



Octubre 2018 - ISSN: 1696-8352

LA EMPRESA PRIVADA COMO ALIADO EN LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS INTERNOS DE LAS CÁRCELES PERUANAS

Irma Milagros Carhuacho Mendoza

irmamilagros@yahoo.com

Juan Adolfo Torres Sánchez

Pashiebay@gmail.com

Perú

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Irma Milagros Carhuacho Mendoza y Juan Adolfo Torres Sánchez (2018): "La empresa privada como aliado en la resocialización de los internos de las cárceles peruanas", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (octubre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/empresa-privada-carceles.html>

RESUMEN

Los establecimientos penales en el Perú se han convertido en centros de almacenaje de seres humanos que han cometido delitos, estos centros carecen de una organización eficiente para el desarrollo productivo dentro de talleres, es por ello que en un afán del gobierno del Perú por buscar una sostenibilidad de trabajo dentro de los establecimientos penales y en especial de los talleres productivos, promulgo el Decreto Legislativo 1343, que promueve la participación de la empresa privada en los establecimientos penales, sin embargo no se desconoce el interés de las empresas en invertir y dar trabajo en los centros penitenciarios sabiendo que un gran porcentaje de internos se dedicaban a la extorsión, secuestro o sicariato con conexiones aun en el exterior, o cual es la posición o el interés de los internos que en su mayoría no han trabajado para factorías con horarios rígidos y bajo un salario básico, o haber trabajado por destajo, este estudio trata de comprender la posición de los internos, trabajadores del INPE y empresarios sobre el tema.

Palabra claves: cárceles productivas, motivación, trabajo, remuneración

ABSTRACT

The penal establishments in Peru have become storage centers for human beings who have committed crimes, these centers lack an efficient organization for the productive development within workshops, that is why in an eagerness of the government of Peru to look for a work sustainability within the penal establishments and especially of the productive workshops, I enact the Legislative Decree 1343, that promotes the participation of the private company in the penal establishments, nevertheless the interest of the companies in investing and giving work is not unknown in prisons knowing that a large percentage of inmates were engaged in extortion, kidnapping or hiring with connections even abroad, or what is the position or interest of inmates who mostly have not worked for factories with rigid schedules and under a basic salary, or having worked by piecework, this study tries to understand the position of the inmates, INPE workers and businessmen on the subject

1 INTRODUCCION

Uno de los principales problemas sociales a nivel mundial es el alto índice de criminalidad, es por ello que muchos gobiernos están planteando estrategias para disminuir el crecimiento en la población penitenciaria, el ser humano que infringe la ley y es remitido a un establecimiento penal, es ahí que al vivir el encierro por primera vez cae en una depresión y desmotivación hacia la vida, en algunos países la transición es más drástica, no se le permite el contacto físico con el familiar, limitando la comunicación a un intercomunicador, y con contacto visual a través de un cristal, esta realidad afecta emocionalmente a los presos, en algunos casos volviéndolos más agresivos y en otros disminuyendo las ganas por vivir y de cambiar su vida en forma positiva. En las prisiones latinoamericanas que están abarrotadas de internos la situación es más compleja ya que las condiciones de vida son aún más difíciles, la carencia de espacios en las celdas para trabajar hace que los internos laboren sus manualidades en patios halls u otros ambientes libres, o que postulen para un cupo en los talleres industriales dentro de los pabellones industriales. Los internos que logran ingresar al pabellón industrial y participan de algún desarrollo productivo se dan con la sorpresa de una falta de oportunidad de un mercado externo, en el Perú se a

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

apostado por un desarrollo industrial con la participación de la empresa privada denominado Cárceles Productivas, este proyecto ambicioso busca la participación directa de la empresa privada como aliado para generar trabajo dentro de las prisiones, mediante la contratación de mano de obra para la manufacturación de diferentes tipos de productos dentro de los establecimientos penales, donde se espera que el factor laboral y remunerativo sea un motivante para el cambio de conducta del interno. Este estudio nos ayudara a visualizar desde la perspectiva de los internos y personal que trabaja con los internos como toman esa iniciativa, y las expectativas que este proyecto a generado.

2. MARCO TEORICO

Existen varias teorías psicológicas o sociológicas que nos ayudan a visualizar la conducta de los seres humanos como por ejemplo la teoría de los dos factores de Herzberg, Mausner y Snyderman, quienes propusieron dos dimensiones independientes que de manera diferencial generan la satisfacción e insatisfacción laboral, condiciones deficientes de trabajo, mala gerencia, estilos de liderazgo o dirección, no determinaran por sí mismo una satisfacción en el trabajo por el contrario el reconocimiento, el logro, un trabajo interesante y de responsabilidad determinara la satisfacción en el trabajo de una persona. Por otro lado, la Teoría X y la Teoría Y de McGregor sustenta que según la teoría X la motivación es posible por medio de castigos y engaños es decir que únicamente la presión y el empleo de todos los medios de control de la empresa podrían garantizar un comportamiento del trabajador según las necesidades concretas, este tipo de acciones para lograr que los internos trabajen han sido muy utilizadas en la antigüedad con los internos dentro de las prisiones; la teoría x supone que las necesidades de orden inferior son las que dominan a los individuos mientras que la teoría Y refiere que son las necesidades de orden superior las que predominan.

La teoría de establecimiento de objetivos, metas y de colaboradores de Locke, Henne y Latham analizan el papel motivador que puede desempeñar los objetivos propuestos, esta teoría ha contribuido de manera sistemática a la forma de entender como los objetivos influyen en la motivación laboral y el rendimiento; esta teoría suelen usarla mucho las empresas con sus trabajadores. por otro lado, la teoría de procesos de Clever, analiza desde otro ángulo los procesos cognitivos, así tenemos que en lugar de destacar el contenido de las necesidades y la fuerza que lo impulsa, se prioriza a las expectativas.

Otra teoría que nos ayuda a visualizar el comportamiento humano es la teoría de la equidad de Adams, esta teoría enfatiza de forma concreta, el proceso de comparación social que realizan los individuos. Este investigador sustenta que el desencadenante del proceso de motivación está en la percepción de los individuos de la desigualdad o falta de equidad existente; sin embargo, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo en contra posición de la teoría clásica de la administración, refirió que el modelo automático del comportamiento debería ser reemplazado por otros que considerara más los sentimientos, actitudes, la motivación y otros aspectos de la conducta humana.

Para entender la conducta humana fue la teoría de las necesidades de Murray y McClelland, que define a la necesidad como el constructor que representa una fuerza en el cerebro que organiza el entendimiento, la percepción y conducta, de tal manera que cambia una situación insatisfactoria por una satisfactoria, para el autor una necesidad es percibida de acuerdo a ciertas señales concretas tales como: un afecto o patrón de conducta. Por otro lado, la teoría de Maslow trata de demostrar que, a lo largo de la existencia, los seres humanos buscan de manera individualizada nuevas satisfacciones para sus necesidades no satisfechas para cambiar nuestro comportamiento y actitudes.

3. MOTIVACION

Por otro lado, las personas internadas en un penal tienen características propias y tienen motivaciones diferentes, en el caso del Establecimiento Penal de Lurigancho el penal mas grande del Perú, es un establecimiento de régimen Cerrado de Mediana seguridad, alberga alrededor de 10,000 internos sin embargo fue construido para albergar solo 2,500 internos, las características de los internos reclusos ahí son diversas se encuentran reclusos por todo tipo de delitos en 24 pabellones. el presente estudio se realizó con internos que participan laboralmente en el pabellón industrial en diferentes talleres aplicando una encuesta para conocer la motivación, hay internos que están en buena situación económica, sin embargo muchos de ellos laboran mas por un tema de distracción y por los beneficios sobre la disminución de las penas que otorga las leyes para los que trabajan y estudian, por otro lado también están los que lo hacen por necesidad económica.

4. OBJETIVO

Analizar el tema de motivación de los internos del establecimiento penal de Lurigancho que laboran en los talleres

Comentar la ley de cárceles productivas

Diseñar una propuesta para las cárceles productivas

5. METODOLOGIA

El diseño de investigación del estudio es no experimental de corte transversal, teniendo como método de estudio el inductivo y deductivo, ya que se analizaron resultados cuantitativos y cualitativos.

5.1 Población y Muestra

Para este caso de estudio se aplicó un muestreo probabilístico del tipo estratificado, usando la siguiente formula para obtener la muestra

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

$$n = \frac{z^2 P(1 - P)N}{e^2(N - 1) + z^2 P(1 - P)}$$

Donde: N: Tamaño de la población

P: Proporción de una de las variables importantes del estudio (obtenido de los antecedentes o encuesta piloto, de lo contrario le asignaremos 0.5)

Q: 1-p (complemento de p)

E: error de tolerancia, para nuestro caso será 0.05

Z :valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

Entonces: N= 125

z =1.96

P= 0.50

e = 0.05

$\alpha = 0.05$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5) * 125}{0.05^2 * (125 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{1.9208 + 62.5}{0.31 + 0.9604} = \frac{120.05}{1.2704} = 94.49 = 94 \text{ personas (total de participantes)}$$

Para el análisis de los datos se tomó una muestra estratificada, Bernal (2010) refiere que la muestra estratificada se utiliza para estimar tamaños de muestra cuando en la población objeto de medición y la variable – categoría hacen que los objetos sean altamente heterogéneos, por lo que recomienda agrupar los sujetos inmersos en la investigación por rango o estratos.

Para este caso se divide a la población en subconjuntos según pabellón o taller de procedencia para emplear la siguiente fórmula:

Tamaño de la población	→ 125 →	→ 100% →
Tamaño de la muestra	→ 94 →	→ X →

Entonces X = 76%

Esto significa que se tomara de cada pabellon el 76% hasta completar el tamaño de la muestra

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

Internos		internos
Pabellon 16= 10	➡	$10 \times 76/100 = 7.6 = 7$
Pabellon 18= 50	➡	$50 \times 76/100 = 38.0 = 38$
Pabellon 19 A= 65	➡	$65 \times 76/100 = 49.4 = 49$
Total de muestra 94 internos		

Para la muestra cualitativa, se entrevistó a empresarios que apuestan por la producción de los establecimientos penales (2), a un directivo y también a los servidores INPE de los talleres de la penitenciaría de Lurigancho (4).

5.2 Trayectoria metodológica

Problemática: El problema se plantea inicialmente de manera ideal y posteriormente a través de un profundo diagnóstico cuantitativo y cualitativo se llega a un diagnóstico real y preciso del contexto en estudio.

Revisión teórica: Se estructura un marco conceptual apriorístico o inicial, estructurado por categorías y sub-categorías entrelazadas entre sí. Luego de un análisis cualitativo, emergen categorías que pasarán a formar parte del marco conceptual final.

Encuestas - entrevistas: Se realizaron encuestas a 95 internos que laboran en los talleres productivos y se entrevistó a 6 personas, dos empresarios y cuatro servidores de los talleres.

Aplicación de la muestra: La muestra cuantitativa se seleccionó a través del muestreo estratigráfico que fueron encuestados y la muestra cualitativa se seleccionó a cuatro personas que fueron entrevistadas a profundidad para analizar las opiniones y respuestas que emiten con respecto a los talleres de producción en los establecimientos penales.

Triangulación: Una primera triangulación establece conclusiones aproximativas, la segunda triangulación fue la cuantitativo – cualitativo para consolidar un buen diagnóstico y finalmente se realizó una tercera triangulación que es la discusión.

5.4 Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos de la investigación son los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger informaciones y datos necesarios para analizar la investigación; teniendo que las técnicas o instrumentos que se emplearan serán para una investigación mixta.

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

Ñaupas *et al* (2014) afirma que es importante la observacion en todas sus modalidades, la encuesta es un instrumento que utiliza el cuestionario para la optencion de datos, asi como tambien la entrevista, analizandose según el tipo de escala que se haya considerado como likert, tambien estan las escalas de apreciacion como enfoques grupales, recopilacion documental entre otras.

Para la investigacion cuantitativa se tomo como instrumento un test de elaboracion propia de 38 preguntas tipo likert de 5 respuestas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo) cuyo objetivo fue medir la motivacion laboral de los internos del Establecimiento Penal de Lurigancho, buscando saber la percepcion del interno sobre las condiciones de desarrollo laboral (en lo economico, condiciones de trabajo y la seguridad dentro de los talleres) tambien se busco saber la percepcion del interno respecto a la relacion personal existente entre ellos (afiliacion, respeto, logros y reconocimiento)

Para la investigacion cualitativa se realizo una ficha de entrevista con la finalidad de captar la opinion del personal INPE que interactua con ellos en base tambien a la motivacion laboral de los internos y la percepcion del profesional respecto a la relacion personal existente entre ellos

5.5 Escenario de estudio

El estudio muestral se realizó en el Establecimiento Penal de Lurigancho, ubicado en el departamento de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho en la Av. el Sol S/N este establecimiento Penal fue creado en el año 1964 en el primer gobierno del ex presidente del Perú Fernando Belaunde Terry para albergar 2500 internos, sin embargo en la actualidad sobrepasa los 9,900 internos en sus 21 pabellones, los pabellones están divididos por procedencia de los internos, distritos, delitos, opción sexual y por talleres, pero en los pabellones industriales que son los pabellones 16, 18, 19A, 19B, 19C, existe otro tipo de clasificación, en primer lugar son pabellones donde los internos postulan, según algunos requisitos minimos. ya que existen talleres implementados con maquinaria, en estos pabellones no importa el delito ni la opción sexual, todo aquel que desea pertenecer a este pabellón tiene que conocer y demostrar que conoce el oficio del taller al que postula, pasar una revisión médica para verificar que no tenga enfermedades contagiosas como la tuberculosis, además de pasar un examen psicológico para demostrar que están aptos para manejar herramientas sin peligro para otros internos, claro está que los métodos de clasificación no son 100% seguros.

Los talleres productivos de los pabellones industriales son: Carpintería, metal mecánica, soldadura, refrigeración, mecánica automotriz, pintura automotriz, panadería, lavandería, cestería, tejido en yute, electrónica, cerámica, trabajos en cuero, zapatería y costura.

5.6 Métodos de análisis de datos

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

Se realizaron dos tipos de análisis de datos, para las encuestas, los datos fueron analizados estadísticamente mediante las frecuencias y porcentajes, valiéndonos para ello del programa SPSS 23, y para la triangulación se utilizó la técnica de Pareto mediante el 20 y 80 que nos ayudara a obtener los puntos críticos que requieren intervención.

El análisis cualitativo se hace desde la perspectiva del empresario y del servidor penitenciario que mediante una entrevista estructurada brindó información valiosa (El empresario) con respecto a sus necesidades y dificultades que considera que se deben atender en el proceso de ingreso de materia prima y retiro del producto final, de igual modo la perspectiva del servidor penitenciario quien ayudarán a entender la dificultad de la transición de la materia prima a producto terminado.

6. RESULTADOS

Del análisis y tabulación de resultados por ítem se procedió a tabular los resultados en la tabla 1 donde se transcribieron los resultados por frecuencias y por porcentajes.

TABLA 1
frecuencia y porcentajes de la encuesta realizada

Preg	ítem	muy en desacuerdo		en desacuerdo		ni acuerdo ni en desacuerdo		de acuerdo		totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	El trabajo en el taller le ha permitido obtener una mejora económica	0	0%	2	2%	9	9%	51	54%	33	35%
2	La relación precio-costos permite al interno tener un margen de utilidad	2	2%	6	6%	18	19%	56	59%	13	14%
3	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite sostener a su familia	3	3%	10	11%	15	16%	38	40%	29	31%
4	Los recursos económicos obtenidos por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas	0	0%	1	1%	9	9%	53	56%	32	34%
5	La relación con sus compañeros es motivador para el desarrollo de su trabajo en los talleres	0	0%	5	5%	11	12%	47	49%	32	34%
6	El trabajo en el taller le ha permitido intercambiar ideas con los demás internos	0	0%	3	3%	7	7%	53	56%	32	34%
7	En el taller se trabaja en equipo	2	2%	10	11%	13	14%	37	39%	33	35%
8	El trabajo en el taller permite desarrollar lazos amicales	1	1%	2	2%	8	8%	59	62%	25	26%

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

9	El horario de los talleres es acorde para trabajar	7	7%	8	8%	15	16%	44	46%	21	22%
10	El taller cuenta con iluminación, ventilación y orden para el desempeño de las tareas	9	9%	26	27%	11	12%	32	34%	17	18%
11	El trabajo en el taller exige competir	6	6%	10	11%	21	22%	42	44%	16	17%
12	En el taller competimos por tener productos de calidad	2	2%	4	4%	9	9%	43	45%	37	39%
13	El personal del área de trabajo tiene un trato equitativo con todos los internos	7	7%	11	12%	17	18%	46	48%	14	15%
14	La relación interno-supervisor en el taller es buena	6	6%	6	6%	9	9%	61	64%	13	14%
15	En el taller es motivante la presencia del personal del área de trabajo	6	6%	15	16%	9	9%	45	47%	20	21%
16	El personal del INPE evalúa el trabajo que desarrollan en los talleres	2	2%	18	19%	13	14%	49	52%	13	14%
17	El trabajo en el taller me ha permitido aprender el oficio	0	0%	3	3%	2	2%	46	48%	44	46%
18	El trabajo en el taller me ha permitido superar el problema personal	1	1%	2	2%	5	5%	46	48%	41	43%
19	El trabajo en el taller lo disfruto a pesar de las dificultades	0	0%	2	2%	6	6%	55	58%	32	34%
20	El trabajo en el taller le ha permitido alcanzar metas que antes consideraba inalcanzables	0	0%	4	4%	15	16%	43	45%	33	35%
21	El trabajo en el taller le ha permitido desarrollar su creatividad	0	0%	1	1%	5	5%	45	47%	44	46%
22	Es motivador aspirar a la coordinación en el taller	2	2%	5	5%	7	7%	51	54%	30	32%
23	En el INPE reconoce los méritos que realizo	6	6%	21	22%	19	20%	35	37%	14	15%
24	El INPE felicita por el trabajo bien realizado	8	8%	10	11%	21	22%	42	44%	14	15%
25	El personal del INPE motiva al trabajo valorando mi esfuerzo	6	6%	17	18%	18	19%	40	42%	14	15%
26	El INPE valora mi desempeño en el trabajo	5	5%	25	26%	20	21%	34	36%	11	12%
27	Cumplo con el trabajo asignado en el taller	0	0%	2	2%	4	4%	52	55%	37	39%
28	Descanso lo necesario para continuar mi trabajo en los talleres	1	1%	3	3%	11	12%	55	58%	25	26%
29	En el taller se respeta las normas de trabajo	3	3%	8	8%	5	5%	45	47%	34	36%

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

30	En el taller existe respeto entre los internos	2	2%	8	8%	7	7%	49	52%	29	31%
31	En el taller se respeta las ideas de los internos	1	1%	9	10%	9	10%	56	60%	19	20%
32	En el taller se respeta al delegado del área de trabajo	3	3%	5	5%	7	7%	52	55%	28	29%
33	Existe respeto mutuo delegado-interno	4	4%	5	5%	7	7%	58	61%	21	22%
34	En el taller se respeta a los servidores del INPE	1	1%	3	3%	6	6%	57	60%	28	29%
35	En el taller se utiliza la mascarilla para el desarrollo de su trabajo	18	19%	34	36%	17	18%	20	21%	6	6%
36	En el taller se utiliza los elementos de seguridad personal (mascarilla, lentes, guantes, etc.)	22	23%	41	43%	13	14%	15	16%	4	4%
37	En el taller está señalizado la ubicación del extintor	19	20%	36	38%	12	13%	22	23%	6	6%
38	En el taller está señalizado los sitios seguros ante desastres naturales	24	25%	36	38%	8	8%	21	22%	6	6%

El análisis de la tabla se realiza por indicadores, por ejemplo del ítem 1 al 4 se refiere al indicador económico, claramente esta encuesta nos da entender que el desarrollo económico por el trabajo que realizan los internos dentro de los talleres de trabajo dejan cierta ganancia económica que permite satisfacer sus gastos primarios y ayudar a la familia desde el interior de una prisión, ya que la media fue de 52.25% que estuvieron de acuerdo con las afirmaciones, en comparación a una media del 5% que estuvieron en desacuerdo, estos resultados fueron validados también por el personal del INPE que fueron entrevistados y labora directamente con ellos como son los Psicólogos, personal a cargo del trabajo penitenciario y la asistente social que conformar parte del personal que brinda tratamientos a estos internos, a quienes se le realizó una entrevista donde manifestaron que todo el trabajo que ellos realizan es por puro interés económico y para cubrir sus necesidades básicas y ayudar a su familia. Desde la perspectiva empresarial es bueno confirmar este interés ya que permitiría contratar a los internos y tener un desarrollo empresarial, que no solo mejoraría sus ingresos y calidad de vida si no que también, mejorarán su conocimiento técnico productivo.

Respecto al indicador de las condiciones de trabajo de los ítem 9 al 16 la encuesta mostro una condiciones de trabajo difíciles, aplicando la técnica de Pareto a los resultados obtenidos en la encuesta mostraron que la mayoría de los ítem requerían de intervención como por ejemplo al analizar el ítem 10 sobre la iluminación y ventilación existente un 48% de los encuestados considero que la iluminación y ventilación no era eficiente, sobre el respecto los profesionales de tratamiento entrevistados confirmaron que efectivamente la iluminación natural de los ambiente donde se desarrollaba los diferentes trabajos manuales era pobre, la iluminación artificial no contaba con todas la luminarias necesarias y las ventanas no permitían una buena circulación de aire, la explicación se debe a que la mayoría de talleres son

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

ambientes destinados a otras actividades que fueron adaptadas para un desarrollo productivo. Por otro lado el ítem 13 el 37% de los encuestados manifestaron la carencia de una equidad en el trato por parte del personal INPE hacia los internos que laboran en los talleres, esta falta de equidad no es notada por los entrevistados que manifiestan que tienen un trato igualitario con los internos, esta apreciación de parte de los entrevistados contraria a lo manifestado por los encuestados se puede deber a que es difícil que una persona reconozca sus carencias y errores; y al parecer no solo se trata del trato, en el ítem 16, el 35% de los encuestados manifestaron el poco interés que pone el INPE en el desarrollo laboral en los talleres, y esto es importante porque el 32% de los entrevistados considera que es motivante la presencia del INPE en los talleres.

Un complemento importante es conocer la seguridad en el taller dentro del taller al cual las encuesta de los ítem del 35-39, en ese aspecto la situación escrita, en el ítem 35 el 73% de los encuestados manifiestan que no usan mascarillas, en el ítem 36 el 80% refirió que tampoco usan otros implementos de seguridad personal, en el ítem 37 el 71% de los encuestados manifestaron que los extintores no están señalizados, en el ítem 38 el 72% manifestaron que no existe otras señalizaciones como rutas de escape zonas seguras entre otros, con respecto a este indicador los entrevistados corroboraron esta afirmación manifestaron que el gobierno central no le compra implementos de seguridad por lo que cuando trabajan donde se genere polvillo o pelusa cubriendo su rostro con su propio polo, tampoco el INPE se ha preocupado en señalar las zonas seguras ni de capacitar a los internos ante algún tipo de emergencia.

En el indicador respeto (ítem 27 al 34) el 83% refiere que existe respeto entre ellos en el taller, y el mismo porcentaje concuerda que se respetan las normas de trabajo, el 89% considera que existe respeto de parte de los internos para el personal del INPE, al respecto los servidores del INPE entrevistados manifestaron que existe un respeto único por parte de los internos a los trabajadores del INPE, que no se ha visto faltamiento de respeto en ninguna de sus formas que el interno sabe que el faltamiento de respeto acarrea una disciplina severa por parte de las autoridades.

7. CARCELES PRODUCTIVAS

El estado peruano a fin de mejorar la productividad de los internos dentro de los establecimientos penales promulgo el 7 de enero del 2017 el Decreto Legislativo N° 1343 para la promoción e implementación de cárceles productivas, con el objetivo de regular y fortalecer el tratamiento penitenciario para que permitan la reinserción laboral del interno. La finalidad fundamental de este decreto según su artículo 3 inciso “e” “Regular las actividades productivas para incentivar la participación del sector privado en la resocialización de los internos”, es decir buscar la intervención de la empresa privada en la producción, sin embargo aunque la iniciativa es buena no existe un estudio previo que demuestre que los internos estén dispuestos a trabajar al ritmo de una empresa privada, por otro lado se tiene que considerar los perfiles de internos que participarían en el desarrollo, es decir considerar

algunas evaluaciones como parte del programa para evitar situaciones de riesgo, tema aparte es la infraestructura existente es decir los establecimientos penales en el Perú no fueron construidos para ser factorías, por lo que de por sí generaría una dificultad a subsanar, y por último el personal administrativo y de seguridad que fueron formados para detectar fugas y evitar el ingreso de productos ilícitos, no están preparados para trabajar bajo un formato empresarial y de procesos; sin embargo todo ello sería cosa secundaria si primero no se convence a la empresa privada que es viable trabajar en los penales ya sea por un tema social o por una buena oportunidad de negocio.

El decreto legislativo 1343 es una buena oportunidad de desarrollo mutuo, por un lado, los internos participantes se beneficiarían con un sueldo básico para ayudar a su familia, se generaría hábitos de trabajo, se sentirían útiles y con una perspectiva de vida diferente

Desarrollando o perfeccionando habilidades y destrezas.

Por otro lado, la empresa no solo podría tener una mejor imagen desde la perspectiva social, sino que sería un aporte importante a la resocialización del interno, mediante la conversión de talleres empíricos a centros de producción industrializada, con mecanismos de comercialización y aulas de perfeccionamiento.

El único problema es el temor natural que tiene cualquier persona, sobre su integridad y negocio, y aunque hay variables que no se pueden controlar para evitar alguna situación de riesgo, también es cierto, que la institución penitenciaria deberá evaluar y reducir los riesgos a la mínima expresión, para generar confianza, por otro lado el gobierno debería dar algunos beneficios tributarios a las empresas que trabajen con los reclusos a fin de que anime a las empresas a participar de esta iniciativa.

Dentro de este decreto también solicita la intervención de entidades públicas que tienen que ver con la producción, como El Ministerio de Producción, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Educación, El ministerio del Interior, La superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria -SUNAT, institución que es la que ayudaría a formalizar los internos para temas tributarios, El Registro Nacional de Identificación y Estado civil-RENIEC, institución que ayudaría a tramitar los documentos de identidad para cualquier trámite posterior.

Este D.L. también vela por la capacitación del interno lo cual generaría nuevas competencias, y por último en el capítulo III dispone que se continúe con el apoyo formativo una vez que el interno sale en libertad con certificaciones que le puedan servir en el campo laboral,

en el capítulo IV el D.L. 1343 impulsa el tema de comercialización mediante mecanismos feriales y visitas promocionales a otras instituciones ya sean del estado o particulares, dando prioridad a consignar espacios físicos para el desarrollo productivo ya sea individual o grupal, así como también facilitando el ingreso de materia prima e insumos.

En el capítulo V de este decreto, es más conciso en promover la participación de personas naturales o jurídicas para la implementación, y administración de talleres productivos en los establecimientos penales y medios libres, así como también el ingreso y salidas de personas y bienes relacionados al desarrollo de actividades productivas de esta manera el gobierno central mediante este decreto busca promover y facilitar el desarrollo industrial en todos los establecimientos penales, tratando particularmente de atraer a la empresa privada para que invierta.

8. CONCLUSION

Por lo expuesto anteriormente existe toda la voluntad del gobierno central de atraer a la empresa privada mediante el decreto legislativo 1343, donde se busca fundamentalmente convertir los talleres en centros productivos bajo la dirección de las empresas pero con la mano de obra de los internos, esta iniciativa tiene muchas aristas por un lado está el miedo natural de las empresas de trabajar con delincuentes en proceso de rehabilitación (secuestradores, extorsionadores, estafadores, etc.), por otro lado esta las maquinas e infraestructura existente en los penales así como también las facilidades reales que los servidores INPE darían.

Es importante también analizar desde la perspectiva del interno, cuan interesados estarían ellos por trabajar bajo un régimen laboral empresarial es decir con horarios y tiempos, y cuál sería su verdadero interés, recordemos que la gran mayoría de ellos a obtenido su dinero en forma fácil e ilícita, por otro lado está el tema psicológico, muchos presentan trastornos mentales que no son detectables a simple vista que podrían generar problemas de disciplina ya que estarían en contacto con herramientas punzo cortantes (tijeras, piqueteras, etc), por ultimo estaría la pericia y el conocimiento técnico que requiere un trabajo especializado, no todos cuentan con esa pericia ni capacitación, se tendría que analizar cuan interesada estaría la empresa para capacitar a los internos en la pericia y técnica requerida.

Del análisis del resultado obtenemos que los internos si están dispuestos a participar en un trabajo remunerado, lo que significaría una demanda considerable para participar con la empresa privada, sin embargo también se tiene algunas vayas que superar como que la infraestructura no es la más adecuada para un desarrollo productivo, la carencia de iluminación natural implica que se requerirá acondicionar luminaria artificial, que ante la falta de circulación de aire se requerirá ampliar ventanas o poner recirculadores de aire lo cual sería una inversión adicional.

El tema de seguridad industrial esta normado en el Perú e indiscutiblemente, en los talleres de los penales se desconoce estas normativas que si una empresa privada asume el compromiso tendría que acondicionar las áreas bajo la normativa existente, como proveer de mascarillas, uniformes y artículos de

1 tutora docente Doctora en finanzas, docente de la universidad Cesar Vallejo,

2 Magister en gestión pública, especialista en trabajo penitenciario, del Instituto Nacional Penitenciario

seguridad personal, y también ubicar y señalar extintores rutas de escape y zonas seguras, además de charlas y capacitaciones en el tema de seguridad.

Ante esta situación si el gobierno central quiere que la empresa privada participe del programa cárceles productivas tendrá que mejorar los talleres acondicionando óptimamente los centros productivos para hacerlo más atractiva para que la empresa privada quiera incursionar.

Sin embargo queda claro que los internos de talleres del Establecimiento Penal de Lurigancho están motivados a participar de un desarrollo industrial con la empresa privada.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

Bernal, C. (2010). *Metodología de La Investigacion*. Colombia: Pearson.

Hernandez, R., Fernadez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación científica* . Mexico: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación científica 6ta edicion*. Mexico: Mac Graw-Hill.

Hurtado, J. (2000). *Investigacion Holística*. Bogota: Sypal-Magisterio.

Hurtado, J. (2010). *Guía para la Comprension Holística de la ciencia*. Bogota: Sypal.

Ñaupas, H., & Mejia, E. (2014). *Metodo de la Investigacion*. Colombia: Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.