

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“RELACION ENTRE EL NIVEL DE PREPARACION EN LOS VALORES
ETICOS – MORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AGENTES
PENITENCIARIOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE
HUANUCO, 2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Hidalgo Astete, Alan Wilfredo

ASESOR: Chamolí Falcón, Andy Williams

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y comercial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018 -2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41529496

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43664627

Grado/Título: Abogado

Código ORCID: 0000-002-2758-1867

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Garay Mercado, Mariella Catherine	Magister en gestión pública	22500565	0000-0002-4278-8225
2	Vidal Romero, Hugo Ovidio	Abogado	22474986	0000-0001-6103-6777
3	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124

D

H



RESOLUCIÓN N° 1105-2019-DFD-UDH
Huánuco, 09 de setiembre de 2019.

Visto la Resolución N° 991-2018-DFD-UDH de fecha 10 de diciembre de 2018 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE PREPARACIÓN EN LOS VALORES ÉTICOS – MORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AGENTES PENITENCIARIOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE POTRACANCHA, 2018**”, presentado por el Bachiller “**Alan Wilfredo HIDALGO ASTETE**”;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades a las que el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe N° 030-2019-AWCHF de fecha 25 de abril de 2019, el Dr. Andy Williams Chamoli Falcón Asesor del Proyecto de Investigación “**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE PREPARACIÓN EN LOS VALORES ÉTICOS – MORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AGENTES PENITENCIARIOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE POTRACANCHA, 2018**”, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Alan Wilfredo HIDALGO ASTETE**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mg. Mariella C. Garay Mercado	: Presidente
Abg. Hugo O. Vidal Romero	: Secretario
Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1105-2019-DFD-UDH
Huánuco, 02 de setiembre de 2019.

Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 13 de setiembre de 2019 a horas 11:30 a.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencien dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad..f. Exp. Interesado, archivo.
FCB/znn



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día Trece del mes de Setiembre del año dos mil diecinueve se reunieron en el Salón de Simulación de Audiencias Judiciales los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 1105-2019-DFD-UDH de fecha 09 de setiembre de 2019, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Alan Wilfredo HIDALGO ASTETE** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

JURADOS CALIFICADORES

PUNTAJE

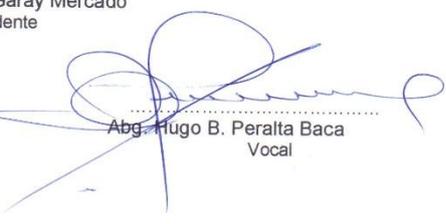
Mg. Mariella C. Garay Mercado	Presidente	<u>16</u>
Abg. Hugo O. Vidal Romero	Secretario	<u>16</u>
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Vocal	<u>16</u>

CALIFICATIVO : 16 Dieciseis
En números En letras

RESULTADO : Aprobado por unanimidad


Mg. Mariella C. Garay Mercado
Presidente


Abg. Hugo O. Vidal Romero
Secretario


Abg. Hugo B. Peralta Baca
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, porque estuvo conmigo en todo momento dándome la fuerza necesaria para seguir adelante.

A toda mi familia, en especial a mi señora madre por empujarme siempre hacia la consecución de mis metas.

A Lauritz y mi hijo Ízan; por su apoyo, su tiempo y por impulsarme en lograr esta meta.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades y docentes de la Facultad de derecho y ciencias políticas de la universidad de Huánuco.

Al Dr. Andy Williams Chamolí Falcón, por sus enseñanzas y permanente colaboración para la consecución del presente trabajo de investigación.

El investigador

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN	VIII
SUMMARY	IX
CAPÍTULO I	11
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. Recursos materiales.	17
1.6.2. Recursos humanos.	17
1.6.3. Recursos económicos.....	17
CAPITULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	33
2.4. HIPÓTESIS.....	35
2.5. VARIABLES	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).....	36
CAPITULO III	37

METODOLOGIA DE LA INVESTGACION	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	39
CAPITULO IV	40
RESULTADOS	40
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	40
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	48
CONCLUSIÓN	49
RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	51
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.	40
Tabla 2 Grado de instrucción de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.	42
Tabla 3 Nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.	44
Tabla 4 Desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.	46
Tabla 5 Relación entre el nivel de preparación en los valores éticos -morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Sexo de los agentes penitenciarios de establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.	41
Gráfico 2 Grado de instrucción de los agentes penitenciarios de establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.	43
Gráfico 3 Nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.	45
Gráfico 4 Desempeño laboral de los agentes penitenciarios de centro penitenciario de Huánuco, 2018	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, “Relación entre el nivel de preparación en los valores éticos - morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018”. Tiene como propósito establecer, cuáles son los puntos controversiales, que impiden a los servidores públicos (agentes penitenciarios) del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), el ejercicio de sus funciones en el establecimiento penitenciario de Huánuco. Pues, hechos ajenos a la función, han impulsado a que nuestra sociedad, pierda el crédito y sobre todo la confianza en nuestras autoridades; en este caso en los miembros del INPE, debido a las diversas denuncias de actos de corrupción.

La presente investigación, tiene como finalidad identificar y establecer cuáles son los factores, en este caso el nivel de preparación en los valores éticos y morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios, que impiden el ejercicio de sus funciones de los empleados públicos, de custodiar, mantener el orden y sobre todo el principio de autoridad, en las cárceles del Perú.

Tenemos que tener presente que, son los agentes penitenciarios, quienes se encargan de la custodia, seguridad y vigilancia de los internos que habitan en las cárceles del Perú;

Palabras claves: Preparación, valores éticos-morales, desempeño laboral, agentes penitenciarios, establecimiento penitenciario de Huánuco.

SUMMARY

The present research work, "Relationship between the level of preparation in the ethical - moral values and the work performance of the penitentiary agents of the prison facility of Huánuco 2018". Its purpose is to establish, what are the controversial points, which prevent public servants (penitentiary agents) from the National Penitentiary Institute (INPE), the exercise of their functions in the Penitentiary of Huánuco. Well, events outside the function, have driven our society, lose credit and especially confidence in our authorities; in this case, in the members of the INPE, due to the various denunciations of acts of corruption.

The purpose of this research is to identify and establish what the factors are, in this case the level of preparation in the ethical and moral values and the work performance of the prison officers, which prevent the exercise of their functions by public employees, guard, maintain order and above all the principle of authority, in the prisons of Peru.

We have to bear in mind that it is the prison officers who are in charge of the custody, security and surveillance of the inmates who live in the prisons of Peru;

Key words: Preparation, ethical-moral values, job performance, prison agents, Penitentiary establishment of Huánuco.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el 2016, la población penal en el Perú ascendía a 33,049 internos (Castañeda, 2016) distribuidos en los 84 establecimientos penitenciarios del país donde el 43% de la población penal se concentraba en sólo seis establecimientos penitenciarios del norte del país. En la actualidad, la población penitenciaria ha tenido un considerable incremento y presenta una tendencia ascendente ya que; acorde a los resultados del Primer Censo Nacional Penitenciario llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Instituto Nacional Penitenciario – INPE en febrero de 2015 el número de internos con mandato de detención judicial o pena privativa de libertad efectiva se incrementó a 72,592 personas y para abril de 2016, el número de privados de libertad ascendía a 77,992 personas. (Castello, 2008)

Dicha situación, acrecienta la desconfianza en el sistema de justicia, en este caso en los agentes penitenciarios del INPE, quienes, debido a la falta de autoridad, sumado a la pérdida de credibilidad en el ejercicio de sus funciones, generen una situación preocupante no solo en la sociedad, sino también dentro de la institución.

Debemos advertir que está perdida de “autoridad”, “confianza” y “credibilidad” hacia los miembros de esta Institución del estado, se ha venido ocasionando ante las múltiples situaciones de corrupción en la que se han visto implicados los miembros del INPE; dichas actividades ilícitas han ocasionado el deterioro de la buena imagen de la institución, por parte de la ciudadanía. El efecto de esta conducta, expone ante la opinión pública una perjudicial pérdida de unidad institucional.

El agente penitenciario es un servidor público al servicio de la ciudadanía, el cual no solo necesita conocimientos técnicos y actitudinales en el desempeño de su trabajo, sino principios y convicciones éticas, más allá de las que le son exigidas a otros servidores del estado ya que el agente penitenciario se encuentra

constantemente en contacto con internos, quienes en calidad de procesados o sentenciados, cada uno de ellos es un problema diferente, pues tienen que lidiar con individuos de toda clase, que los hacen vulnerables a todo tipo de propuestas, en la mayoría bien remuneradas económicamente; y sin férreas convicciones morales, lógicamente sucumben ante dichos “sobornos” y dejan de ejercer su función en la parte interna y externa de los penales, pues también son víctimas de familiares quienes impunemente, ingresan durante la visita al penal, con objetos prohibidos e ilícitos, en algunos casos coludidos con los mismos agentes penitenciarios.

Es urgente que la educación penitenciaria que se recibe en la escuela del Centro de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP), debe estar dirigido a la formación de agentes con valores éticos y morales, enfocados en cumplir las demandas en las labores penitenciarias, que garanticen el orden, la seguridad y la paz al interior de los penales.

Lo que se pretende como solución a este problema, es la formación de nuevos agentes penitenciarios en el CENECP; preparados en la teoría y la práctica, cuidadosamente, intelectual y físicamente, en las artes y en las ciencias, principalmente con valores y alto grado de ética; que impongan sobre todo respeto, y aquí viene el objetivo principal de mi tema, que es la realización de sus prácticas Pre Profesionales, en ambientes que se deben crear en el mismo centro de formación (CENECP) y no en los penales, pues presupuesto hay para su ejecución, que simulen un área de un penal, que comprenda un pabellón, con sus celdas, aleros, pasadizos y patio; una réplica exacta; para que puedan familiarizarse con la labor penitenciaria (turnos, puestos, consignas diarias sobre hechos suscitados en el turno anterior, para que puedan realizar una mejor labor). Todo esto bajo la supervisión de instructores altamente capacitados y con una intachable experiencia, sin ningún proceso administrativo, pues los hay; para que puedan capacitarlos estrictamente, para cumplir la labor de custodiar la seguridad de los diferentes penales de todas las regiones del país, para que asuman una visión diferente, de cómo debe ser el nuevo modelo de trabajo en las cárceles del Perú; debiendo primar sobre todo el respeto a los derechos

humanos, contemplados en la Constitución Política del Perú, en un ambiente en la que las normas, obligaciones y deberes deben ser cumplidas por los internos, durante su permanencia en un penal; las cuales están estipuladas en el Código de Ejecución Penal y su ordenanza (Dec. Leg. N° 654: Dec. Sup. 015-2005); ya que internos y procesados en prisión, no pierden la calidad de seres humanos, pues lo único que se le restringe es su derecho a la libertad ambulatoria, como consecuencia de una conducta, tipificada como delito, y que se castiga con la pena de cárcel, mediante una sentencia confirmada, en un proceso con todas sus etapas (instrucción-intermedia-juicio oral), comúnmente conocida como el debido proceso; y de esta manera recuperar el principio de autoridad que se perdió, durante todos estos años, gracias a autoridades corruptas, que hicieron de la cárcel su negocio personal. Pues es de conocimiento público, el alto grado de corrupción, difundido por los medios de comunicación hasta la sociedad, que hoy impera en el sistema penitenciario nacional. Y es por eso, que hago énfasis en proponer que las prácticas pre profesionales de los futuros servidores penitenciarios, no deben hacerse en ningún establecimiento penal actual, ya que no les sirve para nada, en su formación como futuras autoridades dentro de un penal pues, lo que ofrecen estas prácticas profesionales, si se puede llamar así, es un lavado de cerebro por parte de funcionarios y empleados enquistados en la corrupción, quienes lo único que ofrecen es un adiestramiento indigno, que lo único que persigue es un servilismo hacia los internos, a costa de un pago, para mantener en silencio, los actos de corrupción que se dan diariamente en las prisiones, en otras palabras no tienen nada que enseñar, pues hay una falta de ética, es decir, por irónico que parezca, los empleados y funcionarios penitenciarios, son presos de la corrupción sistematizada, que impera al interior y exterior de todos los penales del Perú; aunque suene amargo, quienes son capaces de todo, con tal de que los premien con migajas económicas, esto obedece también a que no hay un órgano de control interno eficaz, que haga su trabajo a lo largo del territorio nacional en temas de penales, con eficiencia; y que motiva al incremento de la corrupción, pues que esperamos, si hasta las máximas autoridades del

INPE, están involucrados en actos de corrupción, dignas de series televisivas; que ciertamente, es una vergüenza, para las personas que creemos que la cárcel, es una institución que nos protege de individuos antisociales, encerrados como medida ejemplificadora, para que puedan hacerse responsables por los delitos que cometieron, y arrepentidos, retornen a la sociedad rehabilitados, pero no; pues para lo único que sirve la cárcel hoy, es para una “tecnificación” de la delincuencia, gracias al “hacinamiento”, debido a la impunidad con la que operan el aparato de justicia (leyes permisivas), ya que estos delincuentes se acojan a leyes que le permiten reducirles su pena, y con esa confianza, delincuentes prontoariados retornan a la cárcel como si fuera su casa, y se ríen de nuestra justicia, pues saben que la cárcel es un parque de diversiones donde impera la ilegalidad, la informalidad, la ociosidad, el vicio; y de esta forma no les queda más que convertirse en reincidentes, habituales y con un poco de astucia, se convierten en “taitas”, pues asumen “delegaturas” de los pabellones que les permiten el control total de los internos que habitan dentro de los pabellones, donde saben que hacen el negocio de su vida, y no dudan en comprar a autoridades para tal fin, quienes se prestan para estos negociados, bajo la mesa, e impunemente, abusando de ese poder y bajo el estigma de “delincuente ranqueado”, se organizan con otros delincuentes avezados, quienes forman una cúpula, la cual se dedica a hostigar y a cobrar todo lo que se pueda al interior de un pabellón (cama, celda, comida, patio, baño, vicio, meretrices en días de visita, etc.), controlan todo lo que entra y sale del pabellón, y quizá también del penal, no es absurdo pensar así, pues aprovechan de que el OTT (órgano técnico de tratamiento), clasifican a los procesados junto con los sentenciados, estos junto con los menores de 21 años, estos junto con individuos por delitos menores, y otros casos, es decir, hacen un trabajo deficiente, sin criterio; y no como la norma lo prevé. Todo esto a vista y paciencia de funcionarios corruptos. Es por eso que nos oponemos enérgicamente, a que se siga acrecentando esta corrupción, mandándolos a los aspirantes a agentes penitenciarios, a realizar sus prácticas en dichos penales, pues no existen las mínimas garantías de parte del personal que la administra y dirige, de guiarlos con la visión y

misión, de lo que realmente trata la labor ejemplar de un agente penitenciario, y que frente a una mala formación familiar y académica, sumado a que el mínimo y el máximo de edad para ingresar al CENECP es de (19-30 años), la mayoría con familia y problemas económicos, es decir, víctimas de las circunstancias, hacen de los aspirantes presas fáciles para que este sistema corrupto y nauseabundo, los capte; y se sigan dando casos, en los que tristemente, agentes penitenciarios son intervenidos, por sus propios colegas, queriendo ingresar al penal, objetos prohibidos e ilegales (celulares, chips, usb, cámaras fotográficas, cámaras de video, droga, licor, levadura, etc.). Es decir, es lo único que aprenden de los servidores antiguos, a servir, pero a los delincuentes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de preparación en los valores éticos-morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018?
- ¿Cuál es el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018?
- ¿Cuáles son las características socioeconómicas de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de preparación en los valores éticos-morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.
- Identificar el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.
- Conocer las características socioeconómicas de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para el éxito de la Reforma Penitenciaria, que se implementa en el sistema penitenciario dominicano, es de suma importancia el desmontaje de la visión policíaca y militarista, y pasar la administración del sistema penitenciario nacional a un personal penitenciario civil, especializado y disciplinado, formado en valores, que lo convierta en el garante de los derechos humanos y la dignidad de la población privada de libertad, en virtud de que, las labores relacionadas con el trabajo penitenciario, es una de las más difíciles de la administración pública. La imperiosa necesidad de transformar las cárceles en centros de segunda oportunidad, entendemos que la transformación del personal penitenciario se hace urgente.

La investigación beneficiará a las a los trabajadores y al INPE, ya que, con la realidad problemática reforzada, tendrán mayor posibilidad de cumplir las metas, buenas relaciones entre trabajadores del área y con otras; asimismo el logro de los objetivos para la institución será eficiente

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación de los recursos económicos, pues el presupuesto que se ha aprobado puede modificar las características del tiempo de estudio, la recolección de los instrumentos por parte de los encuestadores dependerá del presupuesto.

La limitación del recurso humano, pues solo se cuenta con el investigador para recolectar los datos.

El diseño a aplicarse, que no es experimental, solo se limitara a describir una realidad.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Recursos materiales.

El estudio es variable materialmente pues se sustenta en bases teóricas y conceptuales, seleccionadas de fuentes primarias y secundarias.

1.6.2. Recursos humanos.

El estudio es factible humanamente por contar con la autorización de las autoridades del establecimiento penitenciario de Huánuco.

1.6.3. Recursos económicos.

El estudio es factible económicamente pues los recursos económicos necesarios para realizar dicho estudio estuvieron a cargo del investigador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

En Cuba, Curbelo (2016) abordó la investigación sobre "El vínculo de la estructura organizativa y la comunicación interna en el Centro Penitenciario Provincial de Ciego de Ávila". Esta investigación, desarrollada durante el curso 2014 - 2015 y responde a la necesidad de un análisis sobre el vínculo entre la estructura organizativa y la comunicación interna en el Centro Penitenciario Provincial de Ciego de Ávila, se basó en los fundamentos teóricos planteados sobre las organizaciones. La estructura y la comunicación interna y metodológica, comenzaron con la exploración de las principales teorías que con el desarrollo de las Ciencias Sociales y particularmente de la Sociología se han concebido para comprender el fenómeno de las organizaciones. La investigación se realizó con un enfoque materialista-dialéctico. Para el desarrollo de las mismas entrevistas semiestandarizadas se realizaron por Jefes de la Unidad pertenecientes a la Junta Directiva, subordinados de las diferentes áreas y Jefes de Órgano a nivel provincial; así como la aplicación de un diagnóstico de comunicación que permitió el acercamiento a la realidad comunicativa, y el análisis de documentos oficiales de la organización destacando la Carga de Trabajo del Centro, la Regulación del Sistema Penitenciario, el Código de Ética de los funcionarios, la Organización del Sistema Penitenciario (implícito en el Organigrama) y Trabajo de Clima Laboral. Los resultados obtenidos constituyen una contribución al Establecimiento Penitenciario Provincial y conjuntamente a MININT, ya que faltaban estudios previos que se relacionaran con las dos categorías analizadas.

Por otro lado, en Santo Domingo, República Dominicana, Pinales B. (2015) "Análisis de la selección y capacitación por competencias

como eje transversal del nuevo modelo de gestión penitenciaria". El estudio sobre gestión del capital humano del nuevo modelo de gestión penitenciaria tiene como objetivo analizar el papel preponderante que desempeña el capital humano, debidamente seleccionado y capacitado para ofrecer servicios en los centros de corrección y rehabilitación (CCR) e instituciones del nuevo modelo de gestión penitenciaria (NMGP), posibilitando la consolidación de la reforma del sistema penitenciario dominicano, determinando de la misma manera la trascendencia de la metodología para el proceso de enseñanza-aprendizaje implementado por la Escuela Nacional Penitenciaria. Para ello, en el primer capítulo se describen los aspectos metodológicos, considerando la estructura del estudio, a través de los métodos, tipos y diseño de las técnicas de investigación. En el segundo capítulo, se analiza el marco conceptual de la reforma del sistema penitenciario dominicano. A través de su objetivo, su historia, sus ejes transversales, su estructura, los avances que ha logrado y los principales actores nacionales e internacionales, que han sido guías y vigilantes de la reforma, lo que nos permite ver el horizonte prometedor de la reforma. El tercer capítulo está orientado a la conceptualización de la capacitación basada en competencias en la reforma penitenciaria dominicana, el cuarto capítulo establece los planes de estudio de la Escuela Nacional Penitenciaria, el modelo educativo implementado, su diseño curricular actual y el perfil y las competencias de la enseñanza. y personal docente administrativo. El quinto capítulo, expone el tema central del estudio, el análisis de la idoneidad de la capacitación por competencias como eje transversal del Nuevo Modelo de Gestión Penitenciaria, en el sexto y último capítulo, análisis y resultados de la investigación, nos permitió escribir las conclusiones y después de la discusión de los resultados, las recomendaciones.

También en Brasil, Mirânjela M. (2015). "El caso del complejo penitenciario de Pedrinhas (Brasil): un análisis basado en Michel Foucault". Este artículo presenta un análisis del sistema

penitenciario brasileño, el caso del Complejo Penitenciario Pedrinhas, una ciudad ubicada en la provincia de Maranhão / Brasil. Retoma el pensamiento de Michel Foucault, quien en su libro "Monitorear y castigar" señala la misión de los establecimientos penales, el poder de la disciplina y las relaciones de poder que surgen allí. La metodología, que es la revisión documental, utiliza como fuente principal el informe del Consejo Nacional de la Magistratura Brasileña (CNJ) de 2013, que denuncia las situaciones de guerra entre facciones; asesinatos de prisioneros rivales con extrema crueldad; y delitos sexuales contra familiares de presos. Además, relata los abusos practicados por los responsables de custodiar el complejo penitenciario contra los presos. En este entorno, las relaciones de poder entre los detenidos y los guardias de la prisión se han deteriorado. El artículo también presenta una descripción de cómo las autoridades perdieron el control de las prisiones y qué podrían hacer para restablecer el orden.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En Perú. Bracco, Valdez, Wakeham y Velázquez (2018) abordaron la investigación sobre "Estrategias para enfrentar el síndrome del agotamiento profesional. Contribuciones de la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos". El artículo presenta los resultados de una investigación cualitativa que tuvo como objetivo analizar las estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y el estrés laboral en el contexto penitenciario peruano, desde la perspectiva de los trabajadores penitenciarios. Con este fin, se realizaron 21 entrevistas semiestructuradas con las autoridades del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) y 12 grupos focales en los que participaron 59 trabajadores de las áreas de tratamiento y seguridad de 10 Establecimientos Penitenciarios (E.P.) a nivel nacional. Los participantes se dan cuenta de la necesidad de implementar estrategias con diferentes objetivos: enfocados en la institución, enfocados en la persona y / o grupos y mixtos. Para que las intervenciones funcionen, se hace hincapié en la importancia de

llevar a cabo programas que buscan cambios estructurales en la institución, la organización y el fortalecimiento de habilidades. Asimismo, reconocer las opiniones de "abajo hacia arriba", buscando construir programas participativos que logren un impacto a largo plazo en las instituciones.

La investigación llevada a cabo por Huamán D. (2017) "Comunicación organizacional en trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede cerrada de Lima". La presente investigación formuló el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de comunicación organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE)? Sede Cercado de Lima, 2017, donde el objetivo principal era determinar el nivel de comunicación organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) del año 2017. Este trabajo es de tipo aplicado, consistió en una muestra de 123 trabajadores del Instituto Penitenciario Nacional (INPE), a quienes se aplicó la Escala de Comunicación Organizacional (ECO), que mide los tipos de comunicación: descendente, ascendente, horizontal, transversal o diagonal. En conclusión, la presente investigación evidenció que los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) presentaron comunicación organizacional con los niveles: bajo con 32%, medio con 40% y alto con 28% de la muestra estudiada. Lo que significa que los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) presentan los tres niveles de comunicación organizacional; lo que significa que un grupo más grande de trabajadores tiene un nivel medio y un grupo más pequeño de trabajadores que presentan niveles altos y bajos de comunicación organizacional.

Por otra parte, la investigación llevada a cabo por Vega H. (2017) "Programa estratégico para la prevención de riesgos y seguridad laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) de Camaná. 2017". Su objetivo es demostrar que la implementación de un programa estratégico contribuye a la prevención de riesgos, seguridad y salud ocupacional, y está relacionada con el desempeño laboral del

trabajador de esta institución. La metodología utilizada se dirigió al conjunto de trabajadores de la institución (46) en la ciudad de Camaná, distinguiendo al personal administrativo del personal de seguridad, a quien se le preguntó acerca de su conocimiento de la prevención de riesgos, su comportamiento laboral y su desempeño laboral, percepción personal. Las principales conclusiones están relacionadas con: 1. De los 46 trabajadores en el INPE de Camaná, los trabajadores administrativos (11) consideran que su trabajo no está expuesto a riesgos relacionados con su seguridad personal y salud ocupacional. Por el contrario, los trabajadores de seguridad, durante 24 horas de trabajo continuo sufren de fatiga, descuidan sus responsabilidades y disminuyen su capacidad de supervisión de la prisión. 2. Los factores que influyen en el comportamiento laboral se explican por el tipo de trabajo realizado (administrativo frente a los tutores) y por las horas y el tipo de actividad que realizan durante su estadía, en el que no están relacionados permanentemente con los detenidos. 3. La intervención de los trabajadores en el proceso de planificación estratégica contribuye al desarrollo de una cultura de prevención, una conducta consciente del peligro y los riesgos de su trabajo y una mejora de su desempeño laboral.

Por otro lado, la investigación realizada por Pezo S. (2016) "Nivel de eficiencia de la implementación de la ley sirve en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE - Tarapoto". La presente investigación se desarrolló en el Instituto Nacional Penitenciario de Tarapoto y se basa en las teorías de Bruce, Lepine y Crawford, sobre el desempeño laboral y la regulación de la ley de servicio. Su propósito es identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la ley que se encuentra en los trabajadores de INPE - Tarapoto, 2016. Y responde a la hipótesis de que existe una relación entre la eficiencia de la implementación de la ley y el cumplimiento de la ley. Desempeño laboral de los trabajadores del INPE - Tarapoto, 2016. Es una investigación que utiliza el método cuantitativo, de tipo no experimental de diseño correlacional descriptivo, con una población y una muestra constituida por 21 trabajadores del INPE Tarapoto,

ambos contratados, como fijos. A su vez, se utilizó un registro de la aplicación de la ley y un cuestionario de desempeño laboral. El nivel de eficiencia de la aplicación de la ley se encuentra en los trabajadores de INPE - Tarapoto, 2016, producto del registro de observación de los trabajadores. La implementación está en proceso con un 57,14%, esto indica que se están fortaleciendo algunos aspectos del sistema institucional, sin volverse visibles como globales, a través de un tratamiento equitativo para los aspirantes a ocupar cargos públicos. El desempeño laboral se presenta en un porcentaje de 47.62% como desempeño sujeto a observación. Esto significa que la mayoría de los trabajadores realizan una tarea que es el resultado de una supervisión, monitoreo y control constantes: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son el producto de la iniciativa. Se concluye que existe una relación entre la implementación de la ley y el desempeño laboral. Esto se basa en el resultado en los valores encontrados de Xc_2 (13.74) que es mayor que el valor tabular con 0.05 de nivel de significación y 06 grados de libertad es Xt_2 (12.59).

Además, la investigación llevada a cabo por Soliz J. (2015) "Problemas intracarcerales y la resocialización de presos condenados por robo con agravante en una prisión en Potracancha". El propósito de esta investigación es determinar la influencia de los problemas intracarcerales y la socialización de los reclusos; como resultado de esto, tenemos la necesidad de establecer el grado de relación que existe entre los problemas intracarcerales y la resocialización; En este orden de ideas, también pretendemos diagnosticar y analizar las consecuencias de los problemas existentes en la prisión y, finalmente, definir y analizar las características del proceso de resocialización de los reclusos condenados por el delito de robo agravado en el Centro Penitenciario. Nuestra investigación corresponde al tipo sustantivo, explicativo - causal, porque explicará cómo influyen los problemas intracarcerales en la resocialización de los reclusos; También se da

en saber que el diseño utilizado en la presente investigación es la observación de los problemas que aquejan a este centro penitenciario; En el caso de la población activa, hay internos y trabajadores administrativos que hacen un total de 30, recogidos por la técnica de la encuesta de la prisión de Potracancho. Los resultados que hemos obtenido son la falta de infraestructura para albergar a los internos en condiciones humanitarias; También hay una falta de capacitación para el personal administrativo y una falta de voluntad por parte de las autoridades para promover programas sociales tales como educación, trabajo, deportes, religión y cultura. Y, en pocas palabras, es necesario implementar políticas y acciones dirigidas a la prevención del delito y el tratamiento de los reclusos que permitan al recluso recuperarse y reintegrarse en la sociedad, por lo tanto, el tratamiento en la prisión no solo debe ser para el individuo aislado sino también para el individuo. Sus proyecciones sociales, al complejo de relaciones creadas en torno a su vida; Por lo tanto, al considerar sus problemas, puede tratarse no solo de la conformación física, psíquica y cultural del recluso, sino también del alcance de sus relaciones sociales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios

Principios y Valores (Pinales, 2015)

- Integridad
- Responsabilidad
- Honestidad
- Disciplina
- Legalidad
- Innovación
- Transparencia
- Excelencia
- Eficiencia
- Proactividad

- Ética
- Compromiso.

2.2.2 Desempeño Laboral

Es el rendimiento de la utilidad o la productividad que una persona puede proporcionar, en términos del rendimiento de las actividades que se requieren para ejecutar.

Según algunos autores lo definen de la siguiente manera:

(Palaci, F., 2005) afirma que: "El desempeño laboral es el valor que se espera que contribuya a la organización de los diferentes episodios de comportamiento que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo". Estos comportamientos, de la misma o varias personas en diferentes momentos temporales al mismo tiempo, contribuirán a la eficiencia organizativa. El desempeño laboral según (Robbins, S., 2004) complementa la determinación, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es el establecimiento de objetivos, que activan el comportamiento y mejoran el desempeño, porque ayudan a la persona a Enfocar sus esfuerzos en dificultades Objetivos, cuando los objetivos son fáciles. Ivancevich, J. (2005). El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador para lograr los objetivos dentro de la organización en un momento dado.

El desempeño es la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, lo cual es necesario para la organización, trabajando el individuo con un gran trabajo y la satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas dependerá de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Chiavenato plantea en (Pedraza, E. Amaya, G. & Conde, M., 2010) lo siguiente: "El desempeño es el comportamiento de los evaluados en la búsqueda de los objetivos establecidos. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Fernández - Berrocal (2002); Apunta al desempeño laboral como un conjunto de actividades que el trabajador realiza en su trabajo

diario. La evaluación del desempeño laboral tiene como objetivo mejorar su desempeño a través de la identificación de los conocimientos, sentimientos y actitudes que los trabajadores presentan y que se pueden modificar a través de su participación en los programas de capacitación.

De acuerdo con las definiciones antes mencionadas, se puede decir que el desempeño laboral son todas aquellas tareas y actividades que el trabajador debe cumplir para lograr los objetivos establecidos por la organización de manera efectiva. Al mismo tiempo, vale la pena mencionar que el desempeño de los colaboradores es esencial para que la organización se desarrolle adecuadamente.

a) Factores que influyen en el desempeño laboral

• Motivación

Según Jiménez citado por (Orozco, E., 2014), la motivación es un conjunto coordinado de acciones, que refleja la personalidad de un individuo. Es la fuerza que impulsa a la persona a realizar una actividad o tener un determinado comportamiento en una situación. La motivación resalta la personalidad profunda y compleja del individuo; Existe una estrecha relación entre el tipo de personalidad y el tipo de motivación recibida. Las diferentes teorías de la motivación establecen dos niveles básicos:

- Nivel primario: cubre necesidades elementales como vestimenta, comer, beber, entre otras.
- Nivel secundario: Cubre necesidades como reconocimiento social, afecto, prestigio; para llegar a este nivel, el primero debe haber sido alcanzado primero.

Si se cubre el nivel secundario, esto puede ser una fuente de motivación superior, que podría proporcionar una compensación financiera. Es importante que el jefe sepa cómo lograr una motivación competitiva para el trabajo y para ello debe ir al sistema de creencias. El sistema de creencias es el conjunto de ideas basadas en situaciones experimentadas y experimentadas por el individuo (escala de valores, cultura, situación económica del

entorno en el que viven o las metas u objetivos que pretenden lograr a través del trabajo) y luego lo compara con algo ya vivido y de esta manera él decide, según su creencia personal, si es bueno o no para él. Es por eso que muchas veces los estímulos pueden ser malos, pero motivarán al empleado a seguir adelante. Los elementos motivadores de los trabajadores varían con el tiempo y evolucionan en la medida en que el sujeto cubre sus necesidades y deseos. Las principales fuentes de motivación externa son: dinero, reconocimiento dentro de la empresa, responsabilidad por el trabajo y reconocimiento social.

Ambiente Laboral

Según Rubio (s.f), el ambiente de trabajo de una organización es un factor importante para desarrollar un buen desempeño y cumplir con la productividad deseada. Un entorno inadecuado puede suponer un gran peligro para los colaboradores o empleados de una organización, lo que provoca un bajo rendimiento que puede perjudicar a toda la empresa. Algunas organizaciones descuidan el medio ambiente porque no creen que sea un factor importante, sino que, por el contrario, un entorno adecuado puede motivar el cumplimiento de metas y objetivos de acuerdo con sus funciones. Para que un colaborador pueda explotar su potencial, debe trabajar en las condiciones adecuadas. No es suficiente que tenga la capacitación y las herramientas necesarias y adecuadas, sino también que sus relaciones interpersonales se crean de la mejor manera respetando la jerarquía de la organización. El "clima laboral" es el entorno humano y físico en el que se realiza el trabajo diario. Influye en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad, por lo tanto, se relaciona con el "know-how" del gerente, el comportamiento de las personas, su forma de trabajar y de relacionarse, su interacción con la empresa, las máquinas que se utilizan y con la actividad propia de cada uno. Es importante saber que el clima o el ambiente de trabajo es la base del buen desempeño de un trabajador,

El ambiente o el clima en la organización dependerá de las relaciones interpersonales y del control que se lleve a cabo en las jerarquías, ya que se apartará de éstas, si ocurriera un conflicto, para poder brindar una solución inmediata, teniendo en cuenta los inconvenientes presentados. Es por eso que el desempeño laboral y el clima deben ir de la mano, ya que uno depende del otro, lo que demuestra que, si hay un buen clima en la organización, la productividad y el rendimiento serán más efectivos. Lograr los objetivos y metas de manera ordenada y con alta calidad, demostrando que los resultados fueron favorables para la organización. El desempeño en el trabajo implica ciertas actitudes y comportamientos de una manera que nos ayudará a definir cómo será la efectividad o el desempeño de cada individuo en cualquier situación.

- **Satisfacción Laboral**

Según Robbins citado por (Orozco, E., 2014), explica que la comprensión del comportamiento del individuo en la organización comienza con la revisión de las principales contribuciones de la psicología, por eso se hace referencia a la satisfacción laboral y las actitudes. La satisfacción laboral son todas aquellas actitudes que se toman antes del trabajo. En el entorno físico donde trabaja, debe haber una buena cantidad de colegas y jefes que ofrezcan la posibilidad de aplicar y adquirir conocimientos; Ya que es esencial alcanzar tanto las necesidades personales como las de la organización. Es importante mencionar que la satisfacción laboral debe ser el objetivo principal de la organización, por lo que es importante tener en cuenta diferentes aspectos, tales como: el grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, la capacitación de recursos humanos, los sistemas de estimulación, entre otros. Los gerentes deben conocer a su personal, lo que les permitirá tomar las mejores decisiones para un desempeño superior en la empresa y también buscar mejoras y desarrollo en la satisfacción laboral.

- **Satisfacción del trabajo**

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newton, (1991, p.203), esbozan que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con lo que el empleado percibe su trabajo, que se manifiesta en determinadas actitudes laborales”. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

- **Autoestima**

Es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr un nuevo ambiente en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

- **Trabajo en equipo**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del

comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

- **Capacitación del trabajador**

Drovett (1992), Señala que es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.

Según Nash (1989), los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de estos es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de los modelos.

- b) Evaluación del desempeño**

Desde el desempeño se puede medir cómo los trabajadores se sienten y responden en relación con sus tareas asignadas, por lo que es importante mencionar la evaluación del desempeño. Es importante porque nos permite saber cómo se desempeñan los trabajadores de acuerdo con sus habilidades, habilidades y competencias, y saber en qué áreas pueden mejorar.

Según (Orozco, E., 2014) es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar el desempeño de cada una de las personas involucradas en relación con una serie de factores establecidos y, en consecuencia, con su contribución a los objetivos individuales. Organizaciones departamentales y globales.

Drovett (1992), Evaluar al trabajador no es proyectar en él las deficiencias o limitaciones razonables, sino asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y permitir espacios reales de desarrollo profesional, generación de culturas innovadoras en las instituciones

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien establecidos para atender y con los cuales contrastar la realidad evaluada, además esta verificación requeriría una coincidencia completa en la identificación de dichos referentes y su aplicación.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual no solo se controlan los resultados de una organización a nivel global, que combina los resultados a nivel individual, a nivel de grupo o colectivo, y al nivel de la propia organización. Pero se alienta el desempeño global de la misma y su desarrollo. El objetivo principal de una evaluación de desempeño es guiar adecuadamente a los trabajadores, asegurar que alcancen sus metas establecidas con satisfacción y obtener así un beneficio personal para la organización. También permite el tratamiento de los recursos humanos como una ventaja competitiva donde la productividad y el desarrollo son parte de un sistema de gestión y una estructura organizativa definida. En conclusión, toda la información citada anteriormente es más conocida como el acoso laboral puede afectar el desempeño, mencionando todos los aspectos relacionados. Al evaluar medimos el desempeño a través de:

- **Productividad laboral**

(D'Alessio, F., 2012) se define como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, por ejemplo, el uso eficiente de los recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales), energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos en relación con los recursos utilizados y el tiempo necesario para lograrlo, y generalmente se representa como tal.

La medición de la productividad laboral se puede realizar en el contexto de un establecimiento, una empresa, una industria, un sector o un país.

- **Eficiencia**

Se define como "hacer las cosas correctas", es decir; Las actividades laborales con las que la organización logra sus objetivos. La efectividad se relaciona con el logro de los objetivos / resultados propuestos, con el cumplimiento de actividades que permiten alcanzar los objetivos establecidos. Es la medida en la que alcanzamos el objetivo o resultado. La efectividad es la acción para

cumplir los objetivos previstos. La manifestación administrativa de la eficiencia, por lo que también se conoce como eficiencia de gestión (Koontz, 2008).

- **Eficiencia laboral**

(Chiavenato, I., 2007) Es el uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles, es "el logro de objetivos con la menor cantidad de recursos". La eficiencia es "obtener los mejores resultados con una inversión mínima, medios para operar de tal manera que los recursos se utilicen de manera más adecuada. Es la relación con los recursos o el cumplimiento de las actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la calidad de recursos utilizados". los recursos estimados o programados y el grado en que se utilizan, los recursos utilizados para transformarse en productos, es el grado en que se alcanzan los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan. Los recursos que se utilizan para lograrlos se refieren a la eficiencia.

c) Medición del desempeño en base a normas.

Las normas son puntos de referencia para la medición del desempeño real o esperado de los empleados, en condiciones operativas simples un administrador o un supervisor podría evaluar el desempeño mediante una cuidadosa observación del personal. Sin embargo, en la mayoría de los casos esto no es posible debido a que pueden influir algunos detalles que el supervisor no se percate debido a que no todo el tiempo, el supervisor, se encuentra con los empleados. La medición del desempeño con base a normas se debe realizar idealmente con fundamento a lo establecido en base a información real, y con ello generar una comparación entre los estándares y los resultados de los empleados.

d) Métodos de medición del desempeño.

Existen varios métodos para la evaluación del rendimiento laboral, para la elaboración del presente manual se han considerado el siguiente:

Método de escalas gráficas:

El método de escalas gráficas es el más utilizado y divulgado, este método evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados como malo, bueno o excelente. Para su aplicación se utiliza una gráfica la cual está compuesta por líneas horizontales y verticales, las horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, y las verticales representan los grados de variación o evaluación del factor a evaluar.

Los factores de cada empleado se seleccionan previamente para definir en cada uno las cualidades que serán evaluadas. Cada factor se define con una descripción breve, simple, objetiva, para evitar distorsiones. El método de evaluación del desempeño por escalas gráficas puede implementarse mediante varios procesos de clasificación, de los cuales los más conocidos son:

- **Escala gráfica continua:** Es la más fácil de aplicar, pero genera controversia debido a que solo se califica en base a dos puntos insuficiente o excelente.
- **Escala gráfica semicontinuas:** Esta escala maneja más puntos, pero se sigue manejando en dos status insuficiente o excelente, la diferencia a la escala continua es que este nos indica el límite mínimo y el límite máximo.
- **Escala gráfica discontinua:** Esta grafica es la más recomendada debido a que especifica casi exactamente el resultado de la evaluación, los status pueden ser insuficiente, regular, bueno y excelente. (Sherman y, Chudren,2005).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Preparación:

Disposición o arreglo de las cosas necesarias para realizar algo o para un fin determinado.

Valores éticos-morales:

Como valores morales se conoce el conjunto de normas y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar. En este sentido, los valores morales nos permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, lo justo y lo injusto.

Desempeño laboral:

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Agentes penitenciarios:

Empleado público que vela por la seguridad penitenciaria.

Centro penitenciario:

Instituciones penitenciarias o sistema penitenciario es el término con el que se designan a las instituciones o al sistema establecido para el cumplimiento de las penas previstas en las sentencias judiciales; especialmente las penas de reclusión, cuyo propósito, en el derecho penal contemporáneo y el derecho penitenciario, es la reinserción social del condenado. Otro tipo de penas, como la pena de muerte, el trabajo social, la libertad vigilada, etc., tienen una relación más o menos indirecta con las instituciones penitenciarias, aunque también forman parte del sistema penal. Menos relación tiene otras penas, como las denominadas penas pecuniarias (multas) o la pena de privación de ciertos derechos (especialmente el derecho de sufragio).¹

Habitualmente la institución penitenciaria es la cárcel o prisión, pero la denominación puede ser diferente, así como su organización administrativa y sus métodos y características: centros penitenciarios abiertos o cerrados, de mínima seguridad o máxima seguridad, hospitales o centros psiquiátricos penitenciarios (hospital penitenciario, hospital psiquiátrico penitenciario), etc.

2.4. HIPÓTESIS

Hipótesis alterna

Ha: Existe relación entre el nivel de preparación en los valores éticos-morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

Hipótesis nula

Ho: No existe relación entre el nivel de preparación en los valores éticos-morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

Hipótesis específicas

Ha: Existe el nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

Ho: No existe el nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

Ha: Existe el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

Ho: No existe el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 201

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable independiente

Nivel de preparación en los valores éticos-morales

2.5.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

2.5.3. Variable interviniente

Edad

Sexo

Grado Académico

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable		
independiente: Nivel de preparación en los valores éticos-morales	Valores éticos	Bueno
	Valores morales	Regular
		Malo
Variable dependiente: Desempeño laboral	Orientación de resultados	Personal de ineficiencia comprobada 44 a 70 pts.
	Calidad	
	Relaciones interpersonales	Personal de rendimiento sujeto a observación. 71 a 120 pts.
	Iniciativa	Personal de buen rendimiento 121 a 180 pts.
	Trabajo en equipo	
	Organización	Personal de rendimiento distinguido 181 a más pts.
Variables intervinientes	Desarrollo profesional	
	Edad	Número de años de vida
	Sexo	Femenino Masculino
	Grado académico	Secundaria Superior técnico Superior universitario

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio, 2006).

3.1.1. Enfoque

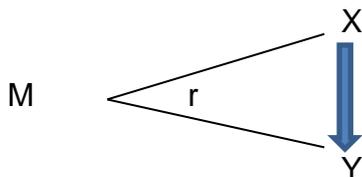
El desarrollo de la investigación se ubica en el enfoque cuantitativo, porque está orientada a los resultados de la investigación, se desarrolla más directamente en la tarea de verificar las teorías por medio de estudios. Porque pretende describir todas las observaciones, documentos, análisis.

3.1.2. Alcance o nivel

El proyecto de investigación está destinado a desarrollarse en el nivel correlacional porque intentara describir los factores que influyen la problemática de estudio.

3.1.3 Diseño

El diseño es Jurídico correlacional. (Gómez, 2002) (Aranzamendi, 2016)



Dónde:

M = Población Muestral

X = Nivel de preparación

y = Desempeño laboral

r = La relación probable entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por 34 agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, INPE.

3.2.2. MUESTRA

El tamaño de la muestra fue calculado con un coeficiente de confianza al 95%, y con un error del 5%. Para ello se utilizará la siguiente fórmula: (Aguilar Barojas, 2005)

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

n = El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo

Z = Nivel de confianza 95% -> Z=1,96

e = Es el margen de error máximo que admito (5%)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{34 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(34 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 31$$

La muestra estuvo conformada por 31 agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco.

Tipo de Muestreo: Muestreo probabilístico. De tipo aleatorio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó las encuestas para medir.

La encuesta es un proceso interrogativo que finca su valor científico en las reglas de su procedimiento, se le utiliza para conocer lo que opina la gente sobre una situación o problema que lo involucra, y puesto que la única manera de saberlo, es preguntárselo, luego entonces se procede a encuestar a quienes involucra, pero cuando se trata de una población muy numerosa, sólo se le aplica este a un subconjunto, y aquí lo importante está en saber elegir a las personas que serán encuestadas para que toda la población está

representada que serán encuestados para que toda la población éste representada en la muestra; otro punto a considerar y tratar cuidadosamente, son las preguntas que se les darán.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. Análisis descriptivo

Se utilizaron la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar algunas variables.

3.4.2 Análisis inferencial

Se utilizaron estadísticos como medidas de tendencia central y dispersión para analizar las variables en estudio. Y también estadística inferencial utilizando la prueba estadística de chi cuadrado y el student con 95% de intervalo de confianza. Para el análisis bivariado se empleará regresión logística. El análisis se realizará el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 22.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

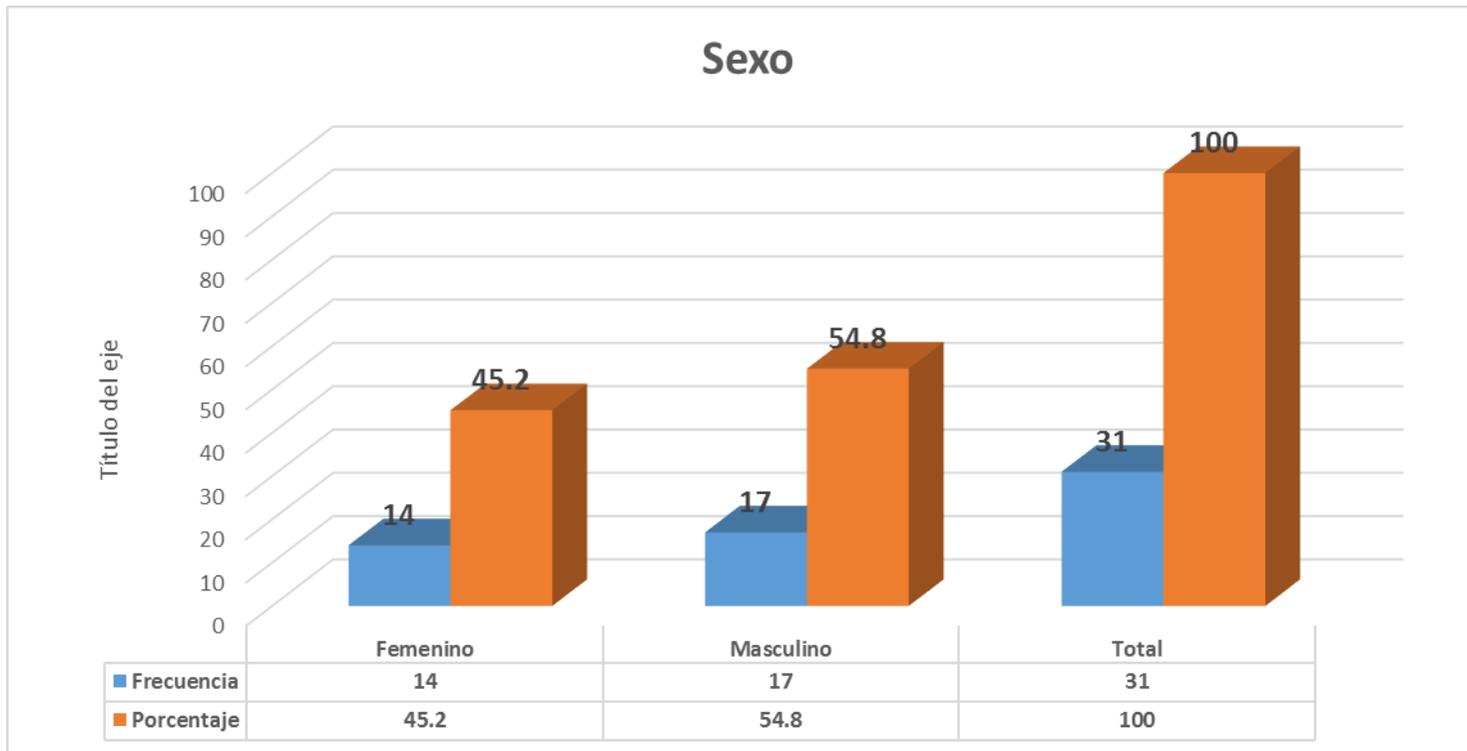
Tabla 1
Sexo de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	14	45,2 %
Masculino	17	54,8 %
Total	31	100,0 %

Elaboración: propia - 10

Interpretación:

De la tabla 1 y figura 1, se observa que, 17 de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, son varones y 14 son mujeres. Esto obedece a que el número de internos varones, es mayor al número de internas mujeres.



Elaboración: propia

Gráfico 1 Sexo de los agentes penitenciarios de establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

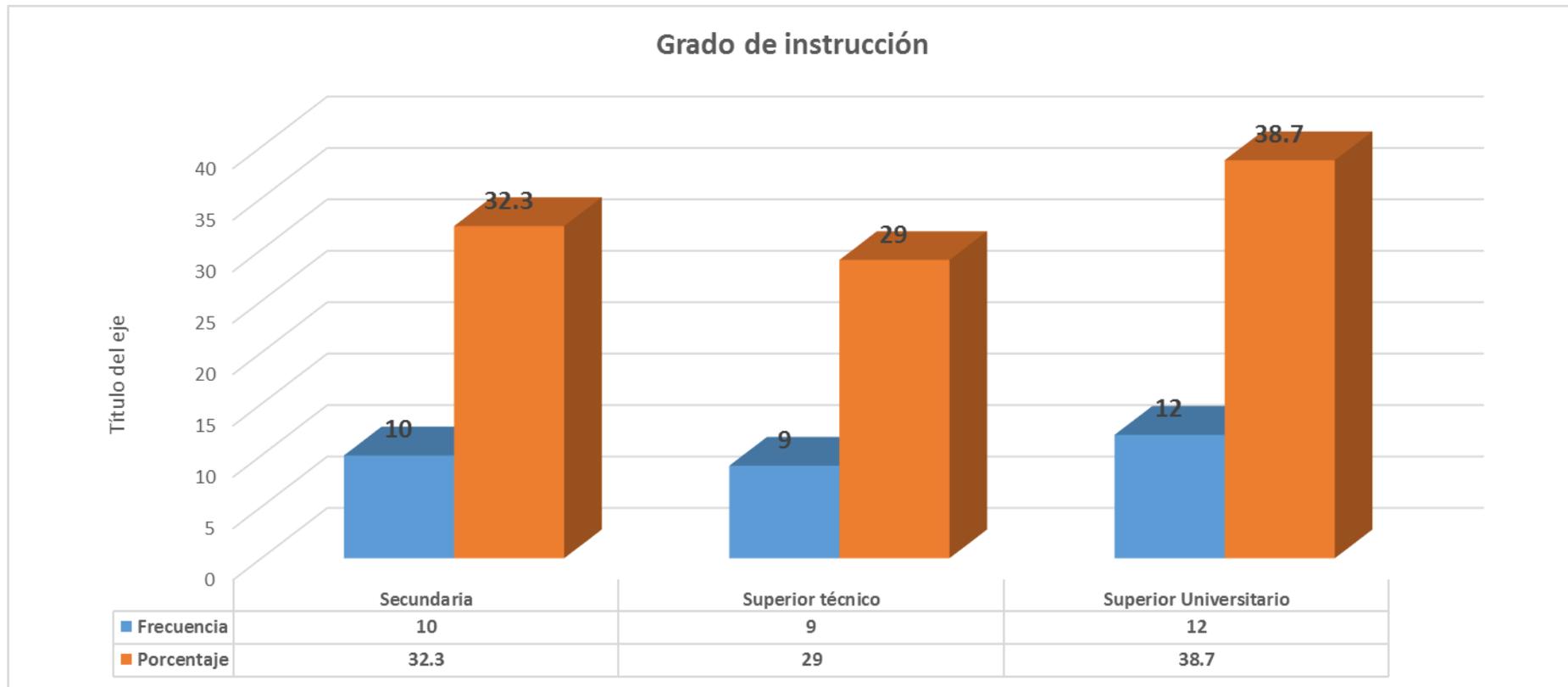
Tabla 2
Grado de instrucción de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	10	32,3 %
Superior técnico	9	29,0 %
Superior	12	38,7 %
Universitario		
Total	31	100,0 %

Elaboración: propia

Interpretación:

De la tabla 2 y figura 2, se observa que, 12 de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario Huánuco, tiene como grado de instrucción superior universitario; 9 superior técnico y 10 secundaria. Se observa claramente, que no todos los agentes penitenciarios, tienen el mismo grado de instrucción académica, por diferentes motivos sociales u económicos.



Elaboración: propia

Gráfico 2 Grado de instrucción de los agentes penitenciarios de establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

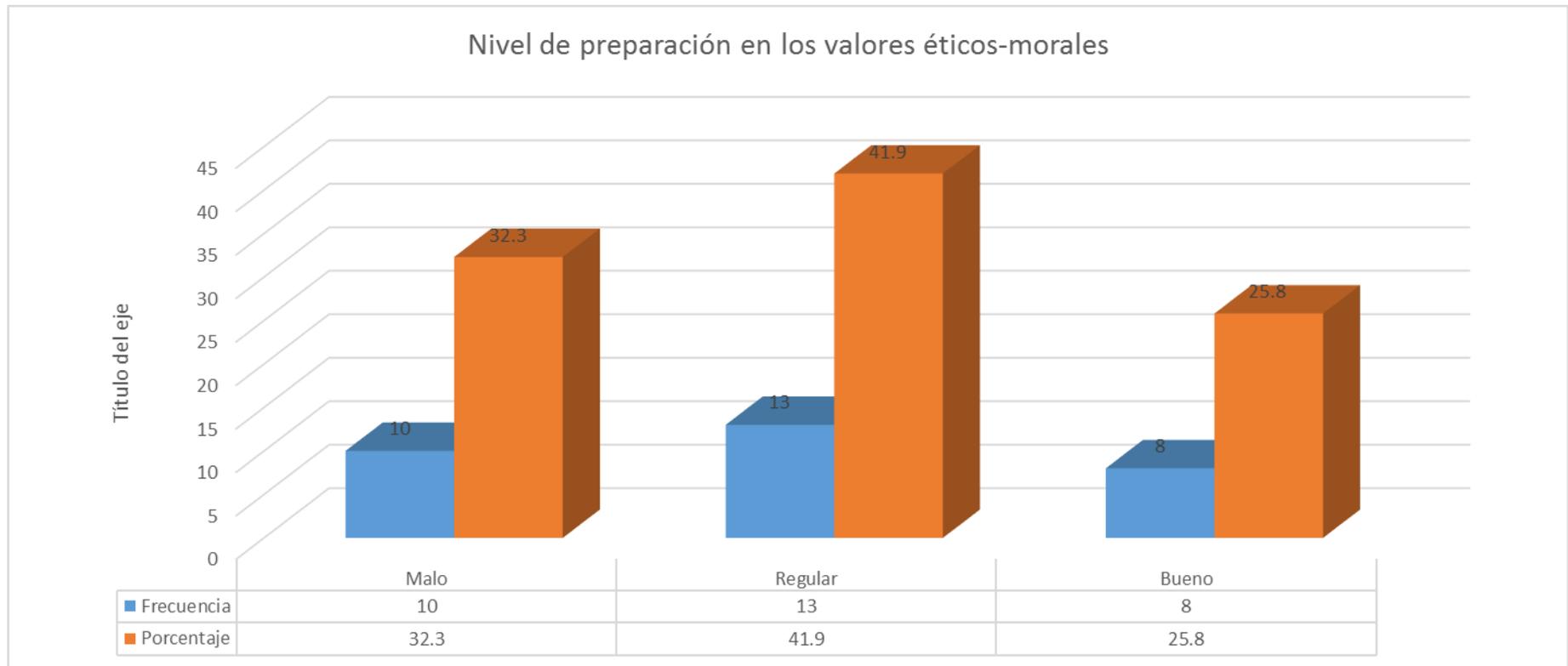
Tabla 3
Nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.

Nivel de preparación en los valores éticos- morales	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	32,3 %
Regular	13	41,9 %
Bueno	8	25,8 %
Total	31	100,0 %

Elaboración: propia

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 3, se observar que, 13 de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco tiene como nivel regular de preparación en los valores éticos-morales; 10 tiene un nivel malo y 08 tienen un nivel bueno. Esto obedece sobre todo a factores familiares y sociales, los cuales forman el carácter de la persona, para desenvolverse dentro de la sociedad.



Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 3 Nivel de preparación en los valores éticos-morales de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, 2018.

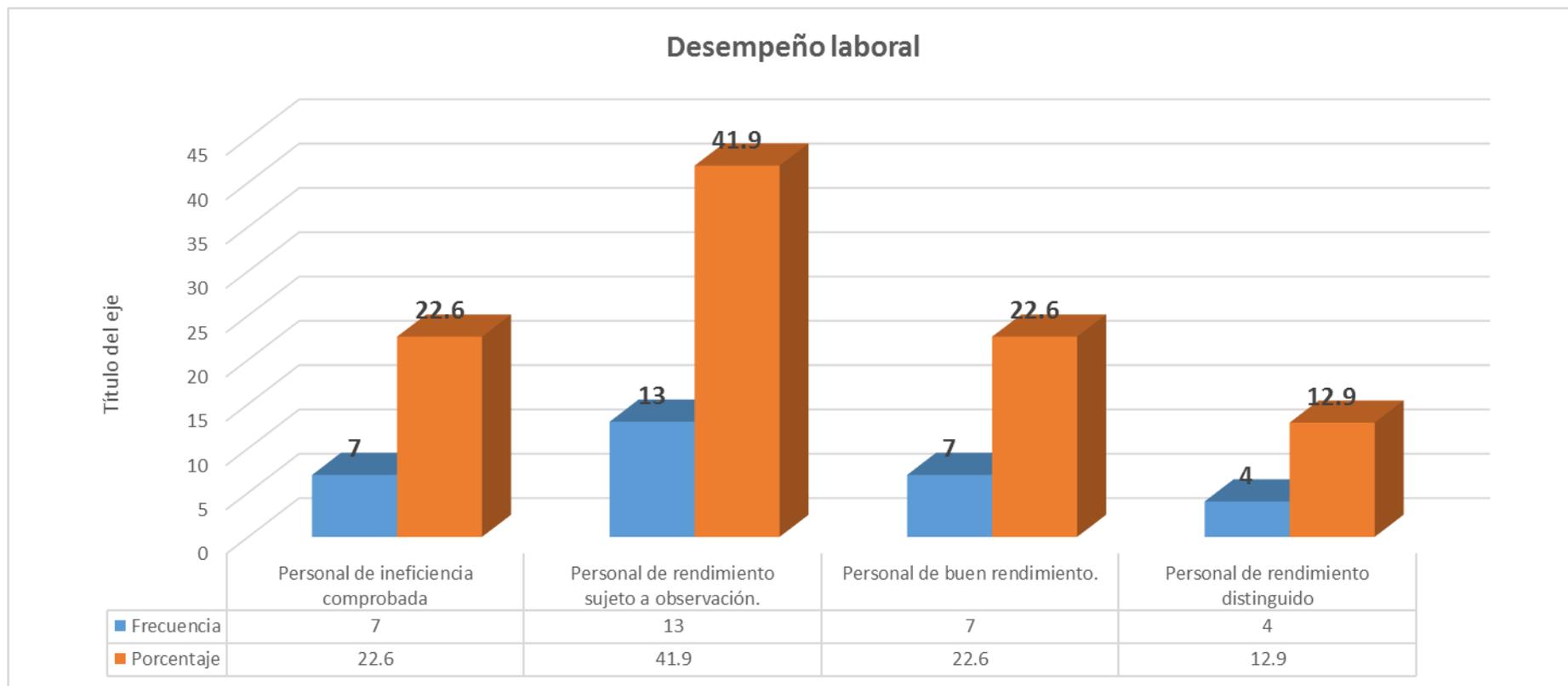
Tabla 4
Desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Personal de ineficiencia comprobada	7	22,6 %
Personal de rendimiento sujeto a observación.	13	41,9 %
Personal de buen rendimiento.	7	22,6 %
Personal de rendimiento distinguido	4	12,9 %
Total	31	100,0 %

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 4, se observa que, 13 de los agentes penitenciarios de establecimiento penitenciario de Huánuco tienen un desempeño laboral de rendimiento sujeto a observación; 7 tienen un desempeño laboral Personal de ineficiencia comprobada; 7 un desempeño laboral de buen rendimiento y 4 un desempeño laboral de rendimiento distinguido. Se observa que no todos los agentes penitenciarios, tienen el mismo grado de responsabilidad, en el desempeño de sus funciones.



Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 4 Desempeño laboral de los agentes penitenciarios de centro penitenciario de Huánuco, 2018

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 5

Relación entre el nivel de preparación en los valores éticos -morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco 2018.

Nivel de preparación en los valores éticos-morales	Desempeño laboral				Total	Prueba de chi cuadrado
	Personal de ineficiencia comprobada	Personal de rendimiento sujeto a observación.	Personal de buen rendimiento.	Personal de rendimiento distinguido		
Malo	7	3	0	0	10	0,000
Regular	0	10	3	0	13	
Bueno	0	0	4	4	8	
Total	7	13	7	4	31	

Interpretación:

Se evidencia que existe Relación entre el nivel de preparación en los valores éticos-morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios de establecimiento penitenciario de Huánuco, pues obtuvimos un valor de chi cuadrado de 0,000 el cual nos manifiesta significancia estadística.

CONCLUSIÓN

- Se evidencia que el 54,8% (17) de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco son varones y un 45,2% (14) son mujeres.
- Se evidencia que el 38,7% (12) de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco tiene como grado de instrucción superior universitario; un 29% (9) superior técnico y un 32,3% (10) secundaria.
- Se evidencia que el 41,9% (13) de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco tiene como nivel regular de preparación en los valores éticos-morales; un 32,3% (10) tiene un nivel malo y un 25,8% (8) tienen un nivel bueno.
- Se evidencia que el 41,9% (13) de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco tiene un desempeño Personal de rendimiento sujeto a observación; un 22,6% (7) tienen un desempeño laboral Personal de ineficiencia comprobada; un 22,6% (7) un desempeño laboral de buen rendimiento y un 12,9% (4) un desempeño laboral de rendimiento distinguido.
- Se evidencia existe Relación entre el nivel de preparación en los valores éticos-morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco, pues obtuvimos un valor de chi cuadrado de 0,000 el cual nos manifiesta significancia estadística.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Director del INPE establecer un mejor nivel de preparación en los valores éticos-morales, lo cual permita lograr cambios importantes en el desempeño laboral que comparta la visión triárquica del liderazgo, formación técnica y condiciones humanas y habilidades psicosociales; para apostar a un verdadero desarrollo organizacional.
- A las autoridades del INPE y las autoridades regionales, se recomienda; trabajar en el mejoramiento del nivel de preparación en los valores éticos-morales a través de talleres referidos al fortalecimiento de capacidades y trabajo en equipo que busquen empoderar al personal y terminen haciendo mejor incidencia en el desempeño laboral.
- A las autoridades del INPE y público en general, se recomienda; trabajar aspectos relacionados con la orientación de resultados, servicio de calidad: iniciativa y voluntad, que permita la mejora de las relaciones interpersonales, potenciar la organización y el trabajo en equipo; porque permite desarrollar mejores condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Barojas, S. (enero de 2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de saludSalud en Tabasco 2005. *Salud en Tabasco*, 11(2), 333-338.
- Aranzamendi, L. (2016). *Del diseño y redacción de la tesis en derecho*. Lima: Grijiley E.I.R.L.
- Baca Neglia, H., & Chacaltana Condori, B. (junio de 2016). Salud sexual y reproductiva de las reclusas en cárceles peruanas. *Revista peruana de enfermería y obstetricia*, 11(2).
- Bermudez, T. (12 de julio de 2017). *La Fragilidad De La Política Criminal Y Los Derechos*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/item/10842>
- Boy, A. et al. (2005). *The World's Youth 2000 Data Sheet*. Washington, DC: Population Reference Bureau. Washington.
- Bracco, L., Valdez, R., Wakeham, A., & Velázquez, T. (2017). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional. Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos. *psicoperpectivas*, 17(3), 1.
- Castañeda, S. (2016). *Protección Internacional de los derechos de las personas privadas de Libertad” en Agenda Internacional*. Lima: Instituto de Estudios Internacionales, Año VII N°15. .
- Castello, A. (2008). *Vigencia y alcance del Principio de Irrenunciabilidad” en Derecho Sociedad*. Lima: Año 19 N° 30.
- Chiavenato, I. . (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw HILL.
- Constitución Política del Perú. (1993). *Art. 6 de la Constitución peruana*. Lima.
- Curbelo, A. (2016). *El vínculo de la estructura organizacional y la comunicación interna en el Centro Penitenciario Provincial de Ciego de Ávila*. Villa Clara, Santa Clara. Cuba.
- D’Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas* (1ª ed.). México: Pearson.

- Fernández, L. M., & Mathiasen, M. D. (2017). Derechos sexuales y reproductivos: Apropiación de los conocimientos sobre los Derechos Sexuales y Reproductivos por parte de los adolescentes mayores de 16 años que concurren a escuelas públicas en la ciudad Mar de la Plata.
- Flora, O. (12 de julio de 2017). *Mujeres en el Perú en cifras*. Obtenido de <http://www.flora.org.pe/mujercifras.htm>
- Gómez, M. (junio de 2002). Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Rev Mex Pediatr* , 68(4), 152-159.
- Gutierrez, R. (2013). Derechos sexuales y derechos reproductivos de las y los adolescentes y jóvenes en el Perú. *Revista Interquorum*, 12.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Huamán, D. K. (2017). *Comunicación organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede cercado de Lima*. Lima: Tesis para optar el grado de psicólogo. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Javier Álvarez, C. T. (mayo de 2015). Conocimientos, actitudes e implicancias biopsicosociales y éticas de la Ley 28704 en la salud sexual y reproductiva de mujeres adolescentes residentes del distrito La Esperanza de Trujillo. *Ciencia y Tecnología*, 11(1), 99-112.
- López Pérez, S. (2016). *Conocimientos y prácticas sobre salud sexual y reproductiva en alumnos de 1º. Semestre de Licenciatura en Enfermería de la Escuela superior de Tlahuelilpan*. Recuperado el 12 de Julio de 2017, de Conocimientos y prácticas sobre salud sexual y reproductiva en alumnos de 1º. Semestre de Licenciatura en Enfermería de la Escuela superior de Tlahuelilpan: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/341/337>
- Lundgren, R. (2004). *Protocolos de investigación para el Estudio de la salud sexual y Reproductiva de los adolescentes y jóvenes varones en América latina*. . Washington: organización Panamericana de la salud.
- Mirânjela, B. L. (2015). *El caso del complejo penitenciario de Pedrinhas (Brasil): un análisis a partir de Michel Foucault*. Sao Paulo: Brasil.

- Naciones Unidas. (2012). *Programa de Acción Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, Naciones Unidas, El Cairo, 1994*. Cairo.
- Orozco, E. (2014). Efectos en el Desempeño por Acoso Laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones. Guatemala.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E. Amaya, G. & Conde, M. (Julio - Setiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 16(3), 493 - 505.
- Pezo López, S. V. (2016). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto*. Tarapoto: Tesis para optar el grado de magister en gestion publica. Universidad Cesar Vallejo.
- Pinales, B. (2015). Análisis de la selección y formación por competencias como eje transversal del nuevo modelo de gestión penitenciaria - período 2013-2014. *Tesis para optar por el título de: maestría profesionalizante en administración penitenciaria. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SANTO DOMINGO*. Santo Domingo, República Dominicana.
- Ramos, M. (12 de julio de 2017). *Cifras de violencia sexual en adolescentes*. Obtenido de <http://www.manuela.org.pe>
- Rios, G. (12 de julio de 2017). *“EL CONSENTIMIENTO SEXUAL DE MENORES DE 14 a 18 AÑOS*. Obtenido de http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/cuadernos_investigacion_2013/El_Consentimiento_Sexual_de_Menores_de_14_a_18_de_edad.pdf
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (7ma. ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez Cabrera, A. (enero de 2013). Estrategia educativa sobre promoción en salud sexual y reproductiva para adolescentes y jóvenes universitarios. *Rev Cubana Salud Pública* , 39(01).
- Soliz Ponciano, J. (2015). *Problemas intracarcelarios y la resocialización de internos sentenciados por robo agravado en centro penitenciario de*

Potracancha. Huanuco: Tesis para optar el grado de abogado.
Universidad de Huanuco. .

Tristan, F. (2003). *Propuestas al Proyecto de Reforma del Código Penal*. .
Lima.

Zamudio Fernández, R. (julio de 2016). Nivel de conocimientos sobre sexualidad en los adolescentes de 3° a 5° de secundaria de una institución educativa periurbana en Lima Norte. *Revista de Ciencia y Arte de Enfermería*, 1(1), 18-23.

ANEXOS

ANEXO N° 1
Instrumentos
Escala de Desempeño laboral

Cargo: _____

Dependencia: _____

F. Ingreso: _____ F. Evaluación: _____

Reg. Laboral: _____

Categoría alcanzadas: _____ Puntaje: _____

La Evaluación del Desempeño es el instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de trabajo que brinda las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivo la identificación de las necesidades de capacitación, así como la calificación de los logros de modo individual y grupal en función a las metas establecidas por la entidad y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo.

La Evaluación de Desempeño se rige de acuerdo a lo señalado en el Decreto Supremo N° 009-2010- PCM, el cual será insertado en el legajo de personal.

Categoría de evaluación alcanzada

Personal de ineficiencia comprobada 44 a 70 ptos.

Personal de rendimiento sujeto a observación. 71 a 120 ptos.

Personal de buen rendimiento 121 a 180 ptos.

Personal de rendimiento distinguido 181 a más ptos.

	Área del desempeño	Escasa mente	A veces	Generalmen te Siempre	Siem pre
1	Orientación de resultados	2	4	6	8
2	Termina y presenta su trabajo oportunamente				
3	Contribuye en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional				
4	Realiza un volumen adecuado de trabajo				
5	Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea				
Calidad					
6	No comete errores en el trabajo				
7	Hace uso racional de los recursos de la entidad				
8	No requiere de supervisión frecuente de sus jefes inmediato				
9	Conoce los procesos administrativos en el trabajo bajo su responsabilidad.				
10	Cumple con las directivas y políticas emitidas por la entidad.				
11	Presenta observaciones y sanciones por el desarrollo de sus funciones				
12	Presenta orden y planificación en el desarrollo y presentación de su labor				
Relaciones interpersonales					
1	Demuestra respeto por sus				

3	compañeros de trabajo
1	Evita los conflictos dentro del
4	equipo de trabajo.
1	Colabora, orienta y facilita
5	instrumentos adecuados para el
	desarrollo de las funciones de otras
	áreas.
Iniciativa	
1	Muestra nuevas ideas para
6	mejorar los procesos administrativos.
1	Se muestra adaptable a los
7	cambios.
1	Se anticipa a las dificultades y
8	prevé capacidad para resolver
	problemas.
Trabajo en equipo	
1	Muestra aptitud para integrarse al
9	equipo
2	Se identifica fácilmente con los
0	objetivos del equipo.
Organización	
2	Planifica sus actividades.
1	
Desarrollo profesional	
2	Se capacita continuamente.
2	
2	Asiste a cursos, diplomados,
3	seminarios y otros en los últimos
	dos
	años (Financiados por el
	trabajador).