción laboral después de salir de un penal, tras haber cumplido la condena emitida, quizás es muy complicado conseguir trabajo, por los mismo documentos de antecedentes policiales, pero en algunos salir de prisión, es empezar una vida de cero, donde buscas un nuevo trabajo donde pertenecer, según tus experiencias, o tratar de aprender algo nuevo, para poder sustentar como también tu economía, aunque si son buenos escoltas dentro del cuartel, ya salen con una experiencia laboral.

Por lo tanto, según las clases aprendidas adentro, lo cual solo les toca conseguir dinero para dedicarse a lo suyo, o sino conseguir un trabajo de acuerdo a lo que se sienta capaz, porque muchas veces se trabaja por la necesidad de urgencia, al ya no conseguir un mejor trabajo según tus expectativas, por lo que te toca trabajar en cualquier trabajo formal, donde lo importante sea conseguir un ingreso, para tu sustento a diario. Aunque algunos al salir se tengan que reincorporar a un nuevo trabajo para sustentar una familia, quien mucho tiempo cuidó de él, cuando se encontraba en un cuartel.

Mientras Ordóñez y Ballesteros, (2017), no se quedaron atrás, y afirmaron que, La reinserción laboral es cuestión de tiempo, de poder conseguir un empleo que te acepten recibir, ya que repercute de recuperar un trabajo después de mucho tiempo de castigo, por diferentes motivos y razones, donde es complicado a veces que te vuelvan aceptar por los antecedentes que figuran, son pocas las empresas que reciben personas así con el castigo ya cumplido, porque tienen miedo de que se pueda producir nuevamente, logrando generar el desorden, son casos que suceden en la vida real y a diaria, donde no todos consiguen la misma oportunidad de progresar en un nuevo centro de trabajo, porque ya es parte de una nueva conquista, según tu adaptación, o captación de las funciones que te dan a indicar, donde tomará un tiempo de aprendizaje hasta poder conseguirlo, y hacer que la empresa confíe en tu capacidad de hacer producir que la empresa crezcan, ayudando a cumplir sus objetivos como correspondan.

Mientras, Darío et al. (2020), consideró que, la reinserción laboral es un proceso que le ayuda a un profesional a conseguir un nuevo empleo después de muchos tiempos de haber dejado de trabajar, y ya poder pasar a formar parte de un centro de trabajo práctico, que te permita asumir nuevas responsabilidades y nuevas oportunidades de aprendizajes, donde te permitan compartir nuevas experiencias que agreguen en tu nueva hoja de vida.

Además, González et al. (2016), determina que la reinserción laboral, no sólo los referimos de brindar otra oportunidad a un trabajador que fue sancionado

por mucho tiempo y de hacerles sentir inferiores, sino se trata de brindarles una nueva oportunidad de seguir creciendo profesionalmente con los conocimientos y habilidades que son capaz de desenvolver, de acuerdo al tipo de responsabilidad que es aprobado y se siente libre de desarrollar sus actividades encomendadas, sin ser juzgadas, donde también le permitan contribuir y que su opinión sea significativa en los nuevos planes y objetivos que quiere restaura una entidad.

Pues según Villagrán et al. (2015). Descartó que la reinserción laboral, es parte de incorporar a un trabajador después de mucho tiempo, donde vuelve bien a tomar su mismo lugar, o tiene que iniciar de nuevo para ganarse un puesto de más responsabilidad, lo cual con el tiempo determinará el tipo de persona que se va formando de acuerdo a su desempeño y desarrollo como profesional, lo importante es generar experiencia, compartir y rescatar nuevas experiencias, para conseguir otras oportunidades.

Al mismo tiempo el autor Pike et al. (2014), enfoca que la reinserción laboral es parte también de brindar un trabajo a una persona después de haber estado tanto tiempo bajo sentencia o alguna sanción cometida en el pasado, donde vuelve nuevamente por conseguir un trabajo y empezar una nueva etapa de formalización laboral, donde con el tiempo de acuerdo al mérito que va proporcionado se gana una oportunidad de representar a una área de mayor rango de jerarquía con nuevas responsabilidades y misiones correspondidas por las entidad contratante.

Mientras Ordóñez & Ballesteros, (2017), confirma que, la reinserción laboral hace que un profesional genere nuevas experiencias, lo cual nunca laboro y recién da su primer paso de aprender la práctica con situaciones y operaciones de casos de la vida real, es parte de una adaptación, como parte de una nueva etapa de tu vida profesional, y eso no parte de que puedan ser inferiores a los demás, porque es como todos partimos de generar experiencia, y con el tiempo llegar a ser mejores.

De la manera Bernui et al. (2018), describe que, la reinserción laboral consiste en formar y rescatar a un nuevo trabajo para formar parte de un

puesto de trabajo después de un largo periodo de inactividad, donde da por hecho de iniciar un nuevo proceso de transformación como persona y como profesional, donde también no sólo podemos hablar de profesionales, sino de personas con oficios que se pueden desempeñar en aprender y ser útiles en cualquier entidad, y eso no le hace ser inferiores los demás, todos contamos con un don de tener una habilidad como defenderse.

Según Solé et al. (2018), detalla que la reinserción laboral, se lleva a cabo para dar una oportunidad a un trabajador después de un largo proceso de inactividad, donde por mucho tiempo se demoró en conseguir, por la inferioridad admitida u otros asuntos laborales, pero lo que importa es la actitud y aptitud que demuestra o puede demostrar para la dar la razón de ganarse un empleo, donde no se debe de juzgar, sino al contrario es formar parte de incorporar al mercado como colaborador mediante la experiencia que va generando.

De igual forma Corona et al. (2018) afirma que, la reinserción laboral es cuando una persona después de tanto tiempo decide volver a su vida laboral, donde las razones puede ser muchos asuntos, que eso ya se cuestiona en el momento de ser contratado, pero lo que importa es conseguir el puesto que te vuelvan a contratar en cualquier área que sea de tu conocimiento, hasta poder generar un nuevo puesto, de acuerdo a como vas demostraba tu interés y empeño por tu trabajo, lo cual la oportunidad se te puede presentar en cualquier momento.

En tanto Bernui et al. (2018), Manifestó que, la reinserción laboral, también nos referimos a una persona que nunca ha trabajado en un centro laboral, ya que es la parte práctica de toda persona, entonces es dar un nuevo inicio de aprender nuevas cosas, según las actividades que te acojas de aprender, o incluso cuando ingresas a trabajar de nuevo, te den un nuevo cargo que no sea de tu agrado, pero eso es lo que pueden adquirir, hasta un momento, hasta poder lograr generar nuevamente la confianza de que sigues trabajando al mismo ritmo de aquel entonces, o según te vean con la intención de que quieres aprender, todo es cuestión de tiempo, hasta poder sentirte como parte de una empresa; como se comenta según tus

antecedentes cometidos, si quieres demostrar que has cambiado, tienes que iniciar de cero, para poder generar la confianza que te brindaron en su momento, donde con el tiempo puedas lograr nuevas oportunidades, de poder conquistar nuevos centros de trabajo, o hacer lo tuyo, solo es decisión de esforzarte para que te vuelvan a brindar la confianza en un centro laboral.

Por lo tanto, Corona et al. (2018) También nos describe que, la reinserción laboral pretende indicar que es parte de que un trabajador vuelva a retomar una vida laboral después de mucho tiempo de no haber laborado, ya sean por un castigo, o por otras razones justificables, pero lo que si se trata es volver a empezar de nuevo, en adaptarte hasta conseguir manejarlo por tus propios medios, y también adecuarlo a la rutina, lo cual ya olvidaste hace mucho, sobre lo que es volver a trabajar nuevamente, donde al inicio se siente pesado, cansado, y después se vuelve rutina, porque ya conoces bien tus funciones, y misiones que cumplir, como rutina de trabajo nuevo, siempre se pasa por esto proceso de adaptación, como todo trabajador nuevo.

Entonces la reincorporación laboral también se puede decir reincorporarte a un trabajo después de haber cumplido un castigo, donde tienes que volver a conquistar de nuevo, para poder ser aceptado en una entidad, de consignar en demostrar tus conocimientos y capacidades, de que puedes dar lo mejor, y lograr tu misión como corresponda.

Además, Solé et al. (2018), lograron detallar que, la reinserción laboral es parte de someterse a un nuevo examen de capacidades y de conocimiento, para poder recuperar un trabajo, después de un largo tiempo de no haber trabajado, para poder asumir responsabilidades, al mismo tiempo integrar la confianza de hacer parte de todas sus acciones que la empresa tiene preparado. Donde esto también toma su tiempo de aprender y adaptarse a un nuevo trabajo, con la finalidad de asumir que ya puedes sostenerte económicamente, donde por cuestiones de malas decisiones dejamos perder un trabajo, que con el tiempo nos damos cuenta que se quiere realizar nuevas cosas, con formalidad de hacer el bien, ante ya haber limpiado un castigo penitenciario, donde toma su tiempo de empezar algo nuevo, y se olviden del error de ayer, y te respeten por el esfuerzo que

haces ahora o demuestras ahora, en tu nueva área de trabajo, porque sabes que tienes que asumir responsabilidades de sostenerte y desarrollarte a ti mismo.

Al mismo tiempo, Álvarez & Micahán, (2018), no se quedaron atrás y lograron describir que, La reinserción laboral, también hace parte de dar a conocer, como ya sabemos que se trata de una reincorporación a un centro laboral, también nos referimos de cómo lo logran ganar los mismos puntajes o enfatizar en un centro laboral, no sólo se trata de haber terminado tu castigo y ya pues es ingresar fácilmente, no es así, sino que es hacer con tus propios méritos lograr conseguir un puesto de trabajo, donde tienes que conquistar, mediante tus conocimientos y actitudes, que conlleven a ganar la confianza de tus superiores, para poder subirte a un nivel mejor en el puesto o darte un pequeño trabajo, rodó es cuestión de la persona que logre esforzarse por conseguir un puesto de trabajo, para lograr satisfacer sus necesidades, donde ahora existe muchas formas de conquistar un centro de trabajo o de ganarse la confianza, para poder subir un nuevo nivel de puesto de trabajo.

Asimismo, según Mena et al. (2019), logró deducir que, La reinserción laboral, también forma de la incorporación de un nuevo trabajo que necesita ganar una nueva experiencia, como parte de hacer válida su vida profesional, donde la práctica le hace ver diferente de lo que la teoría lo menciona, donde se empieza por aprender lo básico, y el resto ya es parte de tu esfuerzo para aprender nuevas experiencias.

Sin embargo, mayormente nos referimos después de un gran tiempo de castigo, de haber ya cumplido su periodo, se consigue incorporarse en tu nuevo puesto de un centro de trabajo, hasta poder adaptarte y ya tener en mente que es lo que debes de realizar como rutina, donde a poco logras ganarte la confianza según tus méritos aprobatorios por la entidad de subir a un nuevo nivel de vida, donde ya todo cambia después de un largo tiempo sin haber trabajado o de nunca haber hecho ciertas actividades, de que no pensabas aprender, pero el tiempo te ha dado la oportunidad de aprender y

ya poder manejarlo muy bien, logrando así mantener un nuevo potencial de conocimientos, y optar por nuevas oportunidades laborales.

En tanto, según Pérez & Pinto (2020), lograron determinar que, La reinserción laboral, como su mismo nombre lo dice es reincorporarse a un nuevo trabajo, para conseguir sustentar su economía de poder sobrevivir en un mundo de tanta competencia laboral, además forma parte también de recuperar un trabajo después de mucho tiempo, lo cual es volver aprender nuevas cosas, sistemas tecnológicos, donde ya todo cambia, ya nada vuelve a ser lo mismo, entonces cuando alguien pierde su empleo, sean justificadas o sin justificación queda fuera del lugar de las actividades de una empresa, pero con el tiempo después de terminar su penalidad o sanción, bien lograr recuperar su trabajo en un el mismo lugar, o tiene que adaptarse a un nuevo lugar, ya que es difícil encontrar el mismo trabajo o que te acepten nuevamente después de lo ocurrido, ya todo cambia, pero siempre va existir una nueva oportunidad laboral, de pertenecer y hacer que necesiten de tu apoyo, tengas o no tengas experiencia, lo cual todo toma su tiempo de adaptación en un centro laboral.

Mientras, Mayné et al. (2020), Nos da entender que, la reinserción laboral, es poder formar parte de un nuevo trabajo, o de pertenecer después de mucho tiempo a la misma rutina de siempre, lo que trata es poder conseguir ganarte el puesto, ya que no has trabajado por mucho tiempo, por lo que ya te habrás olvidado de las funciones o manejos de las operaciones del trabajo, lo cual es volver a adaptarte a las actividades indicadas, como conciliarte a tu trabajo, logrando esforzarte de poder conseguir un mérito factible, de sustentar un nuevo cargo, por tus logros que vas desarrollando, donde toma su tiempo, espacio, dedicación.

También se refieren de cuando alguien después de haber cumplido su castigo según la ordenanza judicial, lograr incorporarse a un nuevo puesto de trabajo, de volver a prender, pese a un largo tiempo sin haber realizado actividades laborales, donde ya toma un proceso de aprendizaje, según tu interés y potencial de desarrollar tus capacidades, donde lograr según tu captación, o adecuarlo rápido, a la rutina de trabajo, logrando alcanzar

desarrollar los objetivos, propuestos por la empresa contratante, de acuerdo a ello, es lo que se ha logrado conquistar a la empresa de poder volver a confiar en tu experiencia, para poder entregarte nuevas misiones.

En cambio, el autor Malpartida et al. (2015), indicó que la reinserción laboral es una opción adecuada para aquellas personas que estuvieron presas, de manera que eviten malas prácticas y se sumen al mundo laboral adecuadamente, pudiendo obtener recursos económicos honradamente. En opinión de Espinoza et al. (2018), la reinserción laboral es una medida estratégica que permite a los reos dejar las malas prácticas delictivas y optar por la obtención de recursos honradamente, sumándose a la fuerza laboral nacional que genera valor común, en tanto Bernui et al. (2018), aseguró que la reinserción laboral permite incorporarse a las personas que dejaron de laborar a mercado de trabajo.

Es importante que las autoridades y funcionarios encargados de administrar los sistemas penitenciarios busquen de promover la reinserción laboral de los presos, de manera que al obtener su libertad no vuelvan a reincidir en nuevo delito, y por el contrario sean mejores personas y generen valor a la comunidad (Newman et al., 2011). Por lo que muchas veces no todos lo logran, pero eso ya depende de las actitudes de cada persona que se encuentre en el penal, de poder inscribirse en los talleres que desarrolla el centro penitenciario, donde se aprende nuevas experiencias, como carpintería, costura, diseño, pintura, cocina, y entre otros artes, que se van implementando de acuerdo a las organizaciones, que forman los centros del penal, por lo cual ya compran sus propios materiales, de poder vender afuera, generando un ingreso, y eso es tratar de promover, para lograr mejorar y remediar sus daños cometidos en algún momento, donde adentro les enseñan que la vida es dura, y que se tiene que ganar las cosas de manera formal, sin hacer sufrir a otros, logrando poder educarles de manera aconsejable, de que pueden corregir su error y ser otras personas, de buscar nuevas oportunidades de manera formal.

La gerencia general del Poder Judicial (2011), manifestó que es clave que los administradores de los centros penitenciarios preparen a los reclusos con

formación práctica y teórica sobre algunos rubros, de manera que, al obtener su libertad, tengan una ocupación digna, mediante la cual puedan solventar sus gastos y dejar de delinquir, siendo relevante para incorporarlos en el mundo laboral exitosamente (Rivera 2019). La reinserción laboral fomenta la reubicación en el trabajo de personas que estuvieron alejadas de él, de manera que puedan generar recursos para solventar sus gastos cotidianos y de sus derechohabientes. (Corona, 2018).

En tanto, según Pérez & Pinto (2020), la búsqueda de empleo y la reinserción laboral de las personas que estuvieron presas, es complicado, es por ello que las autoridades deben apoyarlos mediante convenios o beneficios sociales, viéndolo desde una perspectiva estratégica para que no vuelvan a delinquir y terminen nuevamente en prisión.

Por su parte, Cárdenas et al. (2015), aseveró que la reinserción en el trabajo de las personas que dejaron de laborar, genera crecimiento y desarrollo económico nacional, pues supone la mayor generación de valor económico familiar, por parte de aquellos que no se encontraban laborando.

Por ello, Carnevale et al. (2016), manifestó que la reinserción laboral de aquellas personas que estuvieron en prisión es dificultosa por el hecho de poseer dichos antecedentes, que para hoy es muy exigido por las entidades públicas y privadas a nivel nacional, lo cual según Solé et al. (2018), es un problema latente, pues al no encontrar trabajo formal, los ex convictos volverán a delinquir y por ende es muy probable que vuelvan a prisión. La inclusión laboral de los reclusos que alcanzaron su libertad después de haber estado un espacio temporal en prisión es bastante complicado, pues la mayoría de entidades buscan colaboradores que no cuenten con antecedentes penales ni policiales, representando un obstáculo para aquellos individuos salidos de prisión y desean retomar su vida cotidiana en el mundo laboral.

En ese sentido, según, Torrico et al. (2021), en los centros penitenciarios es importante que se realicen actividades, talleres y eventos de capacitación y formación de los reos en distintos oficios, de manera que puedan adquirir

habilidades y destrezas para su óptimo desenvolvimiento laboral. Aunado a ello, Mayné et al. (2020), aseveraron que la inclusión laboral de los reclusos es algo primordial para reducir la inseguridad ciudadana.

Según Palummo et al. (2011), la labor de los directivos de los centros penitenciarios juega un rol, muy importante, creando las condiciones necesarias para impulsar dicha reinserción, partiendo de la formación práctica y teórica de los reclusos para que puedan desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral cuando obtengan su libertad, de manera que se eviten malas prácticas e incluso delitos al igual o mayores por los cuales fueron detenidos y penados su libertad. En tanto, Castillo & Roncancio (2018), indicaron que la reinserción laboral permite a las personas que habían dejado de laborar, obtener ingresos y/o recursos económicos para solventar sus gastos, de manera que puedan desarrollar una vida digna.

El desempleo de la población en edad de trabajar es un aspecto desfavorable que impulsa la corrupción y malas prácticas sociales, es por ello que las autoridades deben realizar las gestiones correspondientes que les permita generar oportunidades laborales en la comunidad, garantizando un desarrollo sostenible adecuado. La reinserción laboral de los presos es un aspecto muy importante que debe ser promovido por las autoridades, pues ello hace posibles mejorar la calidad de vida de las personas recluidas, muchas de ellas, antes de ingresar a prisión, no se encontraban laborando y en otros casos, el trabajo que hacían era poco oneroso (Álvarez & Micahán, 2018).

En tanto, las cárceles deben buscar la forma de que los reclusos no vuelvan a entrar en prisión una vez que salen, es por ello que resulta importante la realización de actividades motivadoras, capacitaciones, retroalimentaciones, enseñanzas prácticas, etc. a fin de que los reclusos tengan una adecuada reinserción laboral (Ordóñez & Ballesteros, 2017).

Es importante que los encargados de las gestiones penitenciarias busquen convenios con organizaciones que puedan dar trabajo a los presos cuando

obtienen la libertad efectiva o condicional, de tal manera que puedan insertarse en generar nuevas experiencias sin inconvenientes. Es importante que las autoridades carcelarias generen oportunidades en el mundo laboral para los presos mediante acciones estratégicas que les permita insertarlos satisfactoriamente en el ámbito laboral (Vásquez, 2016).

Bajo el mismo contexto, el autor Castro et al. (2019), manifestó que la informalidad laboral de las personas con antecedentes penales y policiales es común, por el simple hecho de la inexistencia de oportunidades en el ámbito formal, es por ello que resulta importante la intervención de las autoridades, de manera que los reclusos que obtengan la libertad, puedan desempeñarse adecuadamente, sumando valor a las organizaciones, de que se formen personas de gran valor, con una nueva imagen de formalización. En tanto Isacovich et al. (2015), mencionaron la situación de los exconvictos, con respecto a la reinserción laboral es compleja, es así que resulta importante que las autoridades realicen un acompañamiento a los mismos, evitando que nuevamente ingresen a la cárcel.

Así mismo Álvarez & Micahán (2018), la reinserción laboral es un tema muy importante que debe ser abordado con la mayor responsabilidad posible por parte de las autoridades, teniendo en cuenta que las personas necesitan una nueva oportunidad para mejorar su calidad de vida y sus actos, para ello, es necesario que se brinden las condiciones necesarias para que estas personas puedan acceder a trabajos dentro de la sociedad sin mayores limitaciones o marginaciones por su pasado, esto debido a que uno de los mayores retos a los cuales se enfrentan las personas luego de cumplir su condena es la reinserción laboral, debido a que las personas y las diferentes organizaciones realicen una evaluación de sus antecedentes al momento de considerar la entrega de un empleo, el cual se debe estrictamente el cumplimiento de protocolos que buscan garantizar la integridad de las organizaciones, el cual es entendible.

Sin embargo, es necesario considerar la importancia y el rol que cumplen las entidades públicas para generar espacios donde las personas de esta condición puedan contar con oportunidades para que paulatinamente se va

en integrando al campo laboral de manera progresiva, al mismo tiempo, las entidades deben desarrollar espacios para capacitar y concientizar a las personas y organizaciones sobre este tema.

Según Castillo & Roncancio (2018), es necesario considerar la importancia de desarrollar actividades estratégicas que permitan la integración de personas con estos antecedentes dentro de los programas de inserción laboral sin mayores impedimentos, sin embargo, es necesario aplicar los filtros respectivos para garantizar que estos no signifiquen una amenaza para los intereses de las diferentes organizaciones, debido a que se considera que no todos se rehabilitan en su totalidad dentro de los centros penitenciarios, por lo tanto, es importante tomar las medidas preventivas necesarias a fin de salvaguardar la integridad organizacional por sobre todo. Es necesario además fomentar una nueva cultura dentro de la sociedad, una que esté orientada hacia la entrega de nuevas oportunidades para las personas sin levantar la guardia.

Según Castro et al. (2019), otro de los factores que limita la inserción de las personas con antecedentes penales, es la imagen negativa que una gran mayoría de ellos han mostrado luego de dejar estos establecimientos, dentro de los cuales la sociedad ha sido testigo de que nuevamente vuelven a reincidir, todo ello genera que se pierda la confianza sobre una verdadera rehabilitación, todo ello ha originado la implementación de los sistemas integrados orientados hacia la verificación de estos antecedentes.

Por ello, es preciso mencionar la importancia de fortalecer el proceso de rehabilitación dentro de los establecimientos para que estos cumplan las funciones que les corresponde como es el de corregir este tipo de actitudes en las personas de modo que en el momento que dejen estos espacios, no signifiquen un peligro para la sociedad; en este sentido, las autoridades juegan un rol importante para gestionar los sistemas y procedimientos para el monitoreo oportuno y continuo a la aplicación de las normativas y leyes penitenciarias con la finalidad de fortalecer el proceso de transformación como una estrategia no solo para mejorar la seguridad de la ciudadanía, sino también para mejorar la imagen de las personas que salen de allí para

posibilitar que su reinserción al mundo laboral se realice sin mayores complicaciones.

Por su parte, Corona, (2018), sostiene que los establecimientos penitenciarios no están cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo asignado en los lineamientos normativos, lo cual entorpece un proceso de rehabilitación exitosa de las personas que albergan, además, da lugar al desarrollo de actividades delictivas desde estos establecimientos.

Todo ello incrementa la desconfianza de la población y sobre de las organizaciones respecto a la posibilidad de contratar a estas personas para desempeñar funciones dentro de las diversas áreas, asimismo, diversas investigaciones que realizan el seguimiento respectivo de la inserción laboral han determinado que de acuerdo al motivo por el cual una persona ha sido recluida en un establecimiento penitenciario, se le asigna un cargo, de modo que se limite la posibilidad de competir un actor relacionado si las condiciones laborales se prestan; asimismo, las investigaciones determinaron que difícilmente se contratan estas personas para el manejo de recursos financieros debido a que la sociedad generalmente asocia los actos delictivos con la búsqueda desmedida del dinero, por lo tanto, se bloquean la mayor cantidad de oportunidades posible para que las personas no vuelvan a reincidir en perjuicio de la organización.

Para Espinoza et al. (2018), debido a la existencia de un plazo para la eliminación de los antecedentes penales, muchas personas buscan sacar provecho haciendo creer que son personas libres de tachas de este tipo, lo cual perjudica a las organizaciones contratantes debido a que el objetivo de estas personas no es la de generar valor para el logro de los objetivos, sino que estos buscan satisfacer intereses personales.

Por lo tanto, es necesario el fortalecimiento de los lineamientos normativos diseñados para la regulación de este tipo de procedimientos, de modo que se brinde las garantías necesarias para las empresas que, al momento de contratar a personas con estos antecedentes, no signifique un peligro inminente para la misma. Es necesario replantear la rigurosidad aplicada al

filtro respectivo y la utilización de los sistemas integrados para hacer posible la verificación de los antecedentes antes de tomar las decisiones de contratación como una herramienta importante para mejorar la imagen de la reinserción laboral de personas con antecedentes, garantizando un proceso confiable.

Se muestran las dimensiones de la variable reinserción laboral fueron planteadas por los autores Alós et al. (2011), teniendo así las siguientes: **1: Empleabilidad**, es una condición de disponibilidad para el trabajo que tienen los individuos, la cual les permite estar aptos para realizar actividades laborales, de tal manera que puedan ser contratados en cualquier momento. La empleabilidad comprende la disposición de los individuos para sumarse al mercado de trabajo. **2: Tránsito**, comprende el desplazamiento de personas en el mercado de trabajo, lo cual puede realizarse de manera externa, entre diferentes entidades y/o centros laborales o de forma interna entre las distintas áreas de una misma organización.

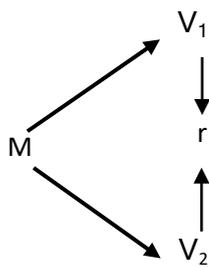
III. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Comprendió al estudio básico, de acuerdo con (Concytec, 2018), por cuanto se efectuó un análisis de componentes teóricas a nivel de sus dimensiones, de igual manera buscó aportar conocimiento a la comunidad científica.

Diseño de investigación: Además, tuvo un diseño no experimental correlacional (Hernández, et al., 2018) un diseño no experimental fue aquel que permitió a los investigadores medir las variables tal y como son, así mismo estuvo representado el problema formulado. Por ello un estudio correlacional es el que determinó el grado de conexión de ambas variables de estudio.

El diseño esquematizado fue de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión penitenciaria

V2 = Reinserción laboral

r = Relación

2.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión penitenciaria

Variable 2: Reinserción laboral

Nota: la matriz de operacionalización se ubica en los anexos.

2.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Chaudhuri (2019) la población se refiere al conjunto de casos que mostraron características comunes y se encontraron situación en un determinado espacio, siendo esta la razón por la que muchas veces resultó imposible analizar a su totalidad, teniéndose que optar por la extracción de una muestra para dicha investigación. (Fuente: área de recursos humanos del establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres)

La población estuvo conformada por 34 colaboradores que trabajan en el establecimiento Penitenciario, Juanjuí.

Criterios de inclusión: Se incluyó al personal contratado bajo la modalidad CAS, al personal administrativo del establecimiento y personal con más de 3 meses de laborar en el lugar.

Criterios de exclusión: se excluyó al director del establecimiento penitenciario, personal locador.

Muestra: Fue igual que la población, es decir los 34 colaboradores.

Muestreo: Fue muestreo no probabilístico de tipo censal.

Unidad de análisis: Fue un colaborador en el establecimiento Penitenciario, Juanjuí.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Según Gauchi (2017), las encuestas son técnicas que proporcionaron recabar información de forma muy sencilla y eficaz, que permitió que esta sea estudiada en función al recojo de información de una muestra representativa, que permitió explicar los hechos o características en estudio.

Instrumento

El instrumento para medir la variable gestión penitenciaria fue el cuestionario, que tuvo como objetivo identificar el nivel de gestión penitenciaria. El cuestionario estuvo constituido por 17 ítems, dividido en 3 dimensiones. Asimismo, cuenta con una escala ordinal: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (17 – 39), medio (40 – 61) y alto (62 – 85)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable reinserción laboral fue un cuestionario que tuvo como objetivo identificar el nivel de reinserción laboral, fue elaborado a partir de las dimensiones e indicadores. El cuestionario estuvo constituido por 15 ítems, dividido en 2 dimensiones. Asimismo, cuenta con una escala ordinal: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (15 – 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

El cuestionario fue validado mediante el Juicio de expertos, se identificó a profesionales con conocimiento de la temática en investigación. En la presente investigación fueron 3 profesionales quienes validaron los instrumentos.

Tabla 1.*Validez*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Gestión penitenciaria	1	Metodologo	4.9	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.8	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.9	Coherente y aplicable
Reinserción laboral	1	Metodologo	4.8	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.8	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.9	Coherente y aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla, que se consignaron los datos resultantes de la prueba de validez, los cuales fueron emitidas por el juicio de los expertos, quienes emitieron su valoración, para la primera variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.9, el mismo que hizo referencia a un 97% de similitud, y para la segunda variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.8, el mismo que hizo referencia a un 97% de similitud, en cuanto al criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determinó utilizando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach. Para que sean confiables los instrumentos el valor obtenido tuvo que ser mayor a 0.70 (Hernández et al., 2014).

Tabla 2.*Análisis de confiabilidad de gestión penitenciaria*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Tabla 3.*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	17

Tabla 4.*Análisis de confiabilidad de reinserción laboral*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	15

Los valores obtenidos de la confiabilidad de la variable gestión penitenciaria fue de 0.979 y la variable reinserción laboral fue de 0.973, lo que indica que son confiables

2.5. Procedimientos

Se recurrió a fuentes primarias y secundarias para la elaboración del marco teórico, se proceda la organización de los instrumentos (Cuestionario) para a la recolección de la información de cada variable de estudio; el cuestionario fue aplicado a los trabajadores de acuerdo a la muestra obtenida con previa petición a la dirección del establecimiento Penal Juanjui para la autorización de aplicación de los instrumentos y realización de la investigación, el proceso y el estudio de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, se contrasto los resultados con los antecedentes y las teorías y se establecieron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos planteados.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de datos se dio mediante los instrumentos dirigidos que se hizo en la muestra y luego validado por dichos instrumentos por los expertos, así mismo se expresó a través de tablas y figuras estadísticas y la contrastación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de Pearson, para este procedimiento se utilizó el SPSS Ver. 25. Este coeficiente tomó valores entre -1 y 1, indicando si existió una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total.

2.7. Aspectos éticos

Todo el proceso de investigación estuvo sujeto al cumplimiento de los principios éticos internacionales, dentro de los cuales se resaltan los siguientes: beneficencia que, se refirió a la opción que tuvo cada individuo de forma imparcial. Tomando como premisa un buen proceso consentido y bien informado para que el seleccionado pueda expresarse sin restricciones. Asimismo, la información relacionada con la identidad de los participantes en la investigación fue manejada de manera confidencial y de uso exclusivo del investigador, por lo que tanto información personal como los resultados obtenidos han sido rigurosamente conservados manteniendo la base ética de no maleficencia. Del mismo modo, la información que fue obtenida en la presente investigación se realizó respetando la autonomía respetando la libertad de expresión en todo sentido y no ejercer presión a los intervinientes, a fin de no perjudicarlos en su actuar libre. Para finalizar se manifestó la justicia por que se efectuó un trato igualitario durante la investigación para todos los participantes.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Tabla 6.

Nivel de gestión penitenciaria

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	17 – 39	9	26 %
Medio	40 – 61	17	50 %
Alto	62 - 85	8	24 %
Total		34	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del establecimiento Penitenciario, Juanjuí.

Interpretación:

De la tabla 1, se observa el nivel de gestión penitenciaria, observándose predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 26 % y alto 24 %, debido a que, consideras que los procedimientos administrativos, el sistema de seguridad y la infraestructura del reclusorio no son planificados eficientemente, consideras que la organización establecida no responde y cumple con los objetivos para la mejora del sistema penitenciario.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Tabla 7.

Nivel de reinserción laboral

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	15 - 34	10	29 %
Medio	35 - 54	19	56 %
Alto	55 - 75	5	15 %
Total		34	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del establecimiento Penitenciario, Juanjuí.

Interpretación:

De la tabla 2, se observa el nivel de reinserción laboral, observándose predominio en el nivel medio 56 %, seguido de nivel bajo 29 % (10) y alto 15 %, debido a que, considera que los ex presidiarios no pueden encontrar trabajo de manera remota, considera que los ex presidiarios no pueden crear su propio negocio con formación y aptitudes como cualquier otra persona.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal.

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta Ha

Se utilizó la prueba de Shapiro - Wilk, ya que fueron 34 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 8.

Prueba de normalidad

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión penitenciaria	,936	34	,048

Reinserción laboral	,968	34	,397
---------------------	------	----	------

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que el valor de sig. = 0,048 para variable gestión penitenciaria y 0,397 para la variable reinserción laboral es > 0,05, se rechaza la Ha y se acepta el Ho, que indica que la muestra tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística paramétrica, es decir el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 9.

Relación entre las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral.

Gestión penitenciaria	Reinserción laboral	
	correlación	Sig.
Procedimientos administrativos	0.945**	0.000
Seguridad	0.918**	0.000
Infraestructura	0.899**	0.000

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

De la tabla 9, se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.899 (correlación positiva alta); 0.945 y 0.918 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 10.

Correlación entre la variable gestión penitenciaria y reinserción laboral.

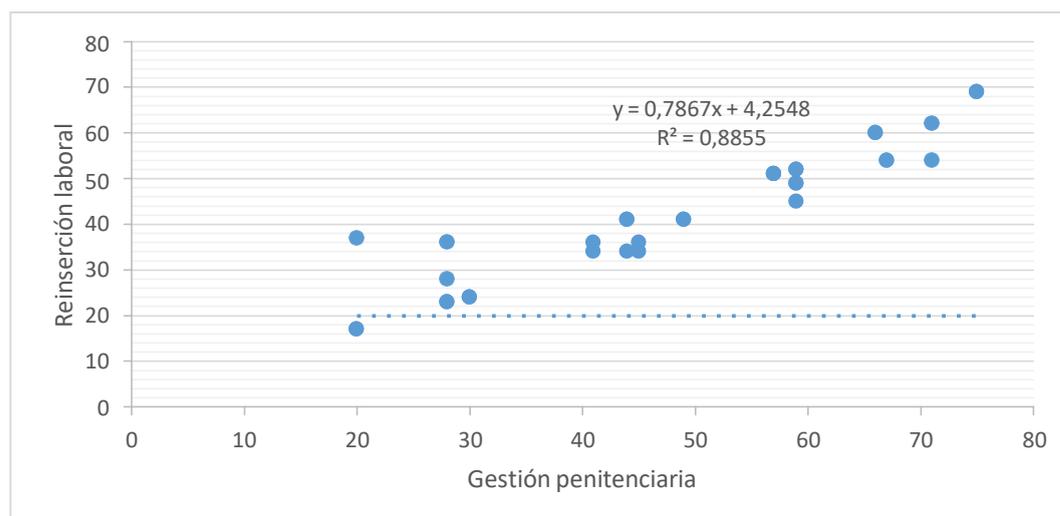
		Gestión penitenciaria	Reinserción laboral
Gestión penitenciaria	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Reinserción laboral	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del establecimiento Penitenciario, Juanjuí.

Interpretación:

La tabla 10 muestra correlación entre las variables gestión penitenciaria y reinserción laboral, obteniendo el valor de $Rho=0,941$; $p= 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre las variables descritas.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión penitenciaria y la reinserción laboral.

Interpretación:

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.8855 evidenciándose que el 88.55 % de la gestión penitenciaria, depende de la reinserción laboral.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que, el nivel de gestión penitenciaria, se observa predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 26 % y alto 24 %, debido a que, consideras que los procedimientos administrativos, el sistema de seguridad y la infraestructura del reclusorio no son planificados eficientemente, consideras que la organización establecido no responde y cumple con los objetivos para la mejora del sistema penitenciario, dicho resultado coinciden con Brito & Alcocer (2021), se refieren que, los individuos que son sujetos a una pena privativa de la libertad, supone que han cometido una serie de delitos por los cuales debe permanecer en prisión, es así que las autoridades encargados de su aislamiento de la sociedad crean condiciones, normas, lineamientos y espacios donde pasarán cierto tiempo, de acuerdo a lo determinado por las autoridades, es por ello que para lograr resultados adecuados sobre su manejo, se deben realizar gestiones correspondientes, para asegurar el logro de los propósitos para su reinserción a la sociedad.

En Ecuador existen una serie de normativas que regulan las penas otorgadas a los reclusos, los cuales son aplicados por el Juez, según considere necesario y conveniente. La privación de la libertad aplicada a los reclusos de las diferentes instituciones penitenciarias se da como medidas drásticas que suponen un castigo severo por haber cometido delito, además Rodríguez & Zapata (2018), indican que: una vez obtenido la libertad, a los presos les resulta bastante complejo insertarse en el mundo laboral formal, por lo cual deben optar por los trabajos informales, donde muchas veces no logran satisfacer sus necesidades, lo cual es perjudicial, pues nuevamente se inclinan a realizar actos irregulares, representando un riesgo para nuevamente volver a prisión. La informalidad laboral de las personas con antecedentes penales y policiales es común, por el simple hecho de la inexistencia de oportunidades en el ámbito formal, es por ello que resulta importante la intervención de las autoridades, de manera que los reclusos que obtengan la libertad, puedan desempeñarse adecuadamente, sumando

valor a las organizaciones y reduciendo el riesgo de que vuelvan a cometer delitos por los cuales les sea nuevamente sancionados.

Bajo la misma línea Bracco et al. (2018), hace mención que, la gestión penitenciaria se basa en el desarrollo de planes institucionales que mejoren la operatividad del mismo, teniendo en cuenta, además, la generación de beneficios a los reclusos, de manera que se reduzca el riesgo de que nuevamente vuelvan a delinquir una vez que obtengan su libertad. Un gran motivo y pretexto muy usado por los reclusos que justifica sus actos delictivos es la falta de trabajo y oportunidades de desarrollo, es así que los gestores penitenciarios deben trabajar en ello, de manera que se mejore las condiciones y oportunidades para los mismos, pues después de estar presos, llevarán consigo antecedentes penales, que dificultará un poco más su inserción en ámbito laboral formal.

Además, el nivel de reinserción laboral, se observa predominio en el nivel medio 56 %, seguido de nivel bajo 29 % (10) y alto 15 %, debido a que, considera que los ex presidiarios no pueden encontrar trabajo de manera remota, considera que los ex presidiarios no pueden crear su propio negocio con formación y aptitudes como cualquier otra persona, dicho resultado coinciden con Durán & Prado (2020), hace mención que, es fundamental que las autoridades y funcionarios encargados de administrar los sistemas penitenciarios busquen la forma y empleen estrategias para mitigar el riesgo de que los presos al obtener su libertad vuelvan a reincidir, y por el contrario sean mejores personas y generen valor a la comunidad. Para ello, es clave que los administradores de los centros penitenciarios preparen a los reclusos con formación práctica y teórica sobre algunos rubros, de manera que, al obtener su libertad, tengan una ocupación digna, mediante la cual puedan solventar sus gastos y dejar de delinquir, siendo relevante para incorporarlos en el mundo laboral exitosamente.

En cuanto Pérez et al. (2018), se refiere que, la reinserción laboral de los reclusos es algo fundamental para reducir la inseguridad ciudadana, y para ello, la labor de los directivos de los centros penitenciarios juega un rol, muy

importante, creando las condiciones necesarias para impulsar dicha reinserción, partiendo de la formación práctica y teórica de los reclusos para que puedan desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral cuando obtengan su libertad, de manera que se eviten malas prácticas e incluso delitos al igual o mayores por los cuales fueron detenidos y penados su libertad. Las cárceles deben buscar la forma de que los reclusos no vuelvan a reincidir en nuevo delito una vez que salen, es por ello que resulta importante la realización de actividades motivadoras, capacitaciones, retroalimentaciones, enseñanzas prácticas, etc. a fin de que los reclusos tengan una adecuada reinserción laboral.

Asimismo, Mondragón et al. (2019), se refiere que, el sistema carcelario colombiano, debe adoptar medidas estratégicas que promuevan la reinserción laboral de los reclusos, con el propósito reducir el riesgo de que vuelvan a delinquir y, además, enseñen a través del ejemplo que si se puede cambiar la condición de vida de las personas. En la actualidad, las diferentes entidades evitan contratar personal que haya estado preso o encarcelado, es así que es labor de los gestores penitenciarios, generar oportunidades de desarrollo laboral de los presos, pues ello genera una ventaja muy importante para que puedan insertarse en el mundo laboral. Es importante que los encargados de las gestiones penitenciarias busquen convenios con organizaciones que puedan dar trabajo a los presos cuando obtienen la libertad efectiva o condicional, de tal manera que puedan insertarse en el mundo laboral sin inconvenientes.

Además, Aspauza et al. (2020), hace mención que, la reinserción laboral de los presos es un aspecto muy importante que debe ser promovido por las autoridades, pues ello hace posibles mejoras en condiciones de vida de las personas reclusas, muchas de ellas, antes de ingresar a prisión, no se encontraban laborando y en otros casos, el trabajo que hacían era poco oneroso. La reinserción laboral de los reclusos que adquirieron su libertad después de haber estado un espacio temporal en prisión es bastante complicado, pues la mayoría de entidades buscan colaboradores que no

cuenten con antecedentes penales ni policiales, representando un obstáculo para aquellos individuos salidos de prisión y desean retomar su vida cotidiana en el mundo laboral. Es importante que las autoridades carcelarias generen oportunidades en el mundo laboral para los presos mediante acciones estratégicas que les permita insertarlos satisfactoriamente en el ámbito laboral.

Así mismo, existe relación significativa entre las dimensiones de gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.899 (correlación positiva alta); 0.945 y 0.918 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, además, existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 88.55 % de la gestión penitenciaria influye en la reinserción laboral.

Dicho resultado coincide con Campos et al. (2021), se refiere que, los directivos encargados de la gestión penitenciaria deben buscar la forma de mejorar la eficiencia institucional, asimismo de reducir los índices de reencarcelaron de reos, es decir que deben gestionar medidas estratégicas que eviten que los reos que obtienen su libertad, vuelvan a delinquir y por ello vuelvan a prisión. Según la rho de 0.943 y un p valor de 0.000, las actividades de concientización promovidas por las instituciones penitenciarias permiten a los reclusos cambiar su forma de pensar y apreciar la vida. Es así que, reforzado con talleres ocupacionales, puede mejorar sus condiciones de reinserción laboral una vez culminado su pena, contribuyendo con ello su proyecto de vida.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 88.55 % de la gestión penitenciaria influye en la reinserción laboral.
- 6.2.** El nivel de gestión penitenciaria, se observa predominio en el nivel de gestión penitenciaria, se observa predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 26 % y alto 24 %, debido a que, consideras que los procedimientos administrativos, el sistema de seguridad y la infraestructura del reclusorio no son planificados eficientemente, consideras que la organización establecida no responde y cumple con los objetivos para la mejora del sistema penitenciario.
- 6.3.** El nivel de reinserción laboral, se observa predominio en el nivel medio 56 %, seguido de nivel bajo 29 % (10) y alto 15 %, debido a que, considera que los ex presidiarios no pueden encontrar trabajo de manera remota, considera que los ex presidiarios no pueden crear su propio negocio con formación y aptitudes como cualquier otra persona.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.899 (correlación positiva alta); 0.945 y 0.918 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director del establecimiento penitenciario Juanjuí, definir políticas técnicas para llevar a cabo una gestión penitenciaria eficiente que permita desarrollar metodologías y procesos para planear y gestionar adecuadamente el tiempo libre de los reclusos a fin de fortalecer sus competencias, incentivar al propio empleo y generar mayor proyección laboral, todo esto a fin de incidir positivamente en el proceso de reinserción social.
- 7.2.** Al director del establecimiento penitenciario Juanjuí, gestionara convenios laborales con instituciones en general para la oportunidad laboral en actividades sociales como por ejemplo en limpieza pública, mantenimiento de parques y jardines, pintado de falladas o guardianía, etc. actividades que permitan al recluso afrontar el nuevo escenario social y económico favorable.
- 7.3.** Al jefe de trabajo y comercialización del establecimiento penitenciario Juanjuí, realizar alianzas con empresas u organismos ya sean estos del sector privado o público en pos de desarrollar proyectos productivos con los internos para de esta manera fortalecer la gestión penitenciaria y aprovechar el tiempo de reclusión promoviendo capacitaciones, actualización de conocimientos, enseñar nuevos oficios, entre otros, con el propósito de mejorar su grado de empleabilidad.
- 7.4.** Al jefe del órgano técnico de tratamiento del establecimiento penitenciario Juanjuí, deberá desarrollar acciones de promoción social en la cual se brinde asesoría jurídico- legal a todos los internos en virtud de generar mayor conciencia en su accionar y comportamiento en la sociedad y evitar que estos recaigan en las faltas, delitos y/o crímenes por los cuales han sido sentenciados.

REFERENCIAS

- Aloisio, R. (2014), *Inmate Reintegration: Current Practices, Challenges, and Explanations*. (artículo científico). Ohn Howard Society of Ontario. <https://www.homelesshub.ca/resource/inmate-reintegration-current-practices-challenges-and-explanations>
- Alós, R., Vila, M., Esteban, F., Jodar, P., Miguélez, L., Alcaide, V. y López, P. (2011), *La Inserción laboral de los Ex internos de los Centros Penitenciarios de Cataluña*. Universidad Autónoma de Barcelona, España. https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2011/116772/inslabexcen_a2011.pdf
- Alvarado, N., Villa, K., Jarquín, M., Cedillo, B. y Forero. D. (2020), *Las cárceles de América Latina y el Caribe ante la crisis sanitaria del COVID19*. Banco Interamericano de Desarrollo, New York, Estados Unidos. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Las-carceles-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-la-crisis-sanitaria-del-COVID-19.pdf>
- Álvarez, D. y Micahán, J. (2018), El trabajo penitenciario en Colombia y su impacto en la reinserción social y laboral. (artículo científico). Universidad de La Salle, Bogotá. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/130/?utm_source=ciencia.lasalle.edu.co%2Fmaest_gestion_desarrollo%2F130&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Aspauza, M. (2020), *Las actividades laborales en las prisiones peruanas como herramientas para la reinserción social del condenado*. *Gaceta Penal & Doctrina Penal*. (artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2020/01/Las-actividades-laborales-en-las-prisiones-paeruanas-como-herramientas-para-la-reinserci%C3%B3n-social-del-condenado_compressed-1.pdf
- Benavides, D. y Peña, N. (2013), *Gestión y Administración de Establecimientos Penitenciarios*.

https://derecho.usmp.edu.pe/centro_estudios_criminologia/revista/articulos_revista/2013/ARTICULO%20-%20GESTION%20Y%20ADMINISTRACION%20DE%20ESTABLECIMIENTOS%20PENITENCIARIOS.pdf

- Bernui, V. (2018), *Tratamiento penitenciario y resocialización de internos en el establecimiento penitenciario de Huaraz, 2012 -2014*. (tesis de maestría), Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Perú.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2246/T033_41903914_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bracco, L., Valdez, R., Wakeham, A. y Velásquez, T. (2018), *Strategies against Burnout Syndrome: Contributions from the institution and Peruvian penitentiary workers*. (artículo científico). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-158.pdf>
- Brito, O. y Alcocer, B. (2021), *La reinserción social post penitenciaria: un reto a la justicia ecuatoriana. Uisrael*. (Revista Científica). Universidad Metropolitana del Ecuador, Ecuador.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/265/191>
- Buitrago, L. (2016), *Los fundamentos institucionales de la gestión pública de Ricardo Uvalle Berrones*. (artículo científico). universidad Autónoma de Manizales, Portugal.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5657622>
- Cabanillas, F. (2021), *Competencias gerenciales y su relación con la gestión penitenciaria en una entidad pública de Trujillo, 2021*. (Tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69157/Cabanillas_ZFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, L. (2021), *Presupuesto por resultados y calidad del gasto, en la Oficina Regional Nor Oriente, del Instituto Nacional Penitenciario*. (Tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66035/Campos_CLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, S., Burbano, C., y Chayer, H. (2011), *Bases Generales para una Reforma a la Justicia Civil en América Latina y el Caribe*. Montevideo: Santiago Pereira Campos

Cárdenas, J., Guataquí, J. y Montaña, J. (2015), *Metodología para el análisis de demanda laboral mediante datos de internet: el caso colombiano*. (artículo científico). Universidad del Rosario, Argentina. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Metodolog%C3%ADa%20An%C3%A1lisis%20Demanda%20Laboral%20Mediante%20Datos%20Internet%20caso%20Colombia.pdf

Carnevale, C. (2016), *Antecedentes penales y reinserción laboral en América Latina*. (artículo científico). Universidad Nacional de Sur, Argentina. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/314412/404526>

Castillo, D. y Roncancio, A. (2018), *Occupational and Vocational Profile Descriptions towards the Integration of Colombia's Victims of Armed Conflict in Working Life. A Victims Case Study*. (artículo científico). Universidad Militar Nueva Granada, España. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/download/10762/13457>

Castro, Y. (2019), *Family and labor reinsertion of colombian immigrants returned from spain*. (artículo científico). Universidad de Caldas, Manizales, Colombia. <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/69/49>

Chaudhuri, A. (2019), *Modern Survey Sampling*. CRC Press Taylor y Francis Group.

Concytec (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación*

Tecnológica - Reglamento Renacyt. Journal of Chemical Information and Modeling

- Corona, M. (2018), *The intricate process of labor reinsertion of returning migrants in the globalized periphery.* (artículo científico). Universidad Iberoamericana Puebla, Mexico. <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v18n57/2448-6183-est-18-57-455.pdf>
- Darío, M. (2020), *Lugares y no lugares de re-inserción social de adolescentes en conflicto con la ley penal.* (artículo científico). Universidad Nacional de Cordova, Argentina. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/30865>
- Durán, M. y Prado, G. (2020), *Recommendations and proposals for a Penitential Reform. Notes for your systematization and delimitation.* (artículo científico). Universidad de Atacama, Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n54/0718-6851-rdpucv-00104.pdf>
- El peruano. (2019), *Gestión penitenciaria. Políticas para cárceles dignas y productivas, Especial.* Proyecto de ley. Suplemento de Análisis Legal El Peruano. Jurídica. Perú. <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/729/files/juridica-729.pdf>
- Espinoza, L. (2018), *Percepción de la Política Criminal del Estado sobre la Cadena Perpetua en los litigantes.* (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19719/Espinoza_PLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, L. (2018), *Gestión penitenciaria por procesos y hacinamiento poblacional en penales de Lima Metropolitana, 2017.* (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16191/Flores_MLR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fregoso, A. y Rojas, E. (2021), *Educación en Contextos de Encierro Punitivo. Los casos de El Salvador, Honduras, México: Primeros apuntes para un*

análisis comparativo. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.

https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/Educaci%C3%B3n%20en%20contexto%20de%20encierro%20punitivo%20-%20AC_0.pdf

Gauchi, V. (2017). *Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información*. (artículo científico). Universidad Nacional de Mar del Plata, Chile. <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>

González, L. (2016), *Social re-insertion, a psychological approach*. (artículo científico). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/4954

Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2018), *Metodología de la investigación*. 10a ed. México: McGraw Hill.

Isacovich, P. (2015), *Youth employment policies: studies in Latin America and Argentina*. (artículo científico). Universidad de Buenos Aires, Argentina. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2015000200025

Malpartida, S. (2015), *El enfoque penal en el proceso de resocialización en el establecimiento penitenciario de Huánuco, período 2015-I*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huanuco, Perú. https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/1739/TD_Malpartida_Ramos_Santiago.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, I. (2014), *The Spanish Prison System*. Gobierno de España, España.

Mayné, B., Martínez, A., Romero, J., Quiñones, K., Dautt, J. y Magaña, A. (2020), *Work reinstatement in patients with ankle fracture due to occupational risk*. (artículo científico). Revista Cubana de Salud y Trabajo, Cuba. <http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/115/186>

- Mena, L. (2019), *The labor reinsertion of returning migrants: experiences and strategies in an urban context of Ecuador*. (artículo científico). El Colegio de la Frontera Norte, México. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/517>
- Mondragón, S., Pérez, A. y Guzmán, A. (2019), *Regulation of penitentiary and prison treatment within the framework of human rights*. (artículo científico). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194262179010/html/>
- Morales, J. (2016), *Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la Población Extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario – 2014*. (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9115/Morales_CJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mosquea, S. (2019), *Análisis del Nuevo Modelo de Gestión Penitenciaria de la República Dominicana, a la luz de la Influencia del Modelo Penitenciario Español*. (tesis de doctorado), Universidad de Murcia, República Dominicana. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/76241>
- Newman, C., Fowler, C., y Cashin, A. (2011), The development of a parenting program for incarcerated mothers in Australia: a review of prison-based parenting programs. *Contemporary Nurse*,
- Newman, C., Fowler, C., y Cashin, A. (2011), *The development of a parenting program for incarcerated mothers in Australia: a review of prison-based parenting programs*. *Contemporary Nurse*. (artículo científico). University of Technology Sydney. <https://doi.org/10.5172/conu.2011.39.1.2>
- Ordóñez, M. y Ballesteros, M. (2017), *Formación para el empleo: estudio de la motivación de un colectivo vulnerable ante la reinserción laboral*. (artículo científico). Universidad de Sevilla, España. <https://idus.us.es/handle/11441/69545>
- Ortiz, W.(2020), *Política de reinserción laboral en el tratamiento de reos primarios en el Establecimiento Penitenciario Pampas de Sananguillo*. (Tesis en

maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51266/Ortiz_UWD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palummo, J., Magarelli, C. y Podestá, G. (2011), *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario Situación legal y reglamentaria*. Ministerio del Interior República Oriental del Uruguay. Uruguay. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_198482.pdf

Pereira, S. (2011), *Modernización de la justicia civil*. Montevideo: fondo Editorial de la Universidad de Montevideo.

Pérez, E. (2018), *Reeducation and social reintegration in prison: Treatment in the Spanish penitentiary system*. (revista científica). Universidad Loyola Andalucía, España.
<https://revistas.uca.es/index.php/ReSed/article/view/4421/5510>

Pérez, O. y Pinto, R. (2020), *Determinants of Labor Insertion in University Graduates in México*. (artículo científico). Universidad de Colima, México.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e027.pdf>

Pike, A. (2014), *Prison based transformative learning and its role in life after release*. (artículo científico). Centro de Investigación en Educación y Tecnología Educativa, Universidad Abierta.

Poder Judicial. (2011), *El sistema de reinserción social del Adolescente en conflicto con la ley penal*. Perú.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cbd5a00045d5ef61bd8ffdd6226b5e16/SRSALP.pdf?MOD=AJPERES>

Pretell, L. (2014), *Gestión Pública por Resultados*. (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú.

Rivera, P. (2019), *Labor reinstatement of rehabilitated people addicted to drugs in the therapeutic community: intervention of the social worker*. (artículo

- científico). Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social
Tejedora, Ecuador.
<https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/12/12>
- Rodríguez, E. y Zapata, E. (2018), *Business management model to encourage the economic and social reintegration with the values of the inmates of the Pisci penal establishment*. (revista científica). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Perú.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1927/0>
- Sánchez, L., y Herrero, F. (2020), *Los centros penitenciarios españoles como espacios de radicalización yihadista*. (artículo científico). Universidad de Salamanca, España. <https://doi.org/10.5944/rdpc.23.2020.27431>
- Solé, M., Sánchez, J., Arroyo, F. y Argila, A. (2018), *University graduates and placement: an approach to the Latin American and Spanish panorama*. (artículo científico). Universidad de Barcelona, España.
<https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/594/1048-Texto%20del%20art%3%adculo-2312-2-10-20190529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torrico, E., Flores, J., Pereda, J., González, J. y López, O. (2021), *Latin American young researchers' experiences in the academic labor reintegration. A Case Study Analysis*. (artículo científico). Universidad de Atacama, Chile.
<https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/espacios-en-blanco/article/view/878/1093>
- Vásquez, S. (2016), *Reinserción laboral de los migrantes retorno en Yecuatla, Veracruz*. (artículo científico). Universidad Veracruzana, México.
<https://clivajes.uv.mx/index.php/Clivajes/article/view/2018>
- Villa, K., Restrepo, A. y Cedillo, B. (2021), *Una visión de la gestión penitenciaria en América Latina: a nueve meses del inicio de la pandemia del COVID-19*. New York, Estados Unidos.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Una-vision-de->

la-gestion-penitenciaria-en-America-Latina-A-nueve-meses-del-inicio-de-la-pandemia-del-COVID-19.pdf

Villagrán, N., Morales, P., Flores, R. y Mellado, G. (2015), *Reinserción Social. Hacia un Concepto desde los Actores Vinculados a la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente*. (artículo científico). Universidad de Concepción, Chile.
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2016/03/doctrina42969.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión penitenciaria	Es el ámbito de la administración de establecimientos penitenciarios asociados a la gestión de los procedimientos destinados a garantizar el buen orden dentro de los establecimientos penitenciarios y la integridad física tanto de las personas que hacen vida dentro del recinto (privadas de libertad, sus familiares, personal del establecimiento y visitantes), como de las instalaciones del Establecimiento. (Cabanillas, 2021)	La variable de estudio se medirá a través de sus dimensiones: procedimientos administrativos, seguridad e infraestructura, utilizando un cuestionario tipo likert elaborado por la autora.	Procedimientos administrativos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	Ordinal
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad Externa - Seguridad Interna - Custodia Penitenciaria - Normativa 	
			Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías - Tangibles - Comunicación - Normativa 	
V2: Reinserción laboral	Es una acción que Preguntas del Instrumento 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. (Alós et al. 2011)	La variable se medirá a través de sus dimensiones: empleabilidad y tránsito, utilizando un cuestionario tipo likert elaborado por la autora.	Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta de empleo - Formación y aptitudes - Capacidad y adaptación - Gestión de oportunidades 	Ordinal
			Tránsito	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de cambio - Reincorporación - Estado físico 	

Matriz de consistencia

Título: gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p> <p>Analizar el nivel de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p> <p>Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de gestión penitenciaria en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es medio. H2: El nivel de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es medio. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 -- r --> V2 </pre> </div> <p>M: Muestra O1: Gestión penitenciaria O2: Reinserción laboral r: relación</p>	<p>Población</p> <p>La población fue de 34 colaboradores del establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será igual que la población, es decir, los 34 colaboradores del establecimiento Penitenciario, Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión penitenciaria</td> <td style="text-align: center;">Procedimientos administrativos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Seguridad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Infraestructura</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Reinserción laboral</td> <td style="text-align: center;">Empleabilidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Transición</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión penitenciaria	Procedimientos administrativos	Seguridad	Infraestructura	Reinserción laboral	Empleabilidad	Transición
Variables	Dimensiones											
Gestión penitenciaria	Procedimientos administrativos											
	Seguridad											
	Infraestructura											
Reinserción laboral	Empleabilidad											
	Transición											

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión penitenciaria

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recorro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de identificar el nivel de gestión penitenciaria.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición				
Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5

N°	Gestión penitenciaria	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Procedimientos administrativos						
01	Consideras que los procedimientos administrativos, el sistema de seguridad y la infraestructura del reclusorio son planificados eficientemente.					
02	Consideras que la organización establecido responde y cumple con los objetivos para la mejora del sistema penitenciario.					
03	Usted considera que los planes administrativos propuestos, se adecuan a la dirección de la entidad del sistema penitenciario					

04	Consideras que la gerencia administración actual, controla eficientemente sus acciones y planes de mejora.						
05	Se controlan y supervisan los procedimientos administrativos puestos en ejecución.						
06	Consideras que los procesos administrativos aplicados son eficaces y han logrado cambios sustanciales.						
Seguridad							
07	Usted considera que la seguridad externa es eficiente y eficaz fuera del sistema penitenciario						
08	Usted considera que la seguridad interna es eficiente y eficaz dentro del sistema penitenciario						
09	Considera que la custodia penitencia sigue parámetros de mejora continua y supervisadas.						
10	Usted considera que la custodia penitencia sigue parámetros de mejora continua y supervisadas.						
11	La normativa vigente, protege el bienestar de los funcionarios encargados de la gestión penitenciaria.						
12	Consideras que los sistemas de seguridad aplicadas actualmente han mejorado.						
13	Consideras que los mecanismos aplicados y equipos de seguridad son modernos y eficientes.						
Infraestructura							
14	Consideras que la penitenciaría posee una adecuada infraestructura tecnológica.						
15	La penitenciaría cuenta con los medios tecnológicos que permitan a los funcionarios cumplir con rapidez y eficiencia sus responsabilidades.						
16	En la penitenciaría se cuenta con equipos de comunicación e infraestructura en cantidad y calidad.						
17	La infraestructura construida está basada en la normativa y de los reclusorios.						

Cuestionario: Reinserción laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de identificar el nivel de reinserción laboral.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Reinserción laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Empleabilidad						
01	Considera que los ex presidiarios pueden encontrar trabajo de manera remota					
02	Considera que los ex presidiarios pueden crear su propio negocio con formación y aptitudes como cualquier otra persona					
03	Considera que en la actualidad existen mecanismos adecuados para promover la reinserción laboral.					
04	Considera que es necesario establecer mecanismos de adaptación que favorezcan la reinserción laboral de los ex convictos					

05	Usted considera que es conveniente favorecer la reinserción laboral de las personas que han cumplido su pena en un establecimiento penitenciario.					
06	Considera usted que el estado debe promulgar normas dirigidas a lograr que empresas privadas contraten ex convictos.					
07	Considera usted que la reinserción laboral de ex convictos es necesaria para el crecimiento el país					
08	Considera usted que los ex presidieras deben tener las mismas oportunidades de trabajo como cualquier otra persona					
Tránsito						
09	Cree usted que los bajos niveles de reinserción laboral de ex convictos es un proceso para en el aumento de informalidad laboral					
10	Cree que los ex presidiario deben capacitarse para poder reincorporarse a las empresas y adquirir experiencia					
11	Cree usted que los establecimientos penitenciarios incentivan a obtener un proceso de cambio y encontrar trabajo					
12	Considera usted ex convicto está preparado para volver a trabajar en otra dada su experiencia en un rubro determinado.					
13	Considera usted que la experiencia laboral garantiza la reinserción rápida a una nueva organización de un ex convicto					
14	Considera usted que un ex convicto está preparado físicamente para la generación de su propia organización.					
15	Considera usted que los ex convictos que dejaron de trabajar en una organización vuelven a reincorporarse en cualquier empresa					

Validez de contenido

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jorge Luis García Ríos.
 Institución donde labora : Ministerio Público - Sede Tarapoto
 Especialidad : Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.
 Instrumento de evaluación : Gestión penitenciaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karina de Jesús Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable gestión penitenciaria, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión penitenciaria.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión penitenciaria.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión penitenciaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Juanui, 31 de mayo de 2022



Jorge Luis García Ríos
MAESTRO EN DERECHO PENAL
Y PROCESAL PENAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jorge Luis García Ríos.
 Institución donde labora : Ministerio Público - Sede Tarapoto
 Especialidad : Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.
 Instrumento de evaluación : Reinserción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karina de Jesús Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable reinserción laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: reinserción laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: reinserción laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: reinserción laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Juanjui, 31 de mayo del 2022



Jorge Luis García Ríos
 MAESTRO EN DERECHO PENAL
 Y PROCESAL PENAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión penitenciaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karina de Jesús Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable gestión penitenciaria, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión penitenciaria.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión penitenciaria.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión penitenciaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Exceiente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
48

Tarapoto, 28 de junio de 2022



.....
ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Reinserción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karina de Jesús Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable reinserción laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: reinserción laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: reinserción laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: reinserción laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Exceiente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 28 de junio de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg Victor Fernando Panduro Hoyos
 Institución donde labora : I E N° 0243 "José Alexander Rengifo Gonzales"
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión penitenciaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karina de Jesús Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los Items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los Items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable gestión penitenciaria, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión penitenciaria.					X
ORGANIZACIÓN	Los Items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los Items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los Items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión penitenciaria.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los Items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los Items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión penitenciaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Se encuentra acorde a la operacionalización de las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Juanui, 30 de mayo de 2022



MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
VICTOR FERNANDO PANDURO HOYOS
DNI: 00968520

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg Victor Fernando Panduro Hoyos
 Institución donde labora : I E N° 0243 "José Alexander Rengifo Gonzales"
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Reinserción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karina de Jesús Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable reinserción laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable reinserción laboral.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: reinserción laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: reinserción laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

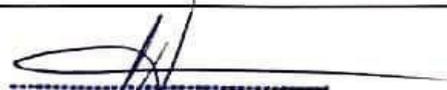
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Se encuentra acorde a la Operacionalización de las Variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49.

Juanjuí, 30 de mayo de 2022



MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
VICTOR FERNANDO PANDURO HOYOS
 DNI: 00966520



AUTORIZACION DE LA INSTITUCION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20446716035
Establecimiento Penal de Juanjui	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Arafat Yasser Pinto Gonzales	
Nombres y Apellidos	DNI:
Arafat Yasser Pinto Gonzales	43387416

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjui, Mariscal Cáceres - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Karina de Jesús Mori Murrieta	43928642

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Juanjui, 01 de junio del 2022

ARAFAT Y. PINTO GONZALES
DIRECTOR
E. P. JUANJUI

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA N° 005 - 2022 – INPE/ORNOSM-E.P.-JNJ-D

DE: **ARAFAT YASSER PINTO GONZALES**
Director Establecimiento Penal de Juanjui

A: **KARINA DE JESÚS MORI MURRIETA**
Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

ASUNTO: Autorizar aplicación de instrumentos de investigación en la institución a mi cargo

FECHA: Juanjui, 07 de junio del 2022

Mediante el presente y cumpliendo con la Ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada **AUTORIZA** a **KARINA DE JESÚS MORI MURRIETA**, para la aplicación de instrumentos y recolección de datos de la tesis titulado: "*Gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjui, Mariscal Cáceres - 2022*", y poder así aplicar el cuestionario de su investigación al personal del establecimiento.

Atentamente,



ARAFAT Y. PINTO GONZALES
DIRECTOR
E.P. JUANJUI



Base de datos

V1: Gestión penitenciario

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	59
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	57
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	30
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	45
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	66
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	75
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	49
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	41
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	59
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	28
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	59
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	57
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	59

23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	57
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	30
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	45
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	66
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	75
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	49
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	41
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	59

V2: Reinserción laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	TOTAL	
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41	
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17	
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23	
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51	
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24	
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	54
8	3	2	2	3	3	3	2	1	4	1	2	3	2	2	3	36	
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60	
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41	
13	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	36	
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52	
15	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	1	3	2	2	36	
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34	
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45	
18	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	37	
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28	
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51	
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41	
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49	

23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	23
25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	51
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	24
27	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
28	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	34
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	69
31	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	54
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41	
33	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	34	
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión penitenciaria y reinserción laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022", cuyo autor es MORI MURRIETA KARINA DE JESUS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 09:28:36

Código documento Trilce: TRI - 0322851