



INPEC



HABILIDADES EMOCIONALES Y TOMA DE DECISIONES EN EL SERVIDOR PENITENCIARIO

JOHN ALEXANDER QUINTERO OVIEDO

ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL

2023



TABLA DE CONTENIDO.

Introducción.	5
1 Objetivos	7
1.1 Objetivo general.	11
1.2 Objetivo específico.	11
2 Justificación.	12
UNIDAD I.	13
3 Sistema Penitenciario Y Carcelario (Inpec) Escuela De Formación	13
3.1 ¿El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario?	13
3.2 El ámbito carcelario y penitenciario.	15
3.3 Las cárceles en Colombia.	17
3.4 Qué es un servicio y tipos.	19
3.5 Qué es el servidor penitenciario.	20
3.6 Establecimiento de Reclusión de Orden Nacional (ERON)	21
3.7 Escuela de Formación del Inpec.	22
3.7.1 Misión.	24
3.7.2 Visión	24
UNIDAD II.	24
4 Las habilidades emocionales en el servidor penitenciario.	24
4.1 ¿Qué son las emociones?	24
4.2 ¿Qué son los sentimientos?	25
4.3 ¿Tipos y manejo de emociones?	26
4.4 Diferencia de emociones y sentimientos	28
UNIDAD III	29
5 Toma de decisiones en el ámbito penitenciario.	29
5.1 Toma de decisiones del Servidor Penitenciario.	29
5.2 Liderazgo y toma de decisiones.	30
5.3 Característica de la toma de decisiones.	30
5.4 Importancia de la toma de decisiones.	31
5.5 Procesos que se cumple a la hora de tomar decisiones.	32
UNIDAD IV	34
6 Destrezas y habilidades del servidor penitenciario frente a las habilidades emocionales y toma de decisiones.	34
6.1 Destrezas del Servidor Penitenciario.	34
6.2 Habilidades emocionales en el Ámbito Penitenciario.	35
6.3 Discernimientos de emociones en el servidor penitenciario.	36
6.4 Desempeño activo frente a la habilidad Emocional.	36
7 Conclusiones.	37

8 Bibliografía 38

TABLA DE FIGURAS.

Figura 1. Estructura Administrativa del Inpec; Error! Marcador no definido.	
Figura 2. Escudo del INPEC	15
Figura 3. Actores que Interesan al Inpec; Error! Marcador no definido.	
Figura 4. Sistemas de Conceptos y Fuentes	18
Figura 5. Distribución de ERON en el País; Error! Marcador no definido.	
Figura 6. Escudo de la Escuela Penitenciaria Nacional	23
Figura 7. Dirección Escuela de Formación; Error! Marcador no definido.	
Figura 8. Emociones Técnicas y Personales de los Servidores Penitenciarios	27

LISTA DE ABREVIACIONES Y SIGLAS.

EPN. Escuela penitenciaria Nacional

INPEC. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

PPL. Personas Privadas de la Libertad

RAE. Real academia Española

USPEC. Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

Introducción.

Las Naciones Unidas (2018) identificó la promoción de sociedades justas, pacíficas e inclusivas como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que significa asegurar que las entidades públicas promuevan un ambiente de confianza, paz, seguridad, transparencia, gobernabilidad y respeto a los derechos de un colectivo. En este contexto, las organizaciones estatales se configuran como espacios democráticos respetuosos de los derechos y deberes laborales, mostrando armonía y equilibrio en las decisiones y acciones de sus trabajadores, sumado a la estructura orgánica de la democracia y la calidad de los servicios que presta.

La habilidad emocional se refiere a la capacidad de percibir, comprender, razonar y manejar las emociones propias y ajenas (Bar-En & Salovey, 2000). Además, implica la capacidad de ser consciente de las emociones y cómo afectan e interactúan con la llamada inteligencia convencional, siendo esta una habilidad imprescindible para conseguir nuestros objetivos en el ámbito laboral, permitiéndonos gestionar racionalmente nuestras emociones, es decir, aquellas habilidades que manifiestan o actúan sobre la inteligencia emocional. Un elemento fundamental es ser más capaz de adaptarse al diferente entorno laboral actual, marcado por la constante transformación digital.

Desde esta perspectiva, las entidades penitenciarias deben comprometerse a contribuir con reformas cívicas que aseguren una sociedad segura, responsable y justa. Asimismo, estas instituciones establecidas por el Estado son estructuras administrativas orgánicas que tienen como visión humanizar, resocializar y dignificar a los reclusos; y hacer cumplir, dentro de su competencia funcional, las sanciones privativas o restrictivas de la libertad y la seguridad de los sentenciados. Sin embargo, estas buenas intenciones están desconectadas de la realidad en la práctica (Tapia y Zegarra 2021; Pilligua y Arteaga, 2019 y Rivera, et al., 2018).

El desempeño de los servidores a menudo se liga con los problemas reales de las penitenciarías, evidenciando que las aflicciones más recurrentes en el sistema penitenciario incluyen: Hacinamiento en las viviendas por altas tasas de encarcelamiento, mal uso de las cárceles preventivas, encarcelamiento excesivo sin cuidados, los espacios institucionales y los ambientes físicos ya están sobrepoblados; también incluye violaciones a los derechos humanos y laborales; competencias profesionales y personal penitenciario que no es lo suficientemente competente para

trabajar en estas cárceles; asignaciones de presupuestos míseros que solo cubren los gastos corrientes; además, la ingobernabilidad, la corrupción y la inestabilidad en la gestión de las instituciones. Aspectos del clima organizacional cambiante.

De la misma forma, se modifica el clima organizacional del sector público por insatisfacción con las recompensas, falta de reciprocidad y participación en la superación de obstáculos; la inestabilidad de la fuerza laboral y la falta de una visión común y proactiva para implementar el cambio; además; formalismo burocrático, ilegitimidad de los superiores por uso autoritario del poder, asignación de tareas o actividades, falta de transparencia en el manejo de los presupuestos internos; injusticia, tergiversación, represalias, agrupación y restricciones en el uso de materiales o recursos para optimizar el trabajo.

Esta preocupante situación se ve agravada por la gestión administrativa y organizativa de los centros penitenciarios, que se centra únicamente en el control y detención de las personas privadas de la libertad; los trabajadores son sobrecargados de responsabilidades, a medida que aumenta el número de personas privadas de libertad; causarles malestar, frustración e inconvenientes; además de eso, la multiplicidad de operaciones, rondas arbitrarias e injustas; la inercia y la rutina laboral, provocaron el surgimiento de conflictos entre funcionarios.

De acuerdo con lo descrito, el estudio plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las habilidades emocionales y la toma de decisiones de los servidores judiciales en situaciones complejas? De ese modo el artículo 185 del Decreto 1742 de 1994 establece un régimen de regulación de personal para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)¹, que prevé prestaciones sociales sujetas a una tasa de formación a otorgar con certificado y diploma técnico profesional, tecnólogo o profesional, quienes recibirán un aumento en el salario base del 12% al 20%, y aquí se pretende enfatizar su utilidad, para incentivar al personal a estudiar esta información y utilizarla como ayuda en el trabajo multidisciplinario desarrollo y de acuerdo a las necesidades actuales del estado y del centro penitenciario.

Teniendo en cuenta que los funcionarios están prácticamente en los mismos ERONES² que las personas privadas de la libertad, el día a día en la prisión permite que los enfermos de este

¹ En adelante INPEC

²

síndrome sigan cayendo al abismo sin un final agradable y mucho menos tranquilizador. Varios factores contribuyen a esta condición, como los encuentros diarios con armas blancas o hechas a mano, las muertes por falta de atención médica de los presos, las atrocidades constantes y los horarios de trabajo que suelen ser de 24 horas. En el medio penitenciario colombiano, los trabajadores de los centros de detención y de las áreas de guardia tienen trabajos forzados, no sólo durante la jornada laboral, sino también por el estrés diario. Este trabajo, tanto físico como mental, puede ser agotador, haciéndolos más propensos a sufrir trastornos del estado de ánimo en algún momento de sus carreras.

Para lograr una habilidad emocional suficiente, es importante que los empleados cuenten con destrezas que permitan el enriquecimiento de las relaciones mutuas, estas destrezas se conocen como las habilidades sociales de la vida, llamadas así en ámbito laboral, por su extensión en los servicios penitenciarios y que generalmente resultan útil en el ámbito individual, colectivo, escolar, personal, familiar, etc. (Bermúdez calle, Galarza Villa, y Ordoñez, 2020). Estas habilidades son un conjunto de comportamientos y actitudes que te permiten responder adecuadamente a las demandas de la sociedad, las exigencias del ámbito laboral pueden considerarse que van más allá de las habilidades técnicas, pues hoy en día las empresas buscan un empleado holístico que sepa desenvolverse en su profesión, utiliza las herramientas con las que se comunica y se relaciona eficazmente con su entorno (Bermúdez calle, Galarza Villa, y Ordoñez, 2020).

1 Objetivos

1.1 Objetivo general.

- Establecer las habilidades emocionales de los servidores penitenciarios relacionadas con el desempeño laboral y la formación social de sus funciones.

1.2 Objetivo específico.

- Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional, liderazgo de los Servidores penitenciarios.
- Describir la relación entre los componentes de la inteligencia emocional, del liderazgo en situaciones atípicas.
- Interpretar los parámetros institucionales para el fortalecimiento emocional de los servidores penitenciarios

2 Justificación.

Un servidor penitenciario debe lidiar con las personas privativas de la libertad y con sus propios cambios de humor a diario, lo que se relaciona en parte con la calidad del servicio que brinda. Las situaciones de conflicto surgen cuando los prejuicios contra el perpetrador anulan la especialización de la tarea, especialmente cuando impulsan las emociones a veces incontrolables del recluso. Se creería entonces que las habilidades psicosociales pueden controlar este aspecto de su trabajo, pero el hecho es que esta habilidad cambia con cada uno de ellos o en diferentes momentos

Durante la jornada laboral o vida profesional. No siempre es posible mantener una actitud tranquila ante las expresiones emocionales de los reclusos, y tampoco siempre es posible no mostrar las emociones que provocan en el propio personal penitenciario, o en circunstancia lejana los factores externos juegan una mala pasada. Las emociones mutuas que suscita la relación entre esos espacios repercuten en los ejes que mueve la vida en las prisiones y que puede ir en dos direcciones: humanizar al preso o, por el contrario, transformarlo en un cuerpo que soporte lo que necesita para ser contados.

El desarrollo del presente trabajo se justifica desde contexto social a las visiones generales de una sociedad sana, integrada por valores y ética común de equidad y equilibrio, en ese sentido las privaciones de la libertad soportan como un método de prevención general, resarcimiento axiológico de principios morales, proporcionalidad entre las sanciones impartidas y prevención especial, sin embargo el servidor penitenciario ajeno de los factores detonante en la perpetración del delito, le es necesario un carácter ecuánime, imparcial y profesional a lo largo del desarrollo de sus funciones.

UNIDAD I.

3 Sistema Penitenciario Y Carcelario (Inpec) Escuela De Formación

3.1 ¿El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario?

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, es una institución pública de orden estatal, dependiente del Ministerio de Justicia, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, organizada al amparo de las disposiciones establecidas en el Decreto 2160 de 1992. Del mismo modo le corresponde establecer, organizar, dirigir, administrar, mantener y controlar los establecimientos penitenciarios, colonias agrícolas nacionales, establecimientos penitenciarios del distrito judicial, establecimientos penitenciarios del circuito judicial, establecimientos penitenciarios de servidores públicos, establecimientos de alta y máxima seguridad y demás instituciones análogas que crean en el orden nacional. Al INPEC también se le otorga otras competencias como inspeccionar y supervisar los centros de detención provinciales, distritales, municipales e indígenas.

Según disposición legal contempladas en el decreto 1242 DE 1993, es su artículo 5 establece los objetivos administrativos y judiciales del INPEC:

ARTÍCULO 5° OBJETIVOS. *El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, tendrá como objetivos los siguientes:*

1. *Ejecutar y desarrollar la política carcelaria y penitenciaria dentro de los lineamientos que establezca el Gobierno Nacional.*
2. *Hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad, que establezcan las autoridades judiciales.*
3. *Diseñar y ejecutar programas de resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad, para los reclusos de los establecimientos carcelarios y penitenciarios.*
4. *Diseñar y establecer los mecanismos necesarios de control de los programas de resocialización, rehabilitación y reinserción de los internos a la sociedad.*

El mismo decreto también exterioriza las funciones administrativas y judiciales encomendadas al INPEC, garantizando los postulados esenciales de los fines del estado, con plena protección de la dignidad humana y otros factores institucionales:

ARTÍCULO 6° FUNCIONES. *Son funciones del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, las siguientes:*

1. *Formular y ejecutar los planes y programas de gestión carcelaria y penitenciaria.*

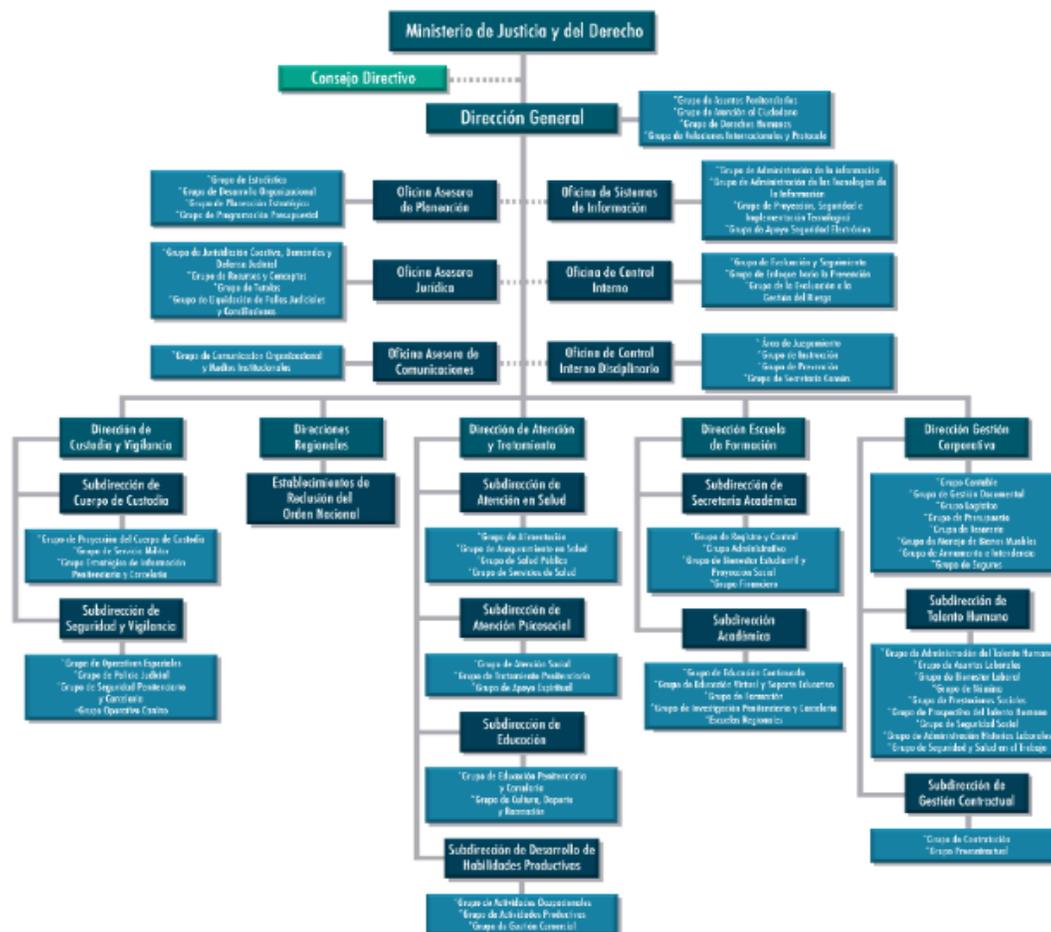
2. Ejercer la dirección, administración y control de los centros carcelarios y penitenciarios del orden nacional

(...) Entre otras.

La estructura administrativa del INPEC en cabeza de La Dirección y Administración del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, estará a cargo del Consejo Directivo y del director general, quien será su representante legal. Dicho consejo tendrá como función 1) Formular la política general del Instituto, 2) Formular y adoptar los planes y programas que deben desarrollarse, de acuerdo con los lineamientos trazados por el Gobierno Nacional para el sistema carcelario y penitenciario. Entre otras apreciadas en el decreto 1242 DE 1993 más precisamente en su artículo noveno.

Figura SEQ Figura * ARABIC 1.

Estructura Administrativa del Inpec



Fuente: INPEC

El instituto cuenta con ciertos símbolos administrativos que permiten su reconocimiento y distinción ante otras instituciones públicas, del mismo modo algunos miembros ostentan formación militar, policiva que permite cumplir fielmente los objetivos predispuestos por las funciones asignadas sea mediante imposición legal, administrativa o judicial.

Figura SEQ Figura *

ARABIC 2.



Fuente: INPEC tomado de la página oficial.

3.2 El ámbito carcelario y penitenciario.

Muchos de los desafíos que las prisiones de nuestra nación están experimentando actualmente requieren un enfoque socio pedagógico que las instituciones correccionales deben adoptar y promover. Es muy claro donde la creciente multiculturalidad de la población penitenciaria, las nuevas tipologías delictivas, el crecimiento de la población en situación de vulnerabilidad social, especialmente durante la crisis económica, el aumento de los delitos violentos y especialmente de la violencia sexual, la necesidad de ofrecer medidas especiales para determinados colectivos de reclusos, por ejemplo. Como jóvenes, consumidores de drogas, mujeres con hijos en prisión, etc.

Figura SEQ Figura * ARABIC 3.

Actores que Interesan al Inpec

COMUNIDAD	POBLACIÓN	General
	ORGANIZADA	Gremios, asociaciones y sector productivo
		Medios de comunicación
INTERNACIONAL	Organismos de Derechos Humanos	
ESTADO	ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL	Asociación de Carceles Americanas
		Ministerio de Justicia y del Derecho
		Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC
		Ministerio de Salud y Protección Social
	ÓRGANOS DE CONTROL	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
		Contraloría General de la República
		Procuraduría General de la Nación
		Defensoría del Pueblo
	RAMA JUDICIAL	Veedurías Ciudadanas
		Consejo de Estado
		Corte Suprema de Justicia
		Fiscalía General de la Nación
		Tribunales y Jueces
CLIENTES	Justicia Penal Militar	
	POBLACIÓN RECLUSA	Personal Privado de la Libertad
	CLIENTES INTERNOS	Familiares del PPL
		Personal que conforma el INPEC

Fuente: Inpec

Muchos de los desafíos que las prisiones de nuestra nación están experimentando actualmente requieren un enfoque socio pedagógico que las instituciones correccionales deben adoptar y promover. Es muy claro donde la creciente multiculturalidad de la población penitenciaria, las nuevas tipologías delictivas, el crecimiento de la población en situación de vulnerabilidad social, especialmente durante la crisis económica, el aumento de los delitos violentos y especialmente de la violencia sexual, la necesidad de ofrecer medidas especiales para determinados colectivos de reclusos, por ejemplo. Como jóvenes, consumidores de drogas, mujeres con hijos en prisión, etc.

El ámbito penitenciario colombiano refulge el dinamismo de la institución del INPEC y la necesidad de realizar cambios en el modelo organizativo exigen también que su tarea reeducadora se dirija desde lo socioeducativo, para que responda de manera efectiva a las necesidades visibles

del centro carcelario, donde la gratificación de las medidas de muchos empleados de diversas administraciones y organismos (cada vez más grandes), que, junto con los especialistas penitenciarios, se implican en programas y actividades de atención o en la formación continua de especialistas penitenciarios con criterios de calidad. Esto último supone que la planificación, el seguimiento y la evaluación de estos programas son realizados por especialistas en pedagogía social, quienes evidentemente conocen suficiente y adecuadamente el medio penitenciario.

El área de trabajo del funcionario penitenciario son los centros carcelarios (guardias, unidades de detención). Es un área especial en sí misma, un lugar de valor social casi nulo y al mismo tiempo objeto de gran atención pública. Está bajo constante escrutinio público por su *modus operandi* actual, que deja la puerta abierta a exageraciones, filtraciones y, sobre todo, agitación. Por otro lado, el entendimiento mayoritario de la sociedad moderna es que es necesario construir más cárceles, ampliar las penas, a pesar de que los derechos de las personas que han perdido su libertad no se cumplen con las penas impuestas por los tribunales competentes.

El ámbito penitenciario debería ser de resocialización, rehabilitación de falencias antiguas de los reclusos, dejando claro su acceso a la sociedad mediante el cumplimiento de la pena y sobre todo brinda gran prevención general en ejecutar acciones reprochables por la ley y la justicia, debemos evolucionar en un ambiente laboral acorde a la plasmado, es decir, cumplir fielmente los lineamientos legales y judiciales.

3.3 Las cárceles en Colombia.

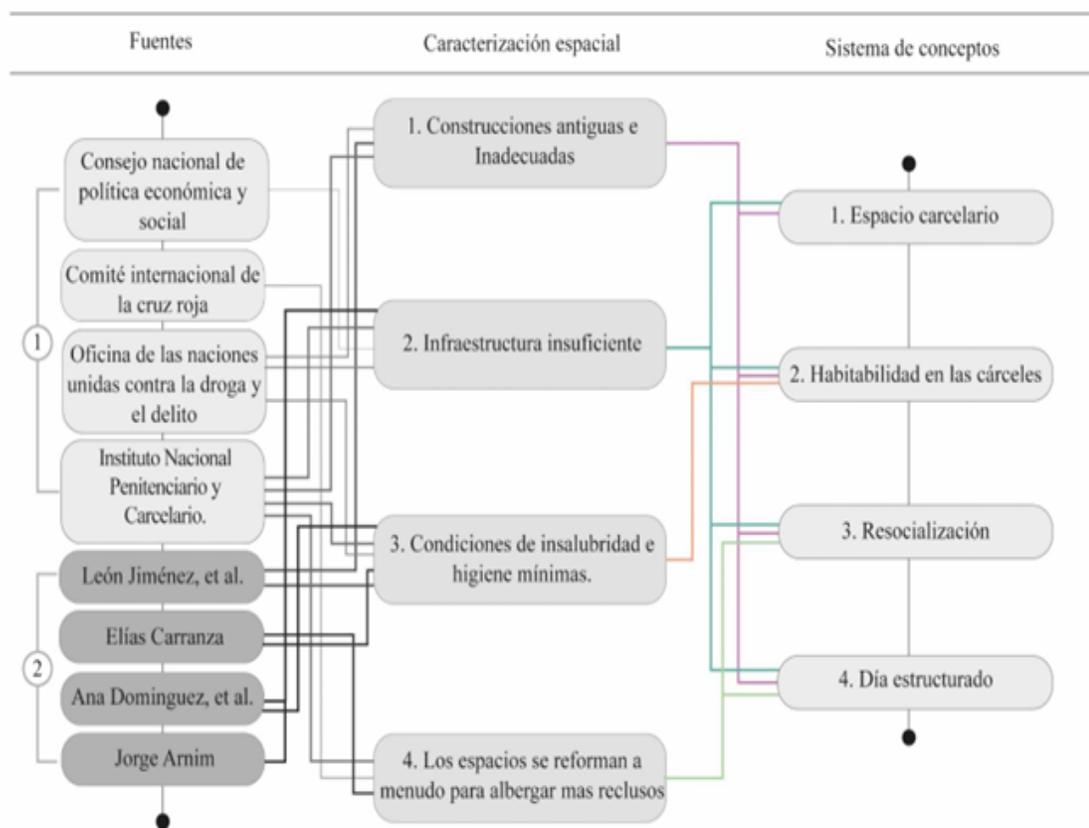
La problemática penitenciaria de Colombia ha sido estudiada por diferentes analistas en distintas etapas del país. Se observó que el hacinamiento era uno de los problemas en todas las prisiones debido a la situación sindical permanente de los reclusos (Moreno Torres, 2019, pág. 135). En Colombia actualmente existen 128 centros penitenciarios según información de La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios– (USPEC), y de estas se estima que el 80% presenta dichos problemas. Según Dominique Moran, señala en su libro “*Carceral geography*” que “los espacios carcelarios, expresan, representan y promueven ideales e ideologías estatales, sobre la justicia y el castigo” (Mercier, 2015, pág. 3). lo que quiere decir que el espacio carcelario no es solo el área que comprende el terreno de su propiedad (INPEC, 2016, pág. 7), como lo ha definido el INPEC en su diccionario penitenciario, pero va más allá de los límites de su profesión, en

definitiva, se puede decir que su finalidad se basa en la aprehensión, vigilancia y control de quienes incumplen la ley.

Elena López y Gabriel Azpeitia definen que “los espacios son habitables en la medida que sea posible utilizarlos para algo” (Espinoza López & Gómez Azpeitia, 2010, pág. 61), también establece que los locales habitables deben brindar las condiciones mínimas de salubridad e higiene mientras cumplan las funciones para las que fueron originalmente creados y destinados; en las cárceles se ha avanzado a través de las Reglas Mandela (UNODC, 2015), Sin embargo, el problema de hacinamiento encuentra

Figura SEQ Figura * ARABIC 4.

Sistemas de Conceptos y Fuentes



Fuente: (Sánchez Rincón, 2021)

3.4 Que es un servicio y tipos.

El Diccionario RAE³ define servicio como “prestación que satisface alguna necesidad humana y que no consiste en la producción de bienes materiales”. Un servicio es un bien, un activo de carácter económico, pero no tiene existencia física propia (es intangible), a diferencia de un bien.

Los servicios pueden ser gestionados tanto por el Estado como por el sector privado, aunque de forma mixta. Los servicios se definen como heterogéneos porque los servicios ofrecidos nunca pueden ser idénticos debido a diferentes variables, así como intangibles porque no se pueden tocar, como las líneas telefónicas de atención al cliente. Y como ya se mencionó, no se puede poseer. Algunas de las principales cosas que se consideran como prestación de servicios son tratar bien a los clientes, satisfacer sus necesidades, poder decir gracias o quejarse, generalmente por escrito. Por último, pero no menos importante, los proveedores de servicios deben adherirse al acuerdo, que generalmente se establece en un contrato. Deben establecer claramente los términos y condiciones de los servicios prestados por la empresa o el gobierno.

Dentro de los tipos de servicios que existen encontramos el de inteligencia, encargado de obtener información en la idea de defensa y seguridad nacional. Esto se hace estudiando a los ciudadanos, sus actividades y otros para crear archivos y perfiles sobre ellos. Sin embargo, este tipo de servicios a menudo cruzan los límites de la legalidad y se involucran en actividades como escuchas telefónicas o espionaje. Otro tipo de Servicio es el Servicio militar, su finalidad es dictar actividades para la formación de los futuros soldados. Están capacitados de acuerdo con los valores y prácticas tradicionales y siempre están sujetos a restricciones disciplinarias. El objetivo es que los soldados adquieran valores como la valentía, la honestidad y la necesidad de amar a la patria.

3.5 Que es el servidor penitenciario.

Se requiere un funcionario penitenciario con competencias laborales desarrolladas a partir de la educación en los cuatro pilares. Desde mejorar su actitud de servicio y reflexionar sobre su trabajo, desde saber desarrollar un pensamiento lógico y creativo que le ayudará a tomar mejores decisiones, desde hacer lo que aprende hasta integrar lo aprendido en su trabajo. Frente a la

³ Real Academia Española

comprensión de cómo convivir, el desarrollo de las habilidades socioemocionales pretende tomar una perspectiva holística y humanista, convirtiéndolo en un mejor ser humano, dispuesto a atender las necesidades reales del entorno penitenciario.

Los servidores públicos penitenciarios deben caracterizarse por responder a las necesidades sociales e institucionales, en el marco del respeto y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con las normas, principios rectores y valores del código de integridad del sistema penitenciario.

El servidor público penitenciario está al servicio del estado y la comunidad, dotado de integridad, ética y cualidades humanas en ayuda de las personas que por alguna razón perpetraron un delito, y que además contribuye en la transformación social ejerciendo fielmente las funciones adquiridas y designada por la ley, la constitución, Es por ello, que es fundamental que todo servidor penitenciario conozca y tenga claridad de documentos tales como; **i)** Constitución Política de Colombia, **ii)** Reglas Mandela aprobadas por Naciones Unidas, **iii)** Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario Colombiano), **iv)** Ley 1709 de 2014 (modificación al Código Penitenciario y Carcelario Colombiano) **v)** Ley 1952 de 2002 (Código General Disciplinario), **vi)** Resolución 6349 de 2018 (Reglamento General INPEC) De ello se desprende que el principal deber del servicio penitenciario como representante del Estado en el centro penitenciario es vincular nuestro accionar y comportamiento de acuerdo con el marco institucional y legal.

3.6 Establecimiento de Reclusión de Orden Nacional (ERON)

Se conoce a los Establecimiento de Reclusión de Orden Nacional (ERON)⁴ aquella infraestructura administrativa y funcional, con organización propia, conforme a la clasificación señalada en el Código Penitenciario y Carcelario⁵, así como la categorización del Establecimiento de acuerdo con los parámetros que fije la Dirección General del INPEC, donde se encuentran personas privadas de la libertad por orden de autoridad judicial competente (Artículo 20, resolución 004130 del 23 de agosto de 2016⁶).

⁴ En adelante ERON

⁵ Ley 65 de 1993

⁶ Por el cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional - ERON a cargo del INPEC

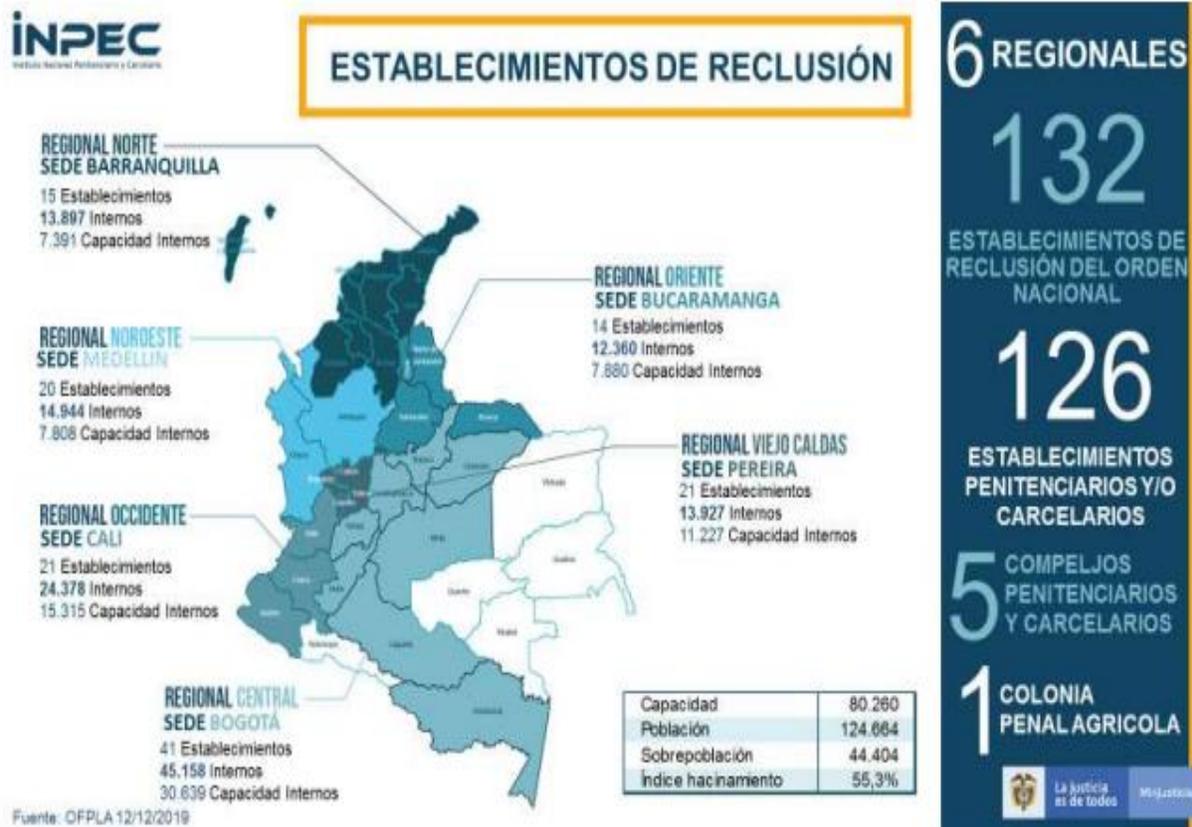
Según el artículo 22⁷ de la resolución 004130 del 23 de agosto de 2016 “los establecimientos de reclusión son del nivel municipal, distrital, departamental y nacional”, estos se encasillan en “cárceles, penitenciarias, establecimientos de reclusión especial, cárceles y penitenciarías para mujeres, colonias, cárceles y penitenciarías para miembros de la Fuerza Pública”(resolución 004130 del 23 de agosto de 2016), además también hace parte de los mismo las “casas para la detención y cumplimiento de pena por conductas punibles culposas cometidas en accidente de tránsito o en ejercicio de toda profesión u oficio, y los demás centros de reclusión que se creen en el Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario” (resolución 004130 del 23 de agosto de 2016).

La Estructura interna de los ERON fue establecida mediante la Resolución No. 598 de 16 de marzo de 2018, por la cual se desarrolla la estructura orgánica del nivel central y se determinan los grupos de trabajo del INPEC. Como parte de esta estructura están los 132 Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, distribuidos, así: i) 126 Establecimientos Penitenciarios y/o Carcelarios, 5 complejos penitenciarios ii) 1 Colonia Penal Agrícola.

Figura SEQ Figura * ARABIC 5.

Distribución de ERON en el País

⁷ artículo 22. Tipos y clasificación de establecimiento resolución 004130 del 23 de agosto de 2016



Fuente: INPC por actualización OFPLA

3.7 Escuela de Formación del INPEC.

De acuerdo con el artículo 23 del decreto 4151 del 2011, Son funciones de la Escuela de formación las siguientes:

- Liderar y adoptar políticas institucionales en materia de inducción, formación, capacitación y actualización del personal de atención y tratamiento, y de custodia y vigilancia.
- Liderar el diseño y ejecución de los programas académicos para la formación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento del personal de atención y tratamiento, y de custodia y vigilancia, acorde con metodologías pedagógicas y atendiendo las necesidades de la Entidad.
- Liderar el desarrollo de estudios e investigaciones relacionadas con la gestión de la Dirección y el objeto misional de la entidad.
- Entre otras

La Escuela Penitenciaria Nacional posee su propia identidad corporativa representada por el escudo, la bandera, el himno, los uniformes y las insignias, siendo estos elementos muy significativos de nuestra cultura.

El escudo es una figura geométrica heráldicamente conocida, por su forma como "Francés Coronado", a su alrededor una corona de laurel abierta y suspendida de los vértices superiores del escudo, cerrando en forma de lazo en el vértice inferior. La parte interna está dividida en cuatro cuarteles esmaltados en blanco, azul y verde que simbolizan los colores de la bandera de la Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional).

Figura SEQ Figura * ARABIC 6.

Escudo de la Escuela Penitenciaria

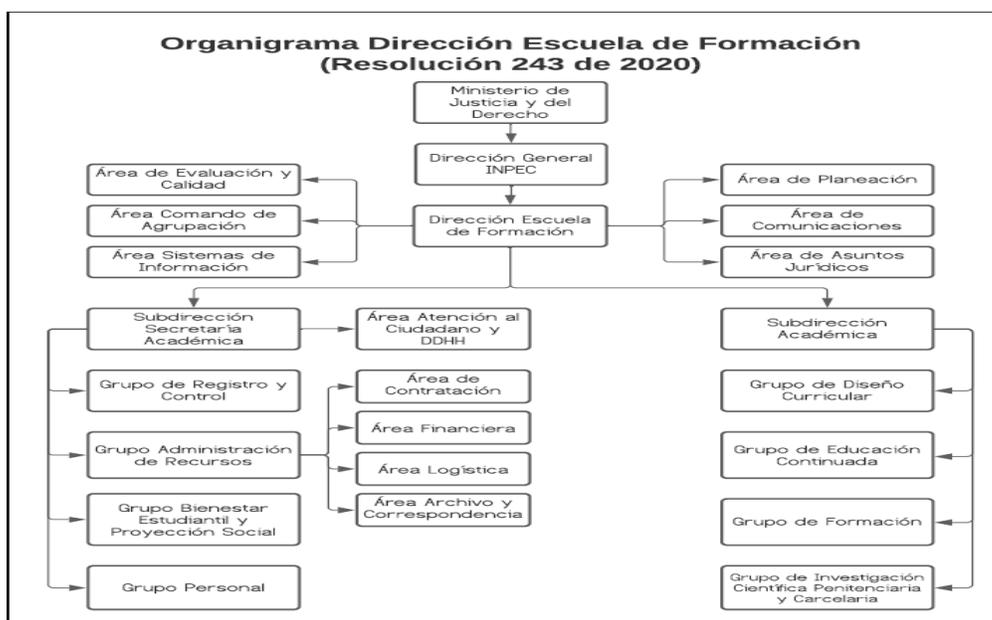


Fuente. ENP página oficial

La estructura institucional de la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN), por medio de estructuración legal se forja de la siguiente manera:

Figura SEQ Figura * ARABIC 7.

Dirección Escuela de Formación



Fuente: ENP página oficial.

3.7.1 Misión.

La Escuela Penitenciaria Nacional es una institución de educación pública, adscrita al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, certificada en estándares de calidad que forma y capacita integralmente a servidores públicos en el campo penitenciario, para que desarrollen competencias que les permitan un óptimo desempeño en el cumplimiento de sus funciones; así mismo, promueve la gestión del conocimiento mediante la investigación académica (Escuela Penitenciaria Nacional)..

3.7.2 Visión

En el año 2030, la Escuela Penitenciaria Nacional será una institución de educación superior pública que desarrolle funciones de docencia, investigación y extensión en el campo penitenciario, referente de formación y capacitación en Latinoamérica, mediante el intercambio académico internacional, la participación en redes de gestión del conocimiento e innovación y la reacreditación en estándares de calidad.

UNIDAD II.

4 Las habilidades emocionales en el servidor penitenciario.

4.1 ¿Que son las emociones?

En las humanidades y las ciencias sociales, las emociones se analizan en diferentes estudios en función de las especificidades de cada disciplina, generalmente aquellas disciplinas de carácter público y administrativo requieren mayor estabilidad, sinceridad y profesionalismo que no involucre emociones con pensamientos (Charaudeau, 2011).

La perspectiva emocional se servicio difiere de la de la psicología de las emociones, que busca examinar si la respuesta sensorial de los individuos en relación con las percepciones que tienen del mundo, cuyas manifestaciones actuarían como desencadenantes de impulsos, porque es cierto que ciertas emociones puede ser evocado fisiológicamente y además, medible químicamente (como estrés, ansiedad o miedo); o el estado de ánimo o los rasgos de carácter de los individuos, que pueden clasificarse según su tendencia o propensión a repetir patrones de comportamiento que definen tipos de carácter (también llamados "temperamentos") en ellos, como enfadado, enojado, temeroso. , afligido, amargado; ya sean las reacciones conductuales de los individuos -ya sean

ficticias o reales- ante los acontecimientos del mundo o como resultado de las acciones de otros dirigidas hacia ellos, reacciones que pueden ser objeto de una clasificación similar a las anteriores (Charaudeau, 2011), pero desde un punto de vista diferente, porque esto allí no se trata de describir un carácter determinado del individuo, sino una reacción a la situación en la que el individuo reacciona. en la definición de categorías como la vergüenza, el orgullo o la ira (Charaudeau, 2011).

Daniel Goleman (1996) explica que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que se pueden utilizar para expresar y gestionar las emociones de la forma más adecuada en el ámbito personal y social. Por tanto, implica un buen control emocional, motivación, persistencia, empatía o flexibilidad mental. Aquellas cualidades que configuran un carácter con buen ajuste social. Desde ese horizonte el servidor penitenciario a diario logra encontrar circunstancia que suscitan en el miedo (Anticipación de una amenaza que provoca ansiedad, incertidumbre, incertidumbre), ira (rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad.) o en mayor de los casos asco o aversión que suele reflejarse en Disgusto, asco, solemos alejarnos del objeto que nos produce aversión.

4.2 ¿Qué son los sentimientos?

Los sentimientos se definen como un estado afectivo de la mente causado por una impresión sea de una persona, animal, objeto o situación. De manera similar, sentir también se refiere al hecho de concebir y sentirse (Goleman, 1996). Es claro que los sentimientos surgen de las emociones, que son reacciones orgánicas o instintivas que un individuo experimenta y reacciona ante determinados estímulos externos. Por tanto, las emociones surgen de la conceptualización y valoración racional de las emociones y sus motivos.

El servidor penitenciario no es excepto a tales conductas, pues su naturaleza humana le permite percibir dichos sentimientos como estados frecuentes a las emociones y es meramente un reflejo consciente de los sentimientos, por lo que están relacionadas con la actitud de una persona ante los hechos. En este sentido, los sentimientos pueden clasificarse en positivas o negativas en función del comportamiento que fomentan y promueven o ante las ciertas funciones impactantes para el servidor penitenciario (Bermúdez calle, Galarza Villa, & Ordoñez, 2020). Los sentimientos positivos de un servidor penitencia son aquellas que crean bienestar y pueden relacionarse con diversos valores morales, familiares, éticos o sociales dentro de los Establecimientos de Reclusión generando Algunas emociones positivas que incluyen alegría, afecto, admiración, felicidad, amor,

gratitud, satisfacción, gratitud, optimismo, paz, armonía, sea todas ella por buena conducta, favorabilidad disciplinaria o estabilidad funcional (Alvites Bullón, 2010).

Los sentimientos negativos que suele suscitarse de un servidor penitenciario influyen en las habilidades emocionales de los reclusos, por tipología de delitos, acciones reproches y enmarcadas como tal en el Código Penitenciario y Carcelario y que provoca malestar, resentimiento, tristeza, ira, envidia, venganza, dolor o celos. Estos sentimientos pueden afectar más que el estado de ánimo de una persona, también afectan su salud (Charaudeau, 2011), su funcionalidad profesional y su habilidad de servicio.

4.3 ¿Tipos y manejo de emociones?

Los tipos de emociones por años han dependido de la literatura existen sobre ellas, cada estudio define y concibe las emociones de manera diferentes, otorgándole mayor y menor valor en los ámbitos profesionales, sin embargo, Pal Ekman estableció las siguientes 6 emociones básicas, después de estudiar las expresiones faciales de una tribu en Papúa Nueva Guinea: Ira, Alegría, Asco, Tristeza, Sorpresa, Miedo. Daniel Goleman también propone las mismas 6 emociones básicas de Ekman. No obstante, para este teórico también existen unas secundarias como los celos, pero estas ya dependen de cada persona

Por otro lado, el psicólogo Roberts Pluchiks identificó 8 categorías básicas de emociones, las cuales, según él, son esenciales para la supervivencia humana: *Aceptación, Alegría, Esperanza, Disgusto, Tristeza, Temor, Sorpresa., Ira*, siendo esta últimas de mayor resortes en las funciones administrativas del servidor penitenciario, donde el manejo de las mismas están conexas con las funciones de desarrollo profesional técnico (también conocido como funciones) se limitan al conocimiento y los procedimientos relacionados con una determinada área o profesionalismo profesional. Esto se debe al "conocimiento" necesario para el "discernimiento" y los expertos en actividades laborales intrínsecas al área laboral. Por lo anterior el manejo de la emoción se

simplifica en la capacidad de reacción positiva, concentrado las cualidades adquiridas mediante, estudio, entrenamiento, autogestión y conforme a ellos el manejo es más evidente

Fuente: Elaboración propia

Figura SEQ Figura * ARABIC 8.

Emociones Técnicas y Personales de los Servidores Penitenciarios



4.4 Diferencia de emociones y sentimientos

Es claro que las palabras sentimiento y emoción no son sinónimos, sino que dependen el uno del otro. Es decir, para crear un sentimiento, primero debes experimentar las sensaciones usuales de una emoción y luego experimentar a la persona, situación, objeto, etc. Las emociones son fuertes y de corta duración, por el contrario, los sentimientos son más persistentes, se pueden expresar con palabras y definen el carácter o el estado de ánimo de una persona, como la alegría, la tristeza, la depresión, el entusiasmo, etc. (Charaudeau, 2011). Diversos estudios psicológicos han aclarado cómo las emociones, después de experimentarlas, activan un conjunto de neurotransmisores en el cerebro, lo que permite que una persona reaccione conscientemente ante eventos, individuos, animales u objetos.

Las emociones generan así el conjunto de procesos mentales que definen la personalidad para algunos psicólogos, pero esto puede cambiar debido a la dinámica de las emociones experimentadas. Esto significa que el sentimiento actúa como una herramienta emocional que nos permite evaluar las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, el estado mental e incluso la salud y los gestos de cada persona. Un ejemplo de emoción es lo que sucede cuando un niño se cae y se lastima la rodilla, lo primero que experimenta es miedo o espanto. Entonces, al darse cuenta de lo sucedido, la persona herida siente dolor y tristeza.

Es claro que emociones y sentimientos difieren ampliamente en su apreciación, que continuamente se confunden entre sí creando consecuencias inteligibles en la habilidad emocional y volitiva de la persona. Así mismo el servidor penitenciario debe ser imparcial y polivalente en determinar una emoción o un sentimiento, pues la correcta selección intensifica las formas y modos de desempeño laboral evitando ciertas incontinencias en la toma de decisiones.

UNIDAD III

5 Toma de decisiones en el ámbito penitenciario.

5.1 Toma de decisiones del Servidor Penitenciario.

El proceso de toma de decisiones es un método que consiste en recopilar información y evaluar alternativas antes de tomar una decisión final. En el servidor penitenciario la toma de decisiones es el proceso por el que pasan los oficiales cuando tienen que elegir entre diferentes opciones (Cabanillas Zacarias, 2021). Todo el mundo se enfrenta a situaciones todos los días en

las que tiene que hacer una elección, y la decisión no siempre es fácil. El proceso de toma de decisiones se activa cuando existe un conflicto en varios ámbitos de la vida, donde se debe buscar la mejor solución (Bermúdez calle, Galarza Villa, y Ordoñez, 2020). Esta es una pregunta fundamental en el comportamiento y la psicología humana porque las personas reaccionan de manera diferente a las situaciones problemáticas debido a diversos factores, como la estructura de la personalidad, el desarrollo, la madurez y la etapa de la vida

El servidor penitenciario ante una situación que requiere solución, es importante que las personas tomen ciertas acciones: i) definir el problema, el servidor está capacitado para identificar, formular y definir los problemas típicos que generalmente se desarrollan por intermedio de sus funciones, ii) detectar las alternativas posibles, una vez se haya analizado la situación que se enfrenta, el servidor penitenciario hace definición y reconocimiento de las combinaciones de acciones que se pueden tomar para la solución, iii) prever los resultados, aquí la acuciosidad influye en la asociación y detección de las posibles consecuencias de cada una de las alternativas y estudio del contexto en el que se lleva a cabo la decisión, siempre es estimable un margen de error y que además podrá dispensar por intermedio de las fortalezas (Bazalar, 2019).

Las decisiones se toman una vez agotada definición de problema, formulación de alternativas y prevención de los resultados, será necesario iv) optar una alternativa o la Elección del servidor penitenciario en alguna de las opciones planteadas que posteriormente se convierte en la decisión final, v) el control, infiere en la facultad monitorear los resultados de la opción elegida, se debe ser responsable y tener una actitud participativa en el proceso, y por último vi) evaluación donde dicho servidor analiza las ventajas y desventajas de la decisión tomada, este paso es fundamental para el aprendizaje y la toma de decisiones futuras que se presente en otro problema de misma índole o uno nuevo para solución (Bazalar, 2019).

5.2 Liderazgo y Toma decisiones.

El liderazgo es el conjunto de habilidades creadas en el servidor penitenciario permitiéndose desempeñar las tareas como líder (Goleman, 1996). Un líder es alguien que controla un grupo y puede motivar a sus miembros a través del habla o la empatía. Hay diferentes tipos de líderes que trabajan en diferentes campos como empresa, familia, organización, equipo de fútbol, etc. En algunos casos, los miembros del equipo simplemente siguen las órdenes del gerente, en otros casos, contribuyen a la toma de decisiones al presentar su punto de vista, visión y

colaboración (Cruz Hernandez, 2022). Las habilidades de un servidor penitenciario líder son versátiles y juegan un papel clave en la creación de un impacto positivo en un grupo particular de personas. Un líder suele tomar la iniciativa de hacer algo, luego dirige y evalúa (Bermúdez calle, Galarza Villa, & Ordoñez, 2020).

Ahora bien, el servidor penitenciario tiene las cualidades que lo hacen famoso y respetado, que se destaca y que tiene las formas que lo hacen efectivo (Bermúdez calle, Galarza Villa, & Ordoñez, 2020). Los servidores se destacan de alguna manera (título, experiencia, conocimiento, desempeño) y, a menudo, son modelos para seguir para otros colegas, es por ello por lo que frente a la toma de decisiones el servidor penitenciario es claro de sus fortalezas y debilidades, donde las iniciativas influyen en la forja de capacidad y efectividad a la hora de tomar una decisión, donde el liderazgo del servidor sobresaliente busca resultados para todos, no solo para él. El liderazgo y la toma de decisiones constituye un estilo de vida que camina hacia la transformación de la sociedad y el desempeño laboral (Ruiz Angulo, 2019).

5.3 Característica de la toma de decisiones.

Las grandes cualidades de un profesional se miden mediante su capacidad de elección de opciones fieles a la ética y funcionalidad misional de su oficio, en ese sentido La toma de decisiones de un servidor penitenciario pasa siempre por un proceso de aprendizaje, no obstante, parece un asunto sencillo, pero no lo es, las decisiones son procedimiento para seguir sin importar el tamaño de la situación, o la causa del problema. Sobre todo, no olvide que la toma de decisiones debe basarse en una amplia investigación de información y datos, para luego analizar las opciones más adecuadas (Cruz Hernandez, 2022).

Para una adecuada decisión es necesario la aceptación de características propia de la situación, donde el servidor penitenciario debe tener claridad a su formación y su capacidad psicológica de optar por lo propio y correcto, revistiéndose de imparcialidad, autonomía y garantismo de los derechos de cada caso, sin embargo, la claridad también hace alusión a la importancia de tener en claro el objetivo a alcanzar en el proceso y la situación a resolver (Alvites Bullón, 2010). Otra característica importante de la toma de decisiones es el impacto, donde las consecuencias que puedan ocasionar algunas de las alternativas a elegir. Es importante tener en cuenta que el servidor penitenciario debe prever los resultados de todas las posibles soluciones y

que además usualmente tendrán consecuencias, por lo que se debe elegir la alternativa que genere el impacto más favorable (Cruz Hernandez, 2022).

La periodicidad se refiere a la regularidad con que el servidor penitenciario toma decisiones, algunas decisiones son diarias y otras a intervalos que pueden ser aleatorios o planificadas, siendo el servidor un actor que forman parte del proceso de toma de decisiones, que pueden ser tomadas de manera individual o grupal según cada caso, lo importante es la visión misional para afrontar problemas con calidad formativa y psicología a las situaciones puntuales, por último la reversibilidad describe a si se puede o no dar partida atrás en la elección de una alternativa. Mientras más irreversibles sean las consecuencias de alguna de las alternativas a elegir, más atención se deberá prestar al proceso de decisión por parte del servidor penitenciario (Alvites Bullón, 2010).

5.4 Importancia de la toma de decisiones.

La toma de decisiones es uno de los procesos más importantes en la vida del servidor penitenciario, pues es a través de las elecciones donde marca su camino personal y profesional. Para ello, se recomienda definir objetivos claros, a partir de los cuales se toman las decisiones diarias, y buscar la forma más eficiente de llevar a cabo el proceso de toma de decisiones (Cruz Hernandez, 2022). Dado que existen diferentes formas de afrontar este proceso, que en algunos casos puede conducir al bloqueo o la indecisión, se han desarrollado técnicas y herramientas para ayudar a las personas a desarrollar y mejorar su toma de decisiones. Es necesario trabajar la tolerancia a los errores, la decepción y la incertidumbre y el deseo de alcanzar los objetivos personales o profesionales planificados (Goleman, 1996).

Por tanto, tomar decisiones es asumir responsabilidades, lo que implica una cierta dosis de riesgo cuando entra la incertidumbre. El servidor penitenciario se desempeña en un entorno o situación cambiante puede afectarla forma de decisión y poner en peligro los resultados esperados, pero se debe recordar que existen técnicas y herramientas que ayudan a definir e implementar decisiones donde el análisis de datos y la visión estratégica son importantes. El seguimiento de las decisiones puede ser difícil si no se documentan adecuadamente (Goleman, 1996).

5.5 Procesos que se cumplen a la hora de tomar decisiones.

La toma de decisiones es un proceso progresivo con partes emocionales desde la base psicológica y por otro lado las destrezas técnicas adquiridas en el desempeño constante de las

funciones. Tomar una decisión implica aceptar una realidad sin importar la vicisitud, se elegir entre diferentes opciones o posibles enfoques para abordar diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, personal, social, etc. La toma de decisiones consiste básicamente en elegir una opción entre las opciones disponibles para resolver un problema actual o potencial.

El servidor penitenciario debe dividir el proceso en etapas, que se pueden generalizar o ampliar según sea necesario, pero podemos identificar principalmente las siguientes etapas: i) el problema y reconocer el asunto; aquí se debe tomar una decisión para resolver el problema. Los problemas pueden ser actuales, porque existe una brecha entre las condiciones actuales reales y las condiciones deseadas, o potenciales, porque se estima que tal brecha existirá en el futuro. A la hora de identificar los problemas hay que tener una mirada clara y objetiva, teniendo muy claro la palabra alteridad, es decir, escuchar las ideologías de los demás para poder formular posibles soluciones colectivas a los problemas.

ii) Identificar los criterios de decisión y ponderarlos, ello consiste en Identificar aquellos aspectos que son relevantes para tomar la decisión, es decir, aquellas pautas sobre las que se toma la decisión. La ponderación es la asignación de un valor relativo a la importancia de cada criterio en la decisión tomada, ya que todos son importantes, pero de diferente manera. Muchas veces, la determinación de los criterios no se hace de manera consciente antes de la siguiente etapa, sino que se basa en la experiencia personal del decisor, en lugar de ser explícito. En la práctica, cuando se deben tomar decisiones muy complejas, especialmente dentro de un grupo, puede ser útil hacerlas explícitas para evitar la manipulación de criterios al analizar opciones a favor de una u otra solución óptima.

iii) Definir la prioridad para atender el problema, es necesario La priorización, basada en el impacto y la urgencia de solucionar el problema. En otras palabras, el impacto describe el potencial al que es vulnerable y la urgencia indica el tiempo disponible calculado para evitar o al menos reducir ese impacto. Iv) Generar las opciones de solución se trata de desarrollar diferentes soluciones posibles a un problema. Aunque en la mayoría de los casos no es posible conocer todos los caminos posibles que se pueden tomar para solucionar un problema, cuantas más opciones tengas, más probable es que encuentres una satisfactoria.

v) Evaluar las opciones consiste en pasar por un examen detallado de cada posible solución al problema, es decir, mirar sus ventajas y desventajas por separado frente a los criterios de decisión y entre sí, y asignarles un valor enfatizado, en ese sentido la selección de la mejor opción implica maximizar, satisfacer y optimizar lo resultados posible en la opción tomada. Vi) Aplicación de la decisión simboliza emplear la decisión tomada para que puedas evaluar si la decisión fue correcta o no (Goleman, 1996). Es probable que la implementación conduzca a decisiones nuevas y más pequeñas. Es necesario la evaluación de los resultados después de poner en marcha la decisión es necesario evaluar si se soluciona o no el problema, es decir si la decisión está teniendo el resultado esperado o no (Charaudeau, 2011).

UNIDAD IV

6 Destrezas y habilidades del servidor penitenciario frente a las habilidades emocionales y toma de decisiones.

6.1 Destrezas del Servidor Penitenciario.

La destreza componente de las habilidades emocionales se refiere a los procesos mentales que los teóricos tienden a enfatizar; por ejemplo, la capacidad de aprender cómo hacer cosas, adquirir nueva información o completar tareas de manera efectiva. La inteligencia experiencial se refiere a la capacidad de adaptarse a otras tareas, usar nuevos conceptos, responder de manera efectiva a situaciones desconocidas para obtener información y adaptarse creativamente. Inteligencia contextual Se destacan en el uso de sus fortalezas y en la compensación de sus debilidades. Aprovechan al máximo sus habilidades encontrando las situaciones ideales, adaptándolas para usar sus habilidades y reconociendo cuándo necesitan cambiarlas para adaptarse mejor.

Aunque estos términos a menudo se usan indistintamente, no son lo mismo. Habilidad es la pericia innata de una persona para hacer algo. Es decir, el deseo natural de una persona por algo. A diferencia de las habilidades, las destrezas se adquieren a través de la práctica y la experiencia, lo que conduce al avance de las habilidades al nivel más alto. La falta de práctica y experiencia también puede dificultar el desarrollo de habilidades. Además, la destreza generalmente se refiere a actividades físicas, pero las habilidades suelen tener una aplicación más amplia. Pero actualmente existe un debate sobre habilidades motoras versus habilidades intelectuales.

La destreza provista en el servidor penitenciario profesionales requiere una producción hábil y eficiente sin comprometer la calidad. De aquí se sigue que la habilidad consta de varios elementos: la eficiencia, es decir, que lo que se hace cumpla la tarea a la que está destinado; consistencia, es decir, una persona repite conscientemente el proceso tantas veces como sea necesario; eficiencia, que el proceso sea eficiente, rápido y económico. Algunos sinónimos o términos relacionados con la palabra destreza pueden ser competencia, habilidad, destreza, desenvoltura y maestría. Lo contrario de conveniente sería la torpeza o la inexperiencia.

La destreza en el ámbito penitenciario es una habilidad en su nivel más alto. Por el contrario, se dice que alguien es torpe, inútil o impotente cuando carece de la capacidad para realizar actividades de manera efectiva, pero ello no es así, los servidores penitenciarios alcanzan una alta calidad en el desempeño de sus funciones debido al rol social que representa, se dice que es un maestro de aptitud y perseveración en habilidades psicosociales. Se sabe a gran escala que la habilidad es una cualidad que ha influido en la historia humana. Los descubridores del fuego, la rueda o los constructores de los primeros veleros debían ser diestros. Pero esto no es cosa del pasado, porque cada día vemos nuevas formas de expresar habilidades y desarrollo funciones riesgosas y difíciles.

6.2 Habilidades emocionales en el Ámbito Penitenciario.

La inteligencia emocional es una gama de habilidades, competencias y pericias no cognitivas que influyen en la capacidad del servidor penitenciario para hacer frente a las demandas y presiones ambientales. Dada la importante relación entre las predisposiciones y condiciones biogénicas, la capacidad intelectual cognitiva, y las realidades y límites del entorno inmediato y las presiones ambientales son factores notables en el desarrollo emocional del ámbito penitenciario (Goleman, 1996).

El ámbito penitenciario permite a los servidores la capacidad de sentarse con sus emociones y tratarlas lógicamente, es decir, desarrollarse en un entorno complejo, incierto y sobre todo estigmatizado. Es claro saber dar un paso atrás mentalmente y observar sus emociones y su papel en acciones futuras. Parar y pensar si lo que estamos sintiendo tiene sentido o no, si ayuda o empeora la situación. Los servidores a diario perciben sentimientos fuertes causado por ciertas circunstancias, estado mental o relaciones con los demás (Alvites Bullón, 2010). La habilidad potencial de expresar comprensión mental y físicamente hace verdaderamente empática el

progreso y destreza del servidor. Estas habilidades están relacionadas con la madurez emocional, porque un profesional debe ser capaz de razonar y no apresurarse (Alvites Bullón, 2010).

6.3 Discernimientos de emociones en el servidor penitenciario.

Los servidores penitenciarios adquiere gran formación psicológica, puesto deben ser conscientes al espacio donde efectúan sus labores, generando valor propio de sus cualidades y creando método de matización de objetivos a corto o mediano plazo, ese sentido, el discernimiento de emociones se aprecia mediante los sentimientos, es decir el servidor requiere ser consciente de las emociones, saber lo que ocurre en su interior, forjándose como la clave de la inteligencia emocional (Goleman, 1996). No reconocer esto conduce a la impulsividad, que en muchos casos conduce al arrepentimiento. El discernimiento emocional va más allá de lo anterior, el servidor penitenciario debe controlar sus emociones, así le permite recuperarse rápidamente de los trastornos y tensiones de la vida. De lo contrario, lo deja a merced del sufrimiento (Alvites Bullón, 2010). La persistencia de emociones insuficientes conduce a la falta de salud mental, lo que indica la presencia de patologías.

La automotivación permite ordenar las emociones del servidor penitenciario para que sirvan a un propósito es importante prestar atención a su propia motivación y creatividad, su forma de tomar decisiones, manejar las relaciones implicando implica necesariamente un buen manejo de las emociones dentro del ámbito penitenciario y por supuesto el reconocimiento de emociones en los demás, es decir, se está hablando principalmente de empatía, o la capacidad de saber y sentir lo que está pasando otra persona. Las personas empáticas tienen más éxito en el trabajo y en las relaciones sociales, y por supuesto les va mejor en el trabajo en grupo (Alvites Bullón, 2010).

6.4 Desempeño activo frente a la habilidad Emocional.

El desempeño laboral es la capacidad de un empleado para realizar un trabajo. El desempeño se define como el proceso de mejora continua de los empleados de una empresa, y la gestión del desempeño comienza con una visión positiva de las personas que ayuda a reforzar el comportamiento e incorporar factores modificables en el mal comportamiento. Por lo tanto, una organización debe usar un sistema de evaluación efectivo, confiable, validado y aceptado para hacer esto.

El desempeño activo refleja las emociones de un probó servidor penitenciario, donde se caracterizan por el hecho cuando se experimente y generalmente están marcadas por conjuntos de

palabras que identificamos con el nombre de la emoción en el lenguaje cotidiano, sin embargo, un desempeño activo requiere reforzar percepciones comunes en útiles y provechosas en el ambiente penitenciario, se creía entonces que la retrospectiva de buenas capacidades son formas de desempeño que al final las aptitudes y destrezas se integran de manera expedita en la formación psicológica del servidor penitenciario.

7 Conclusiones.

Los servidores penitenciarios revisten cierta plenitud en sus funciones, entrenados al fortalecimiento del carácter social que representa el INPEC y las antinomias morales que invaden a las personas privadas de la libertad. Las penas siempre son un conducto plausible de dictar justicia material humana, haciéndose evidente los castigos inmersos al incumplir el contrato social, mereciendo un privación autorizada y potestad por autonomía propia en dicho contrato, es decir, los humanos constantemente formulan métodos de control a sus sistemas, ello pregona un viento de humanidad e inclusión por lograr en cierto punto la equidad de vida.

Las habilidades emocionales de los servidores penitenciarios son cualidades afectivas en el desempeño probo de sus funciones, se evidenció a lo largo del escrito las fortalezas imprescindibles al convivir e interactuar constantemente con personas privadas de la libertad, sea por un acertamiento de la justicia en determinar la culpabilidad el reo, sea por recurrencias de los delitos perpetrados, sea por un grave desatino del control judicial al endilgar una responsabilidad sin sustentos probatorios o procesales, sin embargo los acontecimientos descritos son el escenario singular que padece un servidor penitenciario por ello las habilidades emocionales intensifican la capacidad de tomas de decisiones y el desempeño pleno a las funciones.

En síntesis, las habilidades emocionales y la toma de decisiones son pilares principales al proceso administrativo de funcionarios del INPEC, donde el discernimiento completo de derechos y reconocimiento de los mismo a PPL⁸ serán el cumplimiento total de la constitución, depuración de emociones negativas ante injusticias, o suscitadas por la magnitud del delito requerirán de un profesional ético y coherentes en sus fortalezas, es natural observar la dificultad del control de emociones antes laborales con mayor impacto social.

⁸ Personas Privadas de la Libertad

8 Bibliografía

- Alvites Bullón, H. (2010). *Inteligencia emocional, liderazgo y síndrome de estrés laboral en el Instituto Nacional Penitenciario de Chiclayo*. CALLAO, Perú: [Tesis Para Optar El Grado Académico De Maestro En Administración Estratégica De Empresas] Universidad Nacional Del Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/510/T.M.658.401.A45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazalar, R. M. (2019). *El clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos del establecimiento penitenciario de Huaraz, 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3222>
- Bello Ramírez, J., & Parra Gallego, G. (2016). Cárceles de la muerte: necropolítica y sistema carcelario en Colombia. *Universitas Humanística*, 365-391.
- Bermúdez calle, D., Galarza Villa, M., & Ordoñez, L. (2020). *Práctica profesional: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario– Pereira*. Pereira, Risaralda: [Trabajo de Grado]Universidad Cooperativa de Colombia-sede Pereira. doi:http://74.208.53.179/bitstream/20.500.12494/18045/1/2020_practica_profesional.pdf
- Cabanillas Zacarias, F. (2021). *Competencias gerenciales y su relación con la gestión penitenciaria en una entidad pública de Trujillo, 2021*. Trujillo, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69157/Cabanillas_ZFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chamorro López, J. (2019). *Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019*. (A. Recalde Gracey, Ed.) Trujillo, Perú: [tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública]Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37484/chamorro_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charaudeau, P. (2011). Las emociones como efectos del discurso. *Versión*, 97-118.
- Cruz Hernandez, M. (2022). *El estrés y su efecto en el rendimiento laboral de los servidores de un Instituto Nacional Penitenciario de Lima, 2021*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairos.
- Morales Roldán, M. (2017). *Sistema De Ejercicios Para La Mejora Del Desempeño Profesional De Los Agentes De Seguridad Penitenciario En La Ciudad De Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Estatal De Guayaquil. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/23929/1/Morales%20Rold%c3%a1n%20Miguel%20c3%81ngel%20087-2017.pdf>

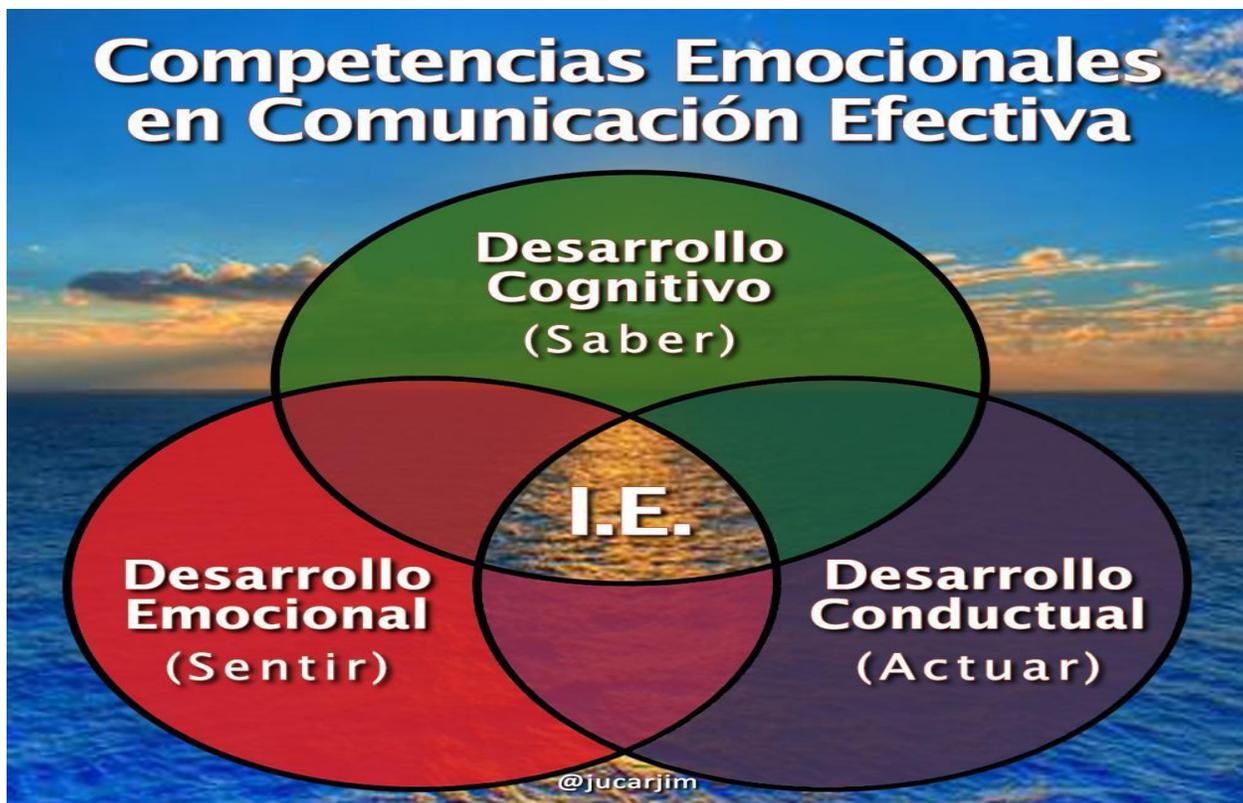
- Moreno Torres, A. (2019). El delito como castigo: las cárceles colombianas. *URVIO, Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 134-149. doi:[dx.doi.org/10.17141/urvio.24.2019.3778](https://doi.org/10.17141/urvio.24.2019.3778)
- Paz Paico,, M. (2022). *Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo*. (A. Hernández Torres, Ed.) Chiclayo, Perú: [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública] Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78843/Paz_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peñaloza Contreras, C. (2021). *Los Derechos Humanos como eje transversal en la formación de los aspirantes a Dragoneantes en la Escuela Penitenciaria Nacional*. Bogotá, Colombia: (Tesis de maestría) Corporación Universitaria Minuto de Dio. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13169>
- Rivera Agudelo, M. (2009). La Disciplina Y El Problema De Las Cárces En Colombia. *Pensamiento Y Poder*, 1(4), 67–101.
- Riveros Naranjo, B. (2021). *Análisis de la capacitación y posgrados académicos para funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en la Cárcel de Mujeres de Bogotá*. Bogota D.C, Colombia: [Ensayo presentado como requisito para optar el título de Especialista en Alta Gerencia] Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39483/RiverosNaranjoBritsy Nataly2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39483/RiverosNaranjoBritsyNataly2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz Angulo, W. (2019). *La Rotación De Personal Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En Los Trabajadores Del Inpe Pucallpa – 2019*. Huánuco, Perú: [Trabajo de grado para optar el título profesional de: licenciado en administración]Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1973/RUIZ%20ANGULO%2c%20Walter.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ruiz-Pérez, J., Malaver Pérez, I., Romero González, P., López Cantero, E., & Silva Beltrán, M. (2018). Representaciones sociales del tratamiento penitenciario en población reclusa y en servidores penitenciarios. *Psychologia*, 12(1), 115-132. doi:<https://doi.org/10.21500/19002386.2986>
- Sánchez Rincón, Y. (2021). *Prototipos arquitectónicos carcelarios como medios para la resocialización en las cárceles de Colombia*. Bogotá D.C : [Presentado para optar por el título Arquitecto]Universidad Antonio Nariño.

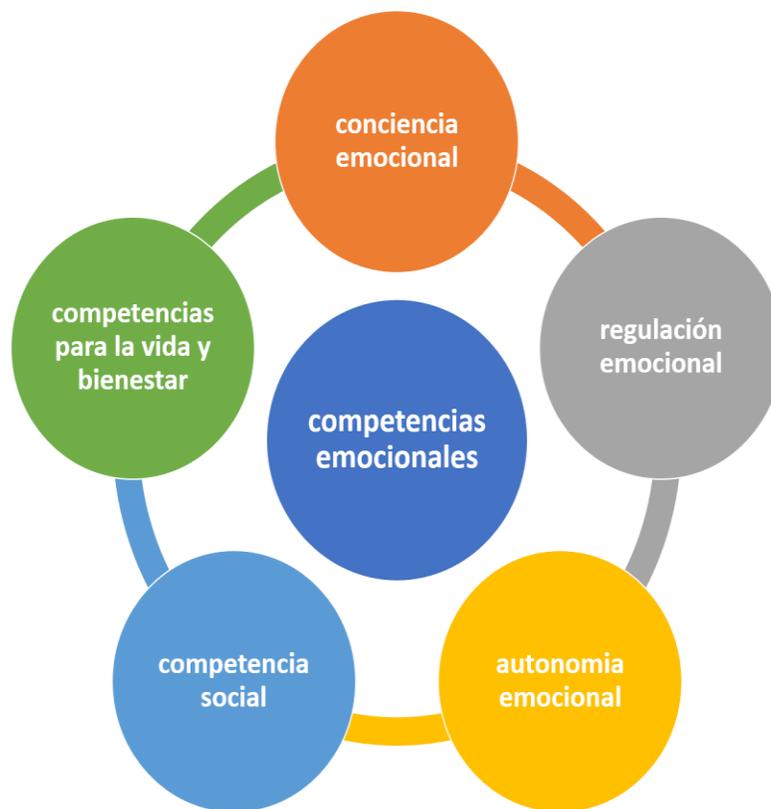
- Sixto Berrospi, T. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao, 2020*. (J. Díaz Mujica, Ed.) Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47811/Sixto_BT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velasco, D. F. (2018). *¿Cómo mejorar el clima organizacional de los servidores públicos de la unidad de servicios penitenciarios y carcelarios a través del salario emocional, en la dirección administrativa y financiera?* Bogota D.C, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17540/SOTOVELASCODIEGOFELIPE2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vergara Hiyo, A., & Callao Alarcón, M. (2022). Clima organizacional en las entidades penitenciarias. *Ñeque Revista de investigación en Ciencia Administrativa y Sociales*, 5(12), 234 - 246. doi:<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.77>

Anexos.



Fuente: Las 5 Competencias de la Inteligencia Emocional que debes conocer. 13/05/2021.





Fuente: Adaptado de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/>



Fuente: Beneficios de la educación emocional. Published by Doqua on 27 agosto, 2020.



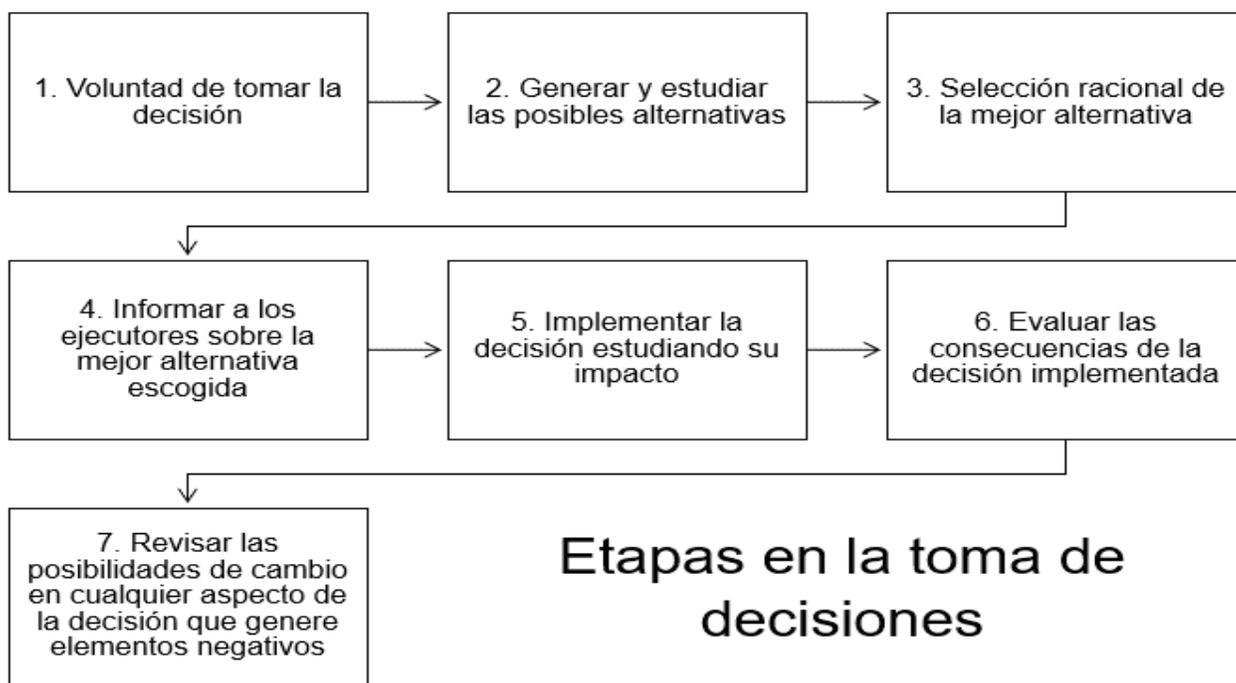
Fuente: Toma de decisiones en la empresa. Por: administrador@apalancate.es



Fuente: 24/08/2012 POR MARITRINI CORONA. La toma de decisiones (1): Conceptos básicos.



Fuente: Reglas y procesos para la toma de decisiones.



Etapas en la toma de decisiones

Fuente: Toma de decisiones, definición, tipos de decisión, proceso y ejemplos. M Marianela Bustillos Flores Ph.D.