

Ángela Tapias S., Irene Salas-Menotti,
Carlos Solórzano G., Daniel Acosta M.

Problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios

Riesgos y prevención



Problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios

Riesgos y prevención

Ángela Tapias Saldaña
Irene Salas-Menotti
Carlos Solórzano Garavito
Daniel Acosta Muñoz

Consejo Editorial

P. José Antonio Balaguera Cepeda, O.P.
Rector General

P. Eduardo González Gil, O.P.
Vicerrectoría Académico General

P. Luis Francisco Sastoque Poveda, O.P.
Vicerrector Administrativo y Financiero General

P. Carlos Mario Alzate Montes, O.P.
Vicerrector General de Universidad Abierta y a Distancia

Omar Parra Rozo
Director Unidad de Investigación

Fr. Javier Antonio Hincapié Ardila
Director Departamento de Publicaciones

María Andrea López Guzmán
Editora

ISBN: 978-958-631-629-3

Hecho el depósito que establece la ley

© Derechos reservados

Universidad Santo Tomás

Corrección de estilo:

María Amalia García Núñez

Diseño y diagramación:

Claudia Patricia Rodríguez Ávila

Departamento de Publicaciones

Carrera 13 No. 54-39

Teléfonos: 249 7121 - 235 1975

Correo electrónico: editorial@usantotomas.edu.co

Bogotá, D.C., Colombia - 2010

Esta investigación fue
realizada bajo el convenio
específico de cooperación
interinstitucional celebrado
entre el Instituto Penitenciario
y Carcelario - INPEC y la
Universidad Santo Tomás



AGRADECIMIENTOS

A las Directivas de la Universidad Santo Tomás por la posibilidad de hacer realidad este documento.

A las Directivas Penitenciarias del INPEC por su comprensión, apoyo y autorización para la culminación de esta investigación.

A todo el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC que participó directamente de las encuestas y apoyó con su presencia este estudio.

Al equipo auxiliar investigativo

Dragoneante Ps. Francelly Gamboa Mejía, docente Penitenciaria

Dragoneante Adm. Alexander Monroy Cardozo, docente Penitenciario

Abogada Luz Amparo Serrano, docente Universidad Santo Tomás

Psicólogo Juan C. Rodríguez, docente Universidad Santo Tomás

Grupo de Investigación en Psicología Jurídica y Forense

Psicóloga Ángela C. Tapias Saldaña. M.a.

Psicóloga Irene Salas-Menotti. Ph.D.

Abogado Carlos Solórzano Garavito. M.a.

Investigación realizada en convenio con la Escuela Nacional Penitenciaria

Grupo Estudios e Investigaciones Penitenciarias y Criminológicas

Sociólogo Daniel Acosta Muñoz. M.a.

Contenido

| | |
|---|----|
| Descripción de riesgos y problemáticas psicosociales de guardianes penitenciarios de Colombia | 7 |
| El instituto penitenciario colombiano | 8 |
| Influencia de la prisión como institución total en el comportamiento social | 16 |
| Psicología jurídica en el ámbito penitenciario | 19 |
| Psicología de los grupos | 22 |
| Ecología del comportamiento grupal..... | 27 |
| Cultura grupal y penitenciaria..... | 29 |
| Riesgos y estresores profesionales en funcionarios penitenciarios | 35 |
| Implicaciones legales que se derivan del comportamiento de los miembros de la guardia..... | 48 |
| Sugerencias para la prevención enfocada hacia la cultura penitenciaria que desencadena problemáticas psicosociales en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC | 55 |
| Prevención enfocada hacia la cultura penitenciaria que desencadena problemáticas psicosociales | 57 |
| Metodología de la investigación | 81 |

Resultados fase 1

| | |
|---|----|
| Descripción de las estadísticas institucionales de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia | 85 |
|---|----|

Discusión fase 1

| | |
|---|----|
| Descripción de las estadísticas institucionales de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia | 91 |
|---|----|

Resultados fase 2

| | |
|--|----|
| Primer instrumento: opinión de los guardianes penitenciarios acerca de los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que les generan problemáticas psicosociales..... | 95 |
|--|----|

Resultados fase 2

| | |
|---|-----|
| Segundo instrumento: opinión de los guardianes penitenciarios acerca de los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que les generan problemáticas psicosociales..... | 119 |
|---|-----|

Discusión de resultados fase

| | |
|---|-----|
| Atribuciones de los guardianes penitenciarios acerca de los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que les generan problemáticas psicosociales..... | 131 |
|---|-----|

| | |
|-------------------------------------|-----|
| Conclusiones generales | 137 |
|-------------------------------------|-----|

| | |
|--------------------------|-----|
| Referencias | 143 |
|--------------------------|-----|

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Anexo 1. Instrumento | 153 |
|-----------------------------------|-----|

| | |
|---|-----|
| Instituto Nacional penitenciario INPEC..... | 153 |
|---|-----|

| | |
|--|-----|
| Anexo 2. Tablas de resultados | 157 |
|--|-----|



Descripción de riesgos y problemáticas psicosociales de guardianes penitenciarios de Colombia

El presente libro ha sido el resultado de una alianza estratégica de carácter investigativo y académico entre la Especialización y Maestría en Psicología Jurídica de la Universidad Santo Tomás y la Escuela Penitenciaria Nacional Enrique Low Murtra. Convenio de cooperación que surge del interés por comprender y prevenir los factores de riesgo y problemáticas psicosociales que enfrentan los guardianes penitenciarios en su labor cotidiana.

La pregunta investigativa de este libro nace en la Escuela Penitenciaria Nacional Enrique Low Murtra, la cual identificó dificultades comunes en el comportamiento de los guardianes del INPEC y las planteó a la Universidad Santo Tomás, como un foco importante de estudio y con posibilidades de sugerencias para su prevención. Esta situación motivó a ambas instituciones a plantear como problema de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicológico y organizacional que inciden en problemáticas como la muerte violenta de guardianes, el suicidio y el uso de sustancias psicoactivas en el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC?

Para responder esta pregunta se planteó una estrategia investigativa de mediano plazo, que permitió describir longitudinal y estadísticamente las alteraciones que

presentaron los guardianes con base en registros institucionales. Esto se complementó con la aplicación de un instrumento que registró transversalmente las opiniones de los guardias acerca de los factores de riesgo que influyen en el personal de Custodia y Vigilancia del INPEC y propone lineamientos teóricos para programas de prevención.

El texto consta de dos grandes partes, inicia explicando el contexto teórico de la psicología jurídica aplicada al ambiente penitenciario y generando en forma exploratoria unas ideas para la prevención, que constituyen la justificación social de esta investigación. La segunda parte presenta los resultados descriptivos de las situaciones especiales reportadas por la Institución y los factores de riesgo atribuidos por el propio personal de Custodia y Vigilancia, e informados a los investigadores.

Esta publicación, única en su género, aporta conceptos académicos que permiten comprender las situaciones de riesgo personal, profesional e institucional y sugiere lineamientos para realizar acciones de intervención primaria, por tanto, puede constituirse en una fuente de consulta individual, gremial, organizacional y académica, pero sobre todo implica una invitación a continuar toda una línea de investigación aplicada, que coadyuve al cumplimiento de la misión de las instituciones penitenciarias y a la reflexión psico-socio-jurídica de estas instituciones.

El instituto penitenciario colombiano

En Colombia, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC– es la organización que cumple con la función de control y vigilancia de la ejecución de las penas de las personas condenadas y las personas sindicadas de algún delito, que se encuentran privadas de la libertad durante el proceso penal. Paralelamente el INPEC se encarga de la formación del personal que labora para la Institución, especialmente en el área de la seguridad de los establecimientos penitenciarios y carcelarios.

Cuando se hace referencia al INPEC y al ámbito penitenciario, es inevitable centrarse en el interno y en el proceso de ejecución de la pena, soslayando así a los guardianes, quienes también padecen el efecto de prisionalización, aprenden la cultura carcelaria y se afectan directa e indirectamente, por estar inmersos en una institución total.

Las instituciones carcelarias son organizaciones necesarias y legítimas para el sistema penal, resultan imprescindibles para el sistema de control social instaurado, aunque implican espacios anormales de socialización para quien vive en ellas y pasa la mayor parte de su vida adulta laborando allí. Por la desintegración social que representan estos establecimientos carcelarios, se ha considerado abolir los centros penitenciarios y plantear penas alternativas a la sanción privativa de libertad, pero debido a que esta opción está alejada de la realidad, estamos abocados a la tarea de mejorar el clima organizacional carcelario.

La vigencia de las cárceles plantea una meta de mejoramiento continuo, enfocado no sólo hacia los internos, sino también hacia los guardianes que coexisten en la prisión y representan una población significativa de esta organización. Una de las alternativas para lograr ese mejoramiento es iniciar un diagnóstico de los actuales factores de riesgo organizativos, en este caso de las dificultades psico-sociales que afrontan los guardianes penitenciarios.

Tradicionalmente el INPEC registra las novedades o situaciones extraordinarias reportadas en el cuerpo de custodia y vigilancia, incluyendo en ellas la accidentalidad y los atentados contra la integridad y la vida. Esto con el fin de observarlos en una perspectiva longitudinal y velar por el bienestar del cuerpo de Custodia y Vigilancia. La meta de la seguridad y de la salud ocupacional de toda organización consiste en asegurar que, en la medida de lo posible, todo hombre y toda mujer trabajen bajo condiciones seguras y saludables (Kraus, 1987).

Estas situaciones no son exclusivas del INPEC, pues la literatura internacional evidencia que muchos organismos de fuerza del Estado, de diversos países, presentan conductas problemáticas o dificultades relacionales como estrés (Dvopskin y Spiers, 2004), incidencia de síndrome de burnout “quemarse” por el trabajo, (Asforth, en Allard, Worthely, Steward, 1990) suicidio o violencia (Lott, 1995), de manera que estas alteraciones conductuales pueden entenderse como un factor de riesgo profesional de miembros de la fuerza pública, pues tienen en común permanecer expuestos a la violencia, estar inmersos en una estructura jerárquica vertical y en una cultura organizacional militar o policial contrastante con las organizaciones sociales civiles. No obstante, hay que recordar que los factores de riesgo ejercen

una influencia, pero no son determinantes, ya que en estas mismas organizaciones muchos sujetos no manifiestan estas problemáticas, aún bajo la influencia de los mismos factores ambientales.

Es una tendencia mundial, sancionar con prisión a quienes inflingen la ley penal, por eso, mundialmente existen establecimientos carcelarios y son los estados los encargados de administrar dichas instituciones penitenciarias, que cuentan básicamente con dos tipos de integrantes: los privados de la libertad y el personal de funcionarios, tanto de seguridad como administrativo. Protagonistas que conviven diariamente y de cuya interacción o intercambio se espera como resultado la disminución de conductas lesivas del condenado para sí mismo y para otros, concretamente, la “nula reincidencia delincencial”. Aunque en los seres humanos es notorio el desarrollo político y tecnológico, parece que el desarrollo moral, como especie, se ha quedado rezagado de tales avances. Desde la prehistoria hasta las épocas modernas la humanidad se ha caracterizado por vulnerar los derechos de sus congéneres, pero también, por generar organizaciones sociales e investir personas de autoridad para que regulen y controlen dichas arbitrariedades.

La misión de los centros privativos de libertad consiste en administrar la ejecución de la pena impuesta legítimamente por el Estado, en armonía con las políticas criminales y penitenciarias del país y coherente con la pena estipulada por el código penal o penitenciario de cada nación.

La institución penitenciaria en Colombia nace en 1906, cuando se organizó la primera colonia penal del país. En 1914, se creó la Dirección General de Prisiones y se trazaron las primeras normas de operación de la cárcel como medio de sanción social. Hasta 1940 la entidad adquirió el nombre de “División General de Establecimientos de Detención Penas y Medidas de Seguridad” dependiente del Ministerio de Justicia. Luego, en la década de los sesenta, la entidad se convirtió nuevamente en Dirección General de Prisiones y quedó adscrita al Ministerio de Justicia (Acosta, 1996).

Para modernizar el sistema carcelario colombiano y formular una política carcelaria lógica y coherente con énfasis en la humanización y la resocialización, se creó el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) en diciembre de 1992, en

reemplazo de la Dirección General de Prisiones. Posteriormente, en 1993 se aprobó la Ley 65 o Código Nacional Penitenciario y Carcelario que, hasta la actualidad regula el funcionamiento y operación de las prisiones colombianas (Acosta, 1996).

En el 2008 el INPEC administra establecimientos penitenciarios y carcelarios de Alta y Mediana Seguridad, clasificados también como: Colonia Agrícola, Reclusión de Mujeres, Establecimiento Penitenciario, Establecimientos Carcelarios y Establecimientos de Reclusión Especial. Son 139 más 11 proyectos de tercera generación en su totalidad. Para atender su misión el INPEC cuenta con una planta de personal aproximada a los doce mil funcionarios.

Estos establecimientos penitenciarios colombianos cuentan con la seguridad aportada por el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (CCV) Penitenciaria y Carcelaria Nacional, que según el artículo 117 del Decreto 407 de 1994, “es un organismo que cumple un servicio esencial del Estado, armado, de carácter civil y permanente, al servicio del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, e integrado por personal uniformado, jerarquizado, con régimen y disciplina especiales”. El artículo 113 del mismo Decreto indica la misión pública del Cuerpo de Custodia y Vigilancia “es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión, la custodia y vigilancia de los internos y la protección de los derechos fundamentales”, es decir, que además de la seguridad y custodia, a los guardianes les compete la importante función de participar en el tratamiento penitenciario.

Los cursos de formación y capacitación preparan a quienes aspiran a ingresar a cargos en el ramo penitenciario y carcelario para el correcto desempeño de los mismos y son de obligatorio cumplimiento para los empleados que ejercen funciones de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria. En estos cursos, los estudiantes reciben capacitación en las áreas jurídica, social, humanística e investigativa, en atención y tratamiento penitenciario y en seguridad y táctica carcelaria, con el fin de prestar un servicio óptimo de custodia y vigilancia en los establecimientos carcelarios del país.

Los cursos de formación y capacitación perfeccionan los conocimientos de los funcionarios que aspiran a ascender dentro de la misma institución, para el ejercicio correcto de su nuevo desempeño.

Para efectos de mando, régimen disciplinario, obligaciones y derechos el CCV está jerarquizado en: Oficiales, Suboficiales, Dragoncantes, Alumnos y Auxiliares de Guardia. Para todos los miembros de esta jerarquía, puede ser relevante el presente estudio, aunque en principio sería fundamental difundirlas entre quienes ingresan como dragoneantes y los auxiliares bachilleres de la guardia.

Los oficiales según sus funciones se clasifican en oficiales de Seguridad, Logísticos y de Tratamiento Penitenciario. Los oficiales de Seguridad son egresados de la EPN, encargados de la vigilancia y seguridad de los establecimientos penitenciarios y tienen como misión dirigir, coordinar y garantizar el normal desarrollo de las actividades de estos establecimientos, ejerciendo el mando sobre el personal bajo sus órdenes. Los oficiales Logísticos y de tratamiento son graduados de diferentes profesiones que hacen el curso en la EPN para incorporarse al INPEC en diferentes funciones administrativas o asistenciales.

Son suboficiales los dragoneantes preparados y capacitados en la EPN, para ejercer funciones de apoyo, cooperación y ejecución de las órdenes del servicio de los oficiales, en los aspectos de orden, seguridad, disciplina, resocialización y administración.

Los dragoneantes son egresados de la EPN, ejercen funciones de base, seguridad, tratamiento penitenciario, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios. Los dragoneantes tienen la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los directores regionales del Instituto, subdirectores de Centros de Reclusión, de los oficiales y suboficiales. Son distinguidos los dragoneantes que con un tiempo mínimo de 2 años de servicio sobresalgan por sus calidades profesionales y requisitos cumplidos, están capacitados para continuar ejerciendo las funciones de base, seguridad y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios.

Los auxiliares de guardia son jóvenes que están cumpliendo con su Servicio Militar Obligatorio en el INPEC el futuro de Cuerpo de Custodia

La estructura orgánica en el nivel central cuenta con Consejo Directivo, Dirección General, Subdirección General, Dirección Técnica con las subdirecciones de rein-

serción social, Comando Superior, Tecnología y Comunicaciones y las regionales: la Dirección Administrativa y Financiera, además con las subdirecciones Talento Humano y Escuela Penitenciaria Nacional “Enrique Low Murtra”.

Es justamente en la Escuela del INPEC donde nace el interés investigativo por el bienestar de los guardianes. La Escuela Penitenciaria Nacional EPN, fue creada por el gobierno Nacional para desarrollar actividades y cumplir tareas de tipo educativo permanente, de acuerdo con diversas modalidades de cursos para el personal del INPEC y de instituciones afines nacionales e internacionales. La FPN tiene como misión la formación técnica, tecnológica y profesional en las ciencias penitenciarias y carcelarias del personal del cuerpo de custodia y vigilancia, así como la capacitación de los funcionarios administrativos, en un marco de lealtad, honestidad, compromiso y respeto por los derechos humanos. La FPN adelanta cursos de Formación, de Complementación, de Capacitación, de Orientación, de Actualización, de Especialización.

El manejo del sistema carcelario en cuanto a políticas y estrategias de desarrollo se efectúa a través de seis regionales, es decir, el INPEC cuenta con división por regiones, que abarcan el total de establecimientos en todo el país. Y son las encargadas de implementar políticas y administrar la gestión penitenciaria: Región Central, Región Occidental, Región Norte, Región Oriental, Región Noroeste, Región Viejo Caldas (<http://www.inpec.gov.co/contenido.php?pagina=30>).

El objetivo de la institución penitenciaria se corresponde con la normatividad del país, concretamente en Colombia y acorde con lo normado por el Código Penal, Ley 599 de 2000 en su artículo 4 “La pena cumplirá las funciones de prevención general, retribución justa, prevención especial, reinserción social y protección al condenado. La prevención especial y la reinserción social operan en el momento de la ejecución de la pena de prisión”. Y según el Código penitenciario “Ley 65 de 1993” en su artículo 9. “La pena tiene función protectora y preventiva, pero su fin fundamental es la resocialización. Las medidas de seguridad persiguen fines de curación, tutela y rehabilitación”. Y la misión del Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC es administrar el Sistema Penitenciario y Carcelario, garantizando el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, la detención precautelativa, la seguridad, la atención social y el tratamiento penitenciario de la población reclusa, en el marco de los Derechos Humanos.

Pese a todos estos ideales sociales e imprescindibles, plasmados en las normas, las organizaciones penitenciarias han sido fuertemente criticadas, porque no se considera eficaz su tratamiento y porque no se descarta que al interior de los establecimientos se puedan presentar situaciones donde se vulneren las garantías de los internos. Contradictores de los sistemas penitenciarios argumentan que la prisión se fundamenta en la ideología represiva, segregadora y de economía del poder, ejercida por las élites. Y como estas críticas pueden resultar fundamentadas empírica y filosóficamente, deben ser debatidas políticamente y hasta considerar la utopía de la abolición de las prisiones. Empero, tenemos que ser propositivos y propender por optimizar su funcionamiento actual en dos dimensiones; una dirigida hacia los internos y en especial hacia los condenados, y la otra hacia el personal de funcionarios, reconociendo al de custodia y el administrativo relacionado con tratamiento, del cual depende en gran medida el éxito en el cumplimiento de la misión institucional y de la función de la pena. Y aunque es muy importante la visión crítica social, es superior la responsabilidad propositiva de todos los estamentos sociales y de todas las disciplinas para sugerir alternativas de mejoramiento a estas instituciones penitenciarias en tanto existan.

El progreso de estos establecimientos debe estar principalmente motivado en que estas organizaciones alcanzan un elevado impacto social, porque emanan una percepción de protección y justicia hacia los ciudadanos y las víctimas, por la cantidad de profesionales penitenciarios y sus familias que se ven comprometidos con la institución y por el drama familiar y social que implica la prisión para el condenado. Adicionalmente, las cifras elevadas en el sistema penitenciario en determinado país, por ejemplo, en Colombia, un país de aproximadamente 44 millones de habitantes, según la página web del INPEC, tiene una población de internos en instituciones que en el año 2010 alcanzó una dimensión de 97.666 internos incluyendo intramuros y en detención domiciliaria 14.461 los cuales son atendidos por un cuerpo de custodia y vigilancia de aproximadamente 12.000 efectivos. Esto sin contar con otros profesionales de tratamiento, ni las familias involucradas por parte de los condenados o de los trabajadores de las penitenciarias.

A las circunstancias penitenciarias de los internos se ha respondido con frecuencia desde la academia, desde lo teórico investigativo y desde las prácticas profesiona-

les, pero ha sido casi nulo el aporte universitario hacia los profesionales penitenciarios. Pues, aunque el INPEC, en principio, cumple con una función de control y vigilancia de la ejecución de las penas, adicionalmente, como organización debe aplicar el Sistema General de Riesgos Profesionales y velar por el personal que labora para la Institución y que presenta ciertas problemáticas psicosociales relacionadas con su ejecución profesional.

La salud ocupacional es un imperativo para todas las organizaciones, públicas o privadas, comerciales, financieras, de salud, del Estado, etc, porque es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa. Y su mandato y vigencia responde a la realidad de que existen riesgos en todas las profesiones e instituciones.

Particularmente, las conductas problemáticas que se han presentado con relativa frecuencia en el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y reportadas por la misma Institución en su registro denominado "Novedades" son el homicidio, el suicidio, la violencia conyugal, el uso de sustancias psicoactivas, básicamente el alcohol y los accidentes en motocicleta en guardianes del INPEC. La seriedad de estas problemáticas convoca a un estudio psico-jurídico que al tiempo que se aproxima a la comprensión y la prevención, reflexione en torno a las consecuencias jurídicas y penitenciarias.

Estas conductas que afectan el comportamiento prosocial generan consecuencias negativas en la salud individual del guardián que las padece, afecta a los internos a quienes custodian y a aquellos, que los rodean social y familiarmente, porque pueden verse en peligro por la presencia de violencia física o psicológica, derivada de esas problemáticas, afectando tanto la calidad de vida como el desempeño laboral de esta población de guardianes penitenciarios. La presencia de estas conductas problemáticas, a la larga puede afectar la credibilidad y honorabilidad del INPEC como institución, frente a la sociedad colombiana. No obstante, todo esto se puede evitar realizando intervenciones psicológicas y organizacionales de primero, segundo o tercer nivel, estudiando la problemática y aplicando los avances de la disciplina en la intervención a esta población en particular.

Influencia de la prisión como institución total en el comportamiento social

Para comenzar el abordaje de las alteraciones conductuales que presenta un porcentaje de los funcionarios penitenciarios, hay que recordar que la cárcel es una institución total, que influye en la psiquis y en las relaciones de quienes conviven en ella. Las instituciones totales logran afectar al interno por el efecto globalizante que tienen sobre las áreas vitales del sujeto, ya que estas instituciones son suficientes para que allí se desarrolle enteramente la vida de las personas que se encuentran internas, en contraste con las demás personas que cuentan con diferentes espacios para funcionar y socializar. Son también instituciones totales los hospitales, los ejércitos, las cárceles, etc.

Groffman (1967 en Clemente, 1999) explica que las instituciones totales se caracterizan por los siguientes aspectos:

- a. Están sometidas a una sola autoridad
- b. Intentan controlar el comportamiento del individuo internado.
- c. Eliminan la usual separación entre el ámbito del trabajo, el delito y el de la vivienda.
- d. Están separadas de modo más o menos radical de su entorno.

Adicionalmente, Bermúdez y Fernández (2002) plantean que las actividades se llevan a cabo en un espacio físico determinado. Todas las actividades y todos los aspectos de la vida de los internos están sometidos a un plan omnicompreensivo (reglamento de la institución) y todas las actuaciones responden a un programa previamente establecido. Los integrantes de toda institución total participan de un mismo sistema normativo formal, sistema que se impone a través de un esquema restrictivo o impositivo. Toda institución total genera su propio código de comportamiento interno que da cobertura a un conjunto de normas y de valores propios. La institución total penitenciaria puede ser criminógena, como cita Soria (2006, p. 239) “los detenidos en razón de sus antecedentes o personalidad pueden ejercer una influencia negativa en sus compañeros”(p. 239).

Los guardianes del INPEC se ven sometidos a esta institución total, porque trabajan en ella en turnos de veinticuatro horas laborales, alternadas con veinticuatro horas de descanso; si bien es cierto que en sus horas de descanso se apartan físicamente de la Institución, total hay que prever que sus horarios resultan anormales para socializar, pues seguramente tendrán que dormir mientras otros se encuentran en vigilia y descansar de día en soledad mientras sus familias y amigos se encuentran en horarios ordinarios de trabajo y estudio. Además, los guardianes se pueden afectar por estar expuestos y tener que controlar a una población difícil, manipuladora y oposicionista.

La prisión como ámbito cerrado, exige de las personas un esfuerzo adaptativo, constante, que genera como consecuencia una serie de distorsiones afectivas, emocionales, cognitivas y perceptivas. Es evidente que esta exigencia también se plantea al cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC y que a corto, mediano o largo plazo puede generar fatiga física y psicológica y, alterar su comportamiento.

Es evidente que una organización de estas características presenta altas exigencias adaptativas a los sujetos que allí se encuentran. Las conductas adaptativas que se manifiestan en una institución total, son referidas por Goffman (1970) en Bermúdez y Fernández (2002):

- a. Regresión situacional, que puede llegar a provocar una despersonalización.
- b. Oposicionismo pasivo o activo –hostil, radical–.
- c. Colonización o tendencia a sacar el máximo provecho sin infringir las normas.
- d. Conversión o asunción del rol de interno obediente y cooperador.
- e. No delatar.
- f. No criticar.
- g. No juzgar.
- h. No indagar.

Como consecuencia de esa necesidad de adaptación se describió específicamente para las cárceles el denominado efecto de prisionización, por medio del cual los presos aprenden códigos morales diferentes, costumbres, jerarquías, reglas y cultura para sobrevivir a la prisión, en la cual lo esencial es la ley del más fuerte.

Cornelius (1992) con las palabras de un interno ilustró las que son las reglas básicas de la cultura carcelaria:

- a. Hundir al guardián.
- b. Ley del silencio.
- c. Lealtad con los internos y resistencia al personal penitenciario.
- d. Actuar como los otros, pero hacerlo primero.
- e. Ser fuertes y resistir la presión del personal.

La cultura carcelaria es un proceso que afecta estructuralmente al interno, a los seres queridos que lo apoyan y al personal de tratamiento que le rodea, por tanto, este efecto no se puede desestimar a la hora de valorar los factores de riesgo de los guardianes del INPEC, que pueden contaminarse por estos valores y reglas de comportamiento y trasladarlos a otros círculos de relación social. Es por esto que se plantea que co-existen dos mundos paralelos definitorios de las organizaciones penitenciarias: el mundo de la administración y el mundo del administrado; son dos sub-organizaciones que conviven en un mismo espacio y en constante interdependencia, dos sub-mundos que tienen una muy estrecha relación personal y profesional pero que se encuentran absolutamente distantes en sus circunstancias e intereses (Clemente, 1999).

El personal de custodia además de adaptarse a la Institución total, debe ajustarse a las alteraciones comportamentales de quienes están internos en dicha institución y a quienes han internalizado la cultura carcelaria. Es posible que los miembros de custodia y vigilancia en su esfuerzo por adaptarse incurran en conductas problemáticas como uso de sustancias psicoactivas, comportamientos agresivos consigo mismo y con otros, que pueden generar retaliaciones. Por Kop, Fuwema, Schaufeli (1999) se conoce que el uso y abuso de la fuerza, es una consecuencia del estrés laboral.

Todas las influencias psicosociales negativas ya enunciadas de la organización total, del clima social en prisión y de la cultura carcelaria, deben tenerse en cuenta en la elección profesional, en la selección de personal, en la capacitación para la carrera penitenciaria, en los programas de salud ocupacional y hasta en el régimen disciplinario, de manera que sean factores sobre los cuales se constituya una cultura organizacional preventiva.

Psicología jurídica en el ámbito penitenciario

Las organizaciones penitenciarias son tan amplias, que en su interior pueden albergar diversos tipos de profesionales, que se desempeñan en el área gerencial, de la salud, de la educación y no necesariamente están vinculados con el tratamiento penitenciario. La misma psicología encuentra varias alternativas para aplicar sus especialidades al interior de una institución penitenciaria, pues es posible ejercer allí la psicología organizacional, la psicología de la salud, la salud ocupacional, la psicología clínica y por supuesto la psicología jurídica penitenciaria. Es decir, que el contexto carcelario no define *per se* la función del profesional que se desempeña dentro de la cárcel.

En este punto es relevante entender a la psicología penitenciaria como aquella rama de la psicología jurídica que se ocupa de las acciones de evaluación y tratamiento, de las personas reclusas en instituciones penitenciarias, recayendo sobre ella una gran parte de la responsabilidad de la ejecución del tratamiento penitenciario Ruiz (2003).

Entonces, ¿qué es lo que define el rol del psicólogo jurídico penitenciario? Básicamente su función como interventor en lo relacionado con el tratamiento de la conducta delincinencial o de aquellas conductas que son susceptibles de regularse jurídicamente. Bustos (2007) enuncia varias funciones del psicólogo penitenciario, como participación del tratamiento penitenciario en coherencia con la norma que lo regula, diagnóstico y atención individual a los internos para la adquisición de comportamientos proactivos y pro sociales, la intervención familiar en tanto que se relacione con el mantenimiento o extinción de la conducta delincinencial, la mediación de conflictos, el entrenamiento del personal de custodia y vigilancia en asuntos que faciliten el tratamiento penitenciario, el desarrollo de programas de intervención y prevención y la asesoría en políticas criminales.

En España en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, que serían los equivalentes a los Consejos de Evaluación y Tratamiento en el INPEC colombiano, tienen estipuladas como funciones del psicólogo jurídico, la emisión de informes previos a la resolución de permisos, grados y pronóstico favorable de reinserción en el ex-

pediente de libertad condicional, así como dictámenes previos a los informes que ha de emitir el juez, dirigidos al tribunal sentenciador para el seguimiento de la ejecución de medidas de seguridad (Gómez, 1998).

Según Donald, (1970) otras áreas en las cuales los psicólogos pueden ser especialmente indicados, es en los casos difíciles, además los psicólogos pueden fortalecer la estructura y enriquecer el rol de los guardianes, ayudándolos a trascender sus funciones meramente como vigilantes, y entrenarlos en técnicas de intervención y clasificación. Otra función importante es trabajar con internos de quienes se supone una enfermedad mental o tratamiento terapéutico y que emiten comportamientos disruptivos o desviados, en muy pocos casos el psicólogo tiene una responsabilidad terapéutica con un preso en particular.

Sin embargo, como señala Clemente (1997) otras áreas que deberían ser de igual importancia en el trabajo de los psicólogos jurídicos, en lo penitenciario, son las relacionadas con la aplicación de la psicología de las organizaciones en el campo penitenciario, tales como la selección y entrenamiento de recursos humanos, la identificación e intervención sobre las variables que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción con el trabajo, así como en otros temas relevantes como el de la cultura y clima organizacionales.

La psicología jurídica aplicada al medio penitenciario puede beneficiarse de las contribuciones de la psicología de las organizaciones, para mejorar la gestión de los centros carcelarios y penitenciarios, incidiendo en la calidad de vida de empleados e internos y en la eficacia de los programas de resocialización. Es así que los resultados de la investigación sobre temas como el burn out –síndrome de quemarse en el trabajo– o el compromiso con el trabajo –job engagement– pueden ser analizados en estas instituciones, de forma que se logre cambiar la imagen de la cárcel como un lugar tan particular que no es posible aplicar las aportaciones de distintas ramas de la psicología (Ruiz, 2003).

Otro argumento para incluir una perspectiva organizacional como clave en la psicología jurídica penitenciaria, es que anualmente se incrementa la población en las penitenciarías y es mínimo el porcentaje de psicólogos que trabajan en ella, esa

desproporción hace que el impacto de los psicólogos en la población de condenados tenga una influencia mínima y se puede maximizar a través de otros recursos de personal, asistiendo a la selección del personal, problemas laborales y motivacionales del trabajo, evaluando el sistema y generando estrategias para mejorarlo, desarrollando métodos de clasificación y ubicación y asesorando al personal en técnicas y funciones que apoyen al personal de todos los niveles, pues se conoce que la motivación es principalmente una consecuencia del ambiente organizacional, más que del individuo y de la función del psicólogo que consiste en asegurar la moral organizacional y por eso su rol resulta central, más que periférico. Todas éstas son funciones análogas a la psicología en otras organizaciones, pudiéndose entender la prisión como una organización social (Donald, 1970).

La prisión y la cárcel son una organización, su complejidad y dinamismo son parejos. Entre otras razones es una organización por contener dos grandes conglomerados de personas, los trabajadores y los presos. Grekul (1999) afirma que la prisión es la intersección de dos subculturas, la de los presos y la de los guardianes, donde se pueden apreciar las peores actitudes anti-personal penitenciario; asimismo, la cultura de los guardianes tiene actitudes anti-presos y anti-tratamiento. Estas actitudes son exacerbadas por la cultura y difieren ampliamente de las actitudes personales, tanto de presos como de guardianes.

La psicología jurídica en el ámbito penitenciario, ha privilegiado el abordaje de los internos, pero debe incluir al conjunto de los guardianes, en tanto que son agentes ayudadores en el tratamiento penitenciario. Un guardián bien entrenado puede favorecer procesos de resocialización, y uno con deficiente calificación puede entorpecerlo o ser víctima de la cultura carcelaria, es decir, hacerse víctima en este contexto. Los hallazgos de este estudio evidencian cómo un grupo del cuerpo de custodia y vigilancia se afecta gravemente por desempeñarse en este contexto (mueren, se suicidan, son arrestados o secuestrados) y esto acarrea serias consecuencias jurídicas como investigaciones penales, disciplinarias o modificaciones laborales. Todas estas situaciones no se pueden aprehender con suficiencia desde una perspectiva organizacional o de salud ocupacional. Es por esta razón que se considera pertinente la perspectiva de la psicología jurídica, ya que esta disciplina abarca aquellos conflictos humanos que alcanzan implicaciones judiciales.

Psicología de los grupos

Al hacer mención a los grupos de internos y guardianes, relacionados y en conflicto, vale la pena recordar el concepto de grupo, sobre todo en las instituciones penitenciarias en las cuales prácticamente desaparece la privacidad y el grupo ejerce una enorme influencia en el individuo, por tanto, resulta pertinente acudir a los principios de la psicología social para explicar estas relaciones sociales. Sánchez (2002) define al grupo como una realidad categorizada socialmente, que se convierte en realidad psicológica cuando los miembros del grupo se identifican con él, generan una representación social particular y reproducen su jerarquía e ideología. Estas condiciones están dadas en los guardianes del INPEC.

Asimismo, Hare (1994 citado por Sánchez, 2002) resume en cuatro los aspectos que diferencian a un grupo de un simple agregado de individuos:

1. Los miembros de un grupo poseen un conjunto de valores compartidos que contribuyen al mantenimiento de una pauta de actividad general.
2. Los individuos que componen el grupo adquieren o desarrollan una serie de recursos y habilidades destinado a la realización de dichas actividades.
3. Las personas que forman parte del grupo comparten un conjunto de normas que definen los roles requeridos para llevar a cabo sus actividades, a la vez que cuentan con un nivel de moral suficiente como para alcanzar un cierto grado de cohesión.
4. Los miembros del grupo poseen una meta definida o conjunto de metas que desean lograr y cuentan con el liderazgo necesario para coordinar sus recursos y sus roles en la consecución de metas.

Todas estas funciones aplican al grupo de guardianes del cuerpo de custodia y vigilancia, que cuentan con una misión y valores comunes, así como competencias similares.

Rabbie (citado por Sánchez, 2002) comienza diferenciando dos tipos de objetivos que se plantean los grupos. Unos son instrumentales o materiales, como en el caso

de los grupos laborales o de presión. Otros son los simbólicos, como la seguridad y el prestigio social.

Esta diferenciación de objetivos da pie a la aparición de diferentes tipos de cooperación dentro del grupo y de competición con otros grupos. Así, la cooperación instrumental se produce para conseguir un objetivo material que beneficia a todo el grupo, en este caso la seguridad en el trabajo penitenciario. Por el contrario, la competición instrumental responde a una lucha entre grupos en pos de recursos escasos, tales como: beneficios económicos, materias primas, etc. Pero cuando de objetivos simbólicos se trata, la cooperación simbólica o relacional pretende conseguir como principal objetivo disfrutar juntos de una relación mutuamente satisfactoria, enriqueciéndola y profundizándola. La competición social (simbólica o relacional), por su parte, busca diferenciar el propio grupo de otros grupos más o menos similares, en aras de un mayor estatus, prestigio o relevancia social. En los guardianes es posible que se dé cooperación interna y cohesión entre ellos y competencia con otros grupos profesionales relacionados con la fuerza pública, como ejército, policía y seguridad privada.

Sánchez (2002) explica que actualmente los grupos se conciben como sistemas abiertos entre individuos, grupos y organizaciones, y su comportamiento está influenciado internamente por los cambios del contexto social. Es decir, que aunque un centro penitenciario es un centro cerrado y de seguridad, está vinculado con otros sistemas sociales externos y genera consecuencias extramuros, como por ejemplo, cuando los guardianes se relacionan en espacios públicos con la comunidad, o en sus hogares donde interactúan inadecuadamente como una consecuencia del estrés laboral o el traslado de situaciones profesionales, a la familia.

La importancia en la estructura de los grupos se ha puesto de manifiesto por investigadores que describen las relaciones grupales, en términos de emplazamiento de unos miembros con respecto a otros, de posición, estatus, rango, ocupación, rol, parte y subgrupo. Y así, los elementos sustanciales de la estructura grupal son: poder, estatus, rol, comunicación, liderazgo y normas.

El estatus es esencialmente el rango o la posición de un individuo en la jerarquía de prestigio de un grupo o comunidad. En el medio penitenciario se presentan bá-

sicamente dos roles, el del interno y el del guardián y cada uno de ellos implica un estatus particular en la organización, el cual el sujeto tiende a mantener mediante la dominancia social.

Parsons (1969 citado por Sánchez, 2002) indica que el estatus y el rol, no son solamente un atributo del individuo, sino del sistema social, lo que significa que las funciones (al menos las socialmente significativas), junto con la valoración de tales funciones, son asignadas independientemente del sujeto; es decir, el proceso social es anterior al sujeto y se encuentra regulado por ciertas normas y valores que, en lo fundamental, no son voluntarios, si no impuestos. Pero esta posición, no considera que las características del propio actor sean claves en la lectura o interpretación que realizará del estatus. Trasladado esto al ámbito penitenciario significa que los protagonistas de las cárceles, internos y guardianes, cuentan con un estatus que les asigna el sistema al ingresar, independientemente de sus características personales, verbigracia, trabajador con rango predeterminado, delincuente condenado por determinado delito con mayor o menor estatus dentro de la subcultura carcelaria, etc. Al ingresar al subgrupo de internos o de guardianes, se inicia con un rótulo social, por ejemplo el rango en la carrera penitenciaria o el delito por el que se es condenado y ese sencillo estatus de ingreso genera una reacción estereotipada en el entorno, de aceptación, de rechazo, de admiración, de solidaridad gremial, etc. Verbigracia, entre los internos representa aceptación social haber cometido homicidios y se significa peyorativamente el delito sexual y peor aún si fue cometido en infantes. Asimismo, entre el cuerpo de custodia y vigilancia se recibe mayor solidaridad si se ingresa como dragoneante de carrera, que como auxiliar bachiller en servicio temporal.

Tal es la relevancia del estatus social, que el propio Allport (1954 por Sánchez, 2002) identificó el estudio de la influencia social como el objetivo de la psicología social, para comprender y explicar cómo los pensamientos, sentimientos y conductas de los individuos se ven influidos por la presencia real, imaginaria o implícita de otros.

Las relaciones grupales se pueden dar en términos de sumisión y validación. Las tendencias relacionales generan un proceso de comparación social, según el cual los sujetos observan las respuestas de los demás para poder adaptarse a ellas. Prefieren acatar la opinión de la mayoría (aunque le parezca un error –influencia

normativa—) que mantener su opinión en solitario, porque así presentan una imagen valorada positivamente. Así, entre los internos se modela un comportamiento agresivo y entre los funcionarios uno autoritario. En la mayoría de las ocasiones esto implica sumisión a la presión social.

El experimento original de la prisión de Stanford Mancy, Banks y Zimbardo (1973, citados por Turner, 2006) evidencia cómo se asignaron roles de presos o guardianes a personas corrientes y cómo ellas sumisamente aceptaron esos roles y las normas de su comportamiento. Los que asumieron el rol de guardián rápidamente actuaron con dominancia y tiranía, por lo cual parece que los individuos se comportan como vehículos pasivos de las estructuras sociales a las que son sometidos y especialmente un efecto pernicioso en los prejuicios, el poder y la personalidad. En el experimento, las personas que no aceptan rápidamente el papel que se les asigna, son rechazadas por el grupo en el cual fueron ubicadas y como resultado de esa presión social van asumiendo su rol, al tiempo que reciben la aceptación grupal y sólo al participar desde el interior del grupo pueden gestar cambios.

A continuación aparecen algunas variables relacionadas con las características de los miembros que forman parte de un grupo y sus efectos en las relaciones grupales.

Se ha comprobado que los contactos sociales tienden a aumentar con la edad y del mismo modo se incrementa la participación social en el seno de diferentes grupos. También se observan diferencias cualitativas en cuanto a las interacciones: con el aumento de la edad, la interacción se hace más selectiva y compleja, probablemente por la maduración y por la existencia de mayores oportunidades para el contacto social. Otros señalan que el aumento de la edad lleva consigo una mayor capacidad para percibir y mostrarse sensibles a las demandas y a los sentimientos de los demás. Es probable que la corta edad de los guardianes que ingresan a la carrera penitenciaria los haga poco selectivos y por ello más vulnerables a las influencias del grupo o a los estereotipos sociales de poder y control, elementos que pueden dificultar su adaptación fuera del ambiente carcelario (Sánchez, 2002).

Respecto a la variable sexo y específicamente en el contexto penitenciario, se indica que las mujeres guardianas son percibidas con mayor competencia laboral que los hombres (Boyd y Grant 2006). Una de las diferencias habituales es la que establece

que en los grupos los hombres tienden a estar más orientados a la tarea, realizan un mayor número de conductas instrumentales y su comportamiento suele ser, en general, más agresivo, competitivo y autoafirmativo. Por el contrario, las mujeres tienden a ser más expresivas, orientadas hacia conductas de carácter socioemocional y presentan, en general, un comportamiento más cooperativo (Sánchez, 2002).

Boyd y Grant (2006) citan a Jurik (1985) quien encontró entre trabajadores penitenciarios, que las mujeres expresan mayor actitud hacia el servicio y la resocialización, en cambio, los hombres están más orientados hacia la seguridad y lo financiero de las cárceles. Walters (1992) fue otro autor citado por ellos, obtuvo hallazgos similares, pero en cuanto a la actitud hacia los internos encontró muy pequeñas diferencias a la hora de afrontar incidentes menores. A diferencia de Rowan (1996) que no encontró diferencias de género en los guardianes para adherirse a las reglas y procedimientos penitenciarios, lo que puede deberse a que reciben el mismo entrenamiento y tienen los mismos deberes.

Boyd y Grant (2006) conciben en el marco conceptual de su investigación a varios autores, con hallazgos en diferentes sentidos. Szockij (1989) encontró que las mujeres podían ser más sensitivas hacia las necesidades de los presos que los hombres guardianes y, adicionalmente, los presos son más protectores con las mujeres guardianas que con los hombres. Kissel y Ketsampes (1980) en una encuesta a presos y guardianes encontraron que los presos eran más agresivos verbalmente y menos agresivos físicamente con las mujeres guardianas. Zimmer (1986) halló que los presos percibían a las oficiales mujeres como más amigables y de mejor interacción que los hombres. Jennie y Kerting (1996) encontraron que los oficiales hombres se involucraban con más frecuencia en el uso de la fuerza. Lo cual puede deberse a actitudes machistas y a las estrategias de aproximación y confrontación que usan las mujeres.

El estudio de Boyd y Grant (2006) infiere que entre hombres y mujeres no existe diferencia en cuanto a su competencia como oficiales penitenciarios, sino que son percibidos diferencialmente por los presos, y los hallazgos confirman que son igualmente competentes, pero que las mujeres son más profesionales, es decir, que difieren en la forma en que asumen sus deberes y en su estilo de supervisión. Y concluyen como indicadores de profesionalismo la honestidad, ser más capaces de evitar confrontación, de calmar a los presos en situaciones difíciles. Asimismo, im-

piden espacios de privacidad de los internos. Estos hallazgos probabilizan que en el género y en las actitudes femeninas haya una clave de prevención del conflicto interno-guardia.

Ecología del comportamiento grupal

Las interacciones conflictivas evidencian el enfoque bidireccional que debe darse al problema y por esto es que uno de los caminos seguidos por algunos investigadores, es el de la ecología de la prisión, pues consideran a la institución penitenciaria como un escenario de conducta donde las relaciones que se producen entre el ambiente y sus moradores han de estudiarse con objeto de poder efectuar cambio en el primero para obtener una mejor función y rendimiento de la institución. Y puesto que el papel que debemos adoptar desde este libro en psicología jurídica penitenciaria es el de la adaptación del guardián a este medio, entonces surge el reto y la inquietud sobre cómo orientar ambiental o ecológicamente el INPEC para que minimice los riesgos de suicidio, homicidio, secuestro y captura de sus guardianes.

Para resolver este cuestionamiento hay que comprender lo que significa Ecología de la prisión. La psicología ecológica inició incorporando el concepto de "setting" o escenario como eje conceptual de análisis teórico y empírico. El escenario de la conducta es una unidad que posee propiedades físicas, conductuales y temporales, revelando una variedad de interrelaciones complejas entre las partes (Jiménez y Argones, 1986). La institución penitenciaria es un setting o ambiente donde reclusos y funcionarios interactúan y se influyen de manera continua, definiendo asimismo la estructura de la prisión como un espacio físico que modula tal relación (Clemente, 1999).

Es muy probable que el simple espacio físico sea causante de estrés en los guardianes y de relaciones conflictivas entre ellos y los internos, es posible que las instalaciones penitenciarias disminuyan la calidad y expectativa de calidad de vida en los propios guardianes.

Se han propuesto diferentes teorías para el análisis de las relaciones entre el entorno físico y los grupos. El entorno determina la interacción grupal de forma tal que el

grupo adapta su sistema interno o social a las demandas del ambiente, con el fin de asegurar su supervivencia y mejorar su rendimiento. Las investigaciones ponen de manifiesto, por ejemplo, que los grupos que realizan su actividad en entornos peligrosos (mineros, astronautas...) desarrollan formas particulares de interacción ajustadas a esas condiciones a las que han de hacer frente. Estos grupos manifiestan un fuerte liderazgo, alta cohesión y una presión hacia la conformidad mejorando de esta forma su capacidad para la acción coordinada y para la reducción de conflictos.

El sentido de la territorialidad se inicia a partir de la ocupación de un lugar durante un periodo prologado y puede aplicarse al entorno penitenciario. Este lugar, con el paso del tiempo alcanza un especial significado para quienes lo comparten (Brown y Perkins, 1992). Otros efectos que pueden tener son: contribuir a la estabilización del sistema social y regular la interacción social asegurando un nivel de privacidad adecuado (Sánchez, 2002).

Con estos términos, queremos destacar que determinadas condiciones ambientales pueden resultar adversas e incluso extremas, amenazando el bienestar de las personas que conviven allí y provocándoles estrés. Uno de estos factores generadores del mismo es el "hacinamiento". Este concepto hace referencia a la experiencia psicológica generada por la demanda por parte del sujeto y que excede al espacio del que dispone. La sensación de hacinamiento suele producirse por tres motivos: a) incremento del número de personas en un ambiente (incremento de la densidad social); b) reducción del espacio, mientras se mantiene el número de personas (incremento de la densidad espacial), y c) reducción de la distancia entre los sujetos (reducción de la distancia social) (Sánchez, 2002).

El hacinamiento es una realidad en las penitenciarías colombianas y no solamente desde la perspectiva del interno, sino desde la perspectiva del cuerpo de custodia y vigilancia, que también cuenta con pequeños alojamientos y espacios laborales, en los cuales se imposibilita un mínimo margen de privacidad y tranquilidad.

En contextos de trabajo se ha encontrado que la densidad social no mantiene una relación lineal con la insatisfacción y tensión, sino más bien una relación curvilínea: en la medida que crece la densidad social y en consecuencia hay más oportunidades de relación, aumenta la satisfacción, pero hasta un punto de hacinamiento. Wicker

(1979) encontró que cuando un grupo de trabajo está saturado disminuye la satisfacción de los trabajadores, se sienten menos importantes, menos implicados en el trabajo y menos necesitados y el rechazo entre ellos aumenta (Sánchez, 2002).

También el ambiente de las prisiones está sometido a la influencia de los diversos colectivos que las componen, producto de la propia dialéctica que provocan. Por eso, las presiones de internos o funcionarios van a marcar un tipo de relación que influirá directamente en el clima. El tipo de líder de estos colectivos también influirá directamente en el ambiente (Clemente, 1999).

El clima social es la atmósfera que se alcanza en el grupo en función del "setting" (escenario de conducta) de dicho grupo, de forma tal que esta atmósfera influye y determina la conducta de los individuos pertenecientes al grupo caracterizando al colectivo mismo. El clima social representa la personalidad del ambiente. El clima no es sólo el resultado de la acción ejecutiva, sino que es también el producto de las respuestas de los funcionarios e internos a esas acciones. El clima puede ser definido como el "efecto total de vivir y trabajar dentro de la organización" (Duffe, 1980 citado por Clemente, 1999).

La perspectiva de la cultura, ecología y clima en prisión es una, pero también hay que analizar las diferencias individuales que pueden determinar las respuestas diferenciales de los sujetos que se ven sometidos a ellas. Por esto se estudiarán los factores de riesgo individual o variables psicológicas en este libro.

Cultura grupal y penitenciaria

Sánchez (2002) cita a diversos autores en relación con la cultura grupal: la cultura de los grupos puede definirse como un sistema general de normas que gobiernan los significados en los grupos (Fiol, 1991; Smircich, 1983). Como tal, la cultura de un grupo llega a ser un esquema interpretativo (Fiol, Hatch y Golden-Biddle, 1998), históricamente desarrollado y socialmente mantenido (Geertz, 1973), aunque no necesariamente compartido, que los sujetos utilizan para dar sentido y estructurar sus propias acciones y las de los otros (Golden, 1992).

De la concepción de cultura se desprenden dos componentes relacionados, a saber: el conocimiento socialmente compartido y un conjunto de costumbres. La cultura de los grupos de trabajo también se compone de las costumbres que sirven tanto para comunicar como para validar ese conocimiento. Las costumbres incluyen rutinas, jergas, rituales y símbolos. Las rutinas son los procedimientos cotidianos que sigue el grupo de trabajo, como hábitos y tradiciones, fruto de las normas, cuando éstas son conformadas por los miembros. Las jergas incluyen palabras inusuales, frases o gestos que tienen un significado especial para los miembros del grupo, pero no así para los miembros de fuera, los rituales son ceremonias especiales que los miembros del grupo llevan a cabo para señalar la ocurrencia de eventos importantes, tales como: aniversarios, cambio de estatus, entre otros. Finalmente, los símbolos son objetos materiales con significado que sólo los miembros del grupo pueden entender (Sánchez, 2002).

El tema de la cultura de los grupos no ha despertado mayor interés en los investigadores, lo cual concuerda con la escasez de literatura relacionada con cultura de guardianes penitenciarios. En todo caso se puede inferir que en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC existe una cultura particular. De hecho, Horowitz, Willing y Bordens (1997) explican que los miembros de la Policía tienen una cultura grupal, porque son una fuerza cuasi-militar que funciona efectivamente en la organización, con una estricta jerarquía y son reclutados adoptando las normas de comportamiento formal e informal y si no las asumen pueden dejar el servicio policial, obviamente, esas normas no son escritas en un manual, pero los policías, entre ellos, conocen claramente lo que se espera de su comportamiento.

También se han identificado patrones que indujeron a muchos investigadores a hablar de "cultura policial" e incluso de "pasajes profesionales"; sin duda, dicha situación refleja en el fondo un aislamiento social de sus miembros; por ejemplo, los estudios reflejan cómo sus relaciones endogrupales son muy superiores a otros colectivos profesionales, y lo que es más significativo, la visión del exogrupo, o "no policías", es altamente estereotipada y contrapuesta a sus "intereses" (Stratton, 1984 citado por Soria, 2005).

Los estudios en diversos países como Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña (Frewin, Tuffin 1998) evidenciaron elementos comunes en estos cuerpos policiales,

como mantener un código de honor y enfrentar con fortaleza las presiones sociales de acuerdo con las normas sociales de su institución uniformada. Adicionalmente, altos niveles de masculinidad, no sólo entre los hombres, sino también entre las mujeres, lo que significa que se valoren como resistentes y agresivos. Los policías se vinculan entre ellos como un grupo con diferentes actitudes de los civiles, actitudes que los protegen. Ellos adoptan el código del silencio, lo que requiere una lealtad a la organización y son motivados por la presión del grupo a no reportar violaciones de procedimiento de abogados u otros policías. Son compelidos a no reportar errores de otros policías, para no correr el riesgo y perder estatus institucional. Algunos estudios señalan cómo los policías experimentados tienden a disminuir sus niveles de arrestos, lo cual parece ajustarse a un punto de vista más realista del sistema penal. Por supuesto que existen diferencias individuales de personalidad y autoestima y justamente esas diferencias son el comienzo justificador de la cultura policial.

Para realizar el abordaje de la institución penitenciaria como una organización, también hay que recordar que la cárcel, es una institución total y como ámbito cerrado, exige de las personas que aprehendan su cultura, que hagan un esfuerzo adaptativo que les genera como consecuencia unas distorsiones afectivas, emocionales, cognitivas y perceptivas.

El esfuerzo adaptativo tiene como consecuencia que el individuo conviva en la "normalidad" carcelaria, adaptación que en absoluto puede interpretarse como reveladora de una situación de bienestar o de tranquilidad. La "normalidad" carcelaria revela ajuste a un ambiente, a un entorno tenso, exigente, emocionalmente inestable y por tanto generador de ansiedad o ansiógeno.

Como consecuencia de esa necesidad de adaptación surgió el denominado efecto de prisionización, por medio del cual los internos aprenden códigos morales diferentes, costumbres, jerarquías, reglas y cultura para sobrevivir a la prisión, en la cual la esencia es "la ley del más fuerte". Es posible, que tanto internos como guardianes tengan que asumir roles de dureza para ser respetados y aceptados.

Según Cornelius (1992), como parte de la cultura carcelaria, los internos aprenden a manipular y a engañar, y el Cuerpo de Custodia se convierte en el blanco de los juegos de los internos, los guardianes deben resistirlos y contenerlos dentro de la Institución.

Cuando los guardianes son engañados expresan sentirse usados por los presos, lo cual les eleva el estrés, disminuye su moral y les desilusiona como profesionales. Cuando los guardianes caen en manipulación, disminuye la seguridad de las instituciones, pueden ocurrir fugas, lesiones personales o muertes en internos o en guardianes (Cornelius 1992). Este mismo autor también plantea que todo esto sucede como una consecuencia más de la cultura carcelaria, porque el interno quiere controlar su mundo, explotar a los más débiles, obtener beneficios, un trato especial, cambiarse de celda, comerciar drogas, etc. Dentro de las estrategias de manipulación los internos usan la simpatía, cuentan un problema personal o tratan de dividir a los guardianes con chismes a cerca de unos y otros. Para lograr manipular al guardián los internos se vuelven grandes actores y dramatizan historias personales y el guardián debe preguntarse qué es lo que realmente quieren. Si el guardián cree estas historias ingenuamente es vulnerable, porque es descuidado, pero también tiene problemas si niega todas las solicitudes. Otra estrategia consiste en distraer al guardián para que olvide las reglas o para que mire para otro lado mientras pasan armas, hacen llamadas extras u obtienen mayor tiempo de recreación. También acostumbran hacer un favor a los guardianes y luego los chantajejan por ello.

Evidentemente, la cultura penitenciaria ejerce un efecto de indisposición entre unos y otros miembros de la prisión, pues incluso antes de conocerse se conciben como el contrincante, al cual hay que oponerse y ello se concreta en actitudes.

Actitudes promotoras de la cultura penitenciaria

Tanto los individuos como los grupos utilizan esquemas, guiones, atribuciones causales y categorizaciones sociales para intentar reducir la incertidumbre de su entorno, no sólo como sujetos pasivos de las influencias y estímulos ambientales, sino, también, como agentes activos que negocian y construyen sus entornos (Rabbic, 1993; Ross y Nisbett, 1991, citados por Sánchez, 2002).

Esas atribuciones personales y grupales pueden ser tendencias cognitivas, emocionales, motivacionales y normativas, que ayudan al sujeto a enfrentarse a la situación.

Las orientaciones emocionales se refieren a las experiencias subjetivas y percepciones de los cambios relativamente repentinos (emociones) o las fluctuaciones más suaves (estados de humor), respecto a la activación emocional en el sistema nervioso autónomo. Las orientaciones emocionales tienen funciones cognitivas, así como motivacionales, alertan a las personas ante eventos amenazantes o placenteros en el entorno que posteriormente les motivarán a rechazarlos o aceptarlos. Hatfield, Cacioppo, Rapson (1994) y Rabbie y Lodewijkx (1985) citados por Sánchez (2002), señalan que experiencias emocionales como cólera, culpabilidad, tristeza y euforia no son sólo fenómenos individuales, si no que son comunicados y aumentados por otros miembros del grupo, lo que conduce a un contagio emocional que puede ser estudiado a un nivel de análisis interindividual o grupal.

Estas predisposiciones emocionales generalmente causan enfrentamientos entre las jerarquías, internos y guardias, entre personal de base y personal directivo, es decir, administrativos y efectivos, pero son actitudes muy sutiles para ser identificadas y modificadas.

Las orientaciones normativas, por su parte, son reglamentos y regulaciones de los grupos que gobiernan la conducta de sus miembros. Se tiende a estar de acuerdo con esas normas percibidas cuando evalúan el comportamiento positivamente y cuando creen que los demás piensan que se deberían comportar así. Cuando esas normas son violadas, los individuos o grupos tienden a reaccionar agresivamente en un esfuerzo de rectificar la injusticia. Las normas también pueden tener función informativa, proporcionan a los miembros del grupo evidencia sobre la realidad social.

En el pertenecer a uno u otro grupo de la organización, el individuo define diferencialmente su identidad social, pues la mera percepción de contraste de dos grupos distintos genera conductas de oposición. Otros factores que pueden contribuir a la percepción de grupo son el destino común, la interdependencia, la proximidad, el territorio compartido, las preferencias similares, las etiquetas y amenazas compartidas, la anticipación o la interacción intragrupal actual, competición intergrupo, etc. Cuando mayor es la importancia y número de estos factores, mayor será el favoritismo endogrupal entre grupos (Rabbie et al., 1989 citados por Sánchez 2002).

Por lo que se refiere al proceso de identificación, éste consiste en la auto identificación de los miembros del grupo con las propiedades psicosociales que definen al grupo psicológica y socialmente (Ayestarán, 1998). Los grupos definen su identidad en términos de creencias, valores, sistema de comunicación y normas de comportamiento. Los nuevos miembros, se ven obligados a asumir como propias las características que define la identidad grupal. En la medida en que se acentúa la identificación, se favorecen las conductas de conformidad y de no confrontación entre sus miembros. La cohesión adopta la forma de identificación con los objetivos del grupo y tiende a uniformar sus pensamientos y sus comportamientos, lo que supone pérdida de creatividad y de capacidad de respuesta a las demandas de entorno por parte del grupo.

Otro fenómeno que se da en prisión y agudiza los conflictos entre personal de la guardia y los internos es el de la ignorancia recíproca (*pluralistic ignorance*) (Grekul, 1999), que hace referencia a la interpretación inadecuada que hace un grupo del comportamiento verbal, visual y asertivo de otro grupo. La ignorancia recíproca se da cuando la opinión pública de una minoría es percibida como errónea por la mayoría. Parte de la interacción grupal se basa en la anticipación que hacen unas personas de las actitudes y opiniones de otros y algunas veces esas interpretaciones son equívocas. Y si los sujetos están especialmente sensibles o influenciados por puntos de vista de otros, por el poder de la influencia, los individuos pueden dudar mostrarse como realmente son, pueden guardar silencio o expresar puntos de vista que pueden ser aceptados por otros y el resultado grupal de esta interacción sería la ignorancia recíproca. Estudiosos han sugerido que el estrés y la violencia entre los presos disminuyen si se discuten con ellos los estereotipos y las percepciones inadecuadas.

Y como si fuera poco, otro proceso social que se da con frecuencia en prisión, y afecta las relaciones entre internos y guardianes es el de presión de grupo y su efecto de conformidad. Esta situación puede presentarse fuertemente en la prisión en la cual el ambiente y los líderes de los internos antisociales pueden influenciar a otros, reprimiendo sus actitudes o comportamientos y promoviendo actitudes y comportamientos grupales negativos contra los guardianes, contribuyendo al tenso clima organizacional. Por el efecto social de conformidad, un individuo puede asumir las expectativas de otros, suprimiendo las propias para lograr la aceptación grupal, aunque privadamente difiera del grupo. Este fenómeno tiene el efecto de

una profecía, una espiral de silencio difícil de romper y como resultado la opinión errónea se refuerza y parece menor que la realidad (Grekul, 1999).

Riesgos y estresores profesionales en funcionarios penitenciarios

Resulta evidente el estrés a que se ven expuestos los guardianes del INPEC, teniendo en cuenta que son blanco de violencia física y psicológica, de manipulación, de coacción y de corrupción por parte de los internos. El ambiente penitenciario se constituye en un conjunto particular de estresores ambientales que generan un efecto en las personas que viven y trabajan allí, como el ruido extremo, la temperatura, la suciedad y el miedo a realidades inevitables de la vida dentro de esa organización. Adicionalmente, para el personal penitenciario existe el estrés normal del trabajo, dentro del cual se incluyen las dificultades de supervisión, que además se acompañan de la exposición diaria a un ambiente hostil y estresante. Este estrés organizacional, aunado al estrés individual, genera un ambiente de tensión interpersonal y crea una atmósfera volátil para los internos y los guardianes (Dvopskin y Spiers, 2004).

En un estudio realizado por Dvopskin y Spiers (2004), se les preguntó a guardianes recientemente reclutados qué los podría tornar violentos, y las respuestas fueron: rabia, miedo, pérdida de autonomía, incomodidad o limitación física y humillación. Después se les preguntó en qué sitio se encontraban estos factores maximizados, y casi todos respondieron: en la prisión.

En un estudio de Violanti (1983, citado por Soria, 2005) se describen cuatro etapas a lo largo de la vida profesional de un policía con diferentes niveles de estrés laboral; periodos que podrían tener equivalencias entre los guardianes penitenciarios, aunque aún no hay estudios que confirmen esta equiparabilidad:

1. 0-5 años. El estrés se incrementa fundamentalmente por causa de la diferencia entre el tipo de trabajo realizado y las creencias personales previas hacia el mismo.
2. 6-13 años. Continúa un incremento en los niveles de estrés debido a la separación entre la actualidad pública y los factores administrativos.

3. 14-20 años. el estrés disminuye, pues el agente se torna más sosegado y menos orientado al trabajo.
4. Más de 20 años. El estrés tiende a decrecer aún más, al disminuir la preocupación por el trabajo.

El cuerpo de vigilancia también experimenta fuerte estrés proveniente de situaciones como los motines o las peleas en las prisiones que fácilmente conducen a muertes y episodios de crueldad que pueden dejar un impacto psicológico, incluyendo secuelas de estrés postraumático (Ruiz y Páez, 2002). Otros aspectos propios del trabajo en este contexto son el recibo de quejas, la responsabilidad en los consejos de evaluación y tratamiento, la exposición a peleas, a escenas de muerte, a accidentes y a víctimas que han sido seriamente lesionadas (Standfest, 1996).

Adicionalmente, de estudios con policías se han documentado en la literatura científica numerosos agentes estresores, factores que perfectamente pueden extrapolarse y explicar la afectación de la salud del personal de custodia y vigilancia penitenciaria, ya que ésta también es una institución tan particular. Cuando estos estresores son combinados con factores desfavorables del trabajo como turnos laborales largos, días en la Corte, exposición al dolor y al sufrimiento, confrontaciones violentas, los efectos negativos pueden tornar a los policías y personal de guardia en esposos, familiares y amigos empobrecidos (Lott, 1995).

Standfest (1996) plantea estresores importantes que fueron detectados en el personal que tiene rol de supervisión, como tomar acciones disciplinarias contra las faltas de sus subordinados y luego tener que explicar sus errores ante la población civil, una pobre definición del rol y poco apoyo administrativo, descompensación por mucha responsabilidad y autoridad, deber de motivar a los empleados, elevarles la moral, mejorar la ejecución y ayudarlos con problemas emocionales.

Según Barger, Cade, Ayas, Cromin, Rosner, Speizer y Czeisler (2005), las jornadas extenuantes a las que se expone un trabajador lo arriesgan a aumento en la fatiga física y mental, aumento de accidentes de trabajo con disminución del nivel de alerta, alteración del ritmo del sueño-vigilia, descenso de la actividad mental y la capacidad de atención y reacción, perturbaciones nerviosas y psicósomáticas, limitación de la

vida de pareja y rol de padre o madre, reducción de la posibilidad de hacer vida social, dificultad de participar en actividades comunitarias y de esparcimiento.

El estudio español de Clemente (1999) describió el puesto de trabajo de los guardianes como tarea repetitiva, con bajos niveles de comunicación, escasas probabilidades y exigencias de formación, con ausencia de motivación por el trabajo bien hecho, con desconocimiento de los criterios externos de rendimiento, elevada información de las normas y los procedimientos y alta autonomía en las tareas diarias, aunque siguen instrucciones. Se encontró que la satisfacción laboral es muy variada en función del aspecto al que se haga referencia, es alta en cuanto a compañerismo, media en cuanto a los superiores y pobre en cuanto al salario y a sus posibilidades de progreso en la organización. Piensan que ponen un gran esfuerzo en su trabajo, cuentan con elevada autoestima y realización personal, un alto sentimiento de responsabilidad y deseo de continuar en el puesto, aunque perciben nulo reconocimiento. Al observar estos hallazgos, Clemente (1999) plantea que son más elevadas las fuentes de estrés y frustración que las motivantes para desempeñarse en una penitenciaria.

Garrido (1982) extrajo indicadores de alienación que se resumen en los siguientes:

- a. Falta de poder: posición intermedia entre los superiores e internos.
- b. Falta de normas: existe un conflicto de rol en el cual los objetivos de tratamiento y funciones de vigilancia y punitiva.
- c. Falta de sentido: por rutinización y aislamiento.
- d. Aislamiento social: socavando el sentido de la comunidad o solidaridad entre ellos.
- e. Según el tipo de cargo, el funcionario de prisiones puede exponerse a estresores particulares. Así los coordinadores intermedios se enfrentan a la presión de los jefes y las autoridades y los operativos se enfrentan a la atención de los usuarios.

Los funcionarios con cargos superiores en la jerarquía, pese a sus esfuerzos son percibidos como poco facilitadores de apoyo, quizá también como consecuencia del mayor control que ejercen por su función (Clemente, 1999).

Allard, Wortley y Steward, (2003) señalan una fuente de estrés adicional para personal penitenciario, que es el conflicto de rol, como un elemento perenne en penitenciarías. Por un lado se solicita a los guardianes que se desempeñen como parte del personal de tratamiento, de otro lado, se les requiere que ejecuten un rol de supervisión Dvopskin y Spiers (2004) resumen las metas de custodia y tratamiento del personal que son:

- a. mantener la seguridad,
- b. prevenir fugas,
- c. minimizar el sufrimiento humano,
- d. maximizar la moral,
- e. ayudar a mantener un buen funcionamiento organizacional.

Sin embargo, el autor explica que estas metas están siendo excedidas por otras concernientes al aspecto humano, esas intervenciones se pueden denominar formalmente psicoterapia, consultoría, hospitalización, terapia conductual, actividades terapéuticas y medicación psiquiátrica.

Este conflicto de rol es asociado a la fatiga emocional. Para la función de tratamiento deben favorecer un cambio conductual y actitudinal de los transgresores, para esto los guardianes deben ser amables, positivos y neutrales, fundamentar las relaciones en comprensión, aceptación y respeto. Para la función de supervisión, deben fundamentar su comportamiento en control y fuerza para que los transgresores cumplan con su pena. En otras palabras, los guardianes penitenciarios brindan "apoyo supervisado" y "cuidado con autoridad", lo cual es implícitamente conflictivo, pues se observa que la filosofía de tratamiento penitenciario y el uso de la fuerza son roles mutuamente excluyentes. Este conflicto parece no poder resolverse sencillamente separando las funciones, pues generalmente no se cuenta con un número suficiente de profesionales de tratamiento, entre ellos, psicólogos en cada centro penitenciario y, además, los guardianes son quienes están con los reclusos más de dos tercios del tiempo y el efecto de sus intervenciones puede ser inmediato, positivo o negativo.

Ruiz y Páez (2002) indican que uno de los principales desafíos para la psicología penitenciaria es la resocialización en el contexto de la pena privativa de la libertad;

aunque otro objetivo sería intervenir en los agentes del tratamiento penitenciario, es decir, en los guardianes. Empleados e internos se ven expuestos a múltiples estresores como el ser golpeado o ver golpear a otros, el haber visto peleas o participado en peleas colectivas, la violencia y los motines que pueden ser favorecidos por el hacinamiento, así como la escasez de recursos en alimentos, medicinas e higiene, y las luchas por el control del tráfico de drogas. Otras formas de violencia pueden ser la exposición a robos, extorsiones y amenazas entre internos o entre éstos y los guardianes penitenciarios. Aunque varios de estos factores afectan a los internos, de manera directa o indirecta también pueden alterar a los guardianes. El estudio de este impacto puede ser visto desde varias perspectivas, entre ellas, la del estrés postraumático, las conclusiones de Ruiz (2003), evidencian que la menor presencia de Estrés postraumático se puede explicar en esta población en función de cuatro variables: pertenecer al grupo de internos, haber experimentado menos acontecimientos violentos, usar menos estrategias de evitación, y una evaluación más positiva del clima organizacional.

Ruiz (2003) plantea que según el tipo de cargo, el funcionario de prisiones puede exponerse a estresores particulares. Así, los funcionarios de vigilancia tienen habitualmente mayor riesgo de sufrir agresiones y de verse atrapados en motines, además de que son los encargados de enfrentar y reprimir estas situaciones. No es raro que cuando en un centro penitenciario se está preparando un enfrentamiento armado o un motín, los mismos internos intenten avisar o proteger a aquellos funcionarios o voluntarios que respetan. Muchas veces los psicólogos y trabajadores sociales tienen una mejor imagen ante los internos que otros empleados, y situaciones como los motines o las peleas en las prisiones fácilmente conducen a muertes y episodios de crueldad que pueden dejar un importante impacto psicológico en quienes los viven.

Del guardián de la base de la jerarquía, quien tiene trato directo con el interno se conoce que se le genera estrés, porque las instituciones penitenciarias también combinan metas incompatibles de seguridad con las de tratamiento y por ello los funcionarios trabajan bajo objetivos incompatibles. Los funcionarios de custodia deben ser a un mismo tiempo rígidos y comprensivos, distantes y cercanos a la realidad del interno. El personal de tratamiento debe mantener una relación informal, cálida y fomentar la autonomía del interno, pero deben estar preparados para no dejarse manipular por ellos y ponerse estrictos cuando las circunstancias lo requie-

ran. Este conflicto de rol se expresa en una baja motivación de los funcionarios, baja adhesión a la ideología de tratamiento y un alto apoyo a la orientación de custodia y control. Y en cuanto a la relación con los internos se produce una situación calificada de "conflicto estructurado" en la cual, el funcionario debe permanecer en alerta constante, siempre dispuesto a reaccionar ante problemas potenciales y reales. Esa sensación de peligro origina una fuente de tensión psicológica. Se trata de un estado de tensión que produce una "segmentación psicológica" que lo aísla de la sociedad del interno. Tensión que se eleva cuando se le limita su poder punitivo. Esta alerta frente al interno se justifica, porque aparece documentado en la literatura el peligro que sufre el funcionario en el desempeño de su trabajo. Parece constatarse una tendencia histórica a que la violencia contra los funcionarios de custodia aumente en intensidad y se torne más deliberada. Varios autores han indicado que la violencia contra los funcionarios sirve como generador de estatus al preso (Clemente, 1999).

Por otro lado, Ruiz (2003) plantea que en las instituciones penitenciarias existen variables relevantes en un análisis de burnout y son las relativas a características ambientales-arquitectónicas, a las normas de administración de los establecimientos-régimen penitenciario, al organigrama, a los procesos de comunicación, participación y toma de decisiones, liderazgo, a las características de la población reclusa, a las categorías del personal penitenciario y a la formación que se les da. Variables analizadas en estas instituciones –y en las policiales- han resaltado el antagonismo percibido por la comunidad -lo cual puede conducir al cinismo-, la percepción de resultados pobres –como ‘ver’ que los delincuentes salen y entran de nuevo en la cárcel–, el grado de apoyo y reconocimiento percibido en los superiores –por ejemplo, un carácter aversivo de supervisión, que atiende sólo a los déficits y errores y nunca a los aciertos y esfuerzos–, la peligrosidad del trabajo –por ejemplo, los funcionarios de vigilancia en los que los internos proyectan su enojo por el encierro–, la existencia de reglas obsoletas, el elevado número de personas a atender, careciendo de los suficientes recursos, la falta de guías claras para realizar el trabajo o la ambigüedad en éste.

Los profesionales de aplicación de la justicia como los policías padecen una combinación de estresores de la calle y estresores organizacionales por desempeñarse como líderes, mezcla que puede resultar catastrófica para la salud. Esta situación afecta a los supervisores y comandantes, y consecuentemente a la ejecución de

todo el departamento de policía. Se consideraría que a mayor rango en la jerarquía institucional de los profesionales menor cantidad de estrés, pero esto no es cierto, porque los superiores también presentan problemas físicos y psicológicos en su salud al parecer como resultado de nuevos estresores (Standfest, 1996).

Dentro de los estresores que los oficiales de la ley enfrentan como líderes, hay unos factores estresantes similares a los padecidos por diplomáticos o gerentes como son las políticas, los proyectos y las restricciones de presupuesto; pero afrontan otros aspectos propios del trabajo con la comunidad, como son: las quejas, las evaluaciones de ejecución, la exposición a escenas de muerte, a peleas familiares, a accidentes y a víctimas que han sido seriamente lesionadas.

Otros estresores muy importantes que fueron detectados en el personal con funciones de supervisión, fueron el tomar acciones disciplinarias contra las faltas de sus subordinados y luego tener que enmendar sus errores con la población civil. Así, como una pobre definición del rol y poco apoyo administrativo, descompensación por mucha responsabilidad y autoridad, deber de motivar a los empleados, elevarles la moral, mejorar la ejecución y ayudarlos con problemas emocionales (Standfest, 1996).

Aunado a lo anterior, en un estudio de Chandler (1990) se encontró que la respuesta al estrés es un rasgo de la personalidad y no tanto de la función del tipo de trabajo desarrollado. Así, los agentes identificados como "perfil de John Wayne" caracterizados por ser sujetos rígidos y cínicos en sus interacciones sociales, tenderían a sufrir mayor número de efectos psicológicos negativos de forma más intensa y perseverante que aquellas otras personalidades más maduras, positivas y flexibles a la hora de afrontar los conflictos emergentes en su actividad laboral (Soria, 2005).

Silbert (citado por Soria, 2005), señala otro estudio realizado con funcionarios policiales, que probablemente se puede homologar al contexto de funcionarios penitenciarios, se obtienen unos resultados complementarios a los anteriores, como:

- Las mujeres sufren un mayor estrés que los hombres policías
- Los agentes de reciente incorporación se muestran más estresados, pero menos quemados laboralmente que el resto.

- Entre el 10% y 15% de la planta policial analizada se mostraban quemados (burn out) y un 5% crispados.

Entre los problemas que presenta la ejecución del rol, se pueden destacar los siguientes, según Sánchez (2002):

1) Ambigüedad del rol. Surge por la discrepancia entre la información que dispone el ocupante de una posición y la información necesaria para un adecuado desempeño del rol. Esto puede deberse, por ejemplo, en el campo de las organizaciones, a la creciente complejidad de las organizaciones, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos y la frecuencia de prácticas de dirección que fomentan intencionalmente esa antigüedad. Los guardianes penitenciarios experimentan ambigüedad de rol porque tienen la función de proteger y velar por los internos, deben mostrarse neutrales, aceptantes y respetuosos. Y de otro lado son el personal de vigilancia y de uso de la fuerza para que se cumplan las órdenes judiciales y el reglamento. Y en el estudio se evidencia que los guardianes penitenciarios prefieren el rol de custodia y protección por encima del rol de oficiales punitivos y esos mismos efectivos no padecen el síndrome del quemado ocupacional (Allard, Wortley y Steward, 2003).

2) Conflicto de roles. Presentan dos modalidades: los mantenidos por una misma persona (conflictos intrasubjetivos) y los que se dan entre personas de un grupo (conflictos intersubjetivos) por una diferente conceptualización respecto a su contenido. En conflicto intrasubjetivo podemos distinguir:

- Conflictos entre la persona y el rol (conflicto que se produce por incompatibilidades entre las expectativas del rol y la personalidad del sujeto que ha de llevarlo a cabo).
- Conflicto intra-rol (se manifiesta cuando las obligaciones asociadas a un rol son incompatibles con otra que también debe realizar la persona como consecuencia de su desempeño de otros roles).
- Conflicto inter-rol (refleja la tensión que siente el sujeto a raíz de expectativas contradictorias por la realización de un rol determinado).
- Sobre carga de rol (si las demandas en principio compatibles se vuelven incompatibles por falta de tiempo).

Pese a sus esfuerzos los superiores son percibidos como poco facilitadores de apoyo, quizá también como consecuencia del mayor control que se ejerce sobre la actividad del superior.

Concluyendo este apartado se evidencia que son múltiples los factores físicos, organizacionales y psicológicos que afectan al funcionario de prisiones y este hallazgo antes de mantenerse como justificación de la problemática, debe asumirse como un sustento de los programas de intervención que deben implementarse para evitar que se presenten las severas consecuencias que se presentan a continuación.

Consecuencias del estrés penitenciario en factores psicológicos

El hecho real de participar de forma continuada en el tiempo de las circunstancias que son propias al ambiente cerrado de una cárcel, ineludiblemente genera consecuencias psicológicas.

Uno de los efectos más importantes que se han identificado es el Síndrome del Burnout, síndrome que puede englobar la mayoría de los efectos del estrés. Y según Maslach y Jackson (2001) comprende tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización-cinismo y sentimiento de no realizarse personalmente en el presente. Lo que sí parece claro dentro de las distintas conceptualizaciones del síndrome de quemarse laboralmente es considerarlo como una reacción a determinados estresores laborales, mediada por factores psicosociales. La fatiga emocional implica desgaste de los recursos emocionales y sentimientos y omnipotencia, ha sido asociada con tensión, ansiedad, fatiga física, insomnio y deterioro de la calidad y cuidados provistos por el personal, bajos niveles de moral, ausentismo, incremento del uso de drogas y alcohol e incremento de problemas conyugales y familiares. La despersonalización es una estrategia de afrontamiento defensivo y desarrolla una actitud dura frente a los usuarios para minimizar la fatiga emocional.

Más adelante, este autor plantea el síndrome del quemado como un fenómeno multifacético, porque en su actividad influyen las presiones que generan las ma-

fias que dentro de los patios de las cárceles conforman grupos de internos, unido a las que se reciben de superiores y del medio en general, ponen al miembro de la guardia en una crisis, en la que para evitar desesperarse, *delinquen al interior* de la institución o se comportan de manera violenta ante su familia, con la que finalmente termina desfogando las frustraciones que genera el síndrome de quemado.

De acuerdo con Ruiz (2003), diversos factores pueden afectar la calidad de vida y el desempeño laboral de las personas que trabajan en organizaciones penitenciarias, entre ellas el síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Este síndrome se relaciona con bajas laborales, enfermedades coronarias, ausentismo, conflictos de pareja, el uso y abuso de la fuerza, todo lo cual puede redundar en un trato inadecuado a los reclusos.

Si los profesionales de la justicia incurren en violencia, como forma de expresar el burnout que padecen, disminuye la moralidad institucional, la eficacia y el juicio personal, todo lo cual conlleva a una disminución de la credibilidad ante la comunidad por un aumento de la publicidad negativa (Lott, 1995).

El suicidio puede ser otra consecuencia del estrés del trabajo penitenciario. Tradicionalmente se ha considerado que la tasa de suicidios en policías —que puede trasladarse a guardianes— es superior a la de otras profesiones, y si bien, dicha conceptualización es correcta, los resultados pueden variar significativamente en función de la organización analizada, el territorio, la edad, o los años de servicio. Adicionalmente hay mayor frecuencia de suicidio policial posterior a la jubilación con respecto a otros grupos de profesionales (Soria, 2005).

Se destaca un tipo de conducta autodestructiva aparecida de forma específica en los agentes policiales. Es la conducta defensiva, definida como aquel comportamiento mostrado por policías aparentemente normales al inicio de su carrera, que estando adaptados en un momento dado, de repente y sin previo aviso, violan las normas sociales negándose a recibir ayuda social y percibiendo el entorno como potencialmente letal (Ball, 1986; Gilmartin, 1986 citados por Soria 2005).

La violencia conyugal es también una consecuencia del estrés del personal penitenciario. Numerosos estudios de caso documentan la susceptibilidad de familias

de policías de todos los rangos a tener problemas domésticos (Lott, 1995). Este hallazgo se puede aplicar al personal penitenciario por homologación de funciones y ambiente de trabajo violento y estresante.

Los efectos del trabajo policial van más allá del propio agente y se dirigen hacia su familia, como elemento clave del apoyo social hacia dicho profesional. En este caso, el fracaso es evidente, y diversos estudios muestran tasas de separación muy superiores a otros colectivos. Como explicaciones se han esgrimido diversos argumentos, todos ellos igualmente válidos: las situaciones de alto estrés y riesgo vividos, los cambios en los horarios, la movilidad geográfica, la presión endogrupal, los valores culturales internos, etc. (Soria, 2005).

Dentro de las causas del conflicto familiar en policías, se encuentran aspectos negativos del trabajo como permanecer disponibles y en constante exposición al dolor y al sufrimiento. A esto se suma la situación de frustraciones constantes causadas por el sistema de justicia en el cual hay disciplina rígida y poco apoyo, incluso parece que quienes tienen sobrecarga de tiempo laboral parecen presentar índices más elevados de agresión conyugal. Todo esto genera efectos negativos en las relaciones interpersonales (Southworth, 1990).

Estas familias, según este mismo autor, tienen situaciones conflictivas como las demás familias, pero las enfrentan al tiempo que encaran las elevadas presiones por el trabajo policial. El estrés hace que los policías consuman más alcohol y presenten mayores índices de violencia, divorcio y suicidio que la población civil.

Southworth (1990) ha documentado que esta violencia es la expresión del traslado de los patrones de comportamiento profesional al hogar. Los patrones de respuesta desarrollados por estos profesionales les ayudan en situaciones laborales y con base en ellos se decide el mejor curso de acción, se aprende a pensar y a actuar conforme a ellos. Estas predisposiciones son más que hábitos, comprenden pensamientos, emociones y acciones. Fueron aprendidas por la continua exposición a eventos violentos similares, en las cuales lograron resultados positivos en la resolución de problemas, obtención de respeto y cooperación, pero que resultan disfuncionales en el ambiente familiar.

A continuación se relacionan estos patrones de comportamiento adecuados en el trabajo e inadecuados en el hogar.

- **Confidencialidad:** una exigencia profesional es la de la confidencialidad y ocasionalmente este comportamiento se traslada al hogar y genera allí un muro que interrumpe la comunicación entre la familia y el profesional.
- **Distanciamiento emocional:** también el profesional aprende a distanciarse del dolor como un mecanismo de adaptación para sobrevivir a la continua exposición al mismo, el no involucrarse emocionalmente es parte del trabajo. Pero cuando se utiliza la misma estrategia frente al dolor familiar y no se actúa empáticamente con sus seres queridos hace que ellos se sientan solos e incomprendidos, desembocando en una actitud destructiva.
- **Tomar el control:** otro comportamiento frecuente exigido por un representante de la autoridad es que actúe para retomar el control, tomar el control es el corazón de lo que significa ser un policía, un profesional que actúa con severidad y luego puede distanciarse de la situación y las personas. Pero cuando esta actitud se traslada al hogar, puede ser entendida como dominación y autoritarismo innecesarios y generar rabia en todas las personas con las que continúa viviendo.
- **Rigidez y autoridad:** eventualmente estas predisposiciones profesionalmente desarrolladas se transfieren a situaciones personales y el policía actúa en casa como si estuviera trabajando, entonces, lleva a casa su actitud de autoridad y rigidez que genera un distanciamiento familiar con sus seres queridos. A lo que se suma que los familiares no le toman en serio porque conocen mejor su sensibilidad y saben que su actitud es una fachada, lo cual le genera una sensación de aislamiento, alienación y falta de respeto, razón por la cual creen que deben actuar de manera más severa, utilizando caminos destructivos.
- **Averiguarlo todo:** los policías son entrenados para ser suspicaces y así mantener la seguridad, de manera que se encuentran legitimados para adelantar interrogatorios y descubrir la verdad y si no encuentran respuestas se cuestionan a sí mismos para identificar por qué fallaron. Durante el entrenamiento el policía aprende que si es engañado puede usar amenazas e incluso su arma, porque ninguna de estas situaciones se dará con una persona honesta que ge-

nera confianza. Sin embargo, trasladar estos comportamientos a los problemas domésticos puede deteriorar las relaciones, pues no es necesario tratar a los familiares como si fueran criminales, ni es procedente realizar interrogatorios hasta que los miembros de la familia confiesen sus faltas.

Evidentemente estos rasgos y disposiciones profesionales de los policías pueden ser desafortunados cuando se expanden a situaciones personales con sus parejas, amigos y familiares. Y ello tiende a empeorar la situación familiar, porque lo que es adecuado en casa es inadecuado en el trabajo, porque el respeto que requiere en lo profesional, es distinto a la autoridad y afecto que necesita en el hogar y al profesional no le resulta fácil ajustarse a los cambios, porque tiende a pensar que está actuando de la manera adecuada y no comprende por qué los demás no piensan o sienten igual (Southworth, 1990).

Una vez instaurada la dinámica de violencia conyugal o familiar en general, es posible que se requiera de la intervención psicojurídica, pero ellos rechazan la asesoría y las fuerzas de la ley y buscan remedios no legales, convencer a sus compañeros de disculparse y no reincidir y sus compañeros tienen como regla no detener a ningún otro, razón por la cual estos casos no son reportados. Esto se da porque existe una cultura única en las fuerzas de la ley, dada por la naturaleza peligrosa del trabajo, combinado con autoridad y uso de la fuerza, lo cual crea los estrechos entre ellos. Porque ellos dependen entre sí por seguridad y apoyo y como resultado ellos desarrollan un código de silencio que excluye a los otros y exacerba el problema. El honor del código consiste en guardarlo entre colegas (Lott, 1995).

Y es difícil luchar contra la violencia familiar cuando ella está dentro de los mismos representantes de la ley, es decir, callan o son menos eficaces porque ellos tienen los mismos problemas. Pero la documentación de estos focos problemáticos no debe resultar desalentadora, sino al contrario, animar a los investigadores, pues al tiempo que se han desarrollado conocimientos en torno a la problemática, se han esbozado lineamientos para la intervención, por eso se sugieren a continuación algunas orientaciones que favorezcan la intervención en estos problemas.

Implicaciones legales que se derivan del comportamiento de los miembros de la guardia

Las problemáticas de homicidio, suicidio, secuestro, entre otras, descritas en el presente estudio, en los guardianes penitenciarios representan múltiples implicaciones a nivel personal y social y también a nivel psicológico y jurídico, razón por la cual se aborda esta investigación desde la Especialidad en Psicología Jurídica, con el fin de describir las consecuencias, la responsabilidad, prevención y control de estos fenómenos psicosociales. Particularmente, a los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia, por ser funcionarios estatales, se les exige mayor responsabilidad y ejemplaridad en cuanto a su conducta, la cual es protegida y sancionada por el Código Civil y el Código Penal como a cualquier otro ciudadano, pero adicionalmente por el Código Disciplinario como servidores públicos y por el régimen penitenciario por ser guardianes.

El último mencionado, pero no menos importante es el Decreto 407 de febrero 20 de 1994 del Ministerio de Justicia, que establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Es un instrumento que se constituye en el principal referente jurídico a la hora de establecer las consecuencias que se derivan de un comportamiento contrario a los lineamientos de conducta de los miembros de la guardia en desarrollo de su actividad. Este Decreto en algunos casos conducirá también hacia el Código Penal cuando sucedan actos que se enmarquen dentro del campo del ilícito penal.

En este punto debe quedar claro que existe una serie de deberes, prohibiciones y derechos, dentro de los que se encuentran de manera más relevante los siguientes, en el capítulo III de la citada norma.

Entre los deberes está el poner en conocimiento del superior, hechos que puedan perjudicar la administración, como por ejemplo, observar que al interior de un establecimiento penitenciario se está fraguando una conducta ilícita, lo cual podría implicarlo en una sanción dentro del régimen y además en el tipo penal de omisión de denuncia. Este deber se asocia con la prohibición establecida en el artículo 17, numeral 1 que consiste en procesar al subalterno que oculte una falta o la cometa.

En ese mismo sentido, está prohibido recibir para sí o para un tercero dádivas, donaciones, agasajos o préstamos o cualquier otra clase de lucro directo o indirectamente para ejecutar o retardar u omitir un acto propio del ejercicio de su cargo o para ejecutar uno contrario a sus deberes, lo que generaría que el miembro de la guardia se vea involucrado en una investigación disciplinaria, pero además en una de carácter penal, en la medida que estaría incurso en dos comportamientos ilícitos, cohecho propio que se configura por el hecho de recibir el dinero para realizar algo contrario a sus deberes y prevaricato por omisión, por ejemplo por no actuar frente al amotinamiento de unos reclusos, al no hacerlo contraviene las órdenes que en ese sentido fueron dadas por sus superiores.

Pero el reglamento se centra no sólo en su actividad dentro del ejercicio del cargo, sino que implica obligaciones que van más allá y en ese sentido se establece que está prohibido dedicarse tanto en el servicio, como en la vida social, a actividades que puedan afectar la confianza del público y exhibir habitualmente una conducta que pueda comprometer la dignidad de la administración, lo que implica una adecuada forma de comportarse en su vida privada. En ese sentido se considera que hay que tener especial cuidado frente a temas como la violencia familiar o accidentes de tránsito, pues sería un contrasentido que un miembro de la guardia penitenciaria, presentara problemas de accidentalidad o violencia familiar, por los cuales están privados de libertad algunos de los internos que custodia; esto aunado a que esta conducta violenta se podría reflejar en el trato dado a los condenados. Estas conductas están reguladas por el decreto 407 en su artículo 17 numeral 13 “Dedicarse tanto en el servicio como en la vida social a actividades que puedan afectar la confianza del público y observar habitualmente una conducta que pueda comprometer la dignidad de la administración. Asimismo, por el artículo 118 que indica sobre los deberes f) Observar una conducta seria y digna.

Finalmente, y por la importancia de la actividad que realizan, les está prohibido incitar, promover y participar en huelgas o paros, dado que no es posible quedarse sin miembros de la guardia que puedan prestar el servicio de vigilancia de los internos.

Este decreto 407 en su artículo 17 relativo a las prohibiciones incluye en el numeral 7 la limitante de ingresar al centro de reclusión bebidas alcohólicas, sustancias

psicotrópicas o estupefacientes, armas distintas a las propias del servicio y dineros. La transgresión a esta norma traerá como consecuencia la destitución. En este articulado no se explicita la sanción por encontrarse bajo el efecto de las sustancias, pero se puede inferir u homologar que es una conducta reprochable con serias consecuencias y, por tanto, una situación que debe prevenirse, pues ni el guardián, ni la institución desean afrontar esta eventualidad.

En el articulado de la normatividad 407 del 94 también se infiere el reconocimiento de riesgos ocupacionales cuando se incluyen provisiones como seguro de muerte en actividad, auxilio por fallecimiento, auxilio funerario y medidas en caso de desaparición o rehenación. Vale la pena enfatizar que el seguro y los auxilios son de carácter puramente financiero.

Otra parte considerable de esta norma se dedica a lo tanatológico, particularmente el artículo 158 que regula un seguro equivalente a quince (15) mensualidades del último salario devengado, para el miembro de INPEC que muera en actividad.

Adicionalmente, el artículo 156 considera seguir emitiendo el salario mensual durante los tres (3) meses siguientes al deceso, como auxilio por el fallecimiento y cuando sea en actos del servicio un salario mensual durante seis (6) meses. El siguiente artículo implica que para el entierro del funcionario se tendrá derecho a percibir un auxilio funerario en los términos previstos en la Ley 100 de 1993.

Ante el acontecimiento de la desaparición de un funcionario penitenciario, que excluya cualquier falta penal o disciplinaria, sus beneficiarios continuarán percibiendo el salario respectivo, hasta por dos (2) años. Vencido este plazo, se declarará como desaparecido, se dará de baja por presunción de muerte y se procederá a reconocer a los beneficiarios otras prestaciones, esto citando el artículo 160 de la reglamentación referida.

Y si el funcionario penitenciario "hubiese sido hecho prisionero, secuestrado o retenido por organizaciones delictivas, los beneficiarios continuarán recibiendo el 75% de los haberes que le correspondan. Cuando los beneficiarios hayan recibido este porcentaje, el 25% restante será pagado al funcionario al ser puesto en libertad o durante su prisión, si ello fuere posible" según el artículo 161. Pero si se llegase a

demostrar que la desaparición no es real, o si el empleado apareciese y no justifique su desaparición, no sólo tendrá que devolver el dinero entregado, sino que además estará incurso en investigaciones penales y disciplinarias.

De particular importancia son las prohibiciones establecidas en los numerales 8 y 12, que coinciden con el artículo 411 del Código Penal, ya que configura una conducta ilícita, la primera sanciona la conducta de infligir castigos a los internos, emplear violencia o maltratos contra ellos, que si generan lesiones personales pueden configurar un ilícito de esta naturaleza. Una falta de mayor gravedad es traficar con influencias reales o simuladas que podría configurar un ilícito de tráfico de influencias reales o simuladas, conducta controlada por el artículo 411 sobre tráfico de influencias tipificada en la Ley 599 de 2000.

En ese mismo sentido se constituye en una prohibición que daría lugar a una investigación disciplinaria, el hecho de ingresar material pornográfico y elementos prohibidos en la ley o reglamentos, o bebidas alcohólicas psicotrópicas o estupefacientes, armas distintas a las propias del servicio, dinero en cantidad superior al cincuenta por ciento del salario mínimo mensual y elementos de comunicación. Debe quedar claro que estos hechos podrían llegar también a constituir ciertos ilícitos, como el tráfico de estupefacientes o delitos de mayor entidad si fueron ingresados para que al interior del penal se cometan conductas ilícitas.

Y como se están analizando las conductas que podrían constituir ilícito, existe una que tiene relación directa con la actividad del personal de la guardia que es la de favorecimiento de fuga, la cual consiste precisamente en que el servidor público (en este caso los miembros de la guardia) encargados de la vigilancia, custodia o conducción de un detenido o condenado que procure o facilite su fuga, tipificado por el artículo 449 sobre favorecimiento de fuga de la ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano vigente.

Desde el punto de vista disciplinario se presentan dos consecuencias importantes que se derivan como consecuencia de un proceso de esta naturaleza: la suspensión y la destitución. La suspensión puede tener una triple connotación, puede ser una sanción provisional o una sanción disciplinaria o darse por petición de autoridad judicial. La suspensión provisional es la separación temporal del funcionario en el

ejercicio del cargo, que el superior decreta mediante acto administrativo motivado en razón a encontrarse en curso una investigación disciplinaria cuya sanción sea la destitución. La suspensión como sanción disciplinaria, es la que se impone al encontrarse responsable de una falta grave y tendrá un término que no podrá exceder de ciento veinte (120) días, al cabo de los cuales si no se ha concluido el proceso disciplinario, el suspendido se reintegrará automáticamente al servicio. Finalmente, el director general del INPEC a solicitud de una autoridad judicial suspenderá en el ejercicio del cargo a los funcionarios del Instituto, lo cual puede ocurrir cuando en desarrollo de un proceso penal, el juez de control de garantías hubiese impuesto una medida de aseguramiento de detención preventiva, ahora esta medida se mantendrá mientras el juez no revoque la medida, otorgando la libertad provisional.

En el proceso penal podría ocurrir que habiéndose proferido la medida de aseguramiento, el juez de conocimiento profiera sentencia absolutoria, caso en el cual la persona recuperará inmediatamente la libertad y esto generará que el funcionario tenga derecho inmediatamente a que se le reconozcan los salarios y prestaciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión. Para mayor información, obsérvese lo que establecen los artículos 45 a 48 del Decreto 407 de 1994.

Finalmente, un funcionario del INPEC puede ser retirado del servicio si es declarado insubsistente, porque haya sido destituido como consecuencia de que se imponga esta sanción en desarrollo de un proceso disciplinario, y con la plena observancia del procedimiento señalado en el régimen disciplinario de los funcionarios del Instituto, (art. 59 Dec. 407) por abandono del cargo, el cual se presenta por cuatro causales: 1. No reasumir funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones o comisión dentro de los quince días siguientes al vencimiento del término; 2. Dejar de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos, 3. No concurrir al trabajo antes de serle concedida la autorización o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de treinta (30) días; 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo. Igualmente, por orden o decisión judicial, cuando la autoridad competente dicte sentencia condenatoria y ésta se encuentre debidamente ejecutoriada, siendo éstas las causales que tienen una relación directa con conductas que constituyen una falta disciplinaria o un hecho punible.

A manera de conclusión, se puede señalar que los miembros del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario deben conocer y prever que tienen una serie de deberes y prohibiciones, que por el papel que desempeñan les genera investigaciones disciplinarias y también penales, las cuales se pueden dar por el incumplimiento de las obligaciones directas del cargo y por comportamientos que aparentemente no tengan una relación directa con su actividad, pero que afectan el buen nombre de la institución, lo cual implica que asuman la altísima responsabilidad que tienen y la forma como deben desarrollar su vida.

Sugerencias para la prevención enfocada hacia la cultura penitenciaria que desencadena problemáticas psicosociales en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC¹

Este capítulo aporta algunas ideas que se podrían tener en cuenta en la formación del Cuerpo de Custodia y Vigilancia CCV del INPEC, para prevenir la presentación de problemas relacionales, de salud y disminución en su bienestar.

Estas ideas de prevención inicialmente pueden difundirse a través de los cursos de la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) a la cual le corresponde la formación de estos profesionales, como la encargada de la planeación, organización y realización de los cursos de formación, orientación, capacitación, actualización y especialización del CCV para el ingreso y ascenso del escalafón penitenciario. Y posteriormente, se espera que otras instancias administrativas, se comprometan en prevenir y velar por la salud de los guardianes.

Esta prevención resultaría relevante, pues no es sorprendente observar entre los guardianes penitenciarios enfermedades físicas, estrés y dificultades relacionales,

¹ Con la colaboración de la investigadora Gloria Rodríguez.

pues es posible que trabajar en un Centro de Reclusión implique alguna forma de “encierro”, también para los funcionarios y adicionalmente existe evidencia que los estresores cotidianos del trabajo están relacionados con la exposición diaria a un ambiente tensionante y hostil, a lo que se adiciona la lucha por la escasez de personal, remuneración percibida como insuficiente y largas jornadas laborales. Dvoskin y Spiers (2004) afirman que estos estresores del ambiente conducen a la tensión individual, que lleva a la tensión interpersonal, la cual a su vez crea una atmósfera igualmente volátil para los internos y para el personal penitenciario.

Cualquier tipo de función en un establecimiento de reclusión puede verse como más difícil en comparación con otros trabajos, mucho más si la labor tiene que ver con el resguardo de la seguridad y el orden en Centros de Reclusión, el trabajo del CCV puede verse como una ocupación agotadora y exigente, que con frecuencia puede exponer a sus miembros a situaciones potencialmente violentas y amenazadoras. En otros países, se han conducido varios estudios relacionados con labores similares como con policías y miembros del ejército (véase Abdollahi, 2002, para una revisión parcial).

Las ideas para la prevención son expuestas a continuación alrededor de varios tópicos: cultura penitenciaria, manejo constructivo de conflictos, manejo de emociones en el trabajo –competencia emocional–, estrés laboral –estilos de afrontamiento–, resiliencia y factores protectores.

La prevención se puede iniciar con una sensibilización hacia la problemática, es decir, explicar al personal de la guardia desde la selección, el ingreso y la capacitación, las circunstancias psicosociales que rodean su trabajo y las consecuencias y costos psicosociales que implica, es decir, darles a conocer y reflexionar con ellos las estadísticas y reflexiones de este libro, que se fundamentan en la realidad del registro de “novedades” padecidas por los guardianes del INPEC. Una vez conocida la información se les puede pedir que registren ellos mismos o permanezcan alertas respecto a las problemáticas que enfrentan como cuerpo institucional, pues las técnicas de auto-observación fomentan la autodirección y el autocontrol. La observación puede interrumpir la cadena habitual de respuestas que conducen a la acción no deseada, poniendo bajo control voluntario lo que antes estaba bajo el

control de indicios inadvertidos externos o internos. Pues la conducta puede modificarse por el mero hecho de observarla (Fernández, 1994).

Esta información debe ser presentada de manera empática y solidaria con el personal, pero sobre todo de forma que pedagógicamente genere una implicación con los contenidos, es decir, que se perciban a sí mismos como vulnerables, susceptibles a padecer algunas de estas situaciones, de manera que se preparen para afrontarlas. Se debe propender porque comprendan que la institución les apoyará, pero que la prevención generará mejores efectos si se asume con compromiso personal, pues al final es el mismo guardián quien debe encontrar la motivación para buscar un mejor afrontamiento y quien más se beneficiará con ello. Con esto no se quiere decir que la Institución Penitenciaria no debe tomar medidas, sino que ellas serán complementarias a las esenciales que deben ser asumidas individualmente.

Además es necesario que conozcan las explicaciones psicológicas y sociales y los factores de riesgo que se asocian a esas novedades, entre ellos, todo lo relacionado con cultura organizacional, presión de grupo y proceso de prisionalización.

Prevención enfocada hacia la cultura penitenciaria que desencadena problemáticas psicosociales

Una parte esencial de la prevención consiste en que el guardián aprenda a convivir con la cultura carcelaria, que según Cornelius (1992) desde la perspectiva del interno, se llama proceso de prisionalización y consiste en el aprendizaje adaptativo de las normas y cultura carcelaria, dentro de la cual hay estándares comportamentales que obstaculizan la labor del CCV como la ley del silencio, lealtad entre los internos, manipulación y resistencia al personal penitenciario y observar al guardián como el enemigo. Todo esto sucede como una consecuencia más de la cultura carcelaria, porque el preso quiere controlar su mundo, explotar a los más débiles, obtener beneficios, un trato especial, cambiarse de celda, comerciar drogas, etc. Dentro de las estrategias de manipulación los internos usan la de simpatía, contando un problema personal o tratando de dividir a los guardianes con chismes a cerca de unos y otros.

Evidentemente, esta cultura carcelaria de los prisioneros está establecida antes de que el guardián se relacione con alguno de ellos, por eso, las dificultades entre estos dos grupos deben estar previstas y los miembros del CCV no deben tomar las afrentas como personales, sino aprender a neutralizarlas profesionalmente.

Cornelius (1992) aporta las siguientes estrategias, específicamente dirigidas a prevenir o evitar ser manipulado por los internos:

1. El guardián debe conocer la cultura carcelaria y aprender a convivir con ella.
2. Recordar su profesionalismo, mantenerse pulcro y suspicaz, conocer el código de ética, el trabajo, no permitir que los internos orienten el trabajo, guardar la información confidencial, no difundir rumores y lo fundamental es guardar una distancia profesional con los internos, que ellos no se vuelvan compinches.
3. Ser firme y controlar, ser el jefe, pero ser justo, aprender a decir no, establecer los límites propios y no los de ellos, no mostrar preferencias.
4. Comunicar al jefe inmediato las acciones si piensa que está siendo manipulado o identificado como un posible blanco de manipulación.
5. Comunicarse claramente con el interno, ellos tienden a hacer juegos de palabras y mal interpretar sus frases, en especial cuando les de instrucciones, que ellos entiendan perfectamente sus frases.
6. Admitir el error, si cree que está siendo víctima de manipulación. Y tratar con benevolencia al guardián que admite su error.
7. Obtener los detalles, cerciorarse de que las historias que cuentan los internos son reales, contar al interno que verificará los datos y luego volverá a hablar con él, no tomar decisiones rápidas, consultar con el superior, en este procedimiento se puede atrapar al interno en una mentira.
8. Preguntarse a sí mismo: ¿Si concedo esto estoy violando las normas y el procedimiento? ¿Qué es lo que realmente quiere el interno? ¿Están tratando de manipularme?

En varios de los ítems anteriores está presente el supuesto del engaño por parte del interno y por tanto, se espera que el guardia esté prevenido y preparado para ello. En el estudio de Granhang, Andersson, Strömwal, Hardwig (2004) se supuso que era probable que el personal penitenciario contara con mejores estrategias para

detectar mentiras en los presos, ya que durante su trabajo y su carrera reciben re-
troalimentación de su ejecución, pero se descubrió que realmente no contaban con
mayores capacidades de discriminación de conducta engañosa. Es decir, que sigue
siendo probable que los internos manipulen a los guardianes y por ello se requieren
actuaciones muy prudentes y emprender programas de formación y entrenamiento
al respecto.

Pero la cultura carcelaria tiene otra cara y es la adoptada por el personal que labora
en ella, es decir, que no sólo tiene lugar la cultura de los presos, sino también la
cultura de los guardianes. Y con ésta también el CCV tiene que estar preparado
para convivir y probablemente influir en ella.

Según Henley (2005) los oficiales de la ley, entre los cuales pueden mencionarse po-
licías, militares, guardias penitenciarios, entre otros, comparten algunos elementos
comunes en su labor, como por ejemplo, la incertidumbre por el uso de fuerza y el
peligro, lo cual tiene un considerable enlace con cuestiones psicológicas intra e in-
terpersonales. Este autor ha encontrado que adoptar las creencias relacionadas con
su profesión es esencial para ser aceptado, pero también en ellos persisten otras
fuentes de influencia, tales como la familia, los amigos y su calidad de miembro
de una comunidad. Esta multiplicidad de valores y creencias de fuentes diferentes
produce expectativas y demandas que muchas veces entran en conflicto. Si no son
resueltos con eficacia, los conflictos pueden conducir a altos niveles de tensión y
de manera eventual, a la presencia de conductas disfuncionales en quienes ejercen
este tipo de trabajos.

Además, actuar protegiendo el bienestar ciudadano y vigilando el cumplimiento
de la ley es uno de los trabajos más peligrosos de nuestra sociedad, esto apoya la
posibilidad de que en esta labor existan creencias y valores grupales compartidos
que den como resultado una subcultura particular.

Henley (2005) afirma que algunas características de este tipo de labor como: par-
ticipar en situaciones de peligro, desempeñarse como figuras de autoridad y tener
permiso para utilizar la fuerza coercitiva, generan y apoyan normas de solidaridad
interna o de fraternidad, que hacen que la mayoría de sus miembros se sientan
cómodos y socialicen principalmente con otros guardias.

Un aspecto de estas normas de solidaridad es la idea compartida del honor según Barón, Byrne y Branscombe (2005) citados en Henley (2005) "hay normas fuertes que indican que la agresión es una respuesta apropiada ante los insultos a su honor. A su vez se espera que mantengan una tendencia a tener normas de cortesía y de hospitalidad" (p. 432).

Es probable que manteniendo la solidaridad y el honor un miembro del CCV aprenda a dar respuestas asertivas y alternativas contundentes a la agresividad, ante los insultos de los internos. Y para ello en la prevención de estas conductas problemáticas, puede incluirse entrenamiento en habilidades sociales.

De un análisis discursivo basado en entrevistas con oficiales de la ley, Frewin y Tuffin (1998) observaron la presencia de una conformidad rígida a los estándares de la subcultura, como por ejemplo, la lealtad con sus compañeros, según los investigadores, esta postura puede conducir a un sentido "del extranjero" que incluye a las personas que no pertenecen a su cultura laboral y, potencialmente a familia y amigos. El choque entre esta subcultura y otros grupos puede tener efectos devastadores en todos los tipos de interacciones personales, así como en el equilibrio psicológico (e.g., desilusión con su profesión, incapacidad para establecer relaciones sanas, disturbios emocionales y desórdenes somáticos). La subcultura tiende a empujar al oficial hacia el aislamiento de las relaciones sociales y de la familia, con las lógicas consecuencias en problemas mentales y físicos.

Una estrategia de prevención sugerida para que el guardián no quede cautivo en la subcultura laboral, es que socialice con otros grupos sociales y al tiempo que se adapta al grupo laboral, cuente con otros espacios que le permitan cuestionar dicha cultura y ampliar su perspectiva social.

Otro aspecto de esta subcultura es el escrutinio bajo el cual permanece la labor del guardián a pesar de la confianza que su desempeño pueda generar, lo cual puede llevarlo a asegurar que los problemas están solucionados y las decisiones están tomadas de forma adecuada. De tal manera, que se debe procurar mejorar sus habilidades para solucionar problemas, lo cual incluiría el aumento de la autoconfianza en su habilidad para definir el problema, identificar y analizar alternativas

de solución y elegir y poner en la opción más adecuada. Henley (2005) cita que para los oficiales el proceso de inculturación es complejo y agotador.

En otros países se realizan esfuerzos claros para contrarrestar los efectos de esta cultura que puede absorber de forma negativa a los guardias. Los programas no están dirigidos a eliminar esta cultura, sino a brindar, a la persona y a sus familias, herramientas para enfrentarla de forma adecuada, como por ejemplo, promoviendo mayores niveles de educación. En este aspecto es necesario intervenir también, dando al CCV herramientas cognitivas relacionadas con el pensamiento crítico, la identificación de consecuencias y la generación de alternativas, de tal forma que tengan la posibilidad de evaluar sus creencias y decidir el mejor curso de acción en cada situación.

Estos tres aspectos –pensamiento crítico, identificación de consecuencias y generación de alternativas– pueden ser desarrollados utilizando como metodología el estudio de casos hipotéticos y reales, reflexionados de manera individual y discutidos de forma grupal. El trabajo en grupos cooperativos, es una estrategia pedagógica adecuada también para desarrollar estas habilidades.

Dvoskin y Spiers (2004) afirman que algunas intervenciones han demostrado tener valor en el entrenamiento de guardias penitenciarios en áreas específicas que se relacionan con su salud mental, tales como: habilidades interpersonales y manejo constructivo de conflictos.

Reflexión de estrategias organizacionales

Otras investigaciones han buscado identificar posibles intervenciones organizacionales para reducir niveles de agotamiento laboral. Por ejemplo, los estudios de Burke y Millelsen (2006) sugieren dos blancos de intervención: reducir las demandas laborales y mejorar los recursos sociales del trabajo. En cuanto a cambios en las demandas del ambiente laboral sugieren poner más información a disposición de los guardias, clarificar sus funciones, entrenar a supervisores y oficiales de mayor rango en habilidades de gerencia del recurso humano. Si se cambia el ambiente organizacional del trabajo, las fuentes de estrés pueden ser intervenidas. Si se apren-

de a hacer frente de forma eficaz a la tensión laboral será menos probable que los miembros del CCV manifiesten efectos actitudinales y psicológicos negativos por el estrés laboral. Mejorar sus habilidades sociales podría exigir capitalizar y fortalecer la camaradería y las relaciones entre pares de forma que puedan convertirse en una red de apoyo segura a la cual acudir. En este aspecto, el desarrollo de sistemas de mentores puede ser una iniciativa útil.

Estrategia de mentores

Wittenberg (1998) define a los mentores-tutores como consejeros, patrocinadores, profesores, guías y modelos de funcionarios. El mentor es un tutor que vela por el crecimiento de su protegido y que favorece el desarrollo específico de la carrera, es alguien que cuida y apoya, suave pero firme, corrige los errores a quien enseña, fortaleciendo su confianza y ayudando a establecer una perdurable ética profesional.

Los mentores tienen como funciones: difundir la misión, las metas, la filosofía, y los comportamientos de la organización; enseñan las responsabilidades técnicas; proporcionan un modelo profesional; aconsejan la promoción de los profesionales en la carrera y sirven como colegas o confidentes.

Wittenberg (1998) comenta que su primer mentor penitenciario le enseñó las responsabilidades de ser oficial, las técnicas apropiadas al interactuar con los internos, que unos internos eran más peligrosos o manipuladores que otros, cuáles eran la cultura y los valores del personal, la institución y la agencia. Le ayudó a hacer parte de la cultura de la organización y a crear una identidad en el ambiente correccional, además de precisarle cuáles miembros del personal eran dignos de confianza y cuáles no, de presentarle a los compañeros. Le entrenó, le sirvió como confidente cuando perdía el control con ciertos aspectos de la organización, discutiendo las realidades políticas de funcionamiento de la institución, y le sirvió como modelo de respeto, integridad y confianza en un ambiente complejo como el penitenciario. Pero el mentor no pudo reemplazar el entrenamiento formal, sólo suplió los vacíos de conocimiento práctico que se aprenden en el "mundo real".

El proceso de mentores se da más naturalmente de manera informal, requiere tiempo y confidencialidad, claridad y objetividad, conocimiento del ambiente político de la organización y tener acceso a las redes de la organización. Sin embargo, un proceso formal de mentores puede ser acertado si está manejado y estructurado correctamente y para ello tiene que prever los riesgos de que la cultura de la organización pueda obstaculizar o inutilizar a los mentores. Brown (1999) coincide con esto, cuando señala que para mejorar el entrenamiento de los futuros guardianes penitenciarios y para reclutar una nueva fuerza de trabajo, se puede recurrir a los líderes experimentados que ya contiene la institución y no favorecer que se retiren prontamente del servicio. El desarrollo de líderes es una estrategia para lograr la excelencia en las penitenciarías. El mayor cambio sería hacia profesionales experimentados, actualmente la mayoría de los guardianes nuevos necesitan apoyo y financiamiento de corto plazo, lo futurista sería basarse en el personal experimentado, que demanda más ganancias, innovar sus programas de beneficios, favorecer las relaciones paterno filiales, generar horarios flexibles y demandar desarrollo profesional al interior de las instituciones penitenciarias. En la actualidad se evidencia más el dilema que vivencia el personal, entre el trabajo que realiza y sus verdaderas capacidades o aptitudes. El síndrome del trabajador estancado "plateaued", que se da cuando hay estancamiento entre los empleados, porque ellos como individuos o como grupo tienen un perfil similar, la misma edad, educación y habilidades, sus consecuencias son los retardos, el ausentismo, la frustración, la irritabilidad y el estrés. Por eso un programa de desarrollo profesional puede ser parte de la solución, pero si esto se realiza con escasa planeación y apoyo, un líder experimentado puede convertirse en un generador de conflicto.

Brown (1999) también cree que por lo general cuando se piensa en desarrollo organizacional se pueden incluir cambios de tareas, carrera profesional para el recurso humano, implementación de sistemas de mentores, desarrollo de programas de administración, evaluación y retroalimentación de la ejecución y centros de entrenamiento. Se podrían adicionar sugerencias basadas en el libro de McCall, Morrison y Lombardo citados por Brown (1999), llamado *Lecciones de experiencia*, en el que se plasma que el desarrollo organizacional puede ser parte de la cultura e identidad organizacional, de tal forma que hay otros aspectos que pueden resultar atractivos

al personal porque es posible que provean oportunidades íntegras de realización al individuo: a) ayudar al personal a escalar profesionalmente b) ser parte integral del plan de desarrollo general de la penitenciaría como una reafirmación de la importancia del personal. c) proveer oportunidades de crecimiento y conocimiento con el apoyo de la organización y d) generar un efecto positivo del adecuado liderazgo.

La resignificación del rol y el otorgamiento de tareas acordes al verdadero papel del guardián, puede favorecer la aceptación de su función, pues a pesar de que la ley es clara al indicar como parte de la labor del CCV mantener y garantizar los programas de resocialización para los internos, su rol se ha centrado y es más conocido socialmente por las funciones de seguridad y disciplina, lo cual puede llevarlos a centrarse en la parte rutinaria y algo mecánica de su función, y no en aquellas en las que lograrían encontrar mayores significados existenciales, como podría ser participar en procesos de resocialización.

La modificación de la perspectiva existencial, respecto del trabajo, puede prevenir el síndrome de "burnout", que es una reacción a determinados estresores laborales mediada por factores psicosociales. Y esta reconsideración del rol puede pasar de burnout a convertirse en "compromiso con el trabajo" que logra ser considerado como un sentimiento de logro profesional, sentido de pertenencia a la institución y una forma adecuada de afrontamiento de los desafíos y dificultades laborales. Ruiz (2003) escribe que el compromiso con el trabajo es un factor que puede promoverse como parte de la prevención de los riesgos psicosociales de los guardianes penitenciarios.

Boyd y Grant (2006) sostienen que otra acción que puede favorecer el clima organizacional, es la adopción de respuestas femeninas ante el conflicto, pues la mayoría de los estudios soportan la afirmación de que existen diferencias comportamentales y actitudinales y cognoscitivas entre hombres y mujeres guardias. Zimmer citado por Boyd y Grant considera que existen barreras culturales discriminatorias y que siempre habrá una ejecución diferencial entre hombres y mujeres, pero que no necesariamente tiene que tomarse negativamente, pues para controlar situaciones violentas el hombre tendría una ventaja por su fuerza física, a diferencia de las mujeres que tienen otras cualidades de relación social, como la capacidad de normalización y suavidad que pueden disminuir los encuentros violentos y la

hostilidad. Pilling (1992) indica cómo las buenas relaciones entre internos y guardianes dependen de factores individuales, respeto, confianza y apertura. Mientras que Boyd y Grant (2006) han encontrado que los guardianes saben que respuestas típicamente femeninas como la comprensión mutua, las habilidades interpersonales y las relaciones personalizadas, son el mejor método para lograr conformidad.

Otro elemento que vale la pena reconsiderar como estrategia de prevención es la política y el procedimiento de selección, pues como afirman Sproule y Berckley (2001) el reclutamiento de guardianes penitenciarios tiene una elevada importancia a nivel gubernamental y regional. La eficiencia es crítica, ya que este trabajo desarrollado con ineptitud genera consecuencias letales, por ejemplo, en el Estado de Pensilvania en Estados Unidos, en 1982, un oficial penitenciario mató a trece inocentes y desde entonces se inició el uso del MMPI (un test psicológico), para descartar psicopatología en los aspirantes. Por esto es preferible favorecer un mejoramiento continuo y revisión del proceso de selección.

Al comienzo estos procesos de selección incluyeron criterios sencillos como haber cumplido la mayoría de edad, sin exigencias educacionales, ni de experiencia laboral, con mínimas exigencias físicas y médicas y exclusión por antecedentes penales. Con el tiempo se incluyeron pruebas escritas, orales y de personalidad y posteriormente en algunos países se han utilizado estrategias como análisis de puestos, uso de test, investigación para validar los test, análisis de efectividad de los test, análisis de equidad y justicia de los test, análisis del impacto adverso e investigación basada en desarrollo. Se ampliaron procedimientos de evaluación por medio de aplicación de tecnologías software, se innovaron métodos de valoración, se realizaron entrevistas para conocer de otras organizaciones los mejores métodos para evaluar, se hizo consultoría para otras organizaciones y cooperación con otros proyectos de evaluación. Todos estos avances coinciden con el actual proceso de selección del INPEC, pues los aspirantes deben superar pruebas físicas, médicas, de conocimientos, test psicológicos y prueba de polígrafo, además de contar con mayoría de edad y ser excluidos por antecedentes penales.

Según decreto 407 de 1994 existen unos criterios de selección en el INPEC, que los investigadores modestamente sugieren revisar, entre ellos la edad, que para los aspirantes a ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia puede oscilar entre los

18 y los 24 años, este criterio se puede reevaluar porque la edad es muy corta y a menor edad se puede presumir menor experiencia en trabajo en equipo, menor experiencia en solución de problemas de gran escala, menor exposición a ambientes estresantes, menor estabilidad y madurez.

El estado civil, según los actuales criterios de selección exclusivamente posibilita únicamente a civiles no profesionales a aspirar a la carrera penitenciaria a solteros sin hijos. Se sugiere reevaluar el estado civil de soltero porque puede excluir a personas comprometidas socialmente, maduras y estables. Según Douglas, Webster, Hart, Eaves y Ogloff, (2001) autores del HCR-20 Violence Risk Management Companion Guide, la estabilidad en las relaciones afectivas (pareja) es uno de los criterios o factores protectores de conducta violenta, así como otro criterio que es la presencia de apoyo personal (familia y amigos) y por supuesto ambos están relacionados con el matrimonio. Este protocolo coincide en este ítem con otros que se han diseñado para predecir violencia como el Violent Risk Appraisal Guide VRAG y el Psychopathy Check List PCL-R, que se están estudiando en Colombia; dentro de las conductas violentas a predecir y prevenir cabría el homicidio, el suicidio y la violencia con la pareja, que pueden ser problemáticas presentes en la población de guardianes penitenciarios. El VRAG señala que el compromiso matrimonial o con la pareja disminuye la probabilidad de violencia futura. Por su parte, la Lista de Chequeo de Psicopatía PCL-R que valora un tipo de personalidad superficial, con conducta antisocial y reincidente, señala como criterios de probabilidad de reincidencia la inestabilidad afectiva, el afecto superficial, varias relaciones matrimoniales cortas y la promiscuidad sexual, son factores identificadores y su contrapartida o factor predictor de NO violencia, sería el afecto profundo y el compromiso familiar comprobado (Hare, 1990).

Todo lo anterior, porque es posible que el vínculo familiar significativo actúe elevando la responsabilidad del sujeto hacia sí mismo y hacia los otros, haciéndolo menos vulnerable a la corrupción y a la violencia, es probable que los vínculos afectivos eleven las conductas de autocuidado porque debe velar por su bienestar para propender por los suyos, adicionalmente, en el núcleo familiar puede encontrar el apoyo y afecto que le permitan amortiguar el estrés laboral.

Manejo del conflicto

Las sugerencias planteadas por los investigadores en esta sección responden a una revisión conceptual, razón por la cual se plantean algunas sugerencias con base en la literatura del afrontamiento positivo del conflicto.

Algunos autores como Baruch y Folger (1996) han definido el conflicto como una oportunidad de crecimiento y transformación moral, en el que dicho crecimiento se da en dos dimensiones críticas e interrelacionadas de la moral humana. La primera dimensión implica el fortalecimiento del yo, se obtiene mediante la comprensión y el fortalecimiento de la capacidad humana intrínseca, asimismo, para afrontar las dificultades de toda clase, comprometiéndose en la reflexión, la decisión y la acción como actos conscientes e intencionales. La segunda dimensión, implica superar los límites del yo para relacionarse con otros. Se lo consigue comprendiendo y fortaleciendo la capacidad humana inherente del individuo para experimentar y expresar interés y consideración por otros y por las relaciones que establece.

Sin embargo, en el lenguaje común la palabra conflicto tiene una connotación negativa y se utiliza como un sinónimo de pelea, discusión, problema, crisis, agresión y violencia. Se tiene la tendencia a pensar que es necesario evitar el conflicto, suprimir todo lo que signifique conflicto, sean personas o situaciones; de esta manera se desconoce que el conflicto hace parte del proceso activador de la dinámica de la convivencia, del desarrollo humano y de las relaciones sociales; su función es la de poner en evidencia las diferencias y la necesidad de encontrar mecanismos de convivencia que permitan un acuerdo frente a esas diferencias.

Como lo expone Almeciga (2005), con frecuencia las personas asocian el conflicto con la violencia y sus diversas formas de expresión; sin embargo, son conceptos totalmente distintos, por lo que es importante distinguir entre ambos. Primero, el conflicto es una categoría general que abarca la violencia, puesto que ésta es una situación especial, una forma de reacción y de manejo que se da o no en el conflicto. Segundo, el conflicto es un fenómeno normal y no necesariamente negativo, más bien posee una serie de potencialidades positivas o negativas y puede servir para fortalecer las relaciones humanas. La expresión de la violencia contra sí o

heterónoma en el tratamiento de un conflicto suele erradicar estas potencialidades positivas dando lugar a la ruptura en muchos casos y a una espiral de violencia creciente en otros muchos. En tales situaciones no sólo se pierde la oportunidad de aprender y profundizar en la relación a través de un proceso constructivo, sino que se deteriora el clima de convivencia.

La violencia, así como el conflicto, existe en la vida social, pero ella es evitable, el conflicto no. La violencia es esencialmente destrucción del otro y/o de los otros e incluso de sí mismo. Los hallazgos de Griffin y Bernard (2003) muestran que la tensión crónica junto con la inhabilidad de responder a las fuentes reales de esa tensión, aumenta la posibilidad de respuestas agresivas frente a las amenazas percibidas. Además, el aislamiento social de los guardias aumenta su tendencia a desplazar la agresión sobre blancos visibles y vulnerables en el ambiente inmediato.

Mientras que el conflicto es inevitable, la violencia es evitable, porque es un medio que coexiste con otros para manejar el conflicto, depende de la perspectiva desde la cual se le aprecie, partiendo de aquellas que lo asumen como una situación desfavorable de confrontación o choque, pasando por aquellas que lo consideran como una oportunidad de transformación, hasta las que consideran el conflicto como un proceso de interacciones antagónicas.

El ser humano ante la dificultad puede actuar afrontando la situación e intentando resolverla de manera asertiva o agresiva, pero también puede actuar evitándola o aplazándola, ignorando la situación o usando psicoactivos como forma de escape. En prevención resulta idóneo fortalecer las respuestas de afrontamiento asertivas y eliminar las respuestas evasivas o de escape.

Uno de los aspectos en los que se puede formar al CCV, es en el manejo adecuado de conflictos. A continuación se exponen de manera breve y general algunos de los tópicos que pueden ser tenidos en cuenta en un programa para desarrollar habilidades de manejo constructivo de conflictos.

Conocimientos

Debe incluir conocimientos acerca del concepto de conflicto, diferencias entre conflicto y agresión y alternativas para el manejo constructivo de conflictos, de

ahí la importancia de conocer el choque de la cultura de los presos con la cultura de los guardias.

Habilidades cognitivas

Generación de opciones. Al desarrollar esta habilidad, se espera que los miembros del CCV tengan la capacidad de identificar diferentes alternativas para resolver el conflicto, como apoyarse en compañeros experimentados o buscar apoyo en los superiores, adelantarse a prever la manipulación posible del interno, puesto que, de no hacerlo, podrían recurrir más fácilmente a resolver las situaciones por la fuerza o la agresión.

Consideración de consecuencias. Al desarrollar esta habilidad el CCV será capaz de considerar las consecuencias de sus acciones, por lo que será más probable que escojan actuar de manera que todos salgan beneficiados, tanto ellos como quienes puedan verse afectados por sus acciones.

Toma de perspectiva. Desarrollar la habilidad del CCV para ponerse en el lugar del otro para que puedan comprender los puntos de vista de las otras personas e incluso para anticiparse con base en el conocimiento de las actitudes e intereses de los internos.

Habilidades comunicativas escucha activa. Es mostrar interés genuino por lo que expresan las otras personas, apartándose de sí mismo y realizando diferentes acciones para comprobar que en realidad se comprende al otro, lo cual sería un interesante ejercicio con los compañeros y los internos fiables.

Asertividad

Es la capacidad de expresar necesidades, intereses, posiciones, derechos e ideas propias de forma clara y enfática, pero evitando herir al otro o hacer daño a las relaciones, es decir, sin recurrir a las ofensas y a otros tipos de agresión. Capaz de mostrarse gentil y firme, pero relacionarse profesionalmente con los internos.

Argumentación. Es la capacidad para expresar y sustentar una posición personal de manera que el otro pueda comprenderla y evaluarla de forma seria.

Habilidades emocionales

Empatía. Es la capacidad que se genera en cada una de las partes para sentir lo que el otro siente o por lo menos sentir algo compatible con lo que el otro pueda estar sintiendo. Esta capacidad es fundamental, porque ayuda a evitar que las personas se maltraten mutuamente, esta habilidad podría practicarse bastante en el ambiente familiar de los guardianes.

Identificación de las propias emociones. Es una habilidad básica para la autorregulación y el autocontrol. Está compuesta por aspectos como: reconocer los signos corporales asociados a diferentes emociones, identificar los diferentes niveles de intensidad que puedan tomar las emociones y saber reconocer las situaciones que usualmente les generan emociones fuertes. Para el CCV es importante aprender a identificar las emociones que les generan algunas situaciones en particular, pues esto les ayudará a responder en futuras situaciones de forma más competente.

Manejo de las propias emociones. Se espera que los miembros del CCV a partir del reconocimiento de sus propias emociones, sean capaces de controlarlas, no ocultándolas o negándolas, sino manejándolas de forma asertiva.

Identificación de las emociones de los demás. La capacidad de identificar lo que él siente a través de la lectura tanto de las expresiones verbales como no verbales.

En cuanto a la metodología, la formación debe hacerse en grupos y se pueden utilizar estrategias pedagógicas como: estudios de caso, juegos de rol, redes conceptuales, juegos, reflexiones individuales, entre otras.

Manejo de emociones en el trabajo y competencia emocional

Las relaciones entre guardianes e internos pueden afectarse por la labilidad emocional que unos y otros afrontan en la situación de encierro, aunque realmente a estos roces no los subyace algún problema personal o profesional concreto.

Como lo afirman Giardini y Frese (2006) el manejo de las emociones en el trabajo y las competencias emocionales se centran en procesos similares. El manejo de las emociones en el trabajo es el esfuerzo regulador que hace la persona para ex-

presar las emociones deseadas en la organización. Mientras que las competencias emocionales abarcan las habilidades que se centran en cómo las personas manejan y regulan sus propias emociones y las de otros. Giardini y Frese piensan que las competencias emocionales se pueden ver como un recurso personal importante para el manejo de emociones en el trabajo, porque moderan las relaciones entre las características de éste, la disonancia emocional y los resultados laborales.

Para muchas instituciones el manejo de las emociones propias del trabajador es una parte integral de sus funciones, como ya se mencionó este manejo puede ser definido como un esfuerzo regulador para expresar emociones deseables para la institución (Grandey, 2000; Morris & Feldman, 1996). En muchos contextos laborales se espera que los empleados exhiban emociones positivas o ciertas mezclas de emociones, aunque en otros ambientes particulares pueden implicar más ambigüedad o incluso expresión de emociones negativas (e.g., empleados de funerarias).

Un estado psicológico que se asocia al manejo de las emociones en el trabajo es la disonancia emocional (Morris y Feldman, 1996; Zapf, Vogt, Seifert, Mertini & Isic, 1999). La disonancia emocional se define como la diferencia entre el grado en el cual se experimenta una emoción y la emoción que se debe expresar según lo requerido por la situación laboral, es decir, hace referencia a la exhibición de emociones no sentidas y a la supresión de las emociones sentidas porque no son deseadas en la organización. Por ejemplo, un guardia puede sentir rabia por la forma en que es tratado por un interno o por otras personas que hacen parte del ambiente penitenciario, pero tiene que mostrar control de sus emociones y tranquilidad de acuerdo con lo que se espera de su trabajo. Zapf et. al. afirman que la disonancia emocional es un estresor que deteriora el cumplimiento eficaz de la tarea, y como tal, puede convertirse en una amenaza al bienestar de los empleados.

Otras investigaciones también han encontrado que el manejo de las emociones en el trabajo es una fuente de estrés laboral, que afecta el sistema psicológico y fisiológico de los empleados y por lo tanto su bienestar (Brotheridge & Lee, 2002; Grandey, 2003; Zapf, Vogt, Seifert, Mertini, & Isic, 1999). Otros autores (Giardini & Frese, 2006; Hobfoll, 2001) se han preguntado si existen factores que pueden proteger a un empleado contra estos efectos negativos.

Por ejemplo, algunos investigadores se han ocupado en identificar las estrategias que utilizan las personas para manejar las emociones en sus trabajos (Brotheridge & Lee, 2002; Grandey, 2000). Una de estas estrategias ha sido denominada el manejo superficial: la persona cambia la expresión emocional mientras que deja el estado afectivo intacto (sigue sintiendo rabia, pero se muestra calmada y amable). Otra estrategia es el manejo profundo en la que la persona cambia el estado afectivo (siente rabia en un momento, pero cambia esta emoción por otra como tranquilidad o indiferencia).

Bajo el título "recursos psicológicos" se han intentado identificar los factores en el ambiente laboral o en la persona que la protegen contra los efectos negativos del estrés producido por el manejo de las emociones en el trabajo (e.g., Frese, 1999). Una variable que ha sido discutida por los investigadores en este campo y que ha sido identificada como un recurso psicológico relacionado con la persona, es la capacidad del empleado para ocuparse de manera efectiva de la información emocional, variable conocida como competencia emocional.

Competencia emocional

La competencia emocional es el término que integra las habilidades relacionadas con la comprensión, regulación y utilización eficaz de la información emocional (Mayer, Caruso, & Salovey, 2000; Roberts, Zeidner, & Matthews, 2001; Wong & Law, 2002).

Las habilidades que hacen parte de la competencia emocional son: toma de perspectiva, regulación de las emociones de otros y autorregulación emocional.

La toma de perspectiva refleja la capacidad de una persona para comprender el estado psicológico de otros, es un aspecto central de la competencia emocional ya que constituye un prerrequisito para usar otras habilidades sociales de forma efectiva, por ejemplo, el manejo constructivo de conflictos. Esa comprensión del estado de otros, es una habilidad cognitiva que implica poder identificar el punto de vista de las otras personas en una situación en la que uno puede estar o no involucrado. La toma de perspectiva está ligada a la empatía que se refiere a tener sentimientos similares a los que experimenta otra persona, para Eisenberg y Strayer (1987/1992) "La empatía implica compartir la emoción percibida en otro, sentir con otro" (p.15).

En el caso de los guardianes, ser empático significa ser comprensivo, implica ser asertivo, pero no permitir ser manipulado o coaccionado por los internos. Es decir, humanización y firmeza.

La regulación de las emociones de otros, habilidad también que hace parte de la competencia emocional, puede definirse como la capacidad de responder de manera adecuada frente a las emociones de los demás. Por ejemplo, un guardia necesita saber cómo reaccionar frente a la agresión de un interno, de tal forma que pueda controlar la situación para que no escale o se vuelva cada vez más grave.

El tercer componente de la competencia emocional, la autorregulación se refiere a la habilidad para manejar las emociones propias. Esto es muy importante en el caso del CCV, ya que les ayuda por ejemplo cuando experimentan rabia o decepción, a no expresarla en el momento y a poder controlar la situación. Como lo sugiere Grandey (2000), los empleados en diferentes tipos de ocupaciones pueden usar algunas estrategias para regularse a sí mismos, tales como: redireccionar su atención hacia emociones deseadas en ese momento como la tranquilidad, o cambiar el significado de la situación, por ejemplo el guardián que se enfrenta a una situación frustrante, puede reaccionar con agresión inmediata contra un interno o compañero, pero también puede asumir la situación como un desafío para su autorregulación emocional, aplazar su reacción y reconsiderar una estrategia más efectiva.

En conclusión, otro aspecto a tener en cuenta en la formación del CCV del INPFC, es el desarrollo de la competencia emocional con sus tres componentes: toma de perspectiva, autorregulación emocional y regulación de emociones de otros. Por ejemplo, en el desarrollo de la autorregulación pueden incluirse aspectos como: disparadores de las emociones, identificación de circunstancias controlables e incontrolables, técnicas de relajación y de autocontrol, cambio cognitivo del significado de la situación, entre otros.

La formación para el desarrollo de la competencia emocional influiría positivamente en el manejo de las emociones en el trabajo del CCV, lo cual repercutiría en su bienestar y salud mental.

Estrés laboral y estilos de afrontamiento

Toda la actividad humana implica desafíos psicológicos y sociales, estas exigencias se pueden exacerbar en el desempeño en una institución carcelaria, empero no todos los profesionales de la carrera penitenciaria padecen problemáticas psicosociales a raíz de su trabajo, lo cual se explica por sus adecuados estilos de afrontamiento y por su resiliencia y factores protectores, ítems relevantes para realizar capacitación y prevención con los guardianes.

La ausencia de estilos de afrontamiento adecuados para los estresores laborales puede conducir con resultados físicos y psicosociales negativos (Lazarus, 1995). Ciertos trabajadores, como los guardianes penitenciarios, oficiales de policía, bomberos y personal militar, pueden estar frente a situaciones extremas y peligrosas en el curso de sus trabajos y por ello requieren desarrollar mejores estrategias de afrontamiento al estrés (Anshel, 2000; Anshel, Robertson y Caputi, 1997).

Según Hurrell, Nelson y Simmons (1998), los estresores laborales se definen como las condiciones ambientales relacionadas con el trabajo que tienen el potencial de disminuir la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos estresores se pueden clasificar como crónicos o agudos. Los estresores crónicos están caracterizados por su naturaleza problemática de duración prolongada, y por su alta probabilidad de repetición. Estos estresores son constantes en las cárceles, para ilustrarlos podemos indicar la exposición al sufrimiento humano, las relaciones sociales conflictivas, estímulos perceptuales aversivos, etc. Los estresores agudos son estímulos inusuales percibidos como amenazantes, son de una duración corta, tienen un momento específico de inicio, y tienen una probabilidad baja de repetición. Ejemplos de estos agentes estresores serían los motines, la violencia excesiva o rebeldía.

Day y Livingstone (2001) examinaron a través de auto reportes de síntomas físicos, el impacto de los estilos de afrontamiento positivo y negativo con relación a estresores laborales agudos y crónicos de 521 militares. Estresores crónicos, como ambigüedad, sobrecarga y carencia de estímulos en el trabajo, fueron asociadas con el aumento de síntomas. Los estilos negativos de afrontamiento (e.g., expresar emociones negativas) también estuvieron relacionados con diferentes síntomas.

Los estilos de afrontamiento hacen referencia "a los esfuerzos cognitivos y conductuales que hace una persona para manejar, reducir o tolerar las demandas internas o externas que son creadas por un acontecimiento tensionante" (Folkman, 1984, p. 843). Los investigadores han dividido típicamente el afrontamiento en dos estilos: enfocado en la emoción y enfocado en el problema (c.g., Folkman). El estilo de afrontamiento enfocado en la emoción implica regular la respuesta emocional ante el problema, y puede incluir evitar, reducir o distanciarse del problema. El estilo de afrontamiento enfocado en el problema se dirige a manejar o alterar el problema que está causando la señal de alarma y puede definir el problema, generar soluciones alternativas, determinar los costos y las ventajas de estas soluciones y actuar para solucionar el problema (Lazarus y Folkman, 1984 citado en Folkman, 1984).

Estos y otros estilos de afrontamiento han sido relacionados con resultados psicológicos positivos para la salud y el bienestar (Kirkcaldy, Cooper & Brown, 1995). Los estilos que implican ayuda social y estrategias cognitivas se han asociado con la disminución en los niveles de tensión. El estilo de afrontamiento enfocado en el problema (es decir, creando un plan de la acción y centrándose en el problema), se ha asociado al aumento de la satisfacción profesional y de la salud, y con la disminución de síntomas de depresión, ansiedad y somatización. El estilo enfocado en la emoción (es decir, valoración y aceptación positivas del problema) también se ha relacionado con menos depresión, ansiedad y somatización.

En su estudio de 180 reclutas de policía, Violanti (1992) encontró que los estilos de afrontamiento enfocados en el problema y en la emoción están asociados con la disminución en las señales de alarma psicológica. Sus resultados también mostraron que aunque el estilo de afrontamiento enfocado en la emoción puede implicar una estimación positiva de la situación, también implica la expresión de emociones negativas.

Otros autores han investigado acerca de estilos negativos de afrontamiento. Begley (1998) encontró que el afrontamiento de situaciones estresantes con el uso de alcohol y droga está asociado con el aumento de quejas somáticas y con la disminución del bienestar psicológico. De manera similar, en su estudio de 2638 profesores y directivos, Cooper y Kelly (1993) encontraron que quienes respondieron que

fumaban, bebían y utilizaban medicamentos como mecanismo de afrontamiento tendían a percibir mayores señales de alarma psicológica. Los estilos que implican negar o evitar el problema también se han asociado a señales de alarma psicológica (Violanti, 1992).

Además de que los miembros del CCV autoevalúen sus estilos de afrontamiento, se pueden preparar para identificar cuáles estilos de afrontamiento positivos pueden desarrollar, una formación en este tema incluiría argumentos: identificación de estilo de afrontamiento personal, preparación en por lo menos dos estilos de afrontamiento positivos ante situaciones recurrentes en las relaciones laborales con los internos, resignificación de problemas existenciales y de sentido del trabajo en prisión, estrategias de resolución de problemas profesionales o personales que puedan desencadenarse por los primeros.

Esta formación y prevención en estrategias de afrontamiento, en resolución de problemas, en manejo de emociones, puede ser un componente del curso de inducción en la Escuela Penitenciaria y también puede ser un elemento que se refuerce en la formación continuada de la misma escuela o en actividades de capacitación impartidas por el departamento de salud ocupacional. Como estrategias se pueden difundir en grupo y las estrategias pedagógicas pueden incluir autobiografías, historias de vida, estudios de caso, instrumentos de autoevaluación, juego de roles en trabajo cooperativo, entrenamiento en resolución de problemas, entre otras.

Resiliencia y factores protectores

Como ya se ha dicho en repetidas ocasiones en este escrito, el CCV tiene que desempeñar una labor difícil, muchas veces amenazante y sometida a múltiples factores estresores. Desarrollar su resiliencia podría significar protegerse psicológicamente frente al ambiente adverso que tienen que enfrentar.

El término resiliencia ha sido definido de muchas maneras, una de las más aceptadas es la dada por Masten, Best y Garmezy's (1990) quienes dicen que resiliencia es "el proceso de, la capacidad para, o el resultado de la adaptación exitosa a pesar de circunstancias desafiantes o amenazadoras" (p. 426). Muchas definiciones de resiliencia tienen como elemento común la existencia de un riesgo o un desafío, al cuál un individuo está sujeto, seguido por un resultado positivo. La resiliencia

implica tener múltiples habilidades, en diferentes grados, que ayudan a los individuos a hacer frente a situaciones adversas.

Alvord y Grados (2005) definen resiliencia como las habilidades y cualidades que permiten a los individuos adaptarse a las dificultades, las penas y los desafíos. Estos autores piensan que aunque algunos atributos están determinados biológicamente, las habilidades para la resiliencia pueden ser fortalecidas así como aprendidas.

Los factores protectores

Los factores protectores son “influencias que modifican, mejoran o alteran la respuesta de una persona a una amenaza ambiental que lo predispone a un resultado desadaptativo” (Rutter, 1985, p. 600). Algunos autores se han ocupado de investigar la compleja interacción entre factores de riesgo, factores protectores y estrategias de prevención e intervención, para saber qué factores se deben consolidar para promover respuestas positivas apropiadas. Alvord y Grados mencionan seis factores protectores que parecen proteger contra situaciones de riesgo, han categorizado estos factores de acuerdo con la literatura de la resiliencia y con su experiencia clínica. Estas seis categorías no son mutuamente excluyentes y muchos de los componentes descritos en un factor se relacionan con los componentes de otros. La presencia de varios factores parece optimizar el funcionamiento de las personas en una gran variedad de circunstancias. A continuación se mencionarán tres de los factores protectores descritos por Alvord y Grados: orientación proactiva, relaciones sociales y autorregulación; los cuales pueden ser tenidos en cuenta como los tópicos a desarrollar en una formación con el CCV para promover en ellos el desarrollo de resiliencia.

Orientación proactiva

La orientación proactiva hace referencia a tomar la iniciativa en la propia vida creyendo en su eficacia. Términos tales como autoeficacia y autoestima, expectativas futuras positivas, afrontamiento positivo, autocontrol, solución de problemas, iniciativa, pensamiento optimista y motivación interna se han identificado como factores protectores en investigaciones hechas con poblaciones y ambientes heterogéneos. Los individuos resilientes tienen un sentido realista y positivo de sí mismos,

sienten que pueden tener impacto en su ambiente o situación, en vez de sentirse observadores pasivos. Tienen esperanza en el futuro. Tienen confianza en su capacidad de superar los obstáculos, de poder utilizar los recursos y las oportunidades alrededor de ellos, y tienen una visión de las dificultades como experiencias de aprendizaje (Werner, 1993). Seligman (2002 citado en Alvord y Grados, 2005) encontró que cuando la gente piensa que los acontecimientos adversos son permanentes, ellos experimentan sensaciones de desamparo y desesperación; en contraste, cuando piensan que las cosas negativas son temporales, esta actitud anima la resiliencia.

Autoregulación

Uno de los factores protectores fundamentales es la autorregulación o autocontrol (Buckner, Mezzacappa, y Beardslee, 2003; Eisenberg et al., 1997, 2003; Werner, 1993). Masten y Coatsworth (1998) definen la autoregulación como el obtener control sobre la atención, las emociones y el comportamiento. Además, el control de impulsos y el retraso de la satisfacción son parte del autocontrol. La capacidad de autoregularse también parece estar en la base del ajuste positivo en las relaciones interpersonales, de las relaciones constructivas entre pares, de la conformidad con la regla, de la reducción del riesgo de depresión y de ansiedad y en otras áreas fundamentales de la adaptación y el bienestar.

Las relaciones sociales

El deseo de pertenecer y de integrarse con la familia y los amigos se consideran una necesidad humana fundamental (Baumeister y Leary, 1995). Múltiples efectos positivos en el ajuste psicológico y en la salud se han asociado con el sentido de pertenencia. Tener competencias sociales y relaciones positivas con los pares y la familia se relaciona con la capacidad de adaptarse a los estresores de la vida (Masten y Coatsworth, 1998). Los adultos necesitan crear y mantener relaciones de apoyo, distintas a las laborales y que les signifiquen un espacio de sentido existencial y de refugio emocional, en el cual sus vidas puedan ser gratificadas y positivizadas.

Es decir, que con el CCV podrían promoverse espacios sociales diversos a los gremiales y actividades viables, pues aunque sus tiempos libres tienen horarios tan particulares, necesitan hacerse partícipes de otros contextos, que les protejan del riesgo laboral y les amplíen sus expectativas y perspectivas de vida.

Concepto de resocialización como elemento de subcultura carcelaria

Se ha distorsionado el concepto de resocialización, ya que enfoca como la transformación del hombre real (delincuente) en un hombre ideal (buen interno) que en terminos de Foucault, es la persona dócil (para controlar) y útil (para explotar). Con esta estrategia de poder, este convencimiento de "disciplinar", se aplica a los aspirantes a dragoneantes, fortaleciendo la escala vertical de mando, donde la obediencia es motor de las relaciones con sus consecuencias tales como el sistema de privilegios y de mortificaciones, propias del prisionamiento y por ende de la formación. Aquí, cabe anotar que estos elementos de orden "cultural" afectan tanto al interno como al agente de la guardia, fortaleciendo la prisionamiento con sus secuelas obvias.

Metodología de la investigación

El presente estudio se adelantó en Convenio con los posgrados en Psicología Jurídica de la Universidad Santo Tomás de Bogotá y la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC. La Escuela, siendo congruente con la misión educativa y de investigación científica que ejerce, ha detectado problemáticas frecuentes y comunes en el comportamiento del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y, las ha percibido como un foco importante de estudio y prevención en la formación que imparte normalmente, por lo cual se propuso diagnosticar la situación y aplicar estrategias de sensibilización para prevenirlas.

A partir del planteamiento del problema presentado, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que inciden en problemáticas como el homicidio de guardianes, el suicidio, la violencia conyugal, el uso de sustancias psicoactivas y la accidentalidad en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC?

Se plantea como objetivo general realizar una evaluación diagnóstica de los factores psicológicos y organizacionales que inciden en el desencadenamiento de conductas de suicidio, de homicidio de guardianes, de violencia conyugal, uso de sustancias psicoactivas y accidentalidad en guardianes del INPEC, para sugerir lineamientos de prevención.

Se adicionan como objetivos específicos los siguientes:

- Describir las novedades que reporta al INPEC en el periodo de 2000 a 2007, para detectar su incidencia e impacto en comportamientos problemáticos
- Diseñar y aplicar un instrumento dirigido a identificar las atribuciones de los factores de riesgo que influyen en el comportamiento del personal de Custodia y Vigilancia del INPEC.
- Proponer lineamientos para programas de prevención basado en evidencia científica.

Esta es una investigación de corte exploratorio, ya que permite acercarse a un fenómeno poco estudiado en el contexto colombiano, a través de una primera descripción de los factores de riesgo que inciden en el desencadenamiento de conductas de suicidio, homicidio, violencia conyugal, el uso de sustancias psicoactivas y accidentalidad en guardianes.

Como estrategia investigativa para resolver las metas de investigación, los autores se propusieron dos fases que se plasman en el presente libro:

Fase 1

Se analizaron las estadísticas institucionales reportadas por el INPEC como novedades en el periodo 2000-2007, para determinar su incidencia a la luz de la psicología jurídica y su aplicación al ámbito penitenciario.

La muestra corresponde a 532 registros (no son participantes) de reportes de novedades a nivel nacional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC,

El INPEC registró durante el intervalo abril 2000 a diciembre 2007 como novedades las situaciones atípicas que requerían especial atención de la institución (muertes, intentos de homicidio, suicidios, intoxicación, capturas, etc.).

Fase 2

En esta fase se construyó un instrumento de auto-reporte válido y confiable que registrara transversalmente las opiniones de los guardias acerca de factores de riesgo psicológicos y organizacionales, que pueden desencadenar comportamientos desadaptativos, que tienen los miembros del cuerpo de vigilancia y control del INPEC.

En primera instancia se construyó un instrumento de 226 reactivos, con diferentes modalidades de respuesta, que indagaban acerca de datos sociodemográficos, aspectos laborales, organizacionales, de familia, de pareja, consumo de SPA y accidentalidad; su contenido fue validado por tres jueces expertos, y el acuerdo interjueces fue de 94.6% en promedio (Garzón y Zárate, 2006). En el pilotaje de este instrumento participaron 105 miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, seleccionados a través de un muestreo intencional realizado al curso de ascenso en la Escuela Nacional Penitenciaria.

En segunda instancia, se construyó un nuevo instrumento, teniendo en cuenta el alto índice de desestabilidad social encontrado en las respuestas del primer instrumento, su longitud, preguntas demasiado directas que generaron altos índices de no respuesta, y la falta de discriminación de algunos reactivos. Resultó un instrumento de 53 afirmaciones con respuesta tipo Likert de 5 opciones. Este fue aplicado a 137 profesionales del Cuerpo de Vigilancia y control del INPEC, que laboraban en el segundo semestre de 2006 en los establecimientos penitenciarios y carcelarios: La Picota, La Modelo y el Buen Pastor de Bogotá. Aunque estas muestras no fueron seleccionadas al azar para ser significativas y representativas, se considera que tienen buenas posibilidades de generalización, por el número de participantes y porque muchos de ellos han rotado por diversos establecimientos penitenciarios del país. En la aplicación de ambos instrumentos se explicó a los participantes el objetivo de la investigación, y se hizo énfasis en el carácter anónimo de sus respuestas.

Resultados Fase I

Descripción de las estadísticas institucionales de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia

Este apartado describe las problemáticas encontradas en las estadísticas institucionales, respecto a novedades del personal de custodia y vigilancia del Instituto Penitenciario Colombiano presentadas en el intervalo de 2000 a 2007. Se reportan 532 novedades durante ocho años, como muertes accidentales y naturales, homicidio, suicidio, heridos, capturas, etc. Todas estas circunstancias requieren una explicación científica del fenómeno y representan un desafío social e institucional para prevenir e intervenir en la salud mental de los guardianes penitenciarios. Se concluye que las problemáticas más frecuentes son las asociadas con muerte (198 reportes de homicidio, muerte accidental, muerte natural y suicidio) y heridos (199 reportes) y que el rango más vulnerable de la población son los dragoneantes.

Es posible que existan cifras o situaciones no reportadas, por ejemplo, violencia doméstica o accidentes por alcoholemia, pues para los funcionarios del INPEC puede resultar vergonzoso develar estos acontecimientos o puede ser preferible mantener marginada a la Institución para evitar futuras investigaciones disciplinarias o penales que puedan configurarse en procesos desestabilizadores de la situación laboral. No obstante, la pretensión del INPEC al identificar estas problemáticas es

principalmente velar por el bienestar de sus representantes y así vigilar también por la seguridad de los centros penitenciarios.

En la Tabla 1.1 se observa la distribución del total de las novedades reportadas por año. Se advierte un aumento sustancial en dichas novedades en los años 2002 y 2003. A partir del año 2004 se reporta una importante disminución en el número de novedades reportadas, siendo el 2007 el año con menos novedades. (Los datos del año 2000 no corresponden a los 12 meses, por lo que no se considera como el menor valor).

Es importante mencionar que a partir de resultados preliminares de diversos estudios, el INPEC tomó medidas conducentes a la prevención de estos eventos.

Tabla 1.1. *Novedades reportadas por año*

| AÑO | FR | % |
|--------------|------------|--------------|
| 2000 | 11 | 2.1 |
| 2001 | 53 | 10.0 |
| 2002 | 106 | 19.9 |
| 2003 | 111 | 20.9 |
| 2004 | 76 | 14.3 |
| 2005 | 75 | 14.1 |
| 2006 | 56 | 10.5 |
| 2007 | 44 | 8.3 |
| Total | 532 | 100.0 |

En la Tabla 1.2 se presentan las frecuencias de cada novedad. Como se puede observar, la problemática más frecuente son las heridas sufridas por los trabajadores, muchas de ellas recibidas durante su trabajo, aunque de esto no hay un registro confiable.

En segundo lugar aparece el homicidio con un 19% del total de novedades reportadas, lo que equivale a decir que en promedio, 13 trabajadores del INPEC fueron asesinados cada año. Esta cifra resulta elevada y equivale a un riesgo superior para los trabajadores penitenciarios que para el resto de los ciudadanos colombianos, pues según De la Hoz (2008) el promedio de los últimos ocho años (2000-2007)

de las tasas de homicidio para Colombia es de 4,9 por cada diez mil habitantes, es decir, que la tasa esperada para esta población de nueve mil personas sería inferior a cinco fallecimientos al año y encontramos que esta elevado más del doble, sin embargo, este aumento en el riesgo de morir violentamente puede de alguna manera ser esperado por el tipo de trabajo que realizan y con la población con la que tienen contacto permanente.

Tabla 1.2. *Frecuencia de novedades*

| NOVEDAD | FR | % |
|-------------------|------------|--------------|
| Herido | 199 | 37.4 |
| Homicidio | 101 | 19.0 |
| Captura | 77 | 14.5 |
| Muerte accidental | 63 | 11.8 |
| Muerte natural | 27 | 5.1 |
| Suicidio | 17 | 3.2 |
| Decomiso | 10 | 2.3 |
| Suspensión | 12 | 1.9 |
| Desaparición | 9 | 1.7 |
| Intoxicación | 7 | 1.3 |
| Secuestro | 6 | 1.1 |
| Insubordinación | 4 | 0.8 |
| Total | 532 | 100.0 |

Un dato revelador que se observa es que 17 personas se quitaron la vida, lo cual equivale a más de dos suicidios por año, una cifra aparentemente baja, pero equivale a una incidencia cuatro veces superior en esta población, comparada con la población colombiana, en la que la expectativa de ocurrencia es de 0.44 por cada diez mil habitantes al año (González, 2008).

Resulta preocupante la incidencia de capturas de trabajadores del INPEC, que representan casi un 15% del total de novedades reportadas. Muchas de éstas se presentan por delitos graves como homicidio o intento de homicidio, concierto para delinquir, secuestro extorsivo y delitos sexuales (ver Tabla 1.3).

Llama la atención el reporte de nueve casos de desaparición y seis de secuestro, aunque no se reporta mayor información sobre los casos, o si han sido encontrados

o liberados, es un hallazgo inquietante, que debe ser tenido en cuenta, ya que nos indica cierto grado de vulnerabilidad frente a estos actos.

Las causas asociadas a las novedades más frecuentes se presentan en la Tabla 1.3. Se destaca entre las circunstancias asociadas al uso de armas de fuego con un 35% de todas las novedades reportadas, lo que evidencia que el fácil acceso a las armas de fuego (por las mismas condiciones de trabajo) es un factor fundamental en las muertes, suicidios, eventos que terminan con heridos y hechos delictivos, por los cuales terminan capturados los trabajadores.

Otro aspecto llamativo es la incidencia de los accidentes de tránsito en las muertes accidentales y en los heridos: representan un 26% de incidencia en el total de novedades, en el caso de muertes accidentales representan el 86% de los casos, y en el tema de heridos representa el 43%. Indiscutiblemente este aspecto es un factor de riesgo importante que debe ser abordado con campañas de prevención (Tabla 1.3).

Tabla 1.3. Causas asociadas a novedades de mayor incidencia

| Motivo/Novedad | Homicidio | Muerte accidental | Muerte natural | Suicidio | Herido | Secuestro | Captura | Total |
|-------------------------|------------|-------------------|----------------|-----------|------------|-----------|-----------|-------|
| Arma fuego | 91 | 2 | | 11 | 71 | | 9 | 184 |
| Accidente tránsito | 1 | 54 | | | 85 | | | 140 |
| Arma blanca | 2 | 1 | | | 25 | | | 28 |
| Muerte natural | | | 27 | | | | | 27 |
| Accidente aéreo | | 4 | | | | | | 4 |
| Atentado/terrorismo | 2 | | | | 3 | | | 5 |
| Atraco | 2 | | | | 1 | | | 3 |
| Fuga | 2 | | | | | | 1 | 3 |
| Acuartelamiento | | 1 | | | | | | 2 |
| Tráfico de armas | | | | | | | 1 | 2 |
| Otras armas | | | | 1 | 8 | | | 9 |
| Extorsión | | | | | | | 13 | 13 |
| Tráfico de drogas | | | | | | | 12 | 12 |
| Accidente laboral | | | | | 2 | | | 2 |
| Homicidio/intento | | | | | | | 14 | 14 |
| Hurto | | | | | | | 6 | 6 |
| Delitos sexuales | | | | | | | 8 | 8 |
| Consumo SPA | | | | | | | 4 | 4 |
| Soborno | | | | | | | 2 | 2 |
| Violencia Intrafamiliar | | | | | | | 1 | 1 |
| Concierto | | | | | | | 2 | 2 |
| No informa | 1 | 1 | | 5 | 4 | 6 | 2 | 19 |
| Total | 101 | 63 | 27 | 17 | 199 | 6 | 77 | |

Discusión Fase 1

Descripción de las estadísticas institucionales de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia

Se observa que los 532 casos reportados en el período de cinco años equivalen a un 4,2% de la población total del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, es decir, que sólo una pequeña proporción de los miembros se ha visto afectado. La frecuencia anual de presentación de estadística de novedades es oscilante, no incrementan con el tiempo, ni tampoco en determinados meses, es decir, no implica una tendencia creciente que deba alarmar a la organización. Sin embargo, la elevación del riesgo permite atribuir la mayor fuente explicativa a variables organizacionales y la relevancia que reviste cada uno de los casos de muerte, lesiones personales, suicidio, secuestro, desaparición, intoxicación, detención, insubordinación, suspensión y decomiso, no permite desestimar estas cifras y motiva en todo caso una acción preventiva e interventiva.

De los fenómenos registrados se concluye que es muy frecuente que esta población sea vulnerada en su vida e integridad y seguridad personal, pues la problemática más frecuente son las lesiones personales que alcanza casi un 40% de la muestra, seguida por 34% de la muestra que ha muerto en circunstancias violentas (homicidio, muerte accidental o suicidio).

Este análisis resulta más dramático al comparar varias de estas cifras con los nefastos esperados en la tasa de población colombiana en general, y permiten observar cómo los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, especialmente los dragoneantes están expuestos entre tres y seis veces más que el resto de la población a riesgos de homicidio, suicidio, secuestro y desaparición. Y este riesgo está directamente relacionado con la pertenencia a la organización penitenciaria.

En cuanto a las circunstancias que elevan el riesgo se encontró, en orden de importancia, que las armas de fuego y los accidentes de tránsito elevan la probabilidad de accidente, es decir, la disponibilidad de armas y la posesión de medios de transporte obviamente favorecen la ocurrencia de hechos violentos, aunque son elementos aparentemente inevitables, pues las armas son indispensables para la labor penitenciaria, mas no obligatorias cuando no se está en servicio y los autos y las motos son elementos favorecedores de la labor y del transporte personal de los guardianes, incluso la estabilidad laboral en el INPEC permite estas adquisiciones, no obstante, en la mayoría de los funcionarios es el inicio para adquisición de bienes y para muchos jóvenes, una forma de ostentar la emoción de la velocidad.

Un dato que llama la atención es el de las capturas, es decir, a la ubicación de los guardianes ya no como afectados sino como perpetradores, y es probable que esto sea el resultado del contacto estrecho con los internos, la contaminación o de la manipulación ejercida por los reclusos. Aquí se hace un llamado a los mecanismos de seguridad, tanto en el control del personal, como en los procesos de selección, verificando las recomendaciones en cuanto a antecedentes disciplinarios y penales, pero sobre todo, a la premiación de los profesionales penitenciarios con carreras impecables y a que ellos constituyan una fuente de tutores o mentores de los más jóvenes .

Otro elemento que hay que analizar es que 2,3% de los guardianes del muestreo fueron encontrados bajo el efecto de sustancias ilícitas, comportamiento que en unos casos terminó en captura, y en otros en suspensión de su cargo. Este comportamiento se puede entender, aunque no justificar, como una estrategia de enfrentamiento ante el estrés, basada en la evitación, y como uso inadecuado del tiempo libre, la cual se constituye también en un factor de riesgo para accidentes o corrupción, por tanto es un factor que aunque parece no significativo estadísticamente motiva la generación de acciones preventivas.

Al comprender esta problemática profesional se deben generar programas preventivos al interior del INPEC, que sensibilicen a cada uno de los funcionarios frente a los elevados riesgos que asumen los reclutados en la carrera penitenciaria y en esa misma línea que incorporen estrategias de auto cuidado, al tiempo que se realizan acciones organizacionales viables que disminuyan el riesgo, como por ejemplo, la reducción de jornadas de trabajo, que permitan, que lo conflictivo de la labor no afecte su condición. O tal vez fomentar factores protectores para afrontar el estrés, entre ellos mantener el apoyo social y velar por el bienestar familiar, sería favorable ubicarlos cerca de sus familias y regiones para no escindir las dinámicas familiares. Sería probable considerar políticas que busquen una mejor calidad de vida, para ello es fundamental, con el apoyo de psicólogos, jornadas encaminadas a elevar la autoestima de los guardias, así como creación de estímulos, que no necesariamente sean económicos, pero que conlleven que los funcionarios se sientan importantes. A veces se deja esta tarea a las entidades de salud, pero debe la institución asumir estos costos, ya que se trata de un problema de seguridad penitenciaria.

Posiblemente el mejoramiento de las condiciones salariales también ayuda a evitar problemas de corrupción, detenciones y capturas de guardianes. En esto los estímulos son fundamentales, orientados a la educación, tanto de internos como de los mismos funcionarios.

Igualmente, resulta pertinente al interior de la entidad, revisar los procesos de selección de personal y en ese sentido precisamente se debe realizar una valoración psicológica adecuada, dado que una persona con tendencia a la desadaptación, puede resultar potencialmente más propensa a verse involucrada en situaciones que afecten su desempeño laboral e incluso que los pueden llevar a verse implicados en investigaciones, no sólo disciplinarias, sino igualmente penales. Creemos que un proceso de selección adecuado puede ser una medida preventiva para evitar riesgos futuros, no se puede desconocer que la actividad de la guardia penitenciaria, es por sí estresante y ello se puede prevenir a partir del proceso de selección, que implica además una adecuada valoración, no sólo del aspirante sino de su entorno familiar, de sus condiciones sociales en general.

Creemos adicionalmente que se debe buscar proteger el entorno de trabajo y para ello se deberá propender porque el guardia pueda trabajar en ciudades donde ha-

bita su familia y cuando se realicen cambios de ciudad, que impliquen traslados necesarios, éste será un factor a tener en cuenta, ya que está mucho más propenso a verse involucrado en una situación conflictiva un guardia que se encuentre separado de su familia, que uno que viva con su esposa e hijos. Por esto será diverso el caso de un miembro de la guardia casado, con hijos y obligaciones, que otro soltero y sin ellas.

De igual manera, consideramos pertinente la implementación de políticas encaminadas a disminuir los niveles de estrés que genera la actividad, para de esta forma prevenir que comportamientos violentos y en ese sentido, ellos también estarán encaminados a proteger el entorno familiar, porque como lo muestra el estudio se presentan casos en que el desfogue frente a las problemáticas del trabajo, se derivan en comportamientos violentos en el seno de su propia familia. Así puede resultar importante hacer trabajos de seguimiento a quienes regularmente realizan su actividad en cárceles de alta y máxima seguridad, ya que éstos tienen mayores riesgos que quienes desempeñan su actividad en centros considerados como de baja seguridad.

Todas estas sugerencias son provisionales mientras se realizan estudios minuciosos sobre los factores de riesgo específicos para cada una de estas problemáticas, por eso, se sugiere avanzar la investigación en la detección de variables particulares que incrementan la vulnerabilidad de esta población. Entre tanto, con este estudio descriptivo queda claro que hay que cuidar a los vigilantes, es decir, velar por los custodios y cuidar a los cuidadores.

Resultados Fase 2

Primer instrumento: opinión de los guardianes penitenciarios acerca de los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que les generan problemáticas psicosociales

Aspectos sociodemográficos

La edad promedio de la muestra es de 34,2 años, aunque se presenta una gran dispersión, donde la edad mínima es 24 años y la máxima 46, con una desviación estándar de 5,03. Por otro lado, se encontró que el 58,1% de los encuestados reportan estar casados, el 25,7% viven en unión libre y el 12,4% dicen ser solteros, el 4% restante revela otro estado civil como separado, viudo, etc. Estos datos sugieren que la gran mayoría de participantes se encuentra en una relación de pareja estable, con relación al número de hijos, se halló que cada guardia participante en este estudio tiene en promedio de 1,79 hijos, siendo 2 la cantidad de hijos más representativa (ver Anexo A).

El 77,2% de los participantes en este estudio reporta vivir con su pareja e hijos (propios o de la pareja), el resto de la muestra confirma vivir únicamente con su pareja, con sus padres o solos (Ver Anexo B). Es interesante observar que casi el 60% reporta vivir en casa propia, lo que querría decir que el trabajo en el INPEC es

lo suficientemente estable y benéfico que permite acceder a créditos para adquirir vivienda propia.

En relación con la variable nivel educativo, se observa que el máximo nivel reportado es bachillerato terminado con un 50%, lo cual era de esperarse, ya que un requisito para entrar al cuerpo de vigilancia y control es haber terminado el bachillerato, aunque llama la atención que un porcentaje alto (40,4%) reporta estar cursando o haber terminado estudios universitarios, lo cual indica que tienen altas aspiraciones y deseos de seguir aprendiendo para ascender dentro de la organización y, para aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo.

El 59,8% de los participantes reporta haber ingresado a la Institución en el rango de edad de 18 a 21 años, es decir, justo después de terminar el bachillerato, buscando proyecto de vida laboral y carrera dentro de la Institución. El rango de edad que sigue en frecuencia es el de 22 a 25 años, lo cual implica que entraron una vez iniciaron sus estudios de pregrado o como una opción a este tipo de formación.

Uno de los principales problemas reportados por los guardianes del INPEC es el de los traslados, ya que implica alejarse del hogar y alejarse de la familia, o llevarse toda la familia a una nueva ciudad con las ventajas y desventajas que esto implica. En la muestra se observa que casi el 76% ha sido trasladado de una a seis veces, llegando a 10 traslados en su vida laboral. Este aspecto es de suma importancia, ya que es un indicador de movilidad laboral; si bien es cierto que algunos traslados implican una mejora en la calidad de vida laboral, los impedimentos psicosociales que tiene este aspecto pueden llegar a ser graves e incalculables.

Aspectos laborales

En el aspecto laboral se indagó sobre las condiciones que ofrece el INPEC al interior de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, el tipo de relaciones que se mantienen con los compañeros de trabajo, y las representaciones sociales que los miembros de la guardia tienen de los internos.

En la Tabla 2.1 se puede observar que los guardias consideran a las personas que trabajan con ellos como compañeros de trabajo y nada más, tan sólo un 14,8% ve

como amigos a sus compañeros. Este dato es importante y como se menciona en el capítulo de Familia y Pareja, los sistemas de apoyo con los que cuentan los guardias se limitan al núcleo familiar. El hecho de que no se forjen lazos de amistad dentro de la guardia implica que al enfrentar un problema laboral, pueden trasladarlo al ámbito conyugal o filial, poniendo más presión sobre los miembros cercanos.

Sería importante crear estrategias para fortalecer los sistemas de apoyo social dentro del ámbito laboral, ya que estos pueden reducir el estrés, la ansiedad y la depresión causada en el ambiente carcelario. Esto le daría a los guardias más herramientas para enfrentar sus problemas y solucionarlos de manera funcional, y antes de que se conviertan en un problema más difícil de manejar.

Tabla 2.1. *Personas con quienes trabaja*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|------------|------------|
| Compañeros de trabajo | 73 | 83,0 |
| Amigos | 13 | 14,8 |
| Ninguna de las anteriores | 1 | 1,1 |
| Competidores | 1 | 1,1 |
| Total | 88 | 100 |
| NR | 17 | |

En relación con las actividades realizadas por los miembros de la guardia después de su jornada laboral, el 36% reporta como actividad principal reunirse con la familia, seguida de dormir y descansar (ver Anexo C). Es claro que el principal deseo de los guardias cuando terminan de trabajar es estar y compartir con la familia, teniendo en cuenta que los turnos de 24 horas por 24 horas no permiten compartir cotidianamente con ellos, y estar al tanto de lo que pasa cada día; por otro lado, es importante anotar que la opción dormir y descansar también está relacionada con los turnos mencionados anteriormente, ya que si bien, tienen espacios para descansar durante sus turnos, este descanso no es reparador.

Es interesante anotar que cuando se les pregunta a los guardias si cuentan con tiempo libre durante su jornada de trabajo, el 68,5% de los participantes reporta que algunas veces, lo cual quiere decir que no todo el tiempo están dedicados a las labores de vigilancia y control. Este espacio de tiempo libre podría ser utilizado de manera adecuada y creativa, para que la jornada de trabajo no fuera tan extenuante y monótona.

Al indagar sobre el papel del INPEC como fuente de apoyo social ante conflictos personales y laborales, se encontró que la gran mayoría –86% en el caso de problemas personales y 58% en el caso de problemas laborales– (Anexo D1 y D2) no percibe que la Institución les brinde el apoyo que necesitan para enfrentar y solucionar estos conflictos. Esto implica que la guardia del INPEC funciona en dos esferas completamente separadas: una personal y privada, y una pública o laboral, en la cual al entrar en una se pierde por completo el contacto con la otra. Es una manera de escindir la vida cotidiana, tratando de evitar que una “contamine” la otra.

Con relación al espacio de trabajo y a las condiciones de la planta física (Anexos D3, D4, D5) se reporta mayoritariamente (39,3%) como agotador, lo cual explica porqué cuando terminan su jornada buscan dormir y descansar, sin embargo, un porcentaje parecido (34,8%) reporta el espacio como agradable. En este caso se encuentra una aparente inconsistencia, lo cual puede deberse a estilos de personalidad, en los cuales se percibe como agradable el stress y la presión laboral.

Al preguntar específicamente si la planta física es adecuada como sitio de trabajo la mayoría (62,6%) responde negativamente, y al preguntarles acerca de la seguridad de la planta física el 63,7% responde negativamente. En conclusión, estos datos permiten inferir que la guardia considera su lugar de trabajo inapropiado y que no brinda las condiciones para cumplir con sus funciones a cabalidad.

Continuando con el tema de seguridad, se preguntó a los miembros de la guardia directamente si consideraban que el INPEC les brinda la protección necesaria para el cabal cumplimiento de funciones y tareas (Anexo D6) y se encontró que el 90,2% respondió “nunca” o “algunas veces”, esto quiere decir que los guardias se sienten vulnerables y no perciben que la institución les brinde el apoyo necesario ante las diversas problemáticas de seguridad que se les puedan presentar.

Ya que los guardias deben convivir y relacionarse día a día con el interno, es importante explorar qué percepción social tienen de éstos. Como se puede apreciar en la Tabla 2.2, los miembros de la guardia perciben al interno como un individuo que cometió un error o que está pagando por un delito que cometió. Este dato es importante ya que refleja la creencia que el interno es víctima de las circunstancias, y no que de manera racional y consciente decidió cometer un acto ilegal. Esto muestra

una clara tendencia a un locus de control externo, que probablemente se aplique de igual manera al explicar conductas ilegales propias, es decir, se justifica el acto por las circunstancias en las que se da.

La mayoría considera que la situación del interno es difícil (Tabla 2.3), lo cual muestra un grado alto de empatía hacia los internos, que llevada al extremo y con las habilidades de manipular de los internos, puede traducirse en chantajes emocionales para que los guardias cometan actos irregulares, para atenuarles la situación.

Tabla 2.2. *El interno*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Cometió un error | 56 | 62.9 |
| Está pagando un delito | 26 | 29.2 |
| Otra | 5 | 5.6 |
| Es una desgracia para la sociedad | 1 | 1.1 |
| Está pagando una injusticia social | 1 | 1.1 |
| Total | 89 | 100.0 |
| NR | 16 | |

Tabla 2.3. *Situación del interno*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------------------|-------------------|
| Difícil | 86 | 95.6 |
| Fácil | 4 | 4.4 |
| Total | 90 | 100.0 |
| NR | 15 | |

En el contexto penitenciario y carcelario se pueden presentar situaciones en que los roles del guardián y el interno pueden verse afectados. La experiencia nos muestra que los internos son individuos con una alta capacidad de manipular a las personas que los rodean, incluidos los miembros de la guardia. Este hecho se ve evidenciado en que el 87,8% de los participantes reportan que algún compañero ha sido manipulado por los internos, lo cual es indicativo de la vulnerabilidad que muestran los guardias al enfrentarse a personalidades complejas y patológicas.

Por otro lado, se encontró que los guardias son manipulados o chantajeados principalmente con dinero y con amenazas a sus familiares (Anexo E1). De igual ma-

nera, y congruente con estos resultados, al preguntar las razones por las cuales un guardia se dejaría manipular, encontramos como razones principales la avaricia (50%) y la necesidad económica (35%)(ver Anexo E2).

Al indagar acerca de la influencia que los internos pueden tener en el desempeño laboral de los guardias, se encontró que es bastante alta (91.1%), aunque en la pregunta no se especifica por qué o en qué aspectos específicamente se da esa influencia, o si ésta es positiva o negativa, es de rescatar que la relación que se da entre los internos y sus guardias es simbiótica, en que las actitudes y comportamientos de unos van a tener un efecto directo en los otros.

Aspectos organizacionales

En estas preguntas se busco establecer los aspectos organizacionales más importantes del INPEC. Se indagó sobre funciones, claridad de las mismas, programas de formación, inducción, reconocimiento por la labor cumplida y efectividad en la comunicación y estructura jerárquica.

Acercas de aspectos formales como inducción, capacitación y funciones (Anexos F1, F2 y F3) la mayoría de participantes reporta saber de su existencia, pero no son realizadas de manera constante. Vemos la necesidad de reestructurar el proceso de formación en habilidades por competencias para que el INPEC cumpla con las exigencias de la Norma Técnica Colombiana de la Gestión Pública (NTCGP1000/04) de obligatorio cumplimiento para diciembre de 2008. De igual manera, se debe programar una inducción general, para toda la guardia, donde, además del dominio de los manuales de funciones (comportamientos explicitados), la visión, misión, políticas de calidad, valores institucionales y objetivos de la calidad, sean, no sólo divulgados, sino debidamente apropiados por cada uno de ellos.

Un dato que es de suma importancia es que el 74,1% reporta que su cargo tiene demasiadas funciones y que en ocasiones la jornada de trabajo no es suficiente para cumplir con ellas. Lo cual implicaría trabajar con los miembros de la guardia directamente para determinar cuáles son las funciones que deben tener prioridad, y a qué personal del INPEC se les puede asignar otras funciones. Esto con el fin de que

dichas funciones se realicen de manera adecuada, además de evitar la sobrecarga de trabajo en un ambiente de por sí pesado y agotador. Además, dejan entrever que el manual de funciones debe actualizarse acorde con el perfil moderno de la seguridad y no el antiguo de la custodia.

Con relación al trato que se da entre superiores y subalternos, se encontró que la mayoría (97,7%) reporta que su trabajo es inspeccionado y evaluado, además de obtener algún tipo de reconocimiento cuando se realiza de forma adecuada. De igual manera, los participantes reportan que el desempeño es motivado por la Institución (Anexos F4 a F6). Estos datos nos llevan a concluir que el ambiente organizacional del INPEC es adecuado, además de proporcionar incentivos para que la guardia desempeñe sus funciones de manera apropiada a pesar de reportar algunas dificultades, como las mencionadas anteriormente.

Al profundizar en las relaciones superior-subalterno se pudo observar que la mayoría califica estas relaciones como buenas (81,6%), aunque un pequeño porcentaje las considera regulares o malas. En este punto sería prudente profundizar en las razones por las cuales se califica estas relaciones de manera negativa, para determinar si son casos aislados.

Con relación a la comunicación entre superiores y subalternos, la mayoría reporta que sí existe, y que la comunicación se da de forma adecuada, incluso cuando se dan sugerencias, o cuando se cuestiona algún aspecto del trabajo del superior. De igual forma, los participantes reportaron que cuando se presenta un problema laboral, sus superiores dan una respuesta pronta y efectiva (Anexos F7 a F10). Sin embargo, para mantener la motivación y la calidad en las labores de los miembros de la guardia, se sugiere la necesidad de re-plantear un esquema de comunicación en doble vía, donde existan lineamientos de reconocimiento estructurado, manejo de inconformidades, quejas y reclamos con indicadores de gestión, lo que permita motivar a los guardias de manera consistente.

En cuanto a los horarios de trabajo, la gran mayoría (98%) reporta trabajar horas extra y fines de semana, aunque con rotación de turnos. Este aspecto es de suma importancia, y habría que pensar en revisar la política de turnos de 24 horas de tra-

bajo por 24 horas de descanso, ya que esto impide que los guardias tengan una vida personal y familiar estable, que les permita tener una buena salud física y mental, así como relaciones cotidianas con sus hijos y su pareja.

Los guardias reportan que durante su jornada de trabajo se aburren (60,1%), especialmente en las horas de la tarde, cuando los internos ya han comido y se han retirado a sus celdas a dormir. Por otro lado, reportan que cuando salen de turno su principal actividad es dormir y descansar (ver inciso "Aspectos de Familia y Pareja") lo cual les impide involucrarse de manera afectiva en la vida familiar y de pareja. Muchos dicen sentirse como espectadores.

Por otro lado, un porcentaje importante (62,4%) reporta que su puesto de trabajo lo obliga a estar aislado, lo cual implica que durante buena parte del día se sienten solos, sin poder compartir con sus compañeros de trabajo problemas cotidianos, lo cual sería un factor protector para el afrontamiento del estrés y ansiedad propio del trabajo en contexto carcelario.

Finalmente, se indagó acerca del bienestar que el INPEC como organización le brinda a sus empleados y sus familiares, y se encontró que un porcentaje importante (43%) reporta que la Institución no ofrece actividades recreativas, lo cual indica que no hay suficiente difusión de los programas de Bienestar que tiene el INPEC para sus empleados, aspecto que sería importante mejorar, para mejorar la calidad de vida de la guardia y para aumentar el sentido de pertenencia a la Institución.

En el aspecto de apoyo psicológico para los guardias y sus familias, se reporta en un alto porcentaje (62%) la inexistencia de este tipo de programas; para los funcionarios de la capital o ciudades importantes puede variar un poco esta referencia, a pesar del alto índice de tensión y somatización que este trabajo ocasiona, si esto se suma al trabajo extra, la poca posibilidad de dedicarse a actividades recreativas y la presión propia de su tarea de guardia, podemos ver que nos hallamos ante una señal de peligro psicosocial que no se puede ignorar.

Factor de riesgo homicidio y suicidio

En estas preguntas se busca establecer el riesgo de muerte violenta (homicidio y/o suicidio) que perciben los miembros del cuerpo de guardia del INPEC. Por otro lado, se busca determinar si el INPEC como organización brinda algún tipo de apoyo frente a estos hechos; esto con el fin de describir la opinión que tiene el cuerpo de custodia y vigilancia sobre la preocupación de la Institución por el bienestar de sus integrantes.

Al preguntar si un compañero ha muerto violentamente, el 94,5% de los encuestados responde afirmativamente, de donde se desprende que el medio en el que se desenvuelven es violento, y donde la probabilidad de ser víctima de homicidio o de quitarse la vida es supremamente alta, aunque se esperaba que el porcentaje fuera alto debido al tipo de trabajo, y en el contexto en el que lo realizan, no se esperaba un porcentaje tan abrumador. Al comparar esta información con el número de muertes violentas reportada por el INPEC en el periodo 2000-2007, se encuentra que esta información es congruente: se reportaron 189 muertes en dicho periodo, es decir, 24 muertes por año.

Al profundizar un poco más en esta información, se indagó por el número de compañeros muertos violentamente y las respuestas variaron desde 2 hasta 100, con un promedio 8,89 compañeros muertos. Esta dispersión ratifica la disparidad de datos, y nos exige profundizar más en este aspecto. En este punto valdría la pena ahondar con el cuerpo de custodia, si en realidad conocen a alguien que haya muerto violentamente, o han escuchado o saben de este tipo de situaciones, porque este dato podría referirse más bien, a la percepción que existe sobre la ocurrencia de muertes violentas, más que a la realidad sobre el fenómeno.

Es de suma importancia tener en cuenta la opinión que tiene la guardia sobre la ocurrencia de muertes violentas, ya que, el hecho de que el Cuerpo de Custodia del INPEC perciba que la muerte está rondándolos constantemente, puede influir negativamente en su trabajo, en sus relaciones con los internos y en sus relaciones familiares y de pareja, ya que se encuentran en un estado constante de desconfian-

za y vigilancia, que no les permite constituir relaciones y ambientes funcionales en donde desenvolverse.

Al seguir indagando sobre la muerte de sus compañeros se hizo la pregunta de dónde habían ocurrido los hechos y 39% de los encuestados reportó que la muerte ocurrió dentro del sitio de trabajo, es decir, dentro de alguna de las instituciones penitenciarias o carcelarias del país, lo que nos permite inferir que las causas de las muertes violentas están relacionadas con su actividad laboral; por otro lado, el hecho de que la muerte no se dé dentro de un penal no implica que no esté relacionada con dicha actividad, ya que se pueden presentar muertes por venganza, ajuste de cuentas, etc., que se den fuera del ámbito carcelario por la menor dificultad que esto presentaría para los implicados.

Con relación a las amenazas de las cuales son víctimas los guardias por parte de los internos, se encontró que el 94,4% reportó conocer de compañeros que han sido intimidados, lo cual ratifica el carácter violento del medio, lo que influye en el nivel de estrés y calidad de vida los miembros de la guardia, y el estado constante de hipervigilancia mencionado con anterioridad. Este aspecto se ve reflejado en las respuestas que dan los guardias a la pregunta "¿crece que tiene compañeros irritantes a causa del trabajo?", el 94,4% responde afirmativamente, lo cual permite concluir que el medio de trabajo influye directamente en el comportamiento y estado mental de la guardia.

En cuanto al suicidio, el 58,5% reporta conocer compañeros que han atentado contra sus vidas, lo cual resulta preocupante ya que representa un porcentaje alto de riesgo de conductas suicidas, y, al indagar sobre el número de compañeros que han tenido estas conductas, se encuentra un rango de 1 a 20, lo cual indica la necesidad de implementar programas de detección, prevención e intervención, para evitar que se sigan presentando estos eventos, y propender por el bienestar de la guardia.

Para profundizar más en este tema, se indagó sobre el lugar donde ocurrieron los hechos, 23,3% reportó que los casos se presentaron dentro del ambiente laboral, 51% por fuera del trabajo y 23,3% reportan desconocer el lugar de los hechos. Si bien el porcentaje correspondiente a los intentos de suicidio dentro del ambiente laboral, corresponden a 14 casos, no deja de ser preocupante que se escoja este

contexto para atentar contra la vida propia, además no hay información que nos permita concluir que los otros casos que se presentaron fuera del ámbito laboral no estuviesen relacionados con él.

Al explorar sobre los métodos utilizados para atentar contra la propia vida, se encontró que el 54,3% reporta como mecanismo utilizado en el hecho, el arma de fuego, dato que es de suma importancia ya que los miembros de la guardia que deciden atentar contra su vida, aprovechan el acceso que tienen a las armas de dotación adjudicadas por la Institución para cometer este acto. Esto implica que el riesgo de suicidio entre los guardias del INPEC reviste un mayor peligro por la oportunidad y cercanía a las armas que les permitirían llevar a cabo dicho acto.

Al analizar las causas por las cuales los guardianes del INPEC atentarían contra su vida (Tabla II.3) se encontró que la respuesta más frecuente fue por problemas familiares, con un 33,9%, seguida de problemas afectivos (28,8%) y problemas laborales (22%). Estos datos son importantes ya que dan una idea de cuáles son las áreas más sensibles para los guardias, lo cual permitiría, a su vez, diseñar programas dirigidos a estas áreas en particular. Si bien se observa una relación directa entre el contexto carcelario y el riesgo de conductas suicidas, es importante mencionar que la guardia también reporta como causas del suicidio problemas afectivos, problemas familiares y problemas de índole económico, lo cual implica que el INPEC como organización no se puede limitar a mejorar la calidad de la vida laboral, sino que también debe darle a sus trabajadores herramientas que les permitan afrontar de manera positiva y proactiva los problemas cotidianos, de manera tal que no se conviertan en disparadores de conductas dañinas contra ellos mismos.

Al preguntarle a la guardia sobre las posibles causas asociadas a la salud mental que llevaron a sus compañeros a atentar contra su vida (78,9%) se encontró que la mayoría de personas reportan que sus compañeros sufrían de depresión, lo cual nos indica que este trastorno anímico tiene una alta incidencia en el cuerpo de custodia, y que además es un elemento determinante en el riesgo de suicidio, por lo que los programas de prevención deben ir encaminados no sólo a la detección de síntomas y signos de suicidio, sino también, a la detección de sintomatología de depresión y otros trastornos del ánimo.

Asimismo, al analizar los riesgos de padecer alguna enfermedad mental, el 28,8% reporta el contexto carcelario como precursor de este tipo de padecimientos y el 27,7% señala la carga de trabajo en este mismo sentido. Este dato permite concluir que más de la mitad de los encuestados asocian su actividad laboral como determinantes en su salud mental, que a la larga tiene un alto impacto en el riesgo de presentar conductas suicidas, por lo que es urgente generar políticas que bajen los niveles de stress y que propendan por una mejor calidad de vida, y un ambiente laboral más positivo (Anexo G1).

En las preguntas que se presentan a continuación se intentó explorar acerca de los pensamientos suicidas que se podrían presentar dentro de los miembros de la guardia. Se observa que al ser inquiridos sobre sus deseos de vivir y morir (Anexos G2, G3 y G4) la mayoría de los participantes respondieron que su deseo de vivir es alto (97,9%), de igual manera, y congruente a esta pregunta, el deseo de morir que reportan los guardias es mayoritariamente inexistente (78,3%). Sin embargo, es preocupante que 17 personas respondan que tienen un deseo débil de morir, y más alarmante aún, que tres personas reporten un deseo de morir moderado a fuerte. Esto quiere decir que existe un porcentaje significativo de personas en riesgo de atentar contra su propia vida, aspecto que debe ser tomado muy seriamente por la Institución. Sin embargo, al preguntar acerca de las razones de vivir y morir, se encontró que las razones para vivir superan las razones para morir en un porcentaje bastante alto (90,4%).

Aspectos de salud física y mental

En este aparte se les preguntó a los guardias acerca de aspectos de salud relacionados con la labor que desempeñan, así como su satisfacción con la vida, algunas facetas de su personalidad y sus reacciones frente a eventos inesperados.

Se les preguntó a los miembros del cuerpo de vigilancia y control, acerca de dolencias físicas que podría causarles su trabajo (Anexo H1 a H3). Se puede observar que el problema de salud que aparece con mayor frecuencia es dolor de cabeza, reportado por un 75% de los participantes, seguido de dificultades para dormir (68,6%) y alteraciones en el apetito (52,9%). Aunque las dolencias descritas no son

incapacitantes, si pueden influir en el desempeño de las personas, así como en la calidad de vida de las mismas. Sería importante generar programas de auto-cuidado y prevención y promoción de la salud, para evitar complicaciones posteriores.

También se indagó sobre si el trabajo que realizaban producía cansancio físico y mental, a lo cual respondieron afirmativamente en un 95,2% y 86,9%, respectivamente. Debido a los turnos que realizan los guardias (24 horas de trabajo por 24 horas de descanso) es de esperar que la gran mayoría reporten sentir cansancio físico, ya que no tienen la posibilidad de tener ciclos de vigilia-sueño adecuados. Asimismo, el cansancio mental reportado es consecuencia del cansancio físico, así como de las condiciones propias de una institución total.

Al indagar acerca de emociones negativas que podrían ser producidas por el tipo de labores que desempeñan, se estableció que la mayoría (57,6%) reporta que su trabajo le produce sentimientos de inseguridad y temor. Estos tipos de sentimientos son esperados en esta población dado que se desenvuelven en el contexto carcelario, en donde las amenazas y las muertes accidentales son comunes.

Al preguntarle a los guardias si estaban satisfechos con su vida, el 95,9% respondió que sí, mientras el 4%, responde que no. De igual manera, al preguntarles si son felices, la gran mayoría contestó afirmativamente (96,9%). Esto querría decir que en general los miembros de la guardia del INPEC son personas felices y satisfechas, sin embargo, revisando las respuestas a otras preguntas nos damos cuenta que esta información puede estar sesgada. Por ejemplo, cuando se les pregunta si se sienten realizados a nivel personal el 73% responde afirmativamente, y al preguntarles si se sienten realizados a nivel profesional el 66,3% responde afirmativamente.

Es probable que las personas quieran dar una imagen positiva y sin problemas o dificultades aparentes. Valdría la pena revisar la formulación de las preguntas de manera que éstas sean menos directas, para evitar altos índices de desestabilidad social. De igual manera, este tipo de población es poco abierto a la auto-divulgación, es decir, a dar información personal, por el mismo ambiente laboral en el que se desenvuelven. Al preguntarles si temen que algo malo pueda sucederles se puede observar esta tendencia de "quedar bien" ya que el 83,2% responde negativamente, y si comparamos esta respuesta con preguntas referentes a su seguridad,

nos encontramos que en otras ocasiones responden, que temen por su vida, han sido amenazados, no se sienten seguros en las instalaciones del INPEC, su trabajo les produce sentimientos de temor e inseguridad.

En las tablas 2.4 y 2.5 se puede observar las respuestas que los guardias hacen al ser indagados sobre sus reacciones, frente a diferentes situaciones. En la Tabla 2.4 se refleja la impulsividad que pueden presentar los guardias, al preguntarles quién sufre las consecuencias de un estado de rabia o ira. Se observa que la mayoría responde que su rabia está dirigida acordemente, sin embargo, un pequeño porcentaje reporta una reacción poco funcional, además de impulsiva. Esto puede tener repercusiones en el ambiente laboral, por ejemplo, “explotar” con un compañero de trabajo o un interno que no es el culpable de la rabia del guardia. Asimismo, puede tener repercusiones en la vida familiar y de pareja.

Tabla 2.4. *Cuando me enfado suele pagarlo el primero que me encuentre*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 87 | 91,6 |
| Sí | 8 | 8,4 |
| Total | 95 | 100 |
| NR | 10 | |

Continuando con el aspecto de impulsividad, un 41,5% reporta arrepentirse por cosas que acaban de hacer (Tabla 2.5). Lo que indica que estas personas no piensan antes de actuar, y son conscientes de las consecuencias de sus actos cuando es demasiado tarde. Es importante brindarles a los guardias herramientas que les permitan ser más racionales, y pensar antes de actuar, para no cometer actos de los cuales se arrepientan después.

Es cierto que en el contexto carcelario hay que tomar decisiones rápidas y con poco tiempo, pero si se les da a los miembros de la guardia algunas herramientas para que sus acciones sean mejor encaminadas, se podrían evitar problemas de convivencia entre los guardias y los internos.

Tabla 2.5. *Me arrepiento por cosas que acabo de hacer*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 55 | 58,5 |
| Sí | 39 | 41,5 |
| Total | 94 | 100 |
| NR | 11 | |

Por otro lado, nos encontramos con que un 29,5% reporta ser impaciente (Tabla 2.6), una característica poco adaptativa en el tipo de trabajo que se debe realizar en un establecimiento penitenciario, ya que se cuenta con mucho tiempo libre, en un espacio cerrado y con pocas posibilidades de esparcimiento.

Tabla 2.6. *Soy impaciente*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------------------|-------------------|
| No | 66 | 69,5 |
| Sí | 28 | 29,5 |
| A veces | 1 | 1,1 |
| Total | 95 | 100 |
| NR | 10 | |

También se les preguntó a los miembros de la guardia acerca de las atribuciones sobre su propia agresividad. Se preguntó si el trabajo los torna agresivos, el 57,6% responde de manera afirmativa y, al preguntarles si devuelven una agresión al ser atacados primero, el 90,5% responde que no (Anexos H4 y H5). Si bien el porcentaje de los que responden afirmativamente a esta última pregunta no es significativo, sí es importante tenerlo en cuenta por que nos habla de individuos con poco control de impulsos, aunque cualquier persona podría pensar que devolver una agresión no es algo fuera de lo común, y es aceptado socialmente. Sin embargo, en el ambiente carcelario los guardias están expuestos a constantes agresiones y provocaciones, al indagar si se sorprenden con sus reacciones violentas, un 28,4% responde que sí, lo cual es preocupante porque indica poco control de emociones en situaciones determinadas. Aunque en esta pregunta no se hace referencia a estas situaciones, que se podrían dar en el ámbito laboral, familiar o de pareja, sería importante profundizar más en este aspecto, ya que podría mostrar tendencias de violencia intrafamiliar o de comportamientos inapropiados en sus sitios de trabajo.

Aspectos de familia y pareja

Las preguntas sobre aspectos familiares estuvieron orientadas a indagar sobre las funciones que los guardianes del INPEC cumplían como padres, y si el tipo de trabajo que realizan les permitía a cabalidad cumplir con estas funciones. Por otro lado, se indagó acerca de las representaciones sociales que tienen los miembros de la familia sobre los participantes.

El principal dato que salta a la vista es que en promedio un 30% de la muestra dejó de contestar las preguntas acerca de aspectos relacionados con la familia (sin contar las preguntas referentes a la función de padres, en donde 13 personas no contestaron por no tener hijos) lo cual nos lleva a pensar que en preguntas relacionadas con la intimidad y vida privada, los guardias no están abiertos a compartir y reportar sus experiencias. También es posible que se sientan evaluados y quieran presentar una imagen favorable.

Con relación a las preguntas acerca de las funciones de padres se puede observar que, a pesar de los turnos de trabajo, en todos los aspectos reportan cumplir la función, aunque no a cabalidad (ver Anexos II a 15). En todos los casos se puede observar que la opción de respuesta “algunas veces” es la que presenta mayores porcentajes, salvo en la función de apoyo económico, en donde la respuesta con mayor frecuencia fue “siempre”. Esto puede ser indicativo de un sentimiento de inadecuación con relación a sus funciones como padres, es decir, perciben que forman parte del grupo familiar, aunque no están completamente involucrados. En cuanto a la función de apoyo económico, debemos mencionar que este aspecto es de mucha importancia, porque es lo que le da valor y sentido al trabajo que tienen los guardias, es como una reafirmación de que lo que hacen vale la pena, porque cumplen con la principal función que es proveer económicamente al hogar y sostener a sus hijos.

Al indagar quién tiene la autoridad en el hogar, reportaron que los dos padres por igual, en un 80%; sólo el padre 17% y sólo la madre 3%. Esto demuestra que la responsabilidad de educar a los hijos y exigir orden es una tarea compartida, esto por necesidad en algunos casos, debido a que los turnos de 24 horas de trabajo por

24 horas de descanso, no le permite a los guardias estar todo el tiempo pendientes de lo que pasa en su hogar.

Por otro lado, se les preguntó a los miembros del Cuerpo de Vigilancia y Control acerca de la "imagen" que tiene su familia sobre ellos. En los Anexos 16 a 110 se presentan los resultados obtenidos.

Se advirtió que características negativas como "rígido", "autoritario" e "irritable" se reportan en altos porcentajes. La rigidez y el autoritarismo son características que son imprescindibles para los guardias del INPEC en su trabajo diario, es posible que trasladen esta forma de ser al ámbito familiar, o que estas personas sientan que tienen que mantener estas características para obtener respeto. La irritabilidad también es una consecuencia directa del trabajo que realizan a diario los guardias, es posible que los niveles de estrés a los que están sometidos y los efectos de la prisionalización indirecta o el trabajar en una institución total, tengan como consecuencia un estado de irritabilidad constante, percibida por su familia.

Con relación a las características positivas como "comprensivo" y "cariñoso" nos encontramos que se reportan en un 90,3% y 98,6% respectivamente. Es importante mencionar que en la característica "comprensivo" la opción que obtiene el mayor porcentaje es "algunas veces", lo cual indica que los guardias son percibidos como personas comprensivas, pero no en cualquier circunstancia, suponemos que el nivel de comprensión está relacionado con la situación y circunstancias específicas que demande esta característica.

En las preguntas acerca de la relación de pareja que mantenían los miembros del Cuerpo de Vigilancia y Custodia se exploró acerca de si sus parejas conocían y aceptaban el trabajo y las exigencias del INPEC, los motivos de discusión entre ellos y la forma de resolverlos, si sentían que su trabajo les permitía cumplir cabalmente con las funciones de esposo o compañero, maltrato intrafamiliar y patrones de apoyo emocional y psicológico.

Los guardias reportaron que sus parejas conocen y aceptan sus condiciones de trabajo, lo cual indica que los aspectos laborales no serían un problema de discusión; sin embargo, es de resaltar que el 20,2% de guardias reportan que sus parejas a

veces aceptan las condiciones de trabajo, lo cual indica que esta aceptación no es incondicional (Anexos J1 y J2).

Se indagó sobre los motivos de discusión con su pareja o compañero/a y se encontró que los principales motivos de discusión son: falta de comunicación, el trabajo, las amistades, seguido en porcentajes más bajos por dinero, falta de demostraciones de cariño, mala utilización del tiempo libre y problemas con los hijos. Es importante mencionar que se presentó un alto nivel de desestabilidad social ya que en todos los casos la respuesta con mayor porcentaje es "nunca" indicando que no es un motivo de discusión, sin embargo, este tipo de respuestas nos llevan a pensar que los participantes quisieron dar a conocer una imagen positiva de ellos, probablemente por un temor a ser evaluados, o porque estas personas son poco críticas acerca de sus relaciones de pareja. En los Anexos J3 a J10 se pueden observar los diferentes motivos de discusión por los cuales se indagó y las respuestas que fueron dadas por los guardianes.

Al preguntarle a los guardias si su trabajo en el INPEC les permitía cumplir con sus funciones como esposo o compañero (Anexos J11 a J16) se encontró que la función que se reporta con el mayor porcentaje es la de 'apoyo económico', seguida por la función de 'comunicación' y la de 'respeto'. En menor porcentaje se encuentran las funciones de 'actividad sexual', y 'compañía'. Finalmente, la función que presentó el menor porcentaje fue la de 'apoyo emocional'.

Es interesante la diferencia que se presenta entre el apoyo económico y el apoyo emocional, lo cual puede estar ligado a los roles tradicionales de género que se presentan en una sociedad machista como la colombiana, en donde para los hombres es más importante cumplir con el rol de proveedor, mientras que a las mujeres se les deja la tarea de proteger, cuidar y atender a la pareja.

Al igual que las preguntas concernientes a la familia se encuentra una alta incidencia de no respuesta, lo cual indica la poca intención de revelar datos concernientes a su vida privada, posiblemente por miedo a una evaluación negativa o por necesidad de dar una imagen positiva.

Al indagar un poco más sobre el tema de sentimientos y emociones se preguntó a los guardias si tenían dificultades para expresar sus sentimientos a la pareja, el 35.8 % de ellos afirma que siempre o casi siempre tiene dificultades para expresar sentimientos a su pareja, 3,2% dice que algunas veces tiene esta dificultad y 50% indica que nunca le pasa esto. Ésta es una dificultad evidente con la pareja, pero no así con los hijos, a quienes les expresan sus sentimientos con mayor facilidad, como se puede evidenciar en las respuestas dadas a la pregunta si tienen dificultades para expresar sus sentimientos a los hijos, en donde el 65,7% responden “nunca” y el 17,2% responde “siempre”.

También se les preguntó a los guardias si alguna vez habían perdido el control en discusiones con su pareja, el 64% de los guardias afirma que algunas veces ha perdido el control, el 31% indica que esto nunca le ha pasado y el 2% dice que esto le pasa casi siempre. Al preguntar si su pareja ha perdido el control, el 61% de los guardias afirma que su pareja ha perdido el control algunas veces, 26% dice que esto nunca le pasa a su pareja, 8% indica que esto le pasa siempre o casi siempre a su pareja. Este dato es importante porque es sintomático de otro tipo de comportamientos frente a conflictos, tales como, agresiones verbales, físicas o psicológicas.

Para profundizar en este aspecto se les preguntó si conocían de una relación agresiva de un compañero y su pareja, a lo cual el 58% de los guardias respondieron afirmativamente y el 37% dice que no conoce ninguna relación con estas características, esta pregunta se complementa con ¿Sabe si un compañero ha sido denunciado por agresión? A lo cual el 46% de los guardias se ha enterado de que algún compañero ha sido denunciado por agresión, mientras que el 49% afirma que no conoce que esta situación se haya presentado. Este dato es preocupante ya que es indicativo de un problema de alta incidencia de maltrato familiar, que de no ser tratado puede tener consecuencias negativas en la vida del personal de Vigilancia y Control y sus familias.

Dato de interesante observación es la forma en que los guardias reportan que el problema de agresión o maltrato conyugal se presenta en “los otros compañeros”, porque al indagar sobre las alternativas que utilizan para solucionar sus conflictos familiares o de pareja, la estrategia que se reporta con un mayor porcentaje es la

del diálogo, mientras que otras soluciones como evasión, agresión verbal o física obtienen porcentajes muy bajos (Anexos J17 a J20). Al igual que otro tipo de preguntas sobre la familia o la pareja se puede observar que los participantes se mostraron reacios a contestar este tipo de interrogantes. Encontrándose incluso preguntas en donde contestaron menos del 50% de personas encuestadas. En este sentido es difícil hacer generalizaciones a todo el personal de vigilancia y custodia del INPEC.

Aunque sólo 53 personas de la muestra respondieron las preguntas de si habían utilizado agresiones físicas o verbales como estrategia de resolución de un conflicto, llaman la atención que tres personas hayan reportado la utilización de agresiones físicas y siete el uso de agresiones verbales; es preocupante que estos individuos consideren la violencia contra sus parejas como una opción válida de enfrentamiento de los problemas que debería ser explorada más a fondo.

Con estos datos es evidente que hay que promover entre los guardias y sus parejas mejores estilos de comunicación y de manejo de conflictos para evitar que las cosas se salgan de control y que éstos puedan crear relaciones funcionales y saludables.

Por otro lado, al indagar sobre los patrones de apoyo con los que cuentan los guardias se encontró que el 82,5% busca apoyo o refugio en su familia, el 15,5% en los amigos y un 2,1% en el alcohol u otras sustancias psicoactivas. Este dato es importante ya que al ser la familia la fuente primaria de apoyo emocional o psicológico, es indispensable fortalecer estas relaciones.

De igual manera, se exploró si los compañeros de trabajo son fuente de apoyo a lo cual el 46% de participantes indica que algunas veces puede compartir con sus compañeros, mientras que 36% dice que nunca puede hacerlo; sólo el 12% afirma que siempre o casi siempre puede compartir con ellos. Asimismo, se les preguntó si alguna vez hablaban de su relación de pareja con sus compañeros, a lo cual el 50% de los guardias respondió que algunas veces habla de su relación de pareja con los compañeros de trabajo, mientras que 38% nunca hace esto, solo el 6% dice tener este tipo de conversaciones siempre o casi siempre.

Este dato muestra que las relaciones que se forjan al interior del INPEC son relaciones estrictamente laborales, no se forman redes de apoyo importantes entre los guardias, lo cual puede intervenir negativamente en la disposición hacia el trabajo, y finalmente, a la vida en general. Es, entonces, de vital importancia crear sentido de compañerismo y de amistad entre los guardias, de manera que al presentárseles un problema puedan enfrentarlo y tengan el apoyo de sus colegas, probablemente con experiencia en el tema.

Consumo de alcohol

Estas preguntas tenían por objeto indagar con los miembros de la guardia acerca de los hábitos y conductas relacionadas con el consumo de licor. En el instrumento original también se preguntó acerca del consumo de cigarrillo y otras sustancias psicoactivas, pero la totalidad de la muestra respondió que no las consumía, por lo que no se presentan los resultados de dichas preguntas. Esta información es valiosa ya que nos da una idea de ausencia de las conductas poco adaptativas que pueden influenciar el desempeño laboral del personal de guardia, así como aspectos de su vida familiar y de pareja.

Nuevamente, en estas preguntas, observamos un alto porcentaje de no respuesta, lo cual podría indicar que los participantes no consumen licor y no se sintieron identificados con las opciones de respuesta o, se sintieron incómodos con las preguntas y resolvieron responder negativamente o no responder.

En las tablas 2.7 y 2.8 se puede observar que la gran mayoría de encuestados responde afirmativamente a la pregunta "si consumo licor", pero la frecuencia de dicho consumo es relativamente baja, ya que la mayoría reporta, hacerlo menos de una vez al mes.

Los motivos que los miembros de la guardia reportan para consumir bebidas alcohólicas son: una ocasión social (84,1%), compartir con amigos (11,4%) y que esté disponible (4,5%). Estos motivos no difieren de los de otras poblaciones, y no hay indicios que el consumo se relacione con el tipo de labor que desempeñan. Sin embargo, el último dato es un poco preocupante ya que un pequeño porcentaje

reporta consumir sin razón aparente, lo cual podría ser un indicio de problemas con el alcohol o incluso alcoholismo. Cuando se les preguntó con quien comparten cuando consumen licor, la mayoría reporta con su familia (41,9%), amigos (34,9%) y compañeros de trabajo (22,1%).

Tabla 2.7. *Consumo licor*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Sí | 88 | 90,7 |
| No | 9 | 9,3 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Tabla 2.8. *Frecuencia de consumo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Menos de 1 vez al mes | 67 | 72,8 |
| Una vez al mes | 22 | 23,9 |
| Una vez a la semana | 2 | 2,2 |
| Nunca | 1 | 1,1 |
| Total | 92 | 100 |
| NR | 13 | |

A continuación se realizaron preguntas conducentes a establecer si el consumo de bebidas alcohólicas estaba relacionado directamente con el trabajo en el INPEC y se pudo establecer que el consumo de este tipo de sustancias, es previo a la entrada al Instituto para la mayoría; sin embargo, un 11,5% reporta haber comenzado a consumir al empezar a laborar en el INPEC. Este dato tendría que profundizarse más, ya que no necesariamente se puede determinar una relación directa entre consumo y actividad laboral, sencillamente puede deberse a consumo no patológico por mayor accesibilidad económica.

Al preguntarles si su consumo había aumentado desde que trabajaban en el INPEC (Tabla 2.9), la mayoría responde negativamente, pero un porcentaje importante (23,9) responde que sí. Al igual que el dato anterior, es importante, profundizar en las razones de inicio y aumento de consumo para determinar si están directamente relacionadas con el tipo de trabajo que desempeñan en el INPEC, o por las nuevas amistades y relaciones que entablan en su lugar de trabajo.

Tabla 2.9. *Ha aumentado su consumo desde que trabaja en el INPEC*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 67 | 76,1 |
| Sí | 21 | 23,9 |
| Total | 88 | 100 |
| NR | 17 | |

Cuando se les preguntó directamente si su consumo de alcohol estaba relacionado con la carga de trabajo, el 68,6% responde negativamente, pero nuevamente un porcentaje significativo responde que Sí. Este dato ya nos permite inferir que algunos miembros tienen motivaciones inadecuadas de consumir las bebidas relacionándolas con el tipo de labor que desempeñan, lo cual exige diseñar estrategias de prevención primaria y secundaria para esta problemática.

En las siguientes preguntas se quiso indagar acerca de los comportamientos desadaptativos relacionados con el consumo excesivo de bebidas alcohólicas. En general se encontró que, la mayoría de participantes, no tiene problemas de agresividad o de impulsividad cuando consumen licor, sin embargo, un porcentaje bajo reporta tener algún tipo de problema cuando consume licor en exceso. En donde se reportan mayores porcentajes indicando problemas por el consumo es en el de pareja (42,9% reporta haber tenido discusiones serias por este comportamiento), seguido del manejo irresponsable de dinero (29,4%). De igual manera, el 29,5% reporta que el alcohol les permite relacionarse mejor en situaciones sociales (ver Anexos K1 a K3).

Un dato que se debe tener en cuenta, es relativo a la pregunta acerca de esconder evidencia de consumo, el cual representa síntoma clásico de alcoholismo. Cerca de un 7% responde afirmativamente. Si bien no es un porcentaje alto, muestra que el consumo de alcohol es un riesgo manifiesto que hay que tomar muy en serio a la hora de diseñar programas que aumenten el bienestar y la calidad de vida de los miembros de la guardia.

Resultados fase 2

Segundo instrumento: opinión de los guardianes penitenciarios acerca de los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que les generan problemáticas psicosociales

Tras el pilotaje, se decidió construir un nuevo instrumento que incluyera los elementos más importantes encontrados en el original. Se dividió en 5 secciones: homicidio y suicidio, aspectos laborales, familia y pareja, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas y accidentalidad. A continuación se presentan los resultados más relevantes de este instrumento:

Datos sociodemográficos

Con respecto a las variables socio-demográficas, en cuanto a la edad, nos encontramos con que la media se ubica en 30,5 años, con un rango de 20 a 52 años. La distribución por sexo se presenta: 70,8% hombres y 29,2% mujeres, aunque esto puede deberse más bien a los establecimientos en donde se aplicó el instrumento y, no necesariamente a la distribución real que hay por sexo en el Cuerpo de Vigilancia y Control del INPEC.

Al analizar datos referentes al estado civil de los participantes (Tabla 3.1) puede observarse que no hay una opción mayoritaria sobre otra, ya que las tres principales opciones obtienen porcentajes similares, sin embargo, si se suman los porcentajes de las personas que viven en unión libre y los que están casados, se puede establecer que casi el 70% de participantes se encuentran en una relación de pareja estable.

Con relación al número de hijos, se encontró que esta variable está en un rango de 1 a 5 hijos, con una media de 1.3 hijos y una moda de 1 hijo, 38 personas, es decir, 27,7% de la muestra reporta no tener hijos.

Tabla 3.1. *Estado Civil*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Soltero | 40 | 29,2 |
| Casado | 44 | 32,1 |
| Unión libre | 50 | 36,5 |
| Separado | 3 | 2,2 |
| Total | 137 | 100 |

La mayor parte de los encuestados responden al rango de Dragoncante (93,4%) y cuentan con un tiempo de servicio en la Institución que oscila entre 1 y 26 años, concentrándose el 38,5% entre los 4 y 7 años de servicio, el 20,1% entre los 8 y 11 años y el 27% entre 12 y 20 años en la Institución

Homicidio y suicidio

En las tablas 3.2 a 3.6, se pueden observar los resultados obtenidos en las preguntas referidas a la concepción de ser víctimas de homicidio, y los factores asociados a este evento. En relación con los reactivos referentes a Homicidio se encontró que al inquirirles sobre su percepción de tener mayor probabilidad de morir por ser miembros del CCV resulta sorprendente que la mayoría 80,3% informa estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Es decir, que si saben que están más expuestos que el resto de la población. Y en consecuencia también es alta la apreciación respecto de la probabilidad de que dicha muerte sea violenta, pues alcanza una

elección del 85,4% entre el acuerdo y el total acuerdo. Pero las opiniones están divididas en la pregunta acerca de la posibilidad de que el guardia haya provocado a su homicida, pues la mayoría representada por el 64,2% opinan que nunca o pocas veces esto sería posible y 35,8% consideran que muchas veces y siempre puede estar relacionado. En la pregunta acerca de la probabilidad de que el causante de la muerte violenta del guardián fuera un interno o ex-condenado opina el 56,9% que muchas veces o siempre puede ser el causante a lo que se adiciona que el 38% que afirma que pocas veces serían los responsables. Estas pugnas entre guardia e internos son comprensibles y esperables a la luz de la teoría de la cultura penitenciaria, pero habiendo sido identificadas deben intervenirse para que no generen una consecuencia tan seria.

Tabla 3.2. *La causa de homicidio de un compañero es el ambiente carcelario*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 8,8 |
| En desacuerdo | 49 | 35,8 |
| De acuerdo | 55 | 40,1 |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 15,3 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.3. *Sabe de compañeros que hayan muerto violentamente*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 14 | 10,2 |
| En desacuerdo | 6 | 4,4 |
| De acuerdo | 51 | 37,2 |
| Totalmente de acuerdo | 66 | 48,2 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.4. *La víctima de homicidio provocó al agresor*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 24 | 17,5 |
| Pocas veces | 64 | 46,7 |
| Muchas veces | 40 | 29,2 |
| Siempre | 9 | 6,6 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.5. *Los guardias del INPEC tienen una probabilidad más alta de morir*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 4,4 |
| En desacuerdo | 21 | 15,3 |
| De acuerdo | 71 | 51,8 |
| Totalmente de acuerdo | 39 | 28,5 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.6. *El autor intelectual o material de homicidios que usted conoce es un interno o un ex-interno*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 7 | 5,1 |
| Pocas veces | 52 | 38 |
| Muchas veces | 67 | 48,9 |
| Siempre | 11 | 8 |
| Total | 137 | 100 |

En los Anexos L1 a L5 se presentan los resultados referentes a las preguntas sobre suicidio. Los encuestados opinaron como factores asociados al suicidio de guardias principalmente las dificultades laborales (muchas veces 54%, siempre 10% y sólo el 35% piensan que casi nunca se relacionan) y sólo eventualmente los problemas económicos (poco y nunca 68,6% muchas veces 28,5%). Tampoco los problemas amorosos son percibidos como asociados al suicidio, pues el 82,5% contestó que nunca y pocas veces se relacionan. Ni la enfermedad mental, ya que sólo el 20,4% consideró que el suicidio se hubiera dado como consecuencia de ella y en contraparte el 75,2% afirma que nunca y pocas veces sería una causa.

Respecto a si el INPEC toma medidas cuando conoce que un guardia amenaza con hacerse daño, el 60,6% de la muestra opina que sí, es decir, que en la mayoría hay una concepción positiva del interés institucional por atender y prevenir la problemática del suicidio. Aunque el 21,99% opina que la institución no hace nada al respecto.

Aspectos laborales

La gran mayoría de los encuestados coinciden al informar que los traslados y los turnos producen depresión, pues 76,6% afirman que siempre y muchas veces se

produce este efecto. A esto se podría añadir el 18,2% que afirma que pocas veces y también vale la pena resaltar que sólo el 5,1% informan que nunca perciben este efecto. Es decir, que la adaptación a esa situación laboral representa una alta exigencia emocional. También la depresión encontrada en el ambiente penitenciario puede influir a los guardias para que se depriman muchas veces el 43,8%, siempre el 12,4%, pocas veces el 31,4% y nunca el 12,4% (tablas 3.7 y 3.8).

Tabla 2.7. *Los traslados y turnos de 24 por 24 producen depresión*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 7 | 5,1 |
| Pocas veces | 25 | 18,2 |
| Muchas veces | 67 | 48,9 |
| Siempre | 38 | 27,7 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 2.8. *El trabajo en el INPEC le produce desesperanza y depresión*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 17 | 12,4 |
| Pocas veces | 43 | 31,4 |
| Muchas veces | 60 | 43,8 |
| Siempre | 17 | 12,4 |
| Total | 137 | 100 |

Nótese que en los dos reactivos anteriores sólo entre el 5 y el 12% de la muestra informan invulnerabilidad a esta situación, es decir, sólo la minoría logra sobreponerse a esta situación.

En cuanto a la fatiga laboral se les preguntó si era tal el cansancio producido que no podrían pensar en otra cosa y las opiniones fueron divididas, pues 45,3% opinan que poco y nunca y 48,2% piensan que muchas veces. Las opiniones diversas no arrojan resultados concluyentes.

Sobre si existen eventos en el trabajo que no pueden comentar con nadie, las opiniones también están encontradas pues 41,6% opinan que nunca y pocas veces, en contraste con el 48,2% que afirman que muchas veces. Es probable que en estas situaciones especiales influyan otras variables como la edad y experiencia.

La opinión que tienen los encuestados de las condiciones físicas como protectoras de la seguridad es relativa, pues el 45,3% está de acuerdo, el 16,1% presenta total acuerdo, el 30,7% está en desacuerdo y el 8% en total desacuerdo. Aunque la balanza parece inclinarse hacia la percepción positiva de seguridad favorecida por el entorno físico, este es un factor en el que se puede intervenir para elevar la protección al guardia.

Evidentemente una de las circunstancias más complejas de la labor del CCV es la relación con los internos y el 65,7% consideran que siempre y muchas veces están sometidos a malos tratos por parte de ellos, mientras que el 22,2% afirman que pocas veces esto sucede y sólo el 11,7% indica que esto nunca sucede. Al cuestionarles si esta relación es un factor generador de estrés el 32,1% afirma que siempre, el 47,4% que muchas veces, el 14,6 que pocas veces y el 5,8% que nunca. Esta situación es coincidente con lo esperado según la literatura carcelaria y se sabe que las acciones a implementar no están dirigidas a contrarrestar esta cultura, sino a aprender a convivir con ella, es decir, que los guardias generen estrategias para neutralizar las agresiones y a sentirse menos vulnerados.

Esta situación es consistente con la de percibir maltrato por parte de personas diferentes a los internos, se hace referencia entonces a los visitantes de los internos y a otros miembros del INPEC. El 49,6% de los encuestados expresaron que esto sucede muchas veces, el 19,7 opina que siempre, el 20,5% que pocas veces y el 10,2% opina que nunca. Prácticamente el 90% de la muestra informa que esta es una situación cotidiana, obviamente es una situación generadora de altos niveles de estrés y difícilmente modificable externamente (Tabla 3.9).

Tabla 3.9. *Sufre maltrato por parte de visitantes y otros miembros del INPEC*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 14 | 10,2 |
| Pocas veces | 28 | 20,4 |
| Muchas veces | 68 | 49,6 |
| Siempre | 27 | 19,7 |
| Total | 137 | 100 |

Que el trabajo de guardián penitenciario es difícil, poco gratificante y poco reconocido, es lo que aparece en el imaginario de la mayoría encuestada que informa que esto sucede siempre el 56,2%, muchas veces el 25,5%, pocas veces el 8,8% y nunca el 9,5%. Este resultado evidencia la necesidad de elevar la motivación y reconocimiento, para lo cual vale la pena considerar algunas estrategias institucionales macro. Sin embargo, la mayoría (67,9%) informa que prefiere mantenerse en este tipo de trabajo que ir a otro que les ofreciera una estabilidad similar, sólo un 32,2% cambiarían de labor. De esta situación se resalta el sentido de pertenencia de la mayoría de los guardianes por permanecer en la Institución.

También se les preguntó si ante el homicidio de un guardián se podría pensar que la causa no tiene ninguna relación con su trabajo y los resultados no son concluyentes, porque 47,4% están en desacuerdo y total desacuerdo y 52,5% informan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. De manera que no se pueden descartar fuentes externas como las causantes de estos eventos, pero hay que recordar que en un reactivo anterior (ver sección Homicidio) aparecía que la relación entre homicidio y trabajo era alta. Resulta relevante la preocupación por la vida del guardián, por parte de él mismo y de su familia, pues el 81,7% de la muestra confirma que esto es una realidad, mientras que el 13,1% afirma que pocas veces y sólo el 4,4% percibe que esto nunca sucede.

Al indagar respecto de si el trabajo en el INPEC aumenta los comportamientos agresivos en los profesionales de la guardia, se observa que sí, pues el 72,2% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, es decir, esta reafirmación agresiva parece ser parte de las exigencias de adaptación laboral y hay que ver si se puede convertir en una autoafirmación de autoridad asertiva.

Aspectos de familia y pareja

Los guardianes señalan que generalmente no disponen de tiempo y espacio para compartir con su familia (nunca 21,9%, pocas veces 46,7%) los sentimientos negativos que le produce el trabajo, aunque hay un porcentaje que eventualmente informa que sí es posible (Tabla 3.10). Si tenemos en cuenta que el apoyo familiar

puede contener las situaciones estresantes, este tipo de comunicación podría potenciarse. Queda pendiente indagar si este factor se pueda deber a la variable cultural de género, es decir, que la mayoría de los encuestados, que son hombres, no comparten esta información por no mostrar debilidad, por machismo o protección hacia su familia.

Tabla 3.10. *Puede hablar de los sentimientos negativos que le produce su trabajo con su familia*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 24 | 17,5 |
| Pocas veces | 41 | 29,9 |
| Muchas veces | 50 | 36,5 |
| Siempre | 22 | 16,1 |
| Total | 137 | 100 |

Los guardianes informan que realmente no les cuesta demostrar sus sentimientos a la familia, pues, el 73% respondió que nunca y pocas veces esto sucede. Aunque las condiciones laborales realmente interfieren dificultado parcialmente las relaciones familiares, concretamente el horario interfiere para que se involucre plenamente con su familia.

Al llegar a casa estresado, los guardianes evitan saber de los problemas de la casa (46,7%), pero un porcentaje similar opina en el sentido contrario, es decir, el 53,3% afirma que nunca y pocas veces están inhabilitados para relacionarse con los problemas hogareños. Aunque el 46,7% de las familias se quejan de que se les dedica poco tiempo, en contraposición el 53,3% elige que nunca y pocas veces se presenta este tipo de queja.

Concretamente, en cuanto a la pareja, se acepta que, trabajar en turnos de 24 x 24 permite compartir tiempo con su pareja para el 56,2%, aunque lo opuesto opinan el 43,8% de los entrevistados. Estos resultados se asemejan a los encontrados con el ítem de falta de tiempo para la pareja, que es escogido por el 62,7% de las personas, contra un 37,2% que afirman que pocas veces y nunca esto representa una dificultad.

En relación con las causas de las discusiones con la pareja se observa que el grupo continúa dividido, pues el 40.9% opina que nunca y pocas veces discuten por pequeñeces y el 40.9% afirma que muchas veces y siempre discuten por tonterías.

En las tablas 3.11 a 3.13 se presentan los resultados con relación a los principales problemas de pareja que presentan los guardias del INPEC. Sólo el 47,5% observa que las parejas se quejen de que el guardián llegue del trabajo de mal genio y; el 52,6% dice que esto no sucede nunca. Por otro lado, la mayoría de parejas ha aceptado en buena medida las condiciones de trabajo del guardián, aunque queda el 24,8% que no lo ha logrado. Y, en el caso de la infidelidad el 51,1% afirma que el horario de trabajo favorece la presentación de infidelidad por parte de la pareja.

Tabla 3.11. *Mi pareja se queja de que llego de mal genio después del trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 11 | 8 |
| Pocas veces | 61 | 44,5 |
| Muchas veces | 52 | 38 |
| Siempre | 13 | 9,5 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.12. *Mi pareja acepta las condiciones de trabajo del INPEC*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 3,6 |
| En desacuerdo | 29 | 21,2 |
| De acuerdo | 72 | 52,6 |
| Totalmente de acuerdo | 31 | 22,6 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.13. *El horario de trabajo contribuye para que se presente la infidelidad de pareja*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 18 | 13,1 |
| Pocas veces | 49 | 35,8 |
| Muchas veces | 49 | 35,8 |
| Siempre | 21 | 15,3 |
| Total | 137 | 100 |

Consumo de alcohol

Al preguntar que si los guardias pierden el control por estar tomados, el 54% están muchas veces de acuerdo con esta afirmación, el 5,8% siempre de acuerdo, contra el 37,2% que pocas veces consideran esto suceda y el 2,9% opinan que nunca. Este resultado llama la atención por la sinceridad de los encuestados y es coherente con el de la población general bajo el efecto del alcohol.

Al inquirir acerca de la presentación de problemas por consumir alcohol en exceso, se encuentra que el 70,2% afirma que esto es posible siempre y muchas veces, el 27,7% dice que sólo pocas veces y sólo un 5,8% afirma que esto nunca puede suceder. Es decir, que en la opinión anónima y presumiblemente honesta, el consumo de alcohol es una realidad problemática. Frente a ello se podría iniciar con programas de manejo del tiempo libre y de prevención del consumo de alcohol.

Tabla 3.14. *El alcohol es una forma de escape de problemas familiares y de pareja*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 13 | 9,5 |
| Pocas veces | 40 | 29,2 |
| Muchas veces | 70 | 51,1 |
| Siempre | 14 | 10,2 |
| Total | 137 | 100 |

Por la siguiente pregunta se evidencia que entre los guardianes, como posiblemente entre los colombianos, se usa el alcohol como forma de evitar sus problemas familiares y de pareja, es decir, inadecuado afrontamiento (Tabla 3.14).

En las tablas 3.15 y 3.16 se presentan los hábitos de consumo de alcohol y aspectos relacionados con éste. Se puede observar que el tipo de labor que realizan los guardias es un motivo por el cual consumen alcohol en exceso, asimismo, ese consumo excesivo genera en la mayoría de los casos, problemas laborales.

Tabla 3.15. *El trabajo influye en el consumo excesivo de alcohol*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 34 | 24,8 |
| Pocas veces | 48 | 35,0 |
| Muchas veces | 46 | 33,6 |
| Siempre | 9 | 6,6 |
| Total | 137 | 100 |

Tabla 3.16. *El consumo excesivo de alcohol me ha producido problemas en el trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 31 | 22,6 |
| Pocas veces | 60 | 43,8 |
| Muchas veces | 42 | 30,7 |
| Siempre | 4 | 2,9 |
| Total | 137 | 100 |

Accidentalidad

Al sondear la opinión de los encuestados respecto a que el uso del alcohol sea la causa de la accidentalidad, se encuentra que el 63,5% opina que está de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta información. Aunque un 36,5% está en desacuerdo con ello. En todo caso, no se puede descartar la probabilidad de que el uso de las sustancias psicoactivas tiene un papel importante a la hora de explicar esta circunstancia.

También se preguntó acerca de si era posible que los accidentes se debieran a la impericia o falta de conocimiento de los conductores y se evidenció por el 77,4% de la opinión que ésta no es una causa plausible para ellos. El cansancio parece tener un efecto moderado pues los guardianes encuestados tienen opiniones divididas al respecto, pues el 43,8% escoge que no está de acuerdo con ello y el 56,2% afirma que sí está de acuerdo en que puede influir. Igualmente, sucede con las presiones del ambiente laboral que como causa de accidentalidad se atribuye el 43,8% según los resultados de la encuesta y como factor irrelevante en la accidentalidad el 56,2%.

Tampoco resultan concluyentes las elecciones de los encuestados respecto al exceso de velocidad, pues ellos concluyen que 47,4% que nunca y pocas veces afecta y el

52,2% afirma que esto sí sucede siempre y muchas veces. Igual sucede con el estrés como causa de la accidentalidad, pues el 48,9% afirma que casi nunca se asocia y el 51,1% afirma que sí.

Las respuestas de la encuesta son más ilustradoras respecto de la imprudencia como factor asociado a la accidentalidad pues el 70% opina que nunca y pocas veces es ésta la causa y sólo un tercio de la muestra (29,9%) afirma que esto puede ser determinante en el accidente muchas veces o siempre.

Discusión fase 2

Atribuciones de los guardianes penitenciarios acerca de los factores de riesgo psicológicos y organizacionales que les generan problemáticas psicosociales

De la aplicación de las encuestas se puede deducir la percepción subjetiva de los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia sobre lo inquirido. Esto conlleva dispersión en las respuestas que, como se observa, obedecen a las diferentes opiniones propias de las diferencias individuales. No obstante, es posible identificar tendencias y patrones que permiten realizar inferencias y conclusiones.

En general, el ambiente laboral es percibido como positivo: incluye inducción, capacitación, reconocimiento, y comunicación respetuosa con los superiores. Estos aspectos hacen que se perciba al INPEC como un buen sitio de trabajo; los factores estresantes no son obstáculo para ponderar positivamente a la organización. Basados en estos resultados encontramos la existencia real del sentido de pertenencia de los miembros de la guardia del INPEC; la mayoría construye su plan de vida alrededor de la Institución, no considerándola como un lugar provisional o transitorio de trabajo, mientras encuentran algo mejor. La mayoría de participantes informan sentirse felices y realizados a nivel personal y profesional, lo que permite evidenciar satisfacción con el trabajo y un elevado perfil motivacional.

Sin embargo, es importante mencionar que la mayoría de miembros del CCV están en el nivel de dragoncante a pesar de que hay participantes que llevan más de diez años en la Institución y según el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario Decreto 407 de 1994, pueden aspirar a diversas categorías y rangos que están registrados en el artículo 127 y son:

a) Categoría de oficiales:

1. Comandante Superior.
2. Mayor.
3. Capitán.
4. Teniente.

b) Categoría de suboficiales:

1. Inspector Jefe.
2. Inspector.
3. Subinspector.

c) Categoría de dragoncantes:

1. Dragoncantes.
2. Distinguidos.

d) Categoría de alumnos y auxiliares de guardia:

1. Alumnos aspirantes a dragoncantes.
2. Servicio militar de bachilleres.

Habría que revisar los mecanismos de promoción y ascenso dentro de la carrera penitenciaria, e indagar las razones que expliquen este fenómeno de no acudir a la autopromoción en la carrera penitenciaria. Los pocos estímulos conllevan a evadir los ascensos y proteger la estabilidad usando mecanismos legales como el sindicalismo, pero con poca vocación y convencimiento de participación.

A pesar de la amplia concepción positiva de la imagen institucional, aparece una opinión ingrata y consensuada respecto a la labor en sí misma. Se percibe la sobrecarga de trabajo como algo incómodo; la ejecución de horas extras, los turnos largos, los espacios cerrados y la interacción con los internos, entre otros, como aspectos negativos. Cabe aseñalar que lo más estresante de su tarea es la relación con los internos y sus familiares visitantes, quienes les maltratan y manipulan. En este sentido, urge implementar medidas que permitan mejorar la relación de

interacción entre internos y familiares con el cuerpo de vigilancia, de manera que no se perciban mutuamente antagonistas, sino más bien, como individuos que se complementan dado que sin los primeros los segundos no existirían como grupo de trabajo. Debemos resaltar cómo las interacciones que se dan entre guardias e internos generan síntomas psico-fisiológicos asociados a la ansiedad y a la depresión, tales como: dolores de cabeza, fatiga extrema, falta de apetito y alteraciones en el sueño, que se pueden ver agudizados por la alteración de ritmos biológicos circadianos debida a los turnos de 24 horas por 24 horas. Este hallazgo no se puede despreciar y requiere de análisis profundo por parte de la alta dirección del INPEC.

Adicionalmente, casi todos los encuestados informan haber recibido amenazas y haberse alterado a consecuencia de ello. También expresan que este trabajo aumenta considerablemente sus comportamientos agresivos. Hay que tomar en cuenta que más del cuarenta por ciento de la muestra informa tener reacciones impulsivas, lo cual puede deberse a irritabilidad psicofísica por estos condicionamientos laborales y exacerbarse por rasgos de personalidad. Estas amenazas pueden encausarse hacia un desfogue en la relación con sus compañeros o aun más grave en el entorno de su familia, porque mientras al interior del establecimiento el guardia tiene una condición de subordinación en su familia la situación será de autoridad, porque allí en la mayoría de estos hogares el guardián es la persona que aporta económicamente y se puede entender que se le debe respeto, más un contexto de relación de poder, una relación en la cual el respeto a la opinión del otro y el apoyo mutuo sea el marco familiar.

Es claro que laborar en una institución como el INPEC tiene un efecto determinante en la salud física y mental de sus guardias, dado que aun cuando ellos no han cometido un acto ilegal que los obligue a estar privados de la libertad en una prisión, deben adaptarse a las normas presentes que les exigen vivir como tal, en lo atinente al manejo del tiempo y del espacio, las condiciones físicas (falta de luz, escasos espacios de esparcimiento, limitación de estímulos sensoriales) y sobre todo, deben adaptarse a la cultura carcelaria impuesta por los internos y a la de la Institución. En ese sentido se requiere con carácter urgente el fortalecimiento de programas encaminados a disminuir los niveles de estrés y ansiedad del guardia, aunado a que la toma de decisión sobre el establecimiento donde se tiene que cum-

plir la actividad, debe tener en cuenta estas situaciones, siendo necesario cada vez más acciones encaminadas a favorecer su esparcimiento.

En definitiva, se configura el efecto "prisionización", surgido del maltrato y las amenazas de los internos y sus familiares, reforzado a su vez, con los atentados contra la vida de sus compañeros. Como el estado de alerta es constante, la construcción de estrategias de enfrentamiento social son poco adecuadas (abuso de poder, comportamiento agresivo, consumo de sustancias psicoactivas, etc.).

Otro elemento que se suma al nivel de estrés laboral dentro del cuerpo profesional de guardia, es la concepción generalizada que eleva la probabilidad de ser víctima potencial de homicidio. La mayoría informa tener conocimiento de compañeros muertos violentamente en el lugar de trabajo, y también expresan homicidios sucedidos en espacios exteriores al INPEC. Ahora bien, aunque no se puede concluir que el homicidio sea consecuencia directa de lo laboral, no se puede descartar que los ocurridos fuera del trabajo correspondan a retaliaciones posteriores de exinternos.

En cuanto al deseo de vivir o morir, observamos que existe una tendencia hacia el disfrute de la vida, pero la opción del suicidio no se descarta. Un dato que llamó poderosamente la atención de los investigadores fue que, al momento del estudio, se descubrió que algunas personas manifestaban deseos de morir (22%) con intensidades de leve a fuerte, empero, como el instrumento fue contestado de manera anónima, no fue posible determinar quiénes dieron estas respuestas, por lo que no fue posible realizar o proponer algún tipo de intervención.

En relación con el ámbito familiar, los guardias encuestados reportan que sus parejas les discuten por el manejo irresponsable de dinero y algunas veces lo hacen sobre las características del trabajo mismo, lo que nos lleva a concluir que no es completa la aceptación familiar de las condiciones laborales. También, informan que un foco de discusión con la pareja es el consumo de alcohol y que éste, a su vez, se relaciona con el mayor desencadenante de la accidentalidad, a pesar de que la mayoría de los participantes afirma consumir licor con moderación. Este aspecto se puede interpretar como un sesgo de auto-beneficiencia, en donde un individuo niega parcialmente una conducta, que sabe es percibida socialmente como negativa.

La opinión general es que el trabajo los distancia de su familia, el horario de trabajo favorece la infidelidad por parte de la pareja y la violencia ronda permanentemente. Más del cuarenta y seis por ciento conocen de compañeros que han sido denunciados por agresión conyugal. Este dato fue obtenido a partir de la redacción indirecta de la pregunta específica respecto a la violencia intrafamiliar y conyugal, que fue necesario perfeccionar, dado que en el primer instrumento al indagarse directamente no se descubrieron datos relevantes que se explica por el sesgo de desestabilidad social, es decir, la tendencia a contestar aquello que otros ponderen como adecuado y deseable.

En ese sentido es importante que al interior de la entidad no se pierda de vista que el guardia tiene una presión adicional por el hecho de que no sólo debe estar atento a las órdenes de sus superiores, sino a los riesgos que le genera el contacto con el interno, el cual en muchas circunstancias genera presiones adicionales dadas las relaciones tensas que se presentan al interior de los patios. Ello ratifica la necesidad de seguimiento al guardián, como una política de apoyo a este, porque del resultado de las encuestas aunque se desprende un buen nivel de pertenencia a la institución también queda la sensación que ante un problema de carácter legal el guardia no siempre se siente respaldado por la institución, sino que por el contrario puede sentirse cuestionado.

Estos resultados aquí señalados, de manera sencilla y técnica ponen en evidencia la vulnerabilidad del personal de vigilancia y la importancia de que el INPEC lleve a cabo programas de prevención e intervención pronta y oportunamente. Estos programas deberían ser llevados a cabo por personas externas a la Institución para permitir una mejor relación, no será menester el ocultamiento de rasgos de personalidad, eventos o fantasías que sesguen la acción de intervención.

CONCLUSIONES GENERALES

Las aplicaciones de la psicología jurídica al contexto penitenciario resultan muy pertinentes, ya que es la especialidad que se ocupa de las acciones de asesoría, evaluación e intervención del comportamiento de las instituciones y las personas en centros carcelarios. Y no existe una mejor aplicación de conocimiento que aquella que atiende a una necesidad social, como lo es este estudio en que la organización penitenciaria colombiana se alía con la Universidad Santo Tomás, porque desea comprender mejor las conductas problemáticas en los profesionales de custodia del INPEC. En este caso la contextualización teórica permitió explicar las relaciones entre adaptación a una institución total, cultura carcelaria, estrés y consecuencias psicosociales en el trabajo penitenciario y las necesidades de prevención psicojurídica y organizacional.

Este estudio se centró en el grupo dedicado a la seguridad penitenciaria, el cual con frecuencia ha sido ignorado en estancias académicas e investigativas. Este grupo es uno de los tres que co-existen en instituciones en las que se ejecuta la pena, en primera instancia los profesionales del cuerpo de custodia y vigilancia CCV, en otro nivel los administrativos y profesionales psicosociales del tratamiento y finalmente los internos. Se evidenciaron los factores de riesgo a que se ve expuesto un funcionario penitenciario y los costes en su salud mental y funcionamiento social.

Resulta interesante anotar los valiosos resultados obtenidos con la técnica mixta de esta investigación, que subyace a las dos fases de este estudio, pues por un lado

analizar los registros institucionales resultó objetivo y revelador, pero por otro lado, contrastar con las opiniones de los miembros del CCV permitió atribuir algunas explicaciones sociales, más profundas y contextualizadas.

En la primera fase, relativa a los registros de las novedades, se hallaron datos muy importantes que caracterizan la dinámica de esta población, pero para lograrlo fue necesario depurar la base de datos, por lo que se sugiere que la dependencia encargada unifique el lenguaje de los hechos y motivos de la novedad, incluya la variable sexo y en lo posible que cuantifique las variables, así será más sencillo en el futuro realizar nuevos estudios.

El análisis de la estadística institucional, resultó valioso, pero cobró especial significancia al compararlo con las estadísticas y tasas nacionales, pues fue allí donde realmente se develó que las problemáticas estaban sobre representadas en este grupo e invitan a implementar mayores estrategias de prevención, intervención y capacitación.

La segunda fase que cubrió la aplicación de las encuestas, permitió capturar información importantísima respecto de las representaciones sociales de los miembros del CCV. Y se encontró, en general, una actitud muy positiva por parte de los guardianes para cooperar con los investigadores. Por tanto damos un agradecimiento especial y deseamos que ellos en especial, pero también todos los guardianes del CCV puedan acceder a los resultados del estudio.

Respecto al primer instrumento que se diseñó y aplicó fue demasiado largo lo que dificultó el diligenciamiento íntegro de las encuestas. Aún así, este instrumento permitió descartar el uso de seis pruebas psicopatológicas, por encontrar resultados de normalidad y por sugerir las respuestas más importantes como derivadas de la encuesta que recoge las opiniones y no de las pruebas psicológicas. En esta primera aplicación del instrumento se detectaron respuestas defensivas de los encuestados, lo que la psicología denomina "sesgo de respuesta" y que significa responder lo que socialmente es aceptable, esta reacción es normal y desafió a los investigadores a mejorar el instrumento, de manera que disminuyera la provocación de este tipo de respuestas, por lo cual se construyeron ítems que preguntaran

de manera indirecta. No obstante, estas tres situaciones permitieron abreviar la encuesta y construirla de manera más eficiente.

Esta investigación permitió confirmar muchos hallazgos de la literatura en la cual se hace referencia a la cultura penitenciaria, a los costes psicosociales del trabajo en una institución total y a la viabilidad de los procesos psicológicos de adaptación a un trabajo exigente como es el del INPEC.

El grupo del CCV, como todos los grupos sociales, corresponde a una realidad pre-concebida por el sistema de control social instaurado, por el control informal vigente y por el código penitenciario y carcelario (Ley 65 de 1993) y se convierte en una realidad psicológica cuando los nuevos miembros aprehenden la cultura del grupo y se identifican con él, asimilando rutinas, jergas, rituales y símbolos. Es posible que en este grupo se asuman o acentúen valores, costumbres y pensamientos a nivel personal, es decir, que al tiempo que la cultura grupal influye en el individuo, el sujeto la mantiene y la retroalimenta. Es decir, que hay una gran influencia social con matices positivos y negativos en este colectivo, como en cualquier otro grupo humano.

Dentro de las características culturales propias de la organización penitenciaria colombiana se encuentran el estrés laboral, los traslados de ciudad de trabajo y por tanto de vivienda (el 76% ha sido trasladado de una a seis veces); el conocimiento de la violencia del medio, la acomodación a la situación de que los compañeros han sido intimidados y el estado constante de hipervigilancia como estrategia adaptativa. Otras características negativas encontradas en el guardián penitenciario fueron "la rigidez", "el autoritarismo", "la irritabilidad" y "la agresividad". Estos comportamientos podrían analizarse como fenómenos individuales, pero las estadísticas grupales acá descritas sustentan un contagio emocional, susceptible de estudiarse a un nivel interindividual o grupal.

Como consecuencia de la combinación del estrés organizacional y factores personales se encuentran conductas problemáticas, entre ellas el homicidio de guardianes, que equivale a una tasa superior a la esperada para los colombianos. Situación que se acentúa en una percepción de los guardianes del CCV y de sus familias de tener mayor probabilidad de morir.

También se encuentra en las estadísticas institucionales, una importante incidencia de secuestro y de suicidio en esta población, por encima del valor esperado para los colombianos. Y estos datos se ratifican al recabar las percepciones de los miembros del CCV que en la encuesta reportan que conocieron entre 1 y 20 compañeros que se han auto eliminado, por razones como la depresión o dificultades laborales, ellos creen que han sido poco relevantes, en esa determinación, los problemas económicos, y los problemas amorosos. No obstante, estos datos provienen de opiniones de compañeros y no de una investigación rigurosa de cada caso, razón por la cual se sugiere aplicar a cada caso de suicidio de guardián un protocolo de autopsia psicológica, por medio de un psicólogo jurídico, para determinar con exactitud si los motivos fueron institucionales o personales, que se relacionaron con el acto y los factores que se deben retomar en una estrategia preventiva.

Sin embargo, los encuestados expresan elevados deseos de vivir, permitiéndonos significar los datos que aportan del suicidio como una situación ajena e indirecta, lo cual es un elemento importante en la cultura y el clima organizacional.

La indagación en torno a los temas familiares resultó muy interesante y compleja, pues en el primer instrumento cuando se preguntó directamente no se encontraron indicios de violencia conyugal o conflictos de pareja, sin embargo, en el segundo instrumento se reiteró la pregunta de manera indirecta, es decir, si conocían de una relación agresiva de un compañero y su pareja, a lo cual un número significativo (58%) respondió afirmativamente. Incluso afirman (46%) que conocen de compañeros que han sido denunciados por agresión. Es posible que los estresores organizacionales puedan tornar a los guardianes en esposos y familiares desgastados y empobrecidos actitudinalmente. Esto es comprensible a la luz de la literatura, que explica cómo la transmisión de actitudes profesionales al hogar puede generar dificultades, aunque no es un acto justificable y aunque se sugiere promover las buenas relaciones familiares, esto es algo que debe abordarse también desde los márgenes de la institución y no tomar represalias o medidas laborales relativas al ámbito privado familiar. El fortalecimiento de los vínculos familiares, puede convertirse en un espacio de refugio emocional y de sentido existencial, en el cual las vidas de los guardias puedan ser gratificadas y protegidas del estrés laboral.

Otro elemento interesante encontrado en la población encuestada, es el relacionado con el consumo de alcohol, pues en el primer instrumento en el que se les pregunta directamente no hay respuestas positivas, pero en el segundo instrumento cuando se les pregunta acerca de otras personas, se encuentra que esto sucede muchas veces (70,2%) y algunas veces (el 27,7%). Es decir, una elevada auto concepción del gremio como consumidores habituales. Y resulta especialmente delicado este hallazgo cuando se relaciona como causa de accidentalidad en tránsito, pues el 63,5% opina que está de acuerdo con ello, aunque un 36,5% está en desacuerdo. Este consumo puede asociarse a varias circunstancias, como actividad lúdica asociada a la cultura organizacional, como consumo favorecido por disponibilidad de recursos económicos salariales para adquirirlo y como una alternativa para evadir el estrés. No obstante, cualquiera de estas atribuciones son apenas inferencias y lo que sí se puede extraer con un grado de certeza es la opinión de elevado consumo que desde cualquier perspectiva resulta desadaptativa.

Otra circunstancia que se encontró como factor estresante y que afecta el clima organizacional es el escenario de la conducta o "setting", el cual resulta evaluado de manera deficiente, pues la mayoría opina que la planta física es inadecuada (62,6%) e insegura (63,7%), lo cual no permite cumplir a cabalidad con las funciones. Pese a lo anterior, resulta positivo que la mayoría de los guardianes entrevistados (67,9%) dice que prefiere mantenerse en este tipo de trabajo que ir a otro que les ofreciera una estabilidad similar, esto indica el grado de valoración de los funcionarios respecto a la Institución y su capacidad de adaptarse a las circunstancias difíciles.

En contraste con los datos anteriores y con la literatura, no se encontraron, según las opiniones de los guardianes, evidencias de bajas laborales, enfermedades coronarias, ausentismo, ni abuso de la fuerza, lo cual es un indicador positivo del clima organizacional y ratifica como Pollack y Singler (1998) que no siempre se han encontrado niveles preocupantes de estrés en empleados de prisiones, es decir, que gran parte de los trabajadores penitenciarios logra adaptarse al ambiente carcelario sin mayores déficit en sus vidas personales.

Sin embargo, no se puede desconocer que una institución total, causa un alto impacto en las áreas vitales de quienes se encuentran viviendo o laborando allí y que se erige como un desafío con altas exigencias adaptativas y esto se ratifica con los hallazgos de este estudio en problemáticas psicosociales reales, relativas a la violencia, a la vida y a las relaciones familiares.

La cultura carcelaria no sólo genera efectos en lo laboral y comportamental, sino en las actitudes y emociones, así como también causan enfrentamientos entre las jerarquías, entre internos y guardias, entre subordinados y directivos, ocasionando coerciones grupales que dificultan la labor personal y el logro de la misión institucional. La adaptación a esta cultura carcelaria tiene el fin básico de garantizar la sobrevivencia individual y grupal de quien vive o trabaja en esta institución total, como es la cárcel. La adopción de este proceso de prisionalización es especialmente relevante para los internos, pero también implica en el guardián el aprendizaje de un conocimiento social, de una subcultura de valores y la asunción de comportamientos que en otros contextos puede resultar disfuncional, como por ejemplo: autoritarismo.

La aprehensión de la cultura carcelaria, implica por parte del guardián, la comprensión de que ésta es la explicación del porqué los internos manipulan y engañan al Cuerpo de Custodia. Esto conlleva al integrante del CCV a acoger estrategias adaptativas y auto protectoras de los guardianes, entendiendo que no son circunstancias o problemas personales y que no se deben asumir de forma emotiva, evitando espacios de privacidad con los internos, logrando resistir y contener a los internos en diversas situaciones, mantenerse honestos, evitar confrontaciones y calmarlos en situaciones difíciles. Es decir, aprender a convivir con una cultura que genera pugnas, pero que implica parte del quehacer laboral.

Por esto se insiste en la necesidad de generar capacitación y sensibilización frente a la temática de la cultura carcelaria y las consecuencias y costos psicosociales (homicidio, suicidio, violencia familiar) que implica para los funcionarios de seguridad, es decir, explicar al personal de la guardia desde la selección, el ingreso y la capacitación, las circunstancias psicosociales y las posibles problemáticas que rodean su trabajo, de manera que tome conciencia temprana de ello y se posicione estratégicamente para auto protegerse.

Este posicionamiento dentro del conflicto relacional en el ambiente penitenciario, junto con la modificación de la perspectiva existencial del trabajo penitenciario, es decir, de comprometerse con el trabajo por la convicción de la importancia de la labor, puede prevenir el síndrome de quemarse en el trabajo, comúnmente denominado burn out. Este estudio presenta la limitación que no alcanzó a incluir este síndrome como uno de los factores a estudiar, no obstante, puede realizar la sugerencia de intervenir en actitudes de significación de la labor, como una alternativa para prevenir este síndrome que según la literatura se puede presentar en esta población. Se realiza la anotación de evaluar la prevalencia del síndrome de burn out en funcionarios penitenciarios.

Dentro de las sugerencias finales, se incluyen la revisión de la procedencia de los aspirantes, como sus vínculos familiares relacionados con la misma guardia. Los criterios de edad y estado civil como requisitos de ingreso, los cuales pueden excluir personas más experimentadas, maduras y comprometidas socialmente. Así como se invita a adoptar la estrategia de mentores o tutores que sean guardias ejemplares y con antigüedad en la carrera, que ayuden a los más jóvenes a adaptarse a las condiciones laborales y a tener buenos resultados en el manejo de los internos.

REFERENCIAS

- Abdollahi, A. K. (2002). Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice, 1*, 1-24.
- Alvord, M. & Grados, J. (2005). Enhancing Resilience in Children: A Proactive Approach. *Professional Psychology: Research and Practice, 3* (36), 238-245.
- Allard, T.J.; Wortley, R. & Steward, A. (2003) Role conflict corrections. *Psychology, Crime and Law*. Vol. 9 (3), 279-289
- Almeciga, L. (2005). *Mediación y habilidades para el manejo del conflicto en el ámbito escolar del departamento del Guaviare: un proyecto de mediación escolar*. (Tesis de grado). Bogotá: Universidad de los Andes Facultad de Psicología.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior, 27*, 375-401.
- Anshel, M. H., Robertson, M., & Caputi, P. (1997). Sources of acute stress and their appraisals and reappraisals among Australian police as a function of previous experience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 337-356.
- Barger, L., Cade, B., Ayas, N., Cronin, J., Rosner, B., Speizer, F. & Czeisler, C. (2005). Extended Work Shifts and the Risk of Motor Vehicle Crashes among Interns. *The New England Journal of Medicine, 352*, 125-134.

- Baruch, B. & Folger, J. (1996). *La promesa de la mediación: cómo afrontar el conflicto mediante la revalorización y el reconocimiento*. Buenos Aires: Garnica.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, *117*, 497-529.
- Begley, T. M. (1998). Coping strategies as predictors of employee distress and turnover after an organizational consolidation: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *71*, 305-330.
- Bermúdez, J.I. & Fernández, (2002.) *Efectos psicológicos del encarcelamiento*. Salamanca: Centro Penitenciario de Topas.
- Boada, J. & Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología*, *XV*, 3, 151-166.
- Boyd, E. & Grant, T. (2006). Is gender a factor in prison officer competence? Male prisoners' perceptions in an English dispersal prison. *Criminal Behavior and Mental Health*, *15*, 65-74.
- Brannon, L. (2001). *Psicología de la salud*. Madrid: Paraninfo.
- Brotheridge, C., & Lee, R. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 57-67.
- Brown, J.R. (1999). Professional development in future tense. *Corrections Today*. December, pp. 8-10.
- Buckner, J. C., Mczaccappa, E., & Beardslee, W. R. (2003). Characteristics of resilient youths living in poverty: The role of self-regulatory process. *Development and Psychopathology*, *15*, 139-162.

- Burke, R. & Mikkelsen, A. (2006). Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*, 13 (1), 64-83.
- Bustos, P. (2007). Descripción del rol asignado, asumido y posible del psicólogo jurídico en el contexto penitenciario colombiano. Tesis no publicada de especialización. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.
- Clemente, M. Núñez, J. (1999). *Psicología Jurídica Penitenciaria*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- Congreso de Colombia. Ley 599 de 2000. Código Penal.
- Congreso de Colombia. Ley 65 de 1993. Código Penitenciario y Carcelario.
- Cooper, C. L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: A national UK study. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 130-143.
- Cornelius, G. (1992). Avoiding Manipulation. Understanding prison culture is the key to inmate management. *Corrections today*, 138-173.
- Day, A. & Livingstone, H. (2001). Chronic and Acute Stressors Among Military Personnel: Do Coping Styles Buffer Their Negative Impact on Health? *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (4), 148-360.
- De la Hoz, G. (2008). Homicidios. Colombia 2007. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (Ed.) *Forensis 2007. Datos para la vida*. Bogotá: INML y CF.
- Donald, J. (1970). Psychologist in the prison service. *Occupational psychology*, 44, 237-243.
- Douglas, K., Webster, C., Hart, S., Eaves, D. & Ogloff, J. (2001). *Violence Risk Management Companion Guide*. Mental Health, Law and Policy Institute, Simon Fraser University.

- Dvoskin, J. & Spiers, E. (2004). On the role of correctional officers in prison mental health. *Psychiatric Quarterly*, 75 (1), 41-59.
- Eisenberg, N., Guthrie, I. K., Fabes, R. A., Resicr, M., Murphy, B. C., Holgren, R., et al. (1997). The relations of regulation and emotionality to resiliency and competent social functioning in elementary school children. *Child Development*, 68, 295-311.
- Eisenberg, N. & Strayer, J. (Eds.). (1992). *La empatía y su desarrollo* (L. Aizpurua, Trans.). Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer, S.A. (Obra original publicada 1987).
- Fernández Ballesteros, R. (1994). *Evaluación conductual hoy: un enfoque para el cambio en psicología clínica y de la salud*. Madrid: Pirámide.
- Frese, M. (1999). Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 179-192.
- Frewin, K., & Tuffin, K. (1998). Police status, conformity and internal pressure: A discursive analysis of police culture. *Discourse & Society*, 9 (12), 173-186.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-852.
- Giardini, A. & Frese, M. (2006). Reducing the Negative Effects of Emotion Work in Service Occupations: Emotional Competence as a Psychological Resource. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 63-75.
- Gómez, M. (1998). Actuación e intervención del psicólogo en los juzgados de vigilancia penitenciaria. *Anuario de Psicología Jurídica*, 8, 141-162.
- González, J. (2008). Epidemiología de los suicidios. Colombia, 2007. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (Ed.) *Forensis 2007. Datos para la vida*. Bogotá: INML y CF.

- González-Bono, E. (1995). Trastornos psicofisiológicos asociados al estrés laboral. *Ansiedad y Estrés, 1*, (2-3), 157-171.
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 95-110.
- Grandey, A. (2003). When the "show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal, 46*, 86-96.
- Granhang, P., Andersson, L., Strömwal, L. & Hardwig, M. (2004). Imprisoned knowledge: criminal's beliefs about deception. *Legal and Criminological Psychology, 9*, 103-109.
- Grau, R., Salanova, M. & Peiró, J. M. (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología, 18* (1), 57-75.
- Grekul, H. (1999). Pluralistic ignorance in a prison community. *Reveu Cannadiene de Criminologie [Canadian Journal of Criminology], 41* (4), 513-534.
- Griffin, S. P., & Bernard, T. J. (2003). Angry aggression among police officers. *Police Quarterly, 6*, 3-21.
- Hare, R.D., (1990). *The Hare Psychopathy Checklist Revised Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Henley, R. (2005). The Police Culture: Research Implications for Psychological Services, *Professional Psychology: Research & Practice, 36* (5), 525-529.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*, 337-421.
- Horowitz, I., Willing, I. & Bordens, K. (1997). *The psychology of law*. New York: Longman.

- Hunt, R. (1993). Neurological patterns of aggression. *Journal of Emotional and Behavioral Problems*, 2, 14-20.
- Hurrell, J. J., Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (1998). Measuring job stressors and strains: Where have we been, where we are, and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 368-389.
- Jackson, S. & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of occupational behavior*, 3, 63-77.
- Kaplan, S. G., & Wheeler, E. G. (1983). Survival skills for working with potentially violent clients. *Social Casework*, 64, 339-346.
- Kirkcaldy, B. D., Cooper, C. L., & Brown, J. M. (1995). The role of coping in the stress-strain relationship among senior police officers. *International Journal of Stress Management*, 2, 69-78.
- Kop, N.; Euwema, M. & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behavior among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13 (4), 326-340.
- Kraus, J. (1987). Homicide while at work: persons, industries, and occupations at high risk. *American Journal of Public Health*, 77 (10), 1285-1289.
- Lazarus, R. S. (1995). Theoretical perspectives in organizational research. In R. Crandall & P. L. Perrewe (Eds.), *Organizational stress: A handbook* (pp. 3-14). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Lott, L.D. (1995). Deadly secrets. Violence in the police family. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 64, 12-16.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 2, 99-113.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Masten, A. S., & Coatsworth, J. D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons on successful children. *American Psychologist*, 53, 205-220.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Morris, J. & Feldman, D. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21, 986-1010.
- Pollack, C. & Singler, R. (1998). Low levels of stress among Canadian correctional officers in the northern region of Ontario. *Journal of Criminal Justice*, 26 (2), 117-128.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1, 196-231.
- Ruiz, J.I & Páez, D. (2001). *Satisfacción laboral, burnout y clima emocional en empleados de prisiones: un estudio exploratorio*. Acta Colombiana de Psicología. Monográfico sobre Psicología Jurídica.
- Ruiz, J. (2003). *Compromiso con el trabajo y burnout. Organizaciones Penitenciarias*. Algunos datos empíricos. Universidad Nacional de Colombia.
- Ruiz, J. & Páez, D. (2002). Comparación de factores psicosociales y estrés post-traumático en internos y empleados de cinco centros penitenciarios: un estudio exploratorio. *Anuario de Psicología Jurídica*, 12, 65-85.

Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611.

Sánchez, J. (2002). *Psicología de los grupos*. Madrid: McGrawHill.

Sánchez, V. Garavito, C. y colaboradores. (2002). Evaluación y medición de factores psicosociales relacionados con la infección por V.I.H. en la población de sindicados y condenados de la Cárcel Distrital de Varones y anexo de Mujeres de Bogotá. Corporación Avenir Colombia. *Boletín Electrónico de Psicología Jurídica*. Org. Noviembre Diciembre

Southworth, R. (1990). Taking the job home. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 59, 19-53.

Soria, M.A. (2005). Psicología policial. En M.A. Soria (Ed.). *Manual de psicología jurídica e investigación criminal*. Madrid: Pirámide.

Sproule, C. & Berckley, S. (2001). The selection of entry level corrections officers. *Pennsylvania Research*, 30 (3) 377-418.

Standfest, S. (1996). The police supervisor and stress. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 65, 7-10.

Turner, J. (2006). Tyranny, freedom and social structure: Escaping our theoretical prisons. *British Journal of Social Psychology*, 45, 41-46.

Violanti, J. M. (1992). Coping strategies among police recruits in a high stress training environment. *Journal of Social Psychology*, 132, 717-729.

Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15 (1), 4-14.

Werner, E. E. (1993). Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 5, 503-515.

- Wittenberg, P. (1998). Successful mentoring in a correctional environment. *Federal Probation, 62* (2).
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13*, 243-274.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 371-400.

ANEXO I. INSTRUMENTO

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO INPEC

A continuación encontrará una serie de afirmaciones y preguntas sobre aspectos de su trabajo, familia, relaciones de pareja, entre otros. Hay cuatro opciones de respuesta al lado derecho, marque con una **X** la opción que represente mejor la frecuencia con la que se dan esas cosas, o el grado, de acuerdo con las afirmaciones.

Conteste tan rápido como le sea posible, sin ser descuidado(a). Conteste en todos los renglones, dando una sola respuesta en cada uno de ellos. Sus respuestas son totalmente confidenciales. Gracias por su cooperación.

Sexo: hombre ___ mujer ___

Edad: _____ años

Estado civil: soltero (a) ___ casado (a) ___ unión libre ___

Tiene hijos: no ___ sí ___ ¿cuántos? _____

¿Cuántos años lleva trabajando como guardia del INPEC? _____

¿Cuál es su rango? _____

¿Cuánto tiempo lleva en esta Institución Penitenciaria? _____

¿En qué otras instituciones penitenciarias ha prestado sus servicios?

-
1. Cuando un guardia tiene problemas amorosos es posible que piense en suicidarse.
 2. Los eventos que ocurren en su trabajo lo (a) dejan muy cansado (a) para pensar en cualquier otra cosa.
 3. Fumar sirve para reducir el estrés y la ansiedad que produce el ambiente carcelario.
 4. Si en el INPEC se sabe que un guardia se suicidó generalmente se considera que padecía una enfermedad mental.
 5. Sabe de compañeros (as) que pierden el control por estar tomados (as).
 6. Hay cosas que ocurren en su trabajo que no puede comentar con nadie.
 7. Si un compañero (a) amenaza con hacerse daño a sí mismo (a), Ud. cree que el INPEC tomará medidas para evitarlo.
 8. Puede hablar con su familia sobre los sentimientos negativos que le produce su trabajo en el INPEC.
 9. El horario de turnos de 24 por 24 le permite compartir tiempo con su pareja.
 10. Algunas circunstancias laborales como traslados, turnos prolongados y la fatiga laboral pueden llevar a los (las) guardias a sufrir depresión.
 11. Sabe de compañeros (as) que hayan tenido problemas con su pareja por consumir licor en exceso.
 12. Los problemas económicos de los (las) guardias pueden llegar a ser tan grandes como para pensar en suicidarse.
 13. Considera que las condiciones físicas de la Institución brindan la seguridad necesaria para evitar lesiones o muertes en el trabajo.
 14. El consumo de drogas y alcohol por parte de los (las) guardianes del INPEC es una de las causas de sus accidentes de tránsito.
 15. Si un (a) guardia se quita la vida puede pensarse que las dificultades laborales influyeron en su decisión.
 16. El ambiente carcelario facilita el consumo de sustancias ilícitas en los guardias.
 17. El contexto carcelario es un factor que aumenta el riesgo de muerte violenta en los (las) guardianes.
 18. Los accidentes de tránsito en que se ven involucrados los (las) guardias del INPEC se deben a la falta de conocimiento y pericia.

19. Los (las) guardias están sometidos (as) a maltratos por parte de los internos.
20. Los (las) guardias están sometidos (as) a maltratos por parte de los internos, los visitantes y otros miembros de la Institución.
21. Sus compañeros comentan que sus esposas (os) o novias (os) se quejan de la falta de tiempo que les dedican.
22. La relación cotidiana con diferentes tipos de delincuentes puede llevar a los (las) guardias a sufrir de estrés.
23. El cansancio debido al horario que cumple el personal de guardia del INPEC es una de las causas de sus accidentes de tránsito.
24. Cuando regresa de trabajar, discute con su pareja por pequeñeces (bobadas).
25. La falta de esperanza que se respira en una institución penitenciaria puede llevar a los (las) guardias a deprimirse.
26. Los (las) guardias que consumen drogas (marihuana, cocaína, bazuco, etc.) ya tenían ese problema antes de tener este trabajo.
27. El alto consumo de bebidas alcohólicas por parte de (las) los guardias es una forma de escape de sus problemas familiares y de pareja.
28. El estrés que sufren los (las) guardianes del INPEC es una de las causas de sus accidentes de tránsito.
29. Sus compañeros (as) comentan que se emborrachan cuando no están de turno.
30. Si los (las) guardias tuvieran otras alternativas para manejar su tiempo libre disminuiría su consumo del alcohol y de otras drogas.
31. Sabe de algún compañero (a) que haya muerto violentamente en el sitio de trabajo.
32. El trabajo como guardia penitenciario es uno de los más difíciles y poco agradecidos en nuestra sociedad.
33. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos a su familia.
34. Las presiones del ambiente laboral que se presentan en el INPEC influyen en la accidentalidad vial en la que se involucra la guardia.
35. Cuando discute con su pareja se desespera fácilmente.
36. Ante el homicidio de un (a) guardián ha pensado que él o ella con su comportamiento autoritario pudo provocar a su agresor.

37. El horario de su trabajo es un impedimento para involucrarse como quisiera en la vida de su familia.
38. Considera que el trabajo en el INPEC influye en que los (as) guardias consuman licor en exceso.
39. Los accidentes de tránsito en que se ven involucrados los (as) guardias del INPEC se deben al exceso de velocidad.
40. Sus compañeros (as) comentan que sus esposas (os) o novias (os) se quejan de que llegan de "mal genio" después del trabajo.
41. Para los (las) guardianes del INPEC es más alta la probabilidad de morir violentamente que para el resto de colombianos.
42. Cuando llega a casa después de trabajar se siente estresado (a) y evita saber de los problemas de la casa.
43. Su familia y/o hijos se quejan del poco tiempo que les dedica.
44. Si usted sabe que su vida corre peligro al trabajar en el INPEC prefiere otro trabajo.
45. Su trabajo en el INPEC le produce sentimientos como miedo, tristeza, ansiedad, etc.
46. Ha observado que algún compañero enfrenta problemas en el trabajo por consumir drogas o alcohol.
47. Si conoce que un (a) guardián fue asesinado piensa que no tiene relación con su trabajo en el INPEC.
48. Usted o su familia se preocupan por su vida debido a su trabajo en el INPEC.
49. Su pareja acepta las condiciones que exige el trabajo en el INPEC.
50. Los accidentes de tránsito en que se ven involucrados los (as) guardias del INPEC se deben a la imprudencia.
51. Si sabe de un (a) guardián muerto, usted supone que el autor intelectual o material fue un (a) interno (a) o expresidiario (a).
52. El trabajo en el INPEC aumenta comportamientos agresivos en los miembros de la guardia.
53. Cree que el horario de trabajo contribuye para que se presente la infidelidad de pareja.
-

ANEXO 2. TABLAS DE RESULTADOS

Anexo A. Número de hijos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| 0 | 13 | 12,4 |
| 1 | 27 | 25,7 |
| 2 | 43 | 41 |
| 3 | 17 | 16,2 |
| 4 | 2 | 1,9 |
| 5 | 2 | 1,9 |
| 6 | 1 | 1 |
| Total | 105 | 100 |

Anexo B. Situación de vivienda de los participantes

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Esposa e hijos | 77 | 76,2 |
| Esposa e hijos propios y de otras relaciones | 1 | 1 |
| Padres | 8 | 7,9 |
| Solo | 8 | 7,9 |
| Esposa o compañera | 7 | 6,9 |
| Total | 101 | 100 |
| NR | 4 | |

Anexo C. Actividades realizadas después de la jornada de trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Reunirse con la familia | 30 | 36,1 |
| Dormir | 20 | 24,1 |
| Descansar | 18 | 21,7 |
| Ninguna | 8 | 9,6 |
| Deportes | 4 | 4,8 |
| Otras | 2 | 2,4 |
| Ver TV | 1 | 1,2 |
| Total | 83 | 100 |
| NR | 18 | |

Anexo D1. El INPEC ofrece alternativas de apoyo frente a conflictos personales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| No | 73 | 85,9 |
| Sí | 12 | 14,1 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Tabla D2. El INPEC ofrece alternativas frente a conflictos laborales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| No | 48 | 57,8 |
| Sí | 35 | 42,2 |
| Total | 83 | 100 |
| NR | 22 | |

Anexo D3. Su espacio de trabajo es

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Agotador | 35 | 39,3 |
| Agradable | 31 | 34,8 |
| Incómodo | 17 | 19,1 |
| Aislado | 6 | 6,7 |
| Total | 89 | 100 |
| NR | 16 | |

Anexo D4. *La planta física es adecuada como sitio de trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 57 | 62,6 |
| Sí | 34 | 37,4 |
| Total | 91 | 100 |
| NR | 3 | |

Anexo D5. *La planta física es adecuada para su seguridad*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 58 | 63,7 |
| Sí | 33 | 36,3 |
| Total | 91 | 100 |
| NR | 14 | |

Anexo D6. *El INPEC brinda protección*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 43 | 47,3 |
| Algunas veces | 39 | 42,9 |
| Casi siempre | 7 | 7,7 |
| Siempre | 2 | 2,2 |
| Total | 91 | 100 |
| NR | 14 | |

Anexo E1. *Con qué chantajea los internos al guardián*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
| Dinero | 51 | 60,0 |
| Familia | 21 | 24,7 |
| Ninguna de las anteriores | 10 | 11,8 |
| Burla | 3 | 3,5 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Anexo E2. *Si un compañero se deja manipular por un interno es por*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Avaricia | 40 | 50 |
| Necesidad económica | 28 | 35 |
| Chantaje emocional | 5 | 6,25 |
| Coacción física | 4 | 5 |
| Venganza contra la familia | 3 | 3,75 |
| Total | 80 | 100 |
| NR | 25 | |

Anexo F1. *INPEC realiza inducción*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 70 | 81,4 |
| No | 16 | 18,6 |
| Total | 86 | 100 |
| NR | 19 | |

Anexo F2. *Capacitación permanente para el cargo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 72 | 82,7 |
| No | 15 | 17,2 |
| Total | 87 | 100 |
| NR | 18 | |

Anexo F3. *Existe manual de funciones*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 63 | 74,1 |
| No | 22 | 25,9 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Anexo F4. *Su trabajo es inspeccionado y evaluado*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 85 | 97,7 |
| No | 2 | 2,3 |
| Total | 87 | 100 |
| NR | 18 | |

Anexo F5. *El desempeño de su trabajo tiene algún reconocimiento*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 68 | 95,8 |
| No | 3 | 4,2 |
| Total | 71 | 100 |
| NR | 34 | |

Anexo F6. *El desempeño es motivado por la Institución*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 78 | 89,7 |
| No | 9 | 10,3 |
| Total | 87 | 100 |
| NR | 18 | |

Anexo F7. *Existe comunicación con sus superiores*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 77 | 91,7 |
| No | 7 | 8,3 |
| Total | 84 | 100 |
| NR | 21 | |

Anexo F8. *Sus sugerencias son reconocidas y apreciadas por sus superiores*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 85 | 97,7 |
| No | 2 | 2,3 |
| Total | 87 | 100 |
| NR | 18 | |

Anexo F9. *Un superior acepta cuestionamientos sobre su trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 79 | 90,8 |
| No | 8 | 9,2 |
| Total | 87 | 100 |
| NR | 18 | |

Anexo F10. *Si tiene un problema laboral tiene pronta respuesta de sus superiores*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Sí | 82 | 96,5 |
| No | 3 | 3,5 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Anexo G1. *Factores de riesgo para sufrir una enfermedad mental*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Carga de trabajo | 26 | 32,5 |
| Contexto carcelario | 23 | 28,7 |
| Eventos inesperados | 20 | 25 |
| Ninguno | 10 | 12,5 |
| Planta física | 1 | 1,3 |
| Total | 80 | 100 |
| NR | 25 | |

Anexo G2. *En usted el deseo de vivir es*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Moderado a fuerte | 92 | 97,9 |
| Inexistente | 1 | 1,1 |
| Débil | 1 | 1,1 |
| Total | 94 | 100 |
| NR | 11 | |

Anexo G3. *En usted el deseo de morir es*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Inexistente | 72 | 78,3 |
| Débil | 17 | 18,5 |
| Moderado a fuerte | 3 | 3,3 |
| Total | 92 | 100 |
| NR | 13 | |

Anexo G4. *Para usted las razones para morir y vivir*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Vivir supera morir | 85 | 90,4 |
| Equilibrado | 9 | 9,6 |
| Total | 94 | 100 |
| NR | 11 | |

Anexo H1. *Su trabajo produce dolor de cabeza*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 63 | 75,0 |
| No | 21 | 25,0 |
| Total | 84 | 100 |
| NR | 21 | |

Anexo H2. *Su trabajo produce dificultades para dormir*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 57 | 68,6 |
| No | 26 | 31,3 |
| Total | 83 | 100 |
| NR | 22 | |

Anexo H3. *Su trabajo produce alteraciones de apetito*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 45 | 52,9 |
| No | 40 | 47,1 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Anexo H4. *Su trabajo lo torna agresivo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 49 | 57,6 |
| No | 36 | 42,4 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Anexo H5. *Si alguien me agrade le devuelvo la agresión*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 86 | 90,5 |
| Si | 9 | 9,5 |
| Total | 95 | 100 |
| NR | 10 | |

Anexo I1. *Funciones padre/madre: apoyo económico*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 32 | 42,7 |
| Casi siempre | 14 | 18,7 |
| Algunas veces | 15 | 20,0 |
| Nunca | 1 | 1,3 |
| No aplica | 13 | 17,3 |
| Total | 75 | 100 |
| NR | 30 | |

Anexo I2. *Funciones padre/madre: educar y orientar*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 36 | 43,4 |
| Siempre | 15 | 18,1 |
| Casi siempre | 14 | 16,9 |
| Nunca | 5 | 6 |
| No aplica | 13 | 15,7 |
| Total | 83 | 100 |
| NR | 22 | |

Anexo I3. *Funciones padre/madre: apoyo emocional*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 27 | 37,0 |
| Siempre | 15 | 20,5 |
| Casi siempre | 13 | 17,8 |
| Nunca | 5 | 6,8 |
| No aplica | 13 | 17,8 |
| Total | 73 | 100 |
| NR | 32 | |

Anexo 14. *Funciones padre/madre: comprender*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 24 | 33,8 |
| Siempre | 16 | 22,5 |
| Casi siempre | 15 | 21,1 |
| Nunca | 3 | 4,2 |
| No aplica | 13 | 18,3 |
| Total | 71 | 100 |
| NR | 34 | |

Anexo 15. *Funciones padre/madre: comunicación*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 24 | 34,3 |
| Casi siempre | 17 | 24,3 |
| Siempre | 12 | 17,1 |
| Nunca | 4 | 5,7 |
| No aplica | 13 | 18,6 |
| Total | 70 | 100 |
| NR | 35 | |

Anexo 16. *Su familia dice que usted es rígido*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 24 | 40 |
| Nunca | 17 | 28,3 |
| Casi siempre | 13 | 21,7 |
| Siempre | 6 | 10 |
| Total | 60 | 100 |
| NR | 45 | |

Anexo 17. *Su familia dice que usted es autoritario*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 25 | 40,3 |
| Nunca | 22 | 35,5 |
| Casi siempre | 9 | 14,5 |
| Siempre | 6 | 9,7 |
| Total | 62 | 100 |
| NR | 43 | |

Anexo 18. *Su familia dice que usted es irritable*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 28 | 45,9 |
| Nunca | 28 | 45,9 |
| Siempre | 3 | 4,9 |
| Casi siempre | 2 | 3,3 |
| Total | 61 | 100 |
| NR | 44 | |

Anexo 19. *Su familia dice que usted es comprensivo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 35 | 47,3 |
| Siempre | 19 | 25,7 |
| Casi siempre | 19 | 25,7 |
| Nunca | 1 | 1,4 |
| Total | 74 | 100 |
| NR | 31 | |

Anexo 110. *Su familia dice que usted es cariñoso*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 23 | 37,1 |
| Algunas veces | 17 | 27,4 |
| Casi siempre | 16 | 25,8 |
| Nunca | 6 | 9,7 |
| Total | 62 | 100 |
| NR | 43 | |

Anexo J1. *Su pareja conoce su trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------------------|-------------------|
| Sí | 91 | 91 |
| A veces | 7 | 7 |
| No | 2 | 2 |
| Total | 100 | 100 |
| NR | 5 | |

Anexo J2. *Su pareja acepta las condiciones de su trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------------------|-------------------|
| Sí | 76 | 76,8 |
| A veces | 20 | 20,2 |
| No | 3 | 3 |
| Total | 99 | 100 |
| NR | 6 | |

Anexo J3. *Motivos discusión: trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 54 | 55,7 |
| Algunas veces | 33 | 34,0 |
| Casi siempre | 6 | 6,2 |
| Siempre | 4 | 4,1 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J4. *Motivos discusión: dinero*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 60 | 61,9 |
| Algunas veces | 33 | 34 |
| Siempre | 2 | 2,1 |
| Casi siempre | 2 | 2,1 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J5. *Motivos discusión: comunicación*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 48 | 49,5 |
| Algunas veces | 40 | 41,2 |
| Casi siempre | 6 | 6,2 |
| Siempre | 3 | 3,1 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J6. *Motivos discusión: demostración de cariño*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 61 | 62,9 |
| Algunas veces | 27 | 27,8 |
| Casi siempre | 7 | 7,2 |
| Siempre | 2 | 2,1 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J7. *Motivos discusión: infidelidad*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 68 | 74,7 |
| Algunas veces | 19 | 20,9 |
| Siempre | 3 | 3,3 |
| Casi siempre | 1 | 1,1 |
| Total | 91 | 100 |
| NR | 14 | |

Anexo J8. *Motivos discusión: hijos*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 61 | 62,2 |
| Algunas veces | 22 | 22,4 |
| Siempre | 1 | 1 |
| Casi siempre | 1 | 1 |
| No aplica | 13 | 13,3 |
| Total | 98 | 100 |
| NR | 7 | |

Anexo J9. *Motivos discusión: mala utilización del tiempo libre*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 68 | 70,1 |
| Algunas veces | 23 | 23,7 |
| Siempre | 3 | 3,1 |
| Casi siempre | 3 | 3,1 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J10. *Motivos discusión: amistades*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 58 | 59,8 |
| Algunas veces | 32 | 33 |
| Siempre | 4 | 4,1 |
| Casi siempre | 3 | 3,1 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J11. *Funciones esposa/a: apoyo económico*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 32 | 45,1 |
| Algunas veces | 20 | 28,2 |
| Casi siempre | 18 | 25,4 |
| Nunca | 1 | 1,4 |
| Total | 71 | 100 |
| N/R | 34 | |

Anexo J12. *Funciones esposa/a: comunicación*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 29 | 46 |
| Casi siempre | 19 | 30,2 |
| Siempre | 14 | 22,2 |
| Nunca | 1 | 1,6 |
| Total | 63 | 100 |
| NR | 42 | |

Anexo J13. *Funciones esposa/a: respeto*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 31 | 46,3 |
| Casi siempre | 18 | 26,9 |
| Algunas veces | 15 | 22,4 |
| Nunca | 3 | 4,5 |
| Total | 67 | 100 |
| NR | 38 | |

Anexo J14. *Funciones esposa/a: activo sexualmente*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 24 | 33,8 |
| Siempre | 22 | 31 |
| Casi siempre | 18 | 25,4 |
| Nunca | 7 | 9,9 |
| Total | 71 | 100 |
| NR | 34 | |

Anexo J15. *Funciones esposa/a: compañía*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 36 | 50 |
| Casi siempre | 15 | 20,8 |
| Siempre | 13 | 18,1 |
| Nunca | 8 | 11,1 |
| Total | 72 | 100 |
| NR | 33 | |

Anexo J16. *Funciones esposa/a: apoyo emocional*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Algunas veces | 33 | 34 |
| Nunca | 29 | 29,9 |
| Casi siempre | 19 | 19,6 |
| Siempre | 16 | 16,5 |
| Total | 97 | 100 |
| NR | 8 | |

Anexo J17. *Solución conflicto: diálogo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 48 | 52,7 |
| Algunas veces | 23 | 25,3 |
| Casi siempre | 14 | 15,4 |
| Nunca | 6 | 6,6 |
| Total | 91 | 100 |
| NR | 14 | |

Anexo J18. *Solución conflicto: evasión*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 42 | 76,4 |
| Algunas veces | 13 | 23,6 |
| Total | 55 | 100 |
| NR | 50 | |

Anexo J19. *Solución conflicto: agresión verbal*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 45 | 86,5 |
| Algunas veces | 6 | 11,5 |
| Casi siempre | 1 | 1,9 |
| Total | 52 | 100 |
| NR | 53 | |

Anexo J20. *Solución conflicto: agresión física*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 50 | 94,3 |
| Algunas veces | 3 | 5,7 |
| Total | 53 | 100 |
| NR | 52 | |

Anexo K1. *Ha tenido discusiones con su pareja por consumir alcohol*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| No | 52 | 57,1 |
| Sí | 39 | 42,9 |
| Total | 91 | 100 |
| NR | 14 | |

Anexo K2. *Cuando consume alcohol controla su dinero*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Sí | 60 | 70,6 |
| No | 25 | 29,4 |
| Total | 85 | 100 |
| NR | 20 | |

Anexo K3. *Consumir licor me permite relacionarme mejor*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| No | 62 | 70,5 |
| Sí | 26 | 29,5 |
| Total | 88 | 100 |
| NR | 17 | |

Anexo L1. *Causa suicidio: problemas amorosos*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 52 | 38,0 |
| Pocas veces | 61 | 44,5 |
| Muchas veces | 23 | 16,8 |
| Siempre | 1 | 0,7 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo L2. *Causa suicidio: enfermedad mental*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 28 | 20,4 |
| Pocas veces | 75 | 54,7 |
| Muchas veces | 28 | 20,4 |
| Siempre | 6 | 4,4 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo L3. *Causa suicidio: problemas económicos*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 30 | 21,9 |
| Pocas veces | 64 | 46,7 |
| Muchas veces | 39 | 28,5 |
| Siempre | 4 | 2,9 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo L4. *Causa suicidio: dificultades laborales*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 3 | 2,2 |
| Pocas veces | 45 | 32,8 |
| Muchas veces | 74 | 54 |
| Siempre | 15 | 10,9 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo I.5. Frente a amenazas o comportamientos suicidas el INPFC toma medidas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 21 | 15,3 |
| Pocas veces | 33 | 24,1 |
| Muchas veces | 43 | 31,4 |
| Siempre | 40 | 29,2 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo M1. Causas accidentalidad: falta de conocimiento y pericia

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 17 | 12,41 |
| Pocas veces | 89 | 64,96 |
| Muchas veces | 28 | 20,44 |
| Siempre | 3 | 2,19 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo M2. Causas accidentalidad: cansancio

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 8,03 |
| En desacuerdo | 49 | 35,77 |
| De acuerdo | 62 | 45,26 |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 10,95 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo M3. Causas accidentalidad: presiones ambiente laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 8,03 |
| En desacuerdo | 66 | 48,18 |
| De acuerdo | 51 | 37,23 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 6,57 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo M4. *Causas accidentalidad: exceso de velocidad*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 8 | 5,84 |
| Pocas veces | 57 | 41,61 |
| Muchas veces | 63 | 45,99 |
| Siempre | 9 | 6,57 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo M5. *Causas accidentalidad: imprudencia*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 7 | 5,11 |
| Pocas veces | 89 | 64,96 |
| Muchas veces | 36 | 26,28 |
| Siempre | 5 | 3,65 |
| Total | 137 | 100 |

Anexo M6. *Causas accidentalidad: estrés*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 15 | 10,95 |
| Pocas veces | 52 | 37,96 |
| Muchas veces | 58 | 42,34 |
| Siempre | 12 | 8,76 |
| Total | 137 | 100 |

Esta obra terminó de imprimirse en el
Departamento de Publicaciones de
la Universidad Santo Tomás,
Bogotá, Colombia
2010

ISBN 978-958-631-629-3



9 789586 316293

El libro contiene los resultados de un estudio sobre afectaciones psicosociales, vivenciadas por el gremio de guardianes penitenciarios colombianos que han padecido de muerte violenta, suicidio, accidentalidad, uso de psicotrópicos y conflicto familiar. Se analizan las estadísticas institucionales, la influencia organizacional y las opiniones del gremio.

Se incluyen estrategias de prevención y se observa que estas situaciones en la mayoría de los casos, son compartidas con otros profesionales de fuerzas armadas internacionales y exacerbadas por factores personales.



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN Y MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA JURÍDICA

