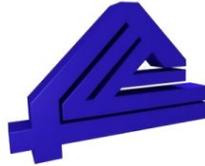




UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES



FACULTAD DE

ECONÓMICAS

CIENCIAS

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS
PROFESIONALES DEL SISTEMA PENITENCIARIO:
ANÁLISIS DEL ESTRÉS EN LOS POLICÍAS
PENITENCIARIOS DEL ESTADO DE RONDÔNIA –
BRASIL**

Autor: Ozana Rodrigues Boritza

Directora de la Tesis: Dra Enise Barth

Posadas (AR), AGOSTO 2022

OZANA RODRIGUES BORITZA

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL
SISTEMA PENITENCIARIO: ANÁLISIS DEL ESTRÉS EN LOS POLICÍAS
PENITENCIARIOS DEL ESTADO DE RONDÔNIA – BRASIL**

Tesis doctoral presentada a

Universidad Nacional de Misiones - UNaM como requisito para obtener el título de

Doctora en Administración

Posadas (AR), AGOSTO 2022

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL
SISTEMA PENITENCIARIO: ANÁLISIS DEL ESTRÉS EN LOS POLICÍAS
PENITENCIARIOS DEL ESTADO DE RONDÔNIA – BRASIL**

OZANA RODRIGUES BORITZA

Tesis doctoral defendida y aprobada por el Tribunal examinador formado por los doctores que firman a continuación

Fecha de aprobación _____ / _____ / _____

Composición del Tribunal Examinador:

Prof. Dr. Institución

Prof. Dr. Institución

Prof. Dr. Institución

Posadas (AR), AGOSTO 2022

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Declaro que el contenido escrito en esta tesis ha sido producto de mi propio trabajo, siendo original e inédito a mi leal saber y entender.

Cuando se utilizan conceptos ajenos, se identifican explícitamente a quién pertenecen mediante citas.

También aclara que este material no se presentó en esta ni en ninguna otra institución.

Nombre y Apellido:

Firma:

DEDICATORIA

A los valientes Policías Penitenciarios del Estado de Rondônia, especialmente a los que participaron en la investigación, verdaderos guerreros que conforman la primera línea del complejo universo carcelario, que entre muros y barrotes en la triste soledad de la prisión superan cada día realizando un trabajo de extrema relevancia.

"Dios, concédeme la serenidad de aceptar lo que no puedo cambiar. El valor para cambiar lo que pueda y la sabiduría para discernir entre los dos. Vivir un día a la vez".

(Autor desconocido)

AGRADECIMIENTOS

A Dios, Padre de infinita bondad y misericordia, por haberme concedido sabiduría a lo largo de la trayectoria en la construcción de esta obra, que fortaleció mi fe ante todas las adversidades encontradas.

A mi marido Emerson Boritza por su apoyo y comprensión.

Mi hija Jhennyffer Boritza, que aún en la distancia siempre me alentó y escuchó en mis momentos de desesperación, que en esta etapa difícil me regaló ser la abuela de José Miguel, que trajo luz a nuestros días.

Mi hija Estéfani Boritza que siguió de cerca todos los momentos de lucha, desesperación, angustia y las victorias obtenidas en cada paso de la construcción de toda la trayectoria del doctorado, siempre estimulándome y ayudándome.

A mi madre Clara Miller Rodrigues, por las oraciones.

A mi padre José Rodrigues, in memoriam, que estoy seguro sigue acompañándome y rezando por mí como siempre lo hizo, pero ahora en espíritu. Sus oraciones me fortalecieron y me condujeron al cumplimiento de esta meta, porque en todos los momentos de angustia siempre siento su presencia.

A mi amiga Andreia Aleixo Duarte, por el compañerismo y apoyo incondicional a lo largo de la trayectoria del doctorado, de tantos miedos, decepciones, incertidumbres y obstáculos que superamos juntos. Su apoyo fue fundamental en todo momento.

A mi supervisora, la profesora doctora Enise Barth, por haber aceptado ayudarme en este tema de tesis tan desafiante. Que siempre se entusiasmó con el tema y me animó en esta trayectoria.

La profesora Dra. Nilda Catalina Tañski por su disposición a colaborar durante toda la trayectoria del doctorado.

A los profesores del Programa de Doctorado en Administración de la UNAM por sus sabias enseñanzas.

A la secretaría académica del Programa de Doctorado en Administración de la UNAM, en especial a Graciela, por su compromiso y disposición a ayudar siempre.

A todos los Policías Penales que participaron en la investigación, mi más sincero agradecimiento por tener el valor de mostrar la verdadera cara de la realidad que se vive dentro del sistema penitenciario.

A todos aquellos que de alguna manera me ayudaron en la realización de este estudio.

Mi eterna gratitud

INDICE

RESUMEN.....	15
INTRODUCCIÓN.....	16
Fundamentación.....	18
Problema.....	22
Hipótesis.....	24
Objetivos.....	24
Objetivo Principal.....	24
Objetivos Específicos.....	25
Metodología.....	25
Breve estructura de la tesis.....	26
Contribuciones de la investigación.....	26
CAPÍTULO I.....	28
MARCO TEÓRICO.....	28
1.1 MARCO REFERENCIAL.....	28
1.1.1 Sistema Penitenciario.....	28
1.1.2 Sistema penitenciario brasileño.....	29
1.1.3 Sistema penitenciario del Estado de Rondônia.....	33
1.1.4 Policial penitenciaria y el trabajo en el sistema penitenciario.....	34
1.1.5 Estereotipos de la figura del policía penitenciario.....	39
1.2 Marco conceptual.....	41
1.2.1 El hombre y el trabajo.....	41
1.2.2 Calidad de vida en el trabajo.....	43
1.2.3 Estrés.....	48
1.2.4 La influencia del trabajo en la salud mental.....	57
1.2.5 La salud psicológica y el entorno de trabajo de la policía penitenciaria.....	61
CAPÍTULO II.....	67
DISEÑO METODOLÓGICO.....	67
2.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	67
2.1.1 Fase de revisión de la literatura.....	67
2.1.2 Fase cuantitativa.....	67
2.1.3 Fase cualitativa.....	71

2.1.4 Trayectoria de investigación sobre la receptividad y la no receptividad en la recogida de datos.....	73
CAPÍTULO III.....	76
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	76
3.1 METODOLOGÍA CUANTITATIVA.....	76
Policía Penitenciaria.....	76
3.1.1 Perfiles de los agentes de policía penitenciaria.....	76
3.1.2 Condiciones de trabajo y estructura de las unidades penitenciarias.....	84
3.1.3 Ambiente de trabajo.....	97
3.2 Metodología cualitativa.....	142
3.2.1 Análisis documental.....	142
3.2.2 Descripción de las unidades estudiadas.....	145
3.2.3 Perfiles de las unidades penales, de los directores y de los funcionarios de policía penitenciaria encuestados.....	153
3.2.4 Entrevistas con los policías penitenciarios.....	154
CAPITULO IV.....	168
PROPUESTA DE UN INSTRUMENTO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS DE PRISIONES EN LAS UNIDADES PENITENCIARIAS DEL ESTADO DE RONDÔNIA - BRASIL.....	168
4.1 Consideraciones para el establecimiento de un modelo de calidad de vida laboral para los policías penitenciarios.....	168
4.2 Propuesta de un instrumento para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los policías penitenciarios.....	171
CONCLUSIÓN.....	176
BIBLIOGRAFIA.....	184
ANEXO A – FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS.....	192
ANEXO B – INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	194

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Argumentos para la falta de investigación sobre la Policía Penitenciaria.....	21
Tabla 2 - Estudios realizados sobre la Policía Penitenciaria.....	21
Tabla 3 - Datos sobre rebeliones y muertes en las cárceles brasileñas.....	31
Tabla 4 – División de las unidades penitenciarias en el Estado de Rondônia.....	33
Tabla 5 – Clasificación de las unidades penitenciarias investigadas.....	68
Tabla 6 - Siglas de identificación de la unidad penitenciaria a la que pertenece el funcionario de policía criminal.....	76
Tabla 7 – Perfil de los policías penitenciarios – sexo.....	77
Tabla 8 - Sistema de horas extras.....	82
Tabla 9 – Ejercicio de otras actividades.....	82
Tabla 10 – Razón del ejercicio de otra actividad.....	83
Tabla 11 – 8 Actividades en días libres.....	83
Tabla 12 - Efectivos de la policía penitenciaria.....	86
Tabla 13 - Relatos de los policías penitenciarios en relación a la remuneración.....	87
Tabla 14 - Condiciones del entorno de trabajo.....	90
Tabla 15 - Descripción de los materiales necesarios para el trabajo.....	91
Tabla 16 - Materiales esenciales para el ejercicio de la función.....	93
Tabla 17 - Falta de materiales esenciales para el ejercicio de la función.....	93
Tabla 18 - Equipamiento de prevención contra la pandemia COVID-19.....	95
Tabla 19 - Materiales faltantes para la prevención de la pandemia COVID 19.....	95
Tabla 20 - Condiciones de trabajo en la unidad penal.....	96
Tabla 21 - Estrés percibido por los policías penitenciarios.....	98
Tabla 22 - Percepción de los policías penitenciarios de las rebeliones, motines, fugas y peleas en las cárceles.....	101
Tabla 23 - Nivel de ansiedad.....	107
Tabla 24 - Nivel de estrés.....	108
Tabla 25 - Relatos de los agentes penitenciarios sobre los sentimientos causados por la pandemia COVID 19.....	111
Tabla 26 - Relatos sobre el aumento del estrés en el período de la pandemia.....	112
Tabla 27 - Estado emocional y pandemia COVID 19.....	113
Tabla 28 - Relatos de agentes de policía criminal sobre la influencia de la pandemia de COVID 19 en su calidad de vida en el trabajo:.....	114
Tabla 29 - Influencia en el trabajo con miembros de organizaciones delictivas.....	117
Tabla 30 - Amenazas sufridas por los agentes de policía criminal en el ejercicio de sus funciones.....	119
Tabla 31 - Estrés y baja laboral.....	122
Tabla 32 – Plan de salud.....	131
Tabla 33 - Plan de carrera.....	132
Tabla 34 - Deseo de ejercer otra profesión.....	133
Tabla 35 - Existencia de programas de calidad de vida.....	134
Tabla 36 - Sentimiento de desconfianza.....	136
Tabla 37 - Persecución en el lugar de trabajo.....	138
Tabla 38 - Acoso laboral en una unidad específica.....	138
Tabla 39 - Relaciones con los colegas de trabajo.....	140
Tabla 40 - Satisfacción con la calidad de vida en el trabajo.....	141
Tabla 41 - Declaraciones sobre la creación del GAPE.....	152
Tabla 42 - Descripción de los directores de las unidades penitenciarias.....	153
Tabla 43 - Descripción de las unidades penitenciarias.....	154
Tabla 44 - Descripción de los policías penitenciarios.....	154
Tabla 45 - Entrevistas con los policías penitenciarios.....	157

Tabla 46 - Propuesta de instrumento de encuesta.....	171
--	-----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa del Estado de Rondônia destacando los municipios investigados.....	69
Figura 2 – Flujograma etapas de la investigación.....	73
Figura 3 - Flujograma de la propuesta del programa de tesis.....	173

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Edad de los policías penitenciarios.....	77
Gráfico 2 - Número de policías penitenciarios que tienen hijos.....	78
Gráfico 3 - Nivel de escolaridad.....	78
Gráfico 4 – Ingresos brutos mensuales de los policías penitenciarios.....	80
Gráfico 5 – Años de servicio en el sistema penitenciario.....	81
Gráfico 6 – Horas trabajadas en las prisiones.....	81
Gráfico 7 – Condiciones de trabajo y estructura de las unidades penitenciarias investigadas	85
Gráfico 8 – Existencia de ítems básicos para el trabajo en la unidad carcelaria.....	96
Gráfico 9 - Cuestiones relacionadas con el entorno de trabajo de la Policía Penitenciaria.	97
Gráfico 10 - Sentimiento causado debido a la Pandemia Covid-19.....	110
Gráfico 11 - Influencia de la pandemia de COVID 19 en el aumento del estrés.....	112
Gráfico 12 - Pandemia da COVID 19 y el cambio en el estado emocional.....	113
Gráfico 13 - Trabajar directamente con presos pertenecientes a grupos de organizaciones delictivas.....	116

GLOSARIO

BVS – Biblioteca Virtual de Salud

BVS Psi – Biblioteca Virtual de Salud Psicología

CEE – Certificado de evaluación ética

COVID 19 – Corona Virus Disease

CV – Comando Vermelho

CNPCP – Consejo Nacional de Política Criminal y Penitenciaria

DEPEN – Departamento Penitenciario Nacional

FDN – Familia del Norte

GAPE – Grupo de Acciones Penitenciarias Especiales de la Policía Criminal

GAPE – Grupo de Acciones Penitenciarias Especiales

HDO – International Hazard Datasheets on Occupation

IFOPEN – Información penitenciaria

ONU – Organización de las Naciones Unidas

OIT – Organización Internacional del Trabajo

PCC – Primer Cartel de la Capital

PP – Policía Penitenciaria

PPC – Policía Penitenciaria Cacoal

PPPB – Policía Penitenciaria Pimenta Bueno

PPA – Policía Penitenciaria Alvorada

PPAF – Policía Penitenciaria Alta Floresta

PPSL – Policía Penitenciaria Santa Luzia

PPPRM – Policía Penitenciaria Rolim de Moura

PPCDRM – Policía Penitenciaria Casa de Detención Rolim de Moura

PPFRM – Policía Penitenciaria Femenina Rolim de Moura

PPFPB – Policía Penitenciaria Femenina Pimenta Bueno

SEIJUS – Secretaria del Interior y Justicia

SEJUCI – Secretaria de Estado y Justicia y Ciudadanía

SUJUDECI – Superintendencia de Justicia, Defensa y Ciudadanía

SUPEN – Superintendencia de Asuntos Penitenciarios

SEAPEN – Secretaria de Asuntos Penitenciarios

SEJUS – Secretaria de Estado y Justicia

RESUMEN

El objetivo principal de esta tesis es analizar los factores que interfieren con la calidad de vida, lo que lleva al estrés, afectando a la salud de la Policía Penitenciaria en el entorno de trabajo en las unidades penitenciarias en el estado de Rondônia, Brasil. Como objetivos específicos para verificar cómo el estrés experimentado en el trabajo diario en el sistema penitenciario puede afectar a la calidad de vida de los profesionales; identificar las condiciones de trabajo dentro de las unidades penitenciarias, tanto en términos de su estructura, como el número de servidores, materiales de trabajo y el medio ambiente de trabajo, también la comprobación de las cuestiones relacionadas con la salud mental. Desde el punto de vista metodológico, se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos. La investigación se llevó a cabo en un primer momento con la aplicación de cuestionarios a los agentes de la policía penitenciaria de las unidades analizadas, después con las entrevistas y posteriormente con el análisis documental. Es evidente la desconsideración de los poderes públicos con el trabajo que realizan los profesionales de la policía penitenciaria, que trabajan sin las condiciones adecuadas para el cumplimiento de su función, poniendo en riesgo no sólo su salud, sino su vida, y las consecuencias que el estrés experimentado trae a su calidad de vida en el ámbito laboral en prisión, provocando un proceso de agotamiento y enfermedad mental de estos profesionales. Por último, los policías penitenciarios investigados no tienen calidad de vida en su entorno de trabajo.

Palabras clave: Sistema penitenciario, Policía Penitenciaria, Estrés, Calidad de Vida.

INTRODUCCIÓN

El sistema penitenciario forma parte de la seguridad pública y es objeto de discusión y crítica por parte de los poderes públicos y de la sociedad, debido al aumento de la delincuencia y el consiguiente incremento del número de presos (Bonez; Moro; Sehnem, 2013). En un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), el sistema penitenciario brasileño fue calificado como cruel, inhumano, degradante, violador de los derechos humanos y en desacuerdo con las normas nacionales e internacionales sobre los derechos de los presos (Brito; Daudén, 2017). Es en este entorno donde la Policía Penitenciaria desarrolla sus actividades de guardia, vigilancia y protección de la integridad física y psicológica de los presos.

Las organizaciones se preocupan cada vez más por el bienestar de sus trabajadores debido a las consecuencias que un entorno estresante puede generar en su calidad de vida. Los profesionales del sistema penitenciario desempeñan una función de alto riesgo, que requiere, además de conocimientos técnicos y científicos para el desempeño de la función, capacidad de control de las emociones y habilidades para afrontar las situaciones de estrés que se viven a diario en el trabajo (Benetti, 2017).

Abordando la investigación sobre el sistema penitenciario, dirigiéndose directamente a la figura del Policía Penitenciaria, se pretende hacer hincapié en la investigación de los factores que interfieren en la calidad de vida en el trabajo, tanto centrados en el entorno físico como psicológico, demostrando las condiciones reales en las que estos trabajadores desempeñan sus funciones. De este modo, se comprueba si el entorno físico y psicológico es susceptible de desencadenar el estrés y si éste conduce al desarrollo de trastornos psicológicos.

Cabe señalar que la Enmienda Constitucional número 104 de 2019 modificó el artículo 144 de la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 al incluir a los profesionales del sistema penitenciario, que ahora se denominan Policía Penitenciaria (Brasil, 1988).

Se observa la escasez de literatura sobre el estudio de la calidad de vida en el trabajo y la salud de los trabajadores penitenciarios. Son frecuentes las investigaciones centradas en las condiciones del sistema penitenciario y especialmente en la figura del propio preso. Cuando se trata de estudiar la salud, la calidad de vida en el trabajo, las

condiciones del profesional que trabaja en constante vigilancia en la cárcel, hay una falta de investigación que aborde el tema. Por lo tanto, hay un grupo de profesionales que ha sido poco estudiado, y se sabe poco sobre sus vidas, condiciones y necesidades de trabajo dentro de las unidades penitenciarias (Moraes, 2005; Bezerra, Assis, & Constantino, 2016).

Moraes (2005, p. 51) destaca que sobre el abandono por parte de la sociedad y de los investigadores: "Los guardias penitenciarios son el contingente que tiene un contacto inmediato con los presos y que debería, por tanto, ocupar un lugar destacado en el supuesto proceso de reinserción y resocialización del preso. A pesar de ello, el silencio y la falta de investigación sobre este grupo profesional son impresionantes".

La mala calidad de vida en el trabajo provoca en el trabajador de la Policía Penitenciaria, entre otros problemas, estrés, disminución de la productividad, absentismo laboral, síndrome de Burnout, baja calidad del trabajo, insatisfacción, desmotivación, entre otros, que pueden afectar a la salud física y mental, provocando también problemas familiares y del propio sistema penitenciario (Bezerra et al., 2016).

La elección del tema proviene de la asunción de la necesidad de investigar el espacio de vida en el trabajo del Policía Penitenciaria y si puede tener su calidad de vida en el trabajo, la salud física y/o psicológica comprometida por el desempeño de su función, que incluye al mismo tiempo la vigilancia constante con la responsabilidad de promover el proceso de resocialización de los presos.

Experimentar las diversas situaciones que el trato diario con los presos proporciona al profesional dentro de una unidad penitenciaria, tales como: motines, peleas, amotinamientos, fugas, violencia, inseguridad, falta de material para el trabajo, falta de personal, excesiva carga de trabajo, aumento de responsabilidades, vigilancia constante, absentismo, estrés, etc. Estas circunstancias, vividas a diario por el profesional, pueden llevarle a un desequilibrio físico y mental.

Así, frente a las situaciones abordadas que involucran el ambiente de trabajo en las cárceles brasileñas y la escasez de literatura sobre el tema, la investigación propuesta tiene como objetivo investigar los factores que interfieren en la calidad de vida del Policía Penitenciaria en su trabajo en las cárceles del Estado de Rondônia Brasil, abordando el ambiente físico y psicológico, con el propósito de demostrar qué factores se involucran en el trabajo diario dentro de las unidades penitenciarias y son capaces de influir en la calidad de vida para desencadenar el estrés causando trastornos psicológicos en estos profesionales.

Fundamentación

La elección del tema objeto de estudio se debió a su extrema importancia, ya que busca investigar al profesional de la Policía Penitenciaria que trabaja dentro de las unidades penitenciarias en contacto directo con los presos de todos los niveles de peligrosidad con la función de hacer que los presos cumplan con los mandatos de la sentencia penal dictada por el Poder Judicial y garantizar la integridad física y psicológica de los mismos, proporcionando condiciones para el cumplimiento de sus penas, buscando la resocialización para el posterior retorno a la vida social, capaz de no practicar más delitos.

El profesional que trabaja en la prisión ha recibido varias denominaciones a lo largo del tiempo, tales como: carcelero, guardia de la prisión, agente de seguridad de la prisión, agente de la prisión, agente penitenciario y, finalmente, Policía Penitenciaria, con la enmienda constitucional 104 de 2019, que insertó a este trabajador en la lista de profesionales de la seguridad pública, prevista en la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988, hasta entonces la profesión no era reconocida por la constitución brasileña (Brasil, 1988).

El trabajador llamado policía penitenciario, a lo largo de la historia, siempre ha tenido su nombre ligado al sinónimo de verdugo, es decir, aquel que, además de ejercer una vigilancia constante de los que cometían delitos, aplicaba castigos, torturas, agresiones, etc., siendo considerado por la sociedad como un torturador, corrupto y torturador (Moraes, 2005; Varella, 2012).

La elección del tema se justifica por tres enfoques, personal, social y científico. El personal se basa en la experiencia de trabajo del investigador en el ámbito penitenciario, durante un período de once años, tres meses y quince días, en varias prisiones del estado de Rondônia. Trabajar con reclusos y reclusas, pero la mayoría de las veces con reclusos, en cumplimiento de penas de privación de libertad en régimen cerrado, de los más variados niveles de peligrosidad en establecimientos penitenciarios de máxima y media seguridad. Experimentar todo tipo de situaciones y/o problemas que tiene un entorno carcelario, por ejemplo, peleas de presos, fugas, motines, rebeliones, trabajadores como rehenes, muertes de presos, etc.

A lo largo de la trayectoria del trabajo en prisión, es visible la indiferencia de los poderes públicos hacia las prisiones y los profesionales que trabajan en ellas. A lo largo de los años, hemos visto a varios trabajadores que sufren problemas de salud, que atribuyen a la gran carga de estrés que sufren durante los años de trabajo, a muchos que dependen de la medicación para poder trabajar y llevar una vida fuera del entorno laboral, y a varios compañeros que mueren a una edad temprana.

Vivir y sentir durante los largos años de trabajo en prisión, el miedo, la tensión, la inseguridad, la angustia, la revuelta, la presión psicológica que envuelve la mente del profesional cuando entra en una unidad penitenciaria, porque no sabe a qué tipo de situación tendrá que enfrentarse y si saldrá vivo al final de su turno de servicio. Todas las situaciones denunciadas provocan un sufrimiento psicológico, que se convierte en una constante cuando se trabaja en la cárcel, y también pueden desencadenar enfermedades físicas derivadas de enfermedades mentales.

Sólo quienes han vivido o viven los problemas cotidianos y la soledad de trabajar en la cárcel pueden apreciar los verdaderos sentimientos que afectan a todos los que se juegan la vida en la lucha diaria por proteger a la sociedad de quienes deben ser apartados de su convivencia. Es impresionante la sensación de angustia, a menudo el nudo en la garganta, la opresión en el pecho, casi inexplicable que se siente durante la estancia dentro de una prisión, es como si un sentimiento de luto que implica el cambio de servicio debido a las energías negativas que invaden este entorno de dolor, la ira, la soledad, en la que casi nada se puede decir que es bueno en este lugar. En este contexto, se libra una lucha diaria para garantizar el buen funcionamiento del trabajo, pero nadie intenta averiguar a qué precio.

La cárcel tiene unas características peculiares, un entorno en el que la tristeza, el dolor, el sufrimiento, el descontento, las quejas, la soledad, el miedo, etc. se consideran habituales. Por lo tanto, debido a todo lo que el investigador experimentó trabajando en la prisión nació la preocupación de investigar la calidad de vida en el trabajo de la Policía Penitenciaria, buscando los principales factores que influyen en su bienestar psicológico, que son susceptibles de generar estrés, y si este experimentado a lo largo de los años de trabajo puede desencadenar la enfermedad mental. Esto puede incluso provocar la muerte prematura de estos trabajadores.

En lo social, se justifica por la importancia de la labor que realiza la Policía Penitenciaria, que tiene en su trabajo diario la ardua tarea de alejar de la convivencia social a quienes desobedecen los mandamientos legales, garantizando que la población viva con

seguridad, pues quienes desobedecen las normas, cumplirán sus penas y no la pondrán en peligro. Aun así, es visible la falta de reconocimiento por parte de la sociedad ante la importancia de la labor que realiza este profesional, que los ve en muchas situaciones como corruptos y torturadores.

De acuerdo con la información penitenciaria, considerando que Brasil ocupa el tercer lugar en el ranking mundial de población carcelaria (INFOPEN, 2020), es necesario realizar estudios que aborden el tema. Son pocos los estudios que se ocupan de la investigación de la persona del trabajador en el sistema penitenciario brasileño, y aún menos es la literatura que aborda la condición de trabajo centrada en la salud y la calidad de vida, mostrando el entorno físico y psicológico en el que el profesional desempeña sus funciones dentro de las unidades penitenciarias en Brasil (Bonez et al., 2013).

La falta de interés de los investigadores por el profesional que trabaja dentro de las prisiones es evidente y los pocos estudios se centran en las revistas de psicología. La falta de investigación no se concentra sólo en Brasil, en una revisión bibliográfica realizada por (Bezerra et al. 2016), se encontró que la producción sobre el tema centrado en este trabajador en América Latina se limita a Brasil, con cuatro artículos brasileños, dos con investigaciones realizadas en el Sistema Penitenciario de São Paulo, uno en Río Grande do Sul, y uno en Bahía. También se encontraron dos trabajos realizados en Australia, uno en Turquía y otro en Sudáfrica. La escasez de trabajos es evidente cuando el tema es el profesional que trabaja dentro de las unidades penitenciarias (Bezerra, Assis & Constantino, 2016).

La importancia de abordar este tema también se basa en la información que con la promulgación de la Enmienda Constitucional N° 104, 4 de diciembre de 2019 la carrera de funcionario de prisiones, que con el cambio en el artículo 144 de la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988, pasó a formar parte del padrón de profesiones que contemplan la seguridad pública del país, con la nueva denominación de Policía Criminal, fue considerada la segunda profesión más peligrosa del mundo, según las Fichas Internacionales de Peligrosidad de la Ocupación (HDO), listadas por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (Brasil, 1988; Bianchi y Vasques, 2017).

La literatura ha mostrado poco interés en investigar la persona del profesional que trabaja dentro de la prisión, en contacto directo con los internos, lo que lleva a reflexionar si esta falta de interés puede estar relacionada con el estereotipo creado por la sociedad respecto a la figura de este profesional.

La falta de interés es confirmada por varios autores, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1 - Argumentos para la falta de investigación sobre la Policía Penitenciaria

Autores y año	Argumento
Bones, et al. (2013, p. 02)	Hay pocos estudios que se ocupen de la salud de estos agentes responsables de la seguridad de las prisiones.
Lauxen, et al. (2017, p. 02)	Se han encontrado pocos estudios que consideren los impactos psicosociales en los trabajadores penitenciarios, que también conviven con las fragilidades de este sistema y los riesgos que presenta el ámbito de la vulnerabilidad laboral.
Bezerra, (2016, p. 12)	El personal penitenciario es un trabajador invisible e infravalorado, pero indispensable en la estructura social. Son pocas las investigaciones que se enfrentan al constante aumento del número de unidades penitenciarias en el país.
Moraes (2005, p. 51)	Los funcionarios de prisiones constituyen el contingente que tiene un contacto inmediato con los detenidos [...]. A pesar de ello, llama la atención el silencio y la falta de investigación sobre este colectivo profesional.
Calderoni, (2014, p.64)	Al buscar material sobre los funcionarios de prisiones observamos que la producción de investigaciones, trabajos y reflexiones sobre el sistema penitenciario es muy reducida, en el caso de los funcionarios de prisiones es casi inexistente.

Fuente: elaboración propia

En un estudio de revisión bibliográfica realizado por el autor de esta tesis en revistas nacionales entre los años 2009 y agosto de 2020, en las bases de datos Periódicos Capes, Biblioteca Virtual de Salud BVS y Biblioteca Virtual de Salud Psicología BVS Psi, sólo cinco trabajos abordan directamente la salud del profesional de la policía criminal, involucrando algunos aspectos que ahora se abordan en esta investigación, que son:

Tabla 2 - Estudios realizados sobre la Policía Penitenciaria

Autores y año	Estudios Realizados
Costa et al. (2011)	Estudió la posible relación entre el estrés laboral y el síndrome metabólico.
Bonez, Moro y Sehnem (2013)	Investigación de las condiciones de salud mental de los guardias penitenciarios en una cárcel del Estado de Santa Catarina.
Carvalho y Gagliardi, (2014)	Investigaron el riesgo de enfermedad entre los guardias de la prisión del complejo penitenciario de Papuda, en el Distrito Federal.
Jaskowiak et al. (2015)	Estudiaron el trabajo en prisión con reflexiones sobre la salud, en una investigación con 26 (veintiséis) policías penitenciarios de una prisión de tamaño medio en la región noroeste del Estado de Rio Grande do Sul.
Araújo et al. (2020)	Estudio de los factores asociados a la calidad de vida de los funcionarios de prisiones, Brasil.

Fuente: elaboración propia

Observando el poco interés de los investigadores en el estudio de los profesionales del sistema penitenciario, en el año 2013, se elaboró una tesis de maestría estudiando la calidad de vida en el trabajo del guardia de la prisión en la casa de detención del municipio de Rolim de Moura – Rondônia, y otros artículos: en 2019, Calidad de vida en el trabajo: un análisis del síndrome de burnout y la aplicabilidad de la legislación brasileña; en 2020, La dignidad de la persona humana y la función desempeñada por el agente penitenciario brasileño; en 2021, Construcción de la identidad del agente penitenciario: un análisis del espacio de vida en la cárcel pública del municipio de Ji-Paraná Estado de Rondônia-Brasil; en 2021, artículo de revisión sobre: Estrés y calidad de vida de los profesionales de la policía criminal en el sistema penitenciario brasileño: una revisión de la literatura.

La propuesta presentada tiene como objetivo analizar los factores que interfieren en la calidad de vida, llevando al estrés, afectando a la salud de la Policía Criminal en el ambiente de trabajo en las unidades penitenciarias del Estado de Rondônia, Brasil.

Problema

La investigación propuesta aborda el principio de la dignidad humana, mandamiento con disposición expresa en la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988, constituyendo fundamento del Estado Democrático de Derecho, que propuso la garantía a los ciudadanos de condiciones mínimas de vida extendiendo dicha garantía al trabajo en condiciones dignas (Brasil, 1988). En este contexto, el principio de dignidad de la persona humana debe aplicarse también al trabajador del sistema penitenciario, que ejerce su actividad laboral teniendo contacto directo con quienes están encarcelados por la comisión de delitos.

En el ámbito de la administración, el bienestar físico y psicológico del trabajador está directamente relacionado con la calidad del entorno en el que desempeña diariamente sus funciones. El trabajo dentro de las organizaciones, cuando no ofrece condiciones físicas y psicológicas favorables al trabajador, interfiere directamente en la calidad de vida, y consecuentemente en el desarrollo de la organización. Así, una buena calidad de vida motiva al trabajador y puede mejorar su capacidad de rendimiento y de mejora del trabajo (Rodrigues, 2000).

La Ley de Ejecución Penal número 7.210 de 1984, establece las normas que debe seguir el Estado para asegurar la ejecución de la pena de quienes cometen delitos. La violación de las disposiciones de esta ley por parte del Estado no afecta sólo a los presos,

sino que afecta directamente al funcionario de la Policía Penitenciaria que desempeña su función dentro de la prisión. En este sentido, y considerando que el profesional ejerce sus actividades en un ambiente de trabajo que no ofrece las condiciones necesarias para el desempeño de su función, el incumplimiento de la ley por parte del Estado afecta directamente la salud del profesional (Brasil, 1984).

En lo que respecta a la salud, la investigación propuesta aborda el estrés al que se enfrenta la Policía Penitenciaria en el desempeño de sus actividades laborales. Este hecho está relacionado con la alta incidencia del sufrimiento mental que experimentan los trabajadores, lo que ha provocado enfermedades mentales y físicas y, en consecuencia, altos costos para las organizaciones por la baja productividad, el ausentismo, entre otros problemas (Chagas, 2016).

El estrés es un proceso que se desarrolla por etapas, que puede darse de forma temporal, con menor o mayor intensidad. La exposición prolongada y excesiva a situaciones estresantes puede llevar a la aparición de enfermedades físicas y psicológicas, y, dependiendo de la alta carga de estrés, se puede llegar al agotamiento total del organismo, llegando a provocar la muerte del individuo, lo que ocurre porque el cuerpo trata de adaptarse a las situaciones estresantes, por lo que comienza a consumir grandes cantidades de energía en un intento de acostumbrarse, debilitándolo (Gomes, 2017).

El sistema penitenciario brasileño es objeto de debate por parte de la población, los estudiosos y el gobierno, que desde hace tiempo busca alternativas para ofrecer mejoras. Las cárceles en Brasil, país que ocupa el tercer lugar en el mundo en número de presos (INFOPEN, 2020), se caracterizan por el hacinamiento, las condiciones precarias, tanto en lo que se refiere al cumplimiento de la pena por parte de los presos, como a las condiciones de trabajo de los empleados, el ambiente de trabajo insalubre y peligroso, las malas condiciones físicas de las cárceles, las rebeliones frecuentes con la muerte de los presos, los empleados utilizados como rehenes, la alta carga de presión psicológica experimentada constantemente por los profesionales, el bajo número de profesionales para realizar el trabajo etc., entre otras situaciones a las que se enfrentan los profesionales en su trabajo diario dentro de la prisión y que se reflejan directamente en su salud física y psicológica.

La propuesta de investigación se llevará a cabo en unidades penitenciarias del Estado de Rondônia. El sistema penitenciario del Estado de Rondônia ha sufrido varios cambios a lo largo de los años, tanto en su denominación como en su administración, hasta la década de 1980, el sistema penitenciario formaba parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado. En 1981, el Estado de Rondônia, hasta entonces territorio federal, fue

elevado a Estado, y así el sistema penitenciario fue desvinculado de la Secretaría de Seguridad, pasando a ser independiente, mediante el Decreto n° 19 de 31 de diciembre de 1981 (Franco, 2008).

Este decreto trajo la previsión de la estructura de las prisiones y la competencia para su administración, estableciendo la Secretaría de Interior y Justicia SEIJUS que computó cuatro prisiones en todo el estado de Rondônia, tres estaban ubicadas en la capital Porto Velho y una en el interior del estado en el municipio de Ji-paraná. Posteriormente, con la entrada en vigor de la Ley Complementaria n° 42 de 1991, se produjo un cambio en la denominación de la secretaría, que pasó a llamarse Secretaría de Estado y Justicia y Ciudadanía, SEJUCI, y posteriormente, volvió a cambiar su nombre por el de Superintendencia de Justicia, Defensa y Ciudadanía SUJUDECI. En el año 2000 se produjo otro cambio de nombre, la secretaría recibe el nombre de Superintendencia de Asuntos Penitenciarios, SUPEN (Franco, 2008).

En 2004, cambió su nombre por el de Secretaría de Asuntos Penitenciarios SEAPEN. Y finalmente, poco después fue sustituido por la Secretaría de Estado y Justicia del Estado de Rondônia, SEJUS, y sólo en este período puede tener autonomía financiera y administrativa en la ejecución de sus funciones de gestión del sistema penitenciario del Estado de Rondônia (Franco, 2008).

Así, además de contextualizar desde la problemática abordada, verificando su importancia, se refuerza la necesidad de investigar al trabajador del sistema penitenciario, ya que los estudios son aún insipientes en cuanto a las condiciones de vida y trabajo en el ámbito penitenciario, es necesario analizar ¿qué factores influyen en la calidad de vida en el ámbito laboral del profesional de la Policía Penitenciaria llevándolo al estrés afectando su salud psicológica?

Hipótesis

Se considera que las situaciones vividas por el policía en el desempeño de sus funciones en las unidades penitenciarias, en cuanto al entorno físico y psicológico, son consideradas como causa de estrés e influyen en la calidad de vida en el trabajo, pudiendo desencadenar enfermedades psicológicas.

Las situaciones que los agentes de la Policía Penitenciaria experimentan en el desempeño de su función dentro de las unidades carcelarias, en cuanto al entorno físico y psicológico, no se consideran causantes de estrés y no son susceptibles de desencadenar

enfermedades psicológicas, por lo que no influyen en la calidad de vida laboral de este profesional.

Objetivos

Objetivo Principal

Analizar los factores que interfieren en la calidad de vida, llevando al estrés, afectando la salud del policía penitenciario en el ambiente de trabajo en las unidades carcelarias del Estado de Rondônia, Brasil.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el perfil de la Policía Penitenciaria de las unidades carcelarias objeto de estudio;
- Investigar las principales situaciones vividas por los policías penitenciarios en el desempeño de su trabajo dentro de las unidades carcelarias, que provocan estrés, capaz de influir en su calidad de vida laboral;
- Verificar si la rutina de trabajo y el contacto directo con los presos, que experimenta el profesional de la Policía Penitenciaria puede desencadenar malestar psicológico;
- Cuantificar la tasa de agentes de la Policía Penitenciaria que padecen o han padecido enfermedades psicológicas derivadas de situaciones estresantes vividas en su entorno laboral.
- Investigar si el entorno físico de las unidades carcelarias influye en el desempeño del trabajo, así como en la calidad de vida del policía penitenciario, describiendo las condiciones de las unidades analizadas.
- Proponer un programa de calidad de vida que ayude a mejorar el ambiente de trabajo de la Policía Penitenciaria.

Metodología

La metodología de la investigación se desarrollará con un enfoque mixto, abordando métodos cualitativos y cuantitativos, con el fin de analizar los factores que interfieren en la calidad de vida, llevando al estrés, afectando a la salud de la Policía Penitenciaria en el ambiente de trabajo en las unidades penitenciarias del Estado de Rondônia, Brasil.

Inicialmente se realizará una revisión bibliográfica en libros, artículos científicos, disertaciones, tesis, sitios web específicos, etc. con el objetivo de poner al investigador en

contacto directo con lo que se ha escrito sobre el tema investigado, ya que se considera la fase preliminar de cualquier investigación.

A continuación, la recopilación de datos con la aplicación de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas a los funcionarios de la policía criminal en las unidades penitenciarias que reciben a los presos en régimen cerrado de cumplimiento de la pena, en el Estado de Rondônia, seleccionado como muestra las cárceles de seis municipios: Cacoal, Pimenta Bueno, Alta Floresta D'Oeste, Rolim de Moura, Santa Luzia D'Oeste y Alvorada D' Oeste, con el fin de conocer los aspectos sociales, el entorno físico y el entorno psicológico, comprobando si el estrés experimentado derivado de estos factores es susceptible de causar problemas en su salud mental, interfiriendo en la calidad de vida en el entorno laboral. Los datos se tabularán en la hoja de cálculo Excel y se analizarán mediante el enfoque cualitativo-cuantitativo, los resultados se cuantificarán estableciendo los porcentajes, que se expresarán en gráficos y tablas.

El análisis documental se llevará a cabo con el acceso a los certificados médicos de las prisiones, identificando el número centrado en los problemas psiquiátricos. A continuación, las entrevistas con la Policía Penitenciaria de las distintas unidades penitenciarias investigadas, con el objetivo de extraer la mayor cantidad de información sobre sus condiciones en el entorno laboral. Recurriendo, asimismo, a la observación directa del ambiente de trabajo de las unidades penitenciarias, permitiendo la descripción de las condiciones físicas de los establecimientos penitenciarios objeto de la investigación.

Breve estructura de la tesis

La tesis está estructurada de la siguiente manera: el capítulo I aborda los aspectos generales: introducción, justificación, definición del problema, hipótesis, objetivos, metodología. El Capítulo II, marco teórico, se enfoca en el sistema penitenciario, la constitución de la República Federativa de Brasil y la Ley de Ejecuciones Penales, así como el sistema penitenciario brasileño y el Estado de Rondônia, el policía penitenciario y su trabajo en el establecimiento carcelario y el marco conceptual, que aborda la calidad de vida en el trabajo y el estrés. A continuación, se presenta el diseño metodológico, con los métodos cualitativos y cuantitativos de análisis y discusión de los resultados de la investigación y la exposición de las entrevistas realizadas a los policías penitenciarios de las distintas unidades encuestadas y, finalmente, la propuesta de un programa de calidad de vida y las conclusiones.

Contribuciones de la investigación

A tesis surge de la necesidad de conocer la realidad vivida dentro de la prisión a través de la investigación del ambiente de trabajo, de las condiciones de trabajo y de los factores que influyen en la calidad de vida en el entorno laboral del profesional de la policía penitenciaria y que pueden desencadenar el estrés. Este estudio fue realizado a través de la investigación del ambiente de trabajo, de las condiciones de trabajo y de los factores que influyen en la calidad de vida en el entorno laboral del profesional de la policía penitenciaria y que pueden desencadenar estrés y, consecuentemente, verificar si este estrés experimentado en el desempeño de la función lleva a los profesionales a trastornos psicológicos en las unidades penitenciarias del interior del estado de Rondônia, en las ciudades de Cacoal, Pimenta Bueno, Alta Floresta D'Oeste, Rolim de Moura, Santa Luzia D'Oeste y Alvorada D'Oeste.

Con la realización de esta tesis, existe la oportunidad de promover un análisis del ambiente de trabajo en la prisión con respecto a la calidad de vida de los funcionarios de la policía penitenciaria, su experiencia en la cárcel y la falta de estudios sobre el tema motivó dicha investigación, para demostrar la realidad que existe en la vida de estos profesionales dentro de los muros de la prisión.

La investigación también pretende obtener datos relevantes que demuestren la realidad que vive el profesional de la policía criminal en su actividad diaria dentro de las unidades penitenciarias, para que sirva de base a posteriores estudios, ya que los policías penitenciarios son un colectivo aún desconocido, pues la literatura que pretende estudiarlo es escasa.

La investigación propuesta permite identificar los factores que influyen en la calidad de vida en el ámbito penitenciario, presentando propuestas que puedan contribuir a la resolución o reducción de los problemas descritos y facilitar el desarrollo de estrategias a llevar a cabo para mejorar la calidad de vida en el entorno laboral del profesional de la Policía Penitenciaria dentro del centro carcelario y así desarrollar una propuesta de programa de calidad de vida que ayude a mejorar el entorno laboral de los mismos.

La discusión centrada en el tema sistema penitenciario se justifica también por su carácter multidisciplinario e interdisciplinario, abordando diversas áreas del conocimiento, tales como: Derecho, con diversos aspectos estudiados, como los derechos y garantías previstos en la constitución federal dirigidos a la dignidad humana, etc.; Administración, con diversos enfoques como el comportamiento organizacional, la motivación, la calidad de vida, etc.; Salud, con los derechos al tratamiento y prevención de enfermedades, etc.; Psicología, centrada en la salud mental de los individuos. Considerando aspectos del

ámbito antropológico, sociológico, organizativo, etc., tales aspectos contemplan el estudio del tema centrado en el sistema penitenciario.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se presentan las bases teóricas que sustentan el estudio propuesto, se muestran los principales estudios desarrollados sobre el sistema penitenciario y la Policía Penitenciaria profesional.

1.1.1 Sistema Penitenciario

La aplicación del castigo a quienes transgreden las leyes de la convivencia social ha sido, desde los albores de la humanidad, una forma de contener los actos cometidos por los individuos. El lugar de encarcelamiento no tenía la función que ahora determina el Estado. Las personas que infringían las normas eran encarceladas para evitar que escaparan hasta que se les aplicaba una pena, que podía ser el castigo corporal, la tortura o la pena de muerte. La pena no se aplicaba sin antes realizar una tortura, utilizada por el Estado como forma de control de la sociedad, e incluso para distraer a la gente. El formato de la prisión como castigo por los delitos cometidos, se remonta a finales del siglo XVIII evolucionando en épocas posteriores, dada su organización por el propio Estado contemporáneo como titular del derecho a castigar (Foucault, 2007).

El derecho penal, es decir, el derecho a aplicar una pena a los seres humanos que violan las normas de convivencia social, se remonta a la propia organización de esta en la

sociedad, la pena aplicada no tenía el carácter de justicia, sino de venganza (Sanches, 2018).

La historia muestra que la pena impuesta al transgresor seguía tres fases: la venganza privada, cuando se cometía el delito, el castigo era determinado y aplicado por la propia víctima o por personas vinculadas a ella, sin preocuparse por el tipo de pena impuesta. La venganza divina se basaba en la creencia de la humanidad en seres sobrenaturales, y el castigo se basaba en la necesidad de aplacar a estas divinidades, que podían lanzar su ira sobre los hombres a través de sequías, tormentas, etc. La venganza pública surgió de la necesidad de establecer una proporcionalidad en la aplicación de las penas, ya que en las dos fases anteriores los castigos no obedecían a ningún criterio de aplicación, y eran habituales los castigos crueles y la pena de muerte, aplicados tanto a los delincuentes como a su familia e incluso al grupo al que pertenecían. Incluso en la fase de la venganza pública, en la que el poder del castigo fue transferido gradualmente al Estado, los castigos crueles, la muerte, la tortura, entre otros, no dejaron de existir (Sanches, 2018).

En un proceso lento y gradual, las penas de muerte, los castigos crueles, la tortura, etc., fueron abandonados y sustituidos por la pena de prisión con el encarcelamiento del individuo durante un determinado período de tiempo, establecido por el Estado, titular del derecho a castigar. En palabras de Foucault (2007, p.13 y 63): la justicia penal debe castigar en lugar de vengarse. Esta necesidad de un castigo sin tortura se formula primero como un grito del corazón o de la naturaleza indignada: en el peor de los asesinos, hay que respetar al menos una cosa cuando se castiga: su humanidad.

En cuanto al sistema penitenciario, es necesario destacar los tres sistemas que han formado o forman parte de la historia del encarcelamiento en el mundo, el sistema Filadelfia, que utilizaba el método de aislamiento absoluto, sin trabajo ni visitas, muy criticado por la imposibilidad de rehabilitar al convicto. El sistema de Auburn comenzó a utilizar el sistema de jornaleros, pero los presos deben permanecer en absoluto silencio. Y, por último, el sistema progresivo, que sigue vigente en la actualidad, incluso en el Sistema Penitenciario Brasileño, con algunas modificaciones, permitiendo la progresión de la pena en función del comportamiento del preso (Andrade, 2004).

1.1.2 Sistema penitenciario brasileño

En Brasil, en la época del Imperio, el encarcelamiento de los que desobedecían las leyes era responsabilidad del poder público municipal, en la ciudad de São Paulo, por

ejemplo, no había un lugar apropiado para funcionar como cárcel específicamente. Las casas fueron adaptadas para recibir a los presos sin ninguna condición de seguridad e higiene. Como no había lugares en las ciudades del interior del estado para cumplir sus condenas, los presos eran enviados a la capital del estado, donde ya se podía observar la sobrepoblación carcelaria (Varela, 2014).

Los informes de las primeras prisiones en Brasil, en el estado de São Paulo, con el propósito de encarcelamiento para el cumplimiento de la pena, se remontan a 1787, con la construcción de la primera cárcel según lo observado por Varela (2014, p. 14):

Sólo en 1787 se construyó la primera cárcel específicamente para este fin. Se instaló en la planta baja de la casa de dos pisos donde se reunía el Ayuntamiento bajo la presidencia del juez. Los prisioneros fueron llevados al piso superior, descendiendo por trampillas hasta las celdas, en una de las cuales, sin apertura al exterior, estaban los que habían cometido delitos más graves y los que serían sometidos a tortura.

La Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 prevé en su artículo 5, punto III, la garantía de la dignidad humana, cuando establece que nadie será sometido a tratos inhumanos o degradantes (Brasil, 1988). Mientras tanto, la garantía dada cubre al profesional que trabaja directamente con los presos en el sistema penitenciario.

Se pretende demostrar, abordando la situación del sistema penitenciario brasileño y el incumplimiento de la Ley de Ejecuciones Penales y disposiciones de la propia Constitución Federal de 1988, que inserta el principio de la dignidad de la persona humana, buscando la garantía de las condiciones mínimas de vida, también se extiende al trabajo en condiciones dignas. En cuanto a la ley número 7.210 de 1984, la Ley de Ejecución Penal, tiene como objetivo cumplir con lo determinado por el poder judicial al aplicar la pena y proporcionar a los condenados las condiciones necesarias para su integración social armoniosa (Brasil, 1984).

La Ley de Ejecución Penal en su artículo 85, establece que los establecimientos penales en Brasil deben tener la capacidad de presos de acuerdo a su estructura y finalidad. Y en el artículo 86 la previsión de celda individual con dormitorio y aseo y lavabo. Aun estando expresamente prevista tal determinación, lo que se percibe es el hacinamiento de las unidades penitenciarias brasileñas, dando lugar a varios otros problemas (Brasil, 1984).

El hacinamiento en el sistema penitenciario brasileño ha sido el mayor factor de potencialidad de violaciones de los derechos humanos, ya que desencadena motines, rebeliones y disputas entre organizaciones criminales, lo que provoca muertes violentas y la toma de profesionales como rehenes, además de causar diversas formas de violencia, no sólo física, sino también moral y sexual entre los presos.

Analizando las rebeliones ocurridas en Brasil en los centros penitenciarios del estado de Roraima y Amazonas a principios de 2017, y el flagrante incumplimiento de la Ley de Ejecución Penal, Nucci (2017, p. 2) señala:

Los recientes motines en las cárceles de Manaus y Boa Vista no son más que la concreción del caos que existe desde hace décadas en todo Brasil. Cuando se produjo la masacre de Carandiru, la Casa de Detención estaba abarrotada. En varios otros establecimientos penitenciarios hay hacinamiento. ¿Qué hacen los administradores de prisiones de estos estados, miembros del poder ejecutivo? No hay nada en absoluto.

En este escenario abordado por el autor, está el profesional de la Policía Penitenciaria con la tarea de con condiciones de trabajo precarias, en unidades carcelarias superpobladas y con constantes eventos de revueltas de presos, ejercer su trabajo en una lucha diaria por la transformación de la realidad de la prisión brasileña.

Brasil ocupa la tercera posición en el ranking mundial con 759 mil presos, con un déficit de 321 mil plazas, el número de personas encarceladas es de 367,91 por cada 100 mil habitantes, según los datos proporcionados por el sistema INFOPEN de información estadística del sistema penitenciario brasileño, del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, que trae información sobre las prisiones y la población carcelaria en Brasil (INFOPEN, 2020).

El sistema penitenciario brasileño está marcado por el hacinamiento, que es uno de los factores que desencadenan motines y rebeliones, como se puede ver en algunos ejemplos del cuadro siguiente:

Tabla 3 - Datos sobre rebeliones y muertes en las cárceles brasileñas

Año	Lugar	Presos muertos
1987	Penitenciaría del Estado de São Paulo (SP)	31
1989	42º Distrito Policial de São Paulo (SP)	18
1992	Masacre de Carandiru São Paulo (SP)	11
2002	Presidio Urso Branco, Porto Velho (RO)	27
2002	Penitenciaría Anísio Jobim (AM)	13
2003	Puraquequara (AM)	13
2004	Casa de Custódia de Bem Fica (RJ)	31
2004	Presidio Ary Franco (RJ)	08
2010	Complejo Penitenciario de Pedrinhas, São Luís (MA)	18
2016	Penitenciaría Agrícola Monte Cristo (RR)	10
2016	Penitenciaría Ênio Pinheiro (RO)	08
2017	Masacre en Manaus (AM)	67

2017	Penitenciaria Agrícola de Monte Cristo, Boa Vista (RR)	33
2017	Penitenciaria de Alcaçuz, Nísia Floresta (RN)	26

Fuente: (Salla, 2006; Folha, 2016, 2017). Adaptada por la autora.

En el año 2006 en el Estado de São Paulo se produjeron motines y rebeliones en 73 unidades penitenciarias estatales simultáneamente, con familiares de presos y guardias penitenciarios como rehenes, y varios ataques en diversos puntos de la ciudad, promovidos por la facción criminal llamada el primer comando de la capital, (PCC), con un saldo de 59 agentes públicos muertos, entre estos varios guardias penitenciarios. Durante tres días, 25 mil presos de 73 unidades penitenciarias del estado permanecieron rebeldes (Globo, 2003; Folha, 2016).

Teniendo en cuenta los datos abordados, se observa el problema que supone el sistema penitenciario brasileño, que desde hace tiempo es objeto de debate por parte de los poderes públicos. En el entendimiento de Andrade (2004, p.11): Actualmente el Sistema Penitenciario Brasileño se ha caracterizado por ser una verdadera basura de depósito humano causando un reflejo altamente negativo para la sociedad brasileña.

En palabras de Bora (2018, p.11): "Las prisiones son instituciones que producen medios violentos de sociabilidad. Lugares donde vemos a los hombres en su peor estado, donde la violencia es la clave para que sobrevivan".

La situación del sistema penitenciario brasileño se vuelve inmanejable, el poder público fracasa constantemente en los intentos de resolver el problema que se arrastra desde hace décadas. El hacinamiento, la insalubridad, la precariedad de las estructuras físicas de las unidades penitenciarias brasileñas, demuestran un sistema degenerado y constantemente criticado por los estudiosos del tema (BORA, 2018).

La Resolución nº 9, del año 2009, del Consejo Nacional de Política Criminal y Penitenciaria (CNPCP), determina la proporción de 1 (un) agente de policía por cada 5 (cinco) presos, siendo este el estándar aceptable para que sea efectiva y se garantice la seguridad física y patrimonial en las cárceles de Brasil, este número determinado a partir de parámetro establecido por las Estadísticas Criminales Anuales del Consejo de Europa, fecha base 2006. El Departamento Penitenciario Nacional del Ministerio de Justicia, demuestra la violación de esta resolución, ya que, en general, el número es de 8,2 presos por cada policía en el sistema penitenciario brasileño (DEPEN, 2019).

En el sistema penitenciario de Brasil, el problema de la superpoblación carcelaria es evidente, como ejemplos, la rebelión en el Presidio Urso Branco en el estado de Rondônia que tenía capacidad para 350 y alojó a 1300 presos, la Penitenciaria Juiz Plácido de Souza,

de Caruaru, estado de Pernambuco, con capacidad para 380 presos, alojó a 1.302. Las pésimas condiciones de alojamiento de los internos, entre otras situaciones, y, por otro lado, el reducido número de profesionales que trabajan en la guardia y vigilancia de los presos, generan constantes tensiones, intentos de fuga, rebeliones, ha sido cada vez más gestionado por grupos criminales pertenecientes a diversas facciones que lideran las unidades penitenciarias en Brasil (Salla, 2006; Bora, 2018).

Se observa que la precariedad que envuelve al sistema penitenciario en términos de estructura física, hacinamiento, condiciones de funcionamiento y número de empleados, corroboran para un entorno complejo, en cuanto al desempeño del trabajo realizado por el profesional de primera línea.

1.1.3 Sistema penitenciario del Estado de Rondônia

En el Estado de Rondônia, el sistema penitenciario hasta la década de 1980 formaba parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, siendo desvinculado sólo en 1981 con la elevación del territorio federal a estatal a través del Decreto n° 19, de 31 de diciembre de 1981, que pasó a prever la estructura de las prisiones, así como la competencia para su administración. A lo largo de su historia, la secretaría que administraba el sistema penitenciario pasó por varias denominaciones hasta que en 2004 cambió su nombre por el de Secretaría de Asuntos Penitenciarios SEAPEN y luego fue sustituida por la Secretaría de Estado y Justicia del Estado de Rondônia SEJUS, y sólo entonces puede obtener la autonomía financiera y administrativa del sistema penitenciario del Estado de Rondônia (Franco, 2008).

Según datos de la secretaría de justicia SEJUS, el sistema penitenciario del Estado de Rondônia, tiene un total de 14.036 presos, con un déficit de 1.769 plazas. En las unidades penitenciarias del Estado trabajan un total de 2.351 policías (SEJUS, 2022).

La distribución del sistema penitenciario en el estado de Rondônia, tiene 37 unidades carcelarias divididas en los 23 municipios del interior del estado y 13 unidades penitenciarias en la capital del estado, Porto Velho (IFOPEN, 2020).

La siguiente tabla muestra la composición del sistema penitenciario brasileño según la Ley de Ejecuciones Penales número 7.210 de 1984, la división de las unidades carcelarias se produce de la siguiente manera:

Tabla 4 – División de las unidades penitenciarias en el Estado de Rondônia

Tipo de unidad penitenciaria	Régimen
Penitenciarias	Dirigido a los presos con una condena penal que ha

	adquirido carácter de firme e inapelable
Centros de detención o cárceles públicas	Para los presos en espera de sentencia (provisorio)
Colonia agrícola, industrial o similar	Para los presos que cumplen condena en régimen semiabierto
Casa de Albergado	Cumplimiento de la sentencia en régimen abierto, y la sentencia de limitación de fin de semana

Fuente: Ley de Ejecución Penal, 1984. Adaptado por la autora.

Así, existe la división por tipos de unidades penitenciarias en Brasil, según criterios establecidos por la legislación específica, y cada tipo de prisión se destina específicamente a un tipo de cumplimiento de pena, ya sea en régimen cerrado, abierto, semiabierto.

Este enfoque, que demuestra la disposición del sistema penitenciario, es necesario para comprender el entorno en el que trabaja el profesional penitenciario, ejerciendo su función de guardia y vigilancia de los presos. Pues todo lo que involucra el ambiente carcelario, desde su estructura física, número de internos, condiciones de insalubridad, falta de materiales para el trabajo, falta de materiales para los internos, las reglas determinadas por las autoridades, etc., es decir, todo lo que involucra la vida del preso en la cárcel afecta directamente al trabajador, quien se convierte en el principal blanco de todas y cada una de las quejas y/o insatisfacciones de los internos.

1.1.4 Policial penitenciaria y el trabajo en el sistema penitenciario

Desde que surgió la necesidad de encarcelar a los seres humanos, era indispensable la permanencia de alguien, que asegurara su custodia en un lugar determinado, hasta que se aplicara la pena: castigo, tortura o muerte. En este contexto, surge la figura del carcelero, responsable no sólo de la vigilancia, sino también de la aplicación de las penas determinadas. El nombre de carcelero se relacionaba con el que trabaja en la cárcel, teniendo la connotación del que es verdugo, que aplicaba la tortura a los presos, que era corrupto, porque cobraba por conceder beneficios a los presos, como forma de aumentar la baja remuneración recibida por el trabajo prestado al poder público (Moraes, 2005).

El nombre a lo largo del tiempo se ha ido modificando, dejando de ser habitual el término carcelero, pasando a otras denominaciones como carcelero, agente de seguridad penitenciaria, funcionario de prisiones, agente penitenciario y, finalmente, la denominación establecida por la Enmienda Constitucional 104 de 2019, que pasó a figurar en la lista de seguridad pública prevista en la Constitución de la República Federativa de Brasil, el profesional que trabaja con los encarcelados dentro de las unidades penitenciarias, llamándolo Policía Penitenciario (Brasil, 2019).

El trabajo realizado por la Policía Penitenciaria se considera una actividad de seguridad nacional, según lo determinado por el artículo 3, punto IV de la Ley Federal

11.473/2007: Se considera actividades y servicios esenciales para preservar el orden público y la seguridad de las personas y los bienes, a los efectos de esta ley: IV- la guardia, vigilancia y custodia de los presos.

La historia muestra que el nombre de carcelero, dado a quien asegura la vigilancia de los delincuentes en la cárcel, que con el tiempo fue considerado violento, verdugo, torturador, era una profesión poco atractiva, como se muestra en una carta emitida por la Casa del Estado de Sao Paulo en 1809, que informa de la dificultad de encontrar personas que se interesen en el ejercicio de la función de guardia y vigilancia de los presos.

En este sentido, Varella (2012, p. 14):

“Un carcelero capaz de confiarle los muchos presos que entran en la cárcel de esta ciudad, una tarea difícil porque el cargo se consideraba de gran sujeción y peligro y por el diminuto interés de 36 mil réis”. Como consecuencia, "sólo los totalmente ineptos y sin crédito son sometidos a servir en esta ocupación, lo que da lugar a la frecuente fuga de presos, o porque dichos carceleros se dejan sobornar por ellos, o por mera ineptitud”.

En este contexto, la contratación de personal para trabajar en las prisiones demuestra a lo largo de la historia un aspecto de la precariedad del Estado en relación con la remuneración. Los profesionales penitenciarios han sido contratados tradicionalmente entre los trabajadores manuales como: agricultores, pintores, conductores, trabajadores de la construcción (albañiles), así como entre los trabajadores urbanos que no tienen cualificación profesional y tienen poca escolaridad. Esta realidad comienza a presentar cambios, y se observa el ingreso de personas en esta profesión con estudios superiores. La búsqueda de estabilidad laboral constituye un factor determinante para la elección de la profesión (Moraes, 2005).

El Policía Penitenciaria es la figura que conecta al preso con el mundo exterior, es quien sufre directamente todo tipo de agresiones y quejas de los internos, dadas las malas condiciones físicas de la mayoría de las unidades penitenciarias, pues es él quien se enfrenta a los motines, a los desórdenes, a las fugas, trabaja con presos portadores de diversos tipos de enfermedades infecciosas en un ambiente carcelario insalubre y precario. Es de fundamental importancia el trabajo de la administración penitenciaria, para asegurar el ambiente de trabajo de la Policía Penitenciaria, como un lugar saludable, reduciendo las vulnerabilidades que este profesional se inserta constantemente en su contacto directo con los presos (Lourenço, 2010; Lauxen, 2017).

El Agente de Policía Penitenciaria desempeña su función dentro de los establecimientos carcelarios, pasando gran parte de su vida en una lucha diaria por la supervivencia física y psicológica, experimentando problemas de todo tipo, propios de este

entorno laboral, en contacto constante con diversos tipos de dificultades que influyen en su salud física y mental (Tschiedel; Monteiro, 2013).

La visión que tiene cualquier ser humano al entrar en una unidad penitenciaria es sin duda para dejarlo impresionado. Lourenço (2010, p.39):

Edificios rodeados de muros muy altos y vigilados las 24 horas del día por hombres armados con armas de gran calibre, tienen largos pasillos o galerías, generalmente húmedos, fríos y sólo parcialmente iluminados; por si fuera poco, las alambradas en el interior de las prisiones, dispuestas en paralelo a los muros y los barrotes de hierro en prácticamente todos los lugares, impresionan como lugar de segregación.

Los funcionarios penitenciarios son responsables de una doble y contradictoria tarea, que es la de promover dentro de la prisión los medios posibles para que los presos realicen su resocialización, apuntando a la posterior reinserción social y, al mismo tiempo, los profesionales tienen el deber de mantener y preservar el orden, la disciplina, asegurando la integridad física, psicológica y moral de los presos (Lourenço, 2010; Figueiró y Dimenstein, 2018).

Se observa lo compleja que es la actividad de la Policía Penitenciaria, que va desde las tareas rutinarias de guardia, vigilancia, escolta, etc., a la responsabilidad de la resocialización de quienes contrariaron las leyes vigentes en el medio social, y perdieron su libertad, teniendo también la tarea de garantizar la integridad física y psicológica de los presos.

Hablando del lugar de trabajo del oficial de policía criminal Lourenço (2010, p. 39) señala:

La soledad de y en la cárcel, el desapego y la separación a veces prolongada de la sociedad de los hombres libres, incluida la familia y los amigos, así como la violencia y a veces la destrucción física y psicológica resultante, manifestada por movimientos de protesta como rebeliones, motines o fugas, son acontecimientos que se repiten y, por tanto, son previstos por los administradores de la política penitenciaria como acontecimientos naturales en estas instituciones.

Este profesional, desempeña un papel de importancia fundamental en cuanto a la historia de la prisión, teniendo la responsabilidad de mantener la seguridad de la sociedad alejando a los que han cometido delitos. Ser el mediador de los presos con el entorno social, constituyendo la principal fuente de contacto de los presos con el mundo exterior, especialmente para la gran parte de la población carcelaria que no recibe visitas familiares. A pesar de este papel fundamental para la sociedad, hay pocos estudios académicos centrados en la investigación del estrés y la calidad de vida en el trabajo del profesional que trabaja en prisión (Bezerra, Assis & Constantino, 2016).

El trabajo de la Policía Penitenciaria está rodeado de riesgos para su propia vida e integridad física. Se enfrentan a constantes situaciones de estrés que implican el autocontrol emocional dada la imprevisibilidad de los acontecimientos, teniendo la responsabilidad de velar por la vida de los infractores, hacer cumplir las disposiciones determinadas por la justicia, y también promover la resocialización durante el proceso de cumplimiento de la pena, proporcionando las condiciones para que el infractor se reincorpore a la vida social una vez cumplida su sanción, en condiciones de no reincidir. El funcionario de la Policía Penitenciaria trabaja en un entorno que la propia disposición física es capaz de provocar tensión, angustia y aprensión en cualquier persona que entre en una unidad penitenciaria (Figueiró; Dimenstein, 2018).

Así, Dejours (1992, p. 78) señala: "la sensación de esclerosis mental, de parálisis de la imaginación, de regresión intelectual. En cierto modo, de despersonalización". Este tipo de sentimientos son característicos de este tipo de ambiente laboral, es un reflejo de las situaciones que vive el Policía Judicial, en el desempeño de sus funciones, dada la carga emocional que soporta, que puede derivar en enfermedades y trastornos mentales y emocionales desencadenados por el alto estrés.

Al abordar el ambiente de trabajo en el sistema penitenciario, Lauxen, Borges y Silva (2017, p.11) sostienen:

El espacio de trabajo en el que se desempeña el servidor penitenciario es un ambiente vulnerable a situaciones de riesgo para la salud mental por el desarrollo de los más variados síntomas, debido a su propia naturaleza, que presenta un universo de hostilidades, sufrimiento humano, conflictos interpersonales y los impactos de los límites institucionales para el ejercicio profesional.

Los trabajadores del sistema penitenciario están constantemente expuestos a situaciones de riesgo propias del entorno carcelario, lo que puede llevar a una reducción de la calidad de vida percibida en el trabajo dentro de la prisión y, en consecuencia, a la aparición de problemas de salud dadas las situaciones de vulnerabilidad a las que se enfrentan en la rutina diaria de trabajo (Ribeiro, et al. 2019).

Las condiciones de vida a las que se enfrentan los profesionales del sistema penitenciario en su entorno de trabajo les hacen más propensos al agravamiento de su salud física y mental, especialmente por la variedad de situaciones estresantes que experimentan en su trabajo y que son responsables de la reducción de su calidad de vida. Este entorno se caracteriza por sus vulnerabilidades intrínsecas (Lauxen, et al., 2017).

El trabajo del agente de policía penitenciario, en contacto directo con presos de todos los niveles de peligrosidad, exige una postura de alerta y vigilancia constantes, analizando el comportamiento permanente de cada recluso, exigiendo que el profesional

piense como el preso, que se adelante siempre a él en sus articulaciones dentro de la cárcel, como en los casos de provocación de fugas, rebeliones, motines, etc. Con el objetivo de mantener el orden en un entorno en el que todo puede ocurrir y en cualquier momento, deben estar preparados para afrontar cualquier tipo de situaciones, que se consideran características de una prisión.

El profesional de la policía penitenciaria tiene la responsabilidad depositada en su persona por el Estado, de resocializar a los presos bajo su custodia, a la vez que debe mantenerlo alejado de la sociedad, por lo que, ejerce una ambigua actividad de transformación de los delincuentes en no delincuentes (CalderónI, 2014).

El estado de alerta y la desconfianza hacia todo y todos, forma parte de la rutina de trabajo dentro de una unidad carcelaria. Los trabajadores penitenciarios, constituyen un contingente de profesionales fundamentales para el establecimiento de relaciones, entre los presos y cualquier contacto con el mundo fuera de los muros de la prisión.

El policía penitenciario pasa gran parte de su vida en contacto directo con los presos, por lo que la relación se convierte en un fuerte inductor de la construcción de la identidad del profesional, produciéndose de forma inconsciente la mortificación de la identidad que tiene fuera de su trabajo, y una consecuente reproducción, más o menos inconsciente de la identidad formada dentro de la prisión. Esto se debe a la larga relación interpersonal que se establece entre los dos grupos, que está determinada por la Policía Penitenciaria, por un lado, y por el otro por los presos (Moraes, 2005).

El policía penitenciario tiene una relación de contacto íntimo con los presos, y aunque quiera, a lo largo de su jornada laboral es imposible desvincularse de él, esta es la característica del trabajo que realiza. Es llamado por los internos para cualquier y todo tipo de situaciones dentro de la prisión, ejerciendo el trabajo con continuidad e intensidad, ocurriendo así una saturación de contacto entre el profesional y los internos, dada la intensa relación que viven (Santos, 2007).

La prisión puede ser considerada como una institución total. En palabras de Goffman (2012, p.11): "una institución total puede definirse como un lugar de residencia y trabajo en el que un gran número de individuos en situación similar, separados de la sociedad en general durante un periodo de tiempo considerable, llevan una vida cerrada y administrada formalmente".

Teniendo en cuenta que los centros penitenciarios son instituciones cerradas, hay que destacar que no sólo los internos están sometidos a los efectos de este entorno, siendo estos sí, afectados en mayor grado, sino que también los profesionales de la Policía

Penitenciaria que trabajan en estas instituciones sufren las influencias de estas, por ser los que están en primera línea en todas las situaciones (Calderoni, 2014).

La convivencia directa con los presos es susceptible de desencadenar en los profesionales el llamado fenómeno de la encarcelación, produciéndose una asimilación casi inconsciente, por parte del profesional, de los comportamientos de los presos, empezando a reproducirlos. El término encarcelación fue introducido por el autor Donald Clemmer en 1940, en estudios realizados en penitenciarías americanas, donde observó un proceso de socialización específico en los presos (Santos, 2007).

Estableciendo una definición del término encarcelación, Clemmer (1958 p. 259): se entiende como un proceso lento y gradual, más o menos inconsciente, por el que una persona adquiere lo suficiente de la cultura de una unidad social en la que ha sido colocada, hasta el punto de convertirse en característica de la misma.

Es necesario establecer una diferencia importante entre la simulación y la encarcelación, la primera se desarrolla en un proceso de menor intensidad, es decir, los cambios de comportamiento se presentan de manera lenta y gradual. Esto, a su vez, dadas las características peculiares de un entorno penitenciario, es más agresivo hasta el punto de que se puede decir que la encarcelación es un fenómeno inevitable, que afecta a los profesionales que trabajan en contacto directo con los presos, porque dada la intensa convivencia comienzan a reproducir el comportamiento de estos, como el habla cargada de jerga, características de los presos (Silva, 2017).

Silva (2017, p. 19) subraya: "la encarcelación, a su vez, se traduce en una fuerza de alto poder que por las características peculiares del medio carcelario y sus integrantes hace que su actuación sea mucho más agresiva hasta el punto de afirmarla como un fenómeno inevitable y cíclico."

En el desempeño de su función, la Policía Penitenciaria está sometida a una presión constante, viviendo en estado de alerta ante las supuestas amenazas pertinentes a la vida en prisión. Debido al constante contacto con los presos en el mundo penitenciario, el profesional tiene la necesidad de conocer no sólo los hábitos de los reclusos, sino también su forma de comunicarse, es decir, el lenguaje, de tal manera que la convivencia directa con los presos, acaba desencadenando un proceso de reproducción conductual, con el tiempo adoptando inconscientemente o no, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, el dialecto carcelario utilizado por los presos, lleno de jerga.

1.1.5 Estereotipos de la figura del policía penitenciario

Los profesionales del sistema penitenciario han recibido varias denominaciones a lo largo de la historia: carcelero, carcelero, agente penitenciario, agente de seguridad penitenciaria, agente penitenciario y finalmente, policía judicial, denominación que viene determinada por la enmienda constitucional número 104 de 2019, este profesional siempre ha tenido su nombre vinculado al que es verdugo, torturador, agresivo, violento, que ejerce una vigilancia constante y aplicación de diversas formas de castigo. Siempre visto por la sociedad como el verdugo, corruptor y torturador, desde la antigüedad era el encargado de aplicar a los criminales los castigos determinados por el Estado (Moraes, 2005; Varela, 2012, Brasil, 2019).

En el siglo XIX es posible encontrar informes en el Estado de São Paulo - Brasil, de la problemática de encontrar personas a las que se les pudiera confiar el servicio de guardia y vigilancia del preso, ya que el cargo era considerado difícil y la remuneración muy baja, Varela (2012, p.14): "sólo se someten a servir en esta ocupación hombres totalmente ineptos y de nulo crédito, lo que da lugar a la frecuente fuga de presos, o porque dichos carceleros se dejan sobornar de ellos, o por mera ineptitud". Esto explica que la imagen del profesional que trabaja en la cárcel esté invariablemente ligada a la idea de que es un torturador y un corrupto, un estereotipo creado por la sociedad.

En palabras de Lakatos (1980, p. 99), el estatus social es el lugar o la posición que ocupa una persona en la estructura social, según el juicio colectivo o el consenso del grupo. Por lo tanto, el estatus social es la posición según los valores sociales vigentes en la sociedad. Para Lourenço (2010, p.44): "los Funcionarios Penitenciarios se sienten sustancialmente y profesionalmente poco valorados, afectados, por todos los lados y a todos los niveles, en sus sentimientos de estima".

Incluso hoy en día, es frecuente comprobar situaciones en las que la sociedad considera al policía penal como un torturador y corrupto, la imagen de este profesional es tratada explícitamente por Moraes, que presenta informes de personas que tergiversan la imagen de este profesional penitenciario ante la sociedad, Moraes (2005, p. 47): "Pero lo que realmente importa en este relato es reforzar cómo se ve a los funcionarios de prisiones y cómo cierto estereotipo en relación con estos trabajadores crea obstáculos apasionados a un intento de enfoque objetivo y racional". El autor cita el discurso de un juez del Estado de Paraná, Brasil, que se refiere a los guardias de prisión, Moraes, (2005, p.47): "Traté con

esta gente durante cuatro años y medio cuando era juez de la VEP [Vara de Ejecución Penal] y son todos violentos y corruptos".

No es raro que la información se transforme en noticia en el periodismo brasileño, que se encarga de tomar nota de estos profesionales sólo cuando ha ocurrido algo malo, colaborando en gran medida a inculcar aún más en la conciencia de la sociedad el estereotipo que rodea a la figura del trabajador penitenciario, como: sobornador, facilitador de fugas, corrupto, torturador, y diversos tipos de negligencia. Como ejemplo, en 2009, TV Globo Brasil emitió escenas de la telenovela *A Favorita* en la que un funcionario de prisiones era sobornado por las presas de una cárcel de mujeres. A pesar de que estas escenas eran ficticias, provocaron severos cuestionamientos en las entidades representativas de los profesionales que trabajan en las prisiones (Lourenço, 2010).

1.2 Marco conceptual

El marco conceptual presenta en un primer momento el trabajo en la vida del ser humano, destacando la calidad de vida en el trabajo con sus aspectos históricos y conceptuales y cómo se presenta en la vida del trabajador. A continuación, una aproximación al estrés y cómo puede afectar a la calidad de vida laboral de la Policía Penitenciaria en las cárceles, generando trastornos a su salud psicológica.

1.2.1 El hombre y el trabajo

La idea del trabajo para la humanidad se remonta al pasaje bíblico del libro del Génesis en el que Adán y Eva, por no cumplir con los mandamientos divinos, fueron condenados a vivir de su propio sudor, el trabajo tenía una connotación de castigo, de sufrimiento, aunque fuera necesario para la supervivencia de la humanidad (França y Rodrigues, 2014).

El hombre ha mantenido con el trabajo una relación antagónica de afecto y aversión. El trabajo humano viene desde los primeros tiempos con las comunidades de cazadores y recolectores 8.000 años antes de Cristo, el inicio de la agricultura en Oriente Medio, China, India y el norte de África. El trabajo esclavo en las civilizaciones antiguas, la servidumbre en la Edad Media. Platón y Aristóteles exaltaban la ociosidad. Para los primeros, los ciudadanos debían librarse del trabajo, mientras que los segundos valoraban la política y hablaban del trabajo como una actividad inferior que no aportaba ninguna virtud a los hombres, que debían evitar las profesiones mecánicas (Zanelli et al., 2004).

La palabra trabajo deriva del latín *tripalium*, que era un mecanismo formado por tres palos afilados, que podían estar provistos de puntas de hierro, que los campesinos

utilizaban para batir el trigo y el maíz, es decir, para tratar los cereales. Todos los tipos de trabajo tienen una finalidad y un esfuerzo, algunos exigen un esfuerzo físico y otros, intelectual. Aunque es difícil dissociar uno de otro, ya que la mayoría de los esfuerzos intelectuales van acompañados de esfuerzos físicos y viceversa (Albornoz, 1992).

Con la llegada de la Revolución Industrial y la evolución del capitalismo que culminó con un gran crecimiento de la producción, las jornadas de trabajo eran de 14, 16, 18 horas diarias con el uso de mujeres y niños. Entorno en el que la aglomeración de trabajadores en lugares de trabajo inadecuados contribuyó a la proliferación de enfermedades, dado el ambiente insalubre en el que desempeñaban sus funciones, además de los constantes accidentes de trabajo, ocurriendo incluso la muerte de los trabajadores (Portal Brasil, 2020)

En palabras de Dejours (2011, p. 14), no podemos hablar de salud en relación con la clase obrera del siglo XIX. Más bien, es necesario asegurar la subsistencia, independientemente de la enfermedad. La lucha por la salud, en este momento, se identifica con la lucha por la supervivencia: vivir para el trabajador es no morir.

En este contexto, surgió la necesidad de repensar el trabajo del hombre en el ámbito organizativo. El trabajo representa un valor importante para la sociedad, y tiene una influencia considerable en la motivación de los trabajadores, en su productividad y en la satisfacción con la función desempeñada. Debido a las múltiples transformaciones que han sufrido las organizaciones, entender al trabajador y sus necesidades en su entorno laboral es de fundamental importancia. Los avances científicos terminan exigiendo más los aspectos psicológicos del trabajador que los físicos, surgiendo así nuevas formas de afectar la salud del trabajador, como la ansiedad, la irritación, la angustia, las frustraciones, los procesos depresivos, entre otros trastornos mentales que pueden evolucionar a la psicopatología (Araújo y Francisco 2003).

La evolución del ser humano y las conquistas alcanzadas a lo largo de la historia han dado una nueva connotación a la idea de trabajo, pero la búsqueda de mejores condiciones laborales en las organizaciones es una constante en la vida de los empleados. Muchas personas acaban enfermando a causa de su trabajo. El desarrollo de cualquier tipo de trabajo es de gran importancia para los hombres, y son responsables de gran parte de las enfermedades que desarrollan, aunque es necesario para sus logros materiales, como seres humanos (Djours, 2011).

Se puede observar que hay trabajos útiles y agradables como los del empresario o el profesor; otros son útiles pero desagradables, e incluso repulsivos, como los del minero o

el sepulturero; así también hay trabajos inútiles pero agradables, como los de un corista de televisión, y trabajos inútiles y desagradables, como el del ascensorista. Como resultado de esta construcción, el trabajo puede tener mayor o menor significado y o importancia para quienes lo realizan, siendo una exigencia subjetiva de cada ser humano (Massi, 2000).

Los cambios que se han producido en el mundo del trabajo en las últimas décadas han repercutido en la salud de los trabajadores. Los cambios e innovaciones tecnológicas han modificado la estructura de las organizaciones y, en consecuencia, la forma de ver el trabajo también ha cambiado con el tiempo.

La aparición de enfermedades no sólo físicas, sino también las llamadas enfermedades de la mente causadas por el entorno laboral son abordadas por Dejours (2011, p.121):

Está prohibido que el sentimiento mental y la fatiga se manifiesten en una fábrica. Sólo se admite la enfermedad. Por ello, el trabajador debe presentar un certificado médico, normalmente acompañado de una receta de psicoestimulantes o analgésicos. La consulta médica acaba por disfrazar el sufrimiento mental: es el proceso de medicalización, que es muy diferente del proceso de la psiquiatría, en la medida en que no sólo pretende desplazar el conflicto hombre-trabajo a un terreno más neutral, sino que la medicalización también pretende descalificar el sufrimiento mental.

A través del trabajo, se produce tanto la transformación de la materia como el cambio en la vida psíquica, cultural, social, política y económica de cualquier ser humano, que a pesar de que la tecnología está dominando todas las ramas del trabajo, la figura del hombre sigue siendo esencial en cualquier proceso en una organización. El aumento de las responsabilidades, el incremento de los cargos, la exigencia de cumplimiento de objetivos, el aumento de la productividad etc. ha exigido cada día más a los trabajadores, y con ello se ha ido produciendo el aumento de la tensión que se experimenta en el entorno laboral, desencadenando diversos tipos de enfermedades no sólo del cuerpo, sino también las llamadas enfermedades de la mente como el estrés, la depresión, el síndrome de Burnout etc. (Petroski, 2005; Djours, 2011).

Es evidente que el avance que ha tenido la humanidad en todos sus aspectos, especialmente en la tecnología, el aumento de las responsabilidades y las exigencias que las organizaciones han requerido cada vez más a los empleados, ha desencadenado varios problemas no sólo en su salud física, sino especialmente en la salud mental.

1.2.2 Calidad de vida en el trabajo

La preocupación por la calidad de vida en el trabajo se intensifica a partir de los años 50, siendo Eric Trist el primero en utilizar el término, junto con otros investigadores del

Instituto Tavistock. Desarrollaron estudios centrados en el individuo, el trabajo y la organización, con el objetivo de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados (Fernandes, 1996). Las investigaciones relacionadas con la calidad de vida en el trabajo que abordan el estrés laboral sólo recibieron mayor evidencia a partir de la década de 1990 (OIT, 2016).

Fue durante el período de desarrollo del capitalismo industrial que, culminó con el gran crecimiento de la producción, época en la que no hubo preocupación con respecto a la salud y las condiciones que el trabajador desarrollaba sus actividades, surgiendo debido a las malas condiciones de trabajo la necesidad de otorgar beneficios a los trabajadores y promover un ambiente de trabajo con condiciones adecuadas para el desempeño de la función (Tschiedel y Monteiro, 2013; Monteiro, 2019).

Los logros están marcados por la lentitud de los procesos en la justicia, como informa Dejours (1992, p. 17):

Los logros alcanzados se verán a menudo cuestionados por leyes que vuelven al statu quo anterior mediante innumerables derogaciones y negativas a su aplicación. Las luchas de los trabajadores marcarán todo el siglo. Las disputas gubernamentales serán interminables. Entre un proyecto de ley y su votación a menudo hay que esperar diez, veinte años. Nueve años para la supresión de la libreta obrera (1881 - 1890); trece años para el proyecto de ley de reducción de la jornada laboral de mujeres y niños (1879 - 1892); once años para la ley de higiene y seguridad (1882 - 1893); quince años para la ley de accidentes de trabajo (1883-1898); cuarenta años para la jornada de diez horas (1879-1919); veintisiete años para el descanso semanal (1879-1906); veinticinco años para la jornada de ocho horas (1894-1919); veintitrés años para la jornada de ocho horas en las minas (1890-1913).

Estudios como los de (Fernandes, 1996; Djours, 1992) señalan desde hace tiempo que la búsqueda de la calidad de vida se produce como reacción al sistema taylorista, en la búsqueda de nuevos instrumentos para la humanización del trabajo, el bienestar y la participación de los trabajadores en los procesos de decisión de las organizaciones. La preocupación por la calidad de vida en el trabajo fue impulsada por las exigencias del entorno social, que comenzó a preocuparse por sus derechos civiles y la consiguiente responsabilidad social de las organizaciones. La búsqueda de cambios en las condiciones de trabajo se presenta como una reacción de la sociedad al sistema actual, en busca de un entorno laboral saludable desde el punto de vista físico y psicológico (Schirrmeister, 2006).

La preocupación por la calidad de vida en el trabajo ha ido ganando protagonismo en las últimas décadas, debido a los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales por los que atraviesan las organizaciones. Estas organizaciones tienen que preocuparse por las condiciones de bienestar físico y psicológico de sus empleados, buscando el mejor

desempeño de sus funciones con las consiguientes ganancias para la organización (França, 2014).

Ante un escenario de constantes cambios organizativos, es necesario poner medios para garantizar una mejor calidad de vida en el trabajo de quienes trabajan por el crecimiento de la organización. Un entorno de trabajo con buena calidad de vida motiva al trabajador, potencia sus habilidades laborales y mejora su rendimiento en la función. La motivación y la capacidad de trabajo del individuo se consideran requisitos previos para la mejora y el aumento de la productividad (Rodrigues, 2000).

El desarrollo de cualquier trabajo en un entorno capaz de proporcionar una mejor calidad de vida, se traduce en empleados motivados con las tareas que realizan y, en consecuencia, resultan en mejores resultados para la organización, buscando establecer el equilibrio entre ambos.

La preocupación existente en las organizaciones con la calidad total, que es la preocupación que tienen en hacer productos o servicios de calidad que involucren al factor humano, que se destaca como un diferencial competitivo dentro de las organizaciones. Su éxito depende del compromiso de todos los involucrados, la calidad de vida en el trabajo proviene de la participación de los empleados en los procesos y en la transferencia de información que les concierne, dentro de la empresa, reflejándose en mejores condiciones de trabajo, mayor calidad de los productos y servicios prestados (Fernandes, 1996).

En el escenario en el que se encuentran las organizaciones en la actualidad, existe la necesidad de implementar nuevos modelos de gestión, que apunten al crecimiento organizacional dada la competitividad existente, en los que la participación de los empleados, en cuanto al desarrollo de sus tareas, pueda influir en el destino de la organización. Así, impulsados por la necesidad de crecimiento tanto en la producción como en la prestación de servicios, buscan cada vez más alternativas, siendo impulsados por la propia sociedad para proporcionar calidad de vida a sus trabajadores. Esto es un diferencial dentro de la organización y tiene como principal consecuencia su crecimiento (Robbins y Judge, 2014).

Los estudios relacionados con la calidad de vida en el trabajo consisten en demandas de la propia sociedad, cuando reclaman sus derechos como trabajadores, lo que lleva a las organizaciones a aumentar sus responsabilidades hacia ellos. Las reivindicaciones sociales para la mejora de la calidad de vida no se limitan al ámbito de la remuneración, ya que apuntan a un aumento de la mejora de las condiciones en las que se realiza el trabajo dentro de la organización, tanto en lo que se refiere al entorno físico como al psicológico.

Comportamiento exigente de la organización centrado en el bienestar del trabajador en el entorno que desempeña sus funciones (Robbins y Judge, 2014).

El término calidad de vida en el trabajo ha sido tratado de forma amplia y generalmente confusa, abordando desde las atenciones médicas que se contemplan en las leyes que se ocupan de la salud y la seguridad, e incluso una aproximación a las actividades voluntarias de empleados y empresarios en las áreas de ocio, motivación entre otras, pero siempre partiendo de la discusión de las condiciones de vida y el bienestar de las personas o grupos de personas. Terminar con las opciones de bienestar y la percepción de lo que se puede hacer para promover las expectativas que surgen tanto de los directivos como de los usuarios de las acciones dirigidas a la calidad de vida en las organizaciones (França, 2010).

Desde el punto de vista de Rossi, Perrewé y Meurs (2011, p.113): "el término calidad de vida engloba tanto la subjetividad como la multidimensionalidad e impregna la percepción personal sobre diferentes aspectos relacionados con la salud física y psicológica, pero también con aspectos culturales, temporales, sociales, económicos y políticos".

La calidad de vida en el trabajo, puede ser entendida en la visión de Fernandes (1996, p. 45-46) como "la gestión dinámica y contingente de los factores físicos, tecnológicos y socio-psicológicos que afectan a la cultura y renuevan el clima organizacional, reflejándose en el bienestar del trabajador y la productividad de las empresas."

La calidad de vida en el trabajo, se traduce en la forma en que las organizaciones proporcionan a los trabajadores un entorno física y psicológicamente adecuado para el desempeño de sus funciones. Hay una nueva realidad social que se despliega en las últimas décadas con el aumento del tiempo de vida trabajando en actividades productivas, la mayor conciencia del derecho a la salud, la búsqueda de nuevos hábitos y modos de comportamiento, la responsabilidad social y la búsqueda de la consolidación del compromiso con el desarrollo sostenible. Son exigencias que están presentes en cualquier tipo de organización. Y en este contexto, surge el estrés en el mundo del trabajo, lo que lleva a las organizaciones a replantearse su actitud hacia sus empleados. Surge la necesidad de una mirada atenta a la calidad de vida en el trabajo, proporcionando equilibrio y bienestar al ser humano a través de la unión de varios factores (França, 2010; Ribeiro 2015).

La calidad de vida en el trabajo está directamente relacionada con los cambios que requieren las relaciones laborales en la sociedad moderna y se ha debatido en la literatura empresarial y científica desde los años 50. La calidad de vida en el trabajo se desarrolló mediante disciplinas del área de la salud, pasando con su evolución a abarcar la psicología, la sociología y la administración.

Las visiones y significados de la calidad de vida en el trabajo tienen muchas caras, con resultados éticos y políticos y perspectivas personales. Con el objetivo de encontrar la visión del investigador sobre el tema investigado, se adoptó una muestra de ejes fundamentales llamados, a efectos de investigación científica, factores críticos o cuestiones de gestión empresarial. Estos factores críticos se convirtieron en la base del debate sobre las interfaces de la calidad de vida en el trabajo dentro de la administración de empresas. França (2010).

En este contexto de calidad de vida, surge la necesidad de abordar la motivación del ser humano en el desempeño de su trabajo; ya que, dentro de una organización, uno de los temas considerados más importantes es la motivación humana, que explica el comportamiento individual de las personas, detallando cómo actúan o reaccionan en el entorno laboral. Para ello es importante conocer cuáles son sus necesidades y a partir de ahí hacer uso de los recursos que permitan la motivación (Zanelle, Andrade & Bastos, 2011).

En palabras de Maximiliano (2007, p. 267): "La motivación deriva del latín *motivus*, *movere*, y significa mover. En su sentido original, la palabra indica el proceso por el que se fomenta, estimula o dinamiza el comportamiento humano, por algún tipo de razón o motivo".

Los administradores y líderes de las organizaciones quieren que su grupo de trabajadores esté motivado para el desempeño de sus tareas y motivado con la organización a la que pertenece. Los altos niveles de motivación tienen la capacidad de aumentar el rendimiento y garantizar mayores ganancias de productividad a la organización (Zanelle, Andrade y Bastos, 2011).

Los motivos que estimulan al individuo a trabajar son de dos órdenes: internos y externos. Las internas están dadas por la necesidad, el interés, las habilidades, los valores y las capacidades que tienen las personas que las hacen capaces de realizar ciertas tareas que otras no pueden, de valorar unas conductas sobre otras, son impulsos de naturaleza psicológica y fisiológica que se ven afectados por factores sociológicos, por ejemplo, los grupos o la comunidad en la que la persona está inserta. Los motivos externos, son incentivos que ofrece el propio entorno o las metas que la persona se propone, dichos motivos satisfacen las necesidades despiertan sentimientos y representan recompensas que el individuo desea, como las oportunidades de carrera y las recompensas. Los motivos internos y externos están relacionados entre sí teniendo la capacidad de hacer que cada persona busque la satisfacción de sus necesidades (Maximiliano, 2007).

En palabras de Mota y Vasconcelos (2004, p.72) "Así, en teoría, al buscar activamente su autorrealización en el trabajo, los individuos se implican más con la organización y canalizan su energía vital productiva hacia la consecución de los objetivos organizativos".

Cabe destacar que la consecución de los objetivos de la organización está relacionada con un rendimiento eficiente y eficaz a nivel individual, grupal y organizativo. Este principio se toma como válido tanto para las organizaciones públicas como para las privadas, en las primeras por tener un desempeño precario se refleja en servicios de baja calidad y satisfacción para los usuarios, ya que estos el desempeño por debajo de los niveles intensos puede causar la insolvencia absoluta de la actividad de la organización (Zanelle, Andrade & Bastos, 2011).

La motivación tiene niveles de intensidad, dirección y persistencia, y éstos varían tanto entre los individuos como en los propios individuos en diferentes momentos de su vida. La intensidad y la dirección, se relaciona con lo mucho que una persona se esfuerza por lograr su objetivo canalizando sus esfuerzos en esta dirección, la persistencia se relaciona con el tiempo que la persona puede seguir realizando el esfuerzo necesario para lograr el objetivo deseado. Así, surge la importancia de cultivar individuos motivados, porque pueden mantener una determinada tarea durante el tiempo necesario hasta alcanzar su objetivo (Robbins y Judge, 2014).

En las investigaciones sobre calidad de vida en el trabajo, se observa la necesidad de que las organizaciones mantengan el entorno laboral lo más saludable posible, tanto en su aspecto físico como psicológico, para evitar que los trastornos derivados de la mala calidad de vida en el trabajo afecten a sus profesionales. Y desde esta perspectiva es necesario abordar el estrés y sus consecuencias en el entorno laboral.

1.2.3 Estrés

Entre los problemas de salud causados por el trabajo, aparece el estrés, que Vaz-Serra (1999, p. 13) define como "viene del verbo latino stringo, stringere, strinxi, strictum que tiene el significado de apretar, comprimir, restringir".

Al investigar la salud del ser humano, primero es necesario conceptualizarla, así según la Organización Mundial de la Salud - OMS, (2020, p.30) la salud es: "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedad y dolencia".

Teniendo en cuenta este concepto, el hecho de que el individuo no tenga una enfermedad no significa que pueda ser considerado sano, para que esto ocurra debe estar en pleno acuerdo de bienestar completo en los tres aspectos, físico, mental y social. La

medicina no considera el estrés como una enfermedad. De hecho, es una forma en la que el organismo desarrolla su capacidad de adaptación y protección contra los agentes internos y externos (Bauer, 2002).

La denominación estrés, en la forma en que se utiliza, deriva de la física en el sentido de ejercer una presión sobre un determinado material, en el que se provocará una deformidad en mayor o menor grado dependiendo de la fuerza que se impuso y del tipo de material que sufrió la presión (França y Rodrigues, 2014). Partiendo de esta premisa, el término también se utilizó para denominar el conjunto de reacciones que el organismo desarrolla cuando se le exige un tipo de condición que determina de él compromiso y adecuación Selye (1965). La situación de estrés vivida puede afectar al individuo con mayor o menor gravedad, y ello depende del esfuerzo que realice con el fin de adaptarse a la situación.

La organización capitalista moderna, con los nuevos cambios laborales, inició la era de las enfermedades causadas por las amplias exigencias de adecuación del hombre al trabajo, provocadas por el esfuerzo que el trabajador enfoca para acostumbrarse a esta nueva conjetura de trabajo, haciendo que las exigencias en el entorno laboral afecten tanto al ritmo físico como psicológico del individuo generando las llamadas enfermedades laborales (Sivieri, 1994; Lipp, 2003).

El estrés es sentido por el organismo, tanto física como mentalmente, consistiendo en una reacción a componentes físicos y/o psicológicos que provocan cambios psicofisiológicos, dichos cambios son provocados cuando el individuo se enfrenta a situaciones como la irritación, el miedo, la confusión en su mente, y con situaciones que lo hacen inmensamente feliz (Lipp, 1996). Los individuos estresados saquean los recursos del cerebro de tal manera que pueden provocar el desencadenamiento de una serie de psicopatologías (Cury, 2016).

Investigando los cambios en la forma en que la medicina ha percibido los efectos del estrés, Bauer (2002, p.01) explica:

"Acompañando a este cambio en el patrón de las enfermedades, han surgido cambios en la forma en que las percibimos. En particular, comprendimos que el estrés -un marco de perturbaciones físicas y emocionales causadas por diferentes tipos de factores que alteran el equilibrio interno del organismo- puede enfermarnos. Un cambio en la medicina ha sido la comprensión de que muchas de las enfermedades de acumulación de daños pueden ser causadas o agravadas por el estrés."

El estrés en el trabajo ha sido objeto de discusiones por parte de las organizaciones laborales de todo el mundo, tiene su origen en la alta incidencia de sufrimiento mental que se produce en los trabajadores, lo que ha provocado estas enfermedades, tanto mentales

como físicas y en consecuencia ha generado altos costos para las organizaciones por causas como la baja productividad, el ausentismo, entre otros problemas que pueden ser causados por la acumulación de estrés.

En el entendimiento de Pereira, 2010, p. 24, "el estrés deriva del latín, la palabra estrés fue utilizada popularmente en el siglo XVII significando fatiga, cansancio. A partir de los siglos XVII y XIX, el término estrés aparece relacionado con el concepto de fuerza, esfuerzo y tensión".

Durante mucho tiempo se ha buscado una definición para el término estrés, pero todas las acepciones se centraban siempre en el énfasis en el cansancio y la fatiga. En 1936, el endocrinólogo austriaco Hans Selye utilizó el término estrés para mencionar un síndrome producido por múltiples agentes nocivos. Hizo hincapié en las respuestas inespecíficas del organismo humano que lo debilitaban o enfermaban, llamándolo síndrome de adaptación general o síndrome de estrés biológico, también conocido como el síndrome de estar simplemente enfermo, ya que no era posible definir exactamente lo que conducía a la enfermedad (Lazarus, 1999).

En palabras de Cataldi (2002, p. 47) "El significado del término estrés puede entenderse como un proceso de tensión ante una situación de desafío por amenaza o conquista". Así que el estrés, en este sentido, puede surgir de situaciones desafiantes de la acción de los seres humanos, como de los logros alcanzados por ellos.

Los acontecimientos o circunstancias que el ser humano es capaz de percibir y sentir como amenazantes o peligrosos y que son agentes provocadores de sentimientos y situaciones de tensión, se denominan estresores o también conocidos como acontecimientos traumáticos de la vida humana. El estrés surge como una respuesta de los individuos que reaccionan ante acontecimientos estresantes, lo que está vinculado a dos partes relacionadas: la psicológica, que implica el comportamiento y el patrón de pensamiento, y la emocional, que se produce cuando la persona se siente nerviosa. Y la fisiológica afecta al organismo con un aumento del ritmo cardíaco, sequedad de boca, sensación de opresión en el estómago y sudoración excesiva (Santos y Castro 1998).

El microbiólogo francés Louis Pasteur (1822-1895) fue uno de los primeros científicos en demostrar la relación entre el estrés y el debilitamiento del sistema inmunitario. En experimentos realizados a finales del siglo XIX con pollos, observó que los sometidos a situaciones de estrés tenían su sistema inmunitario debilitado y se volvían más susceptibles a las infecciones bacterianas (bacilos del ántrax) que los pollos no

estresados. A partir de esta conclusión, el estrés se considera un factor de riesgo para numerosas patologías que aquejan al ser humano (Bauer, 2002).

Hans Selye investigó las consecuencias para el organismo cuando se somete a situaciones que implican una gran cantidad de estrés. Sus experimentos se realizaron primero en animales de laboratorio, induciéndolos a una serie de agentes estresantes, como variaciones térmicas o la práctica de actividades físicas durante un largo periodo. Su investigación también se llevó a cabo en seres humanos bajo la influencia del estrés debido a la enfermedad. Llegó a la conclusión de que las respuestas de ataque y huida eran simplemente la primera de las posibles reacciones del organismo humano cuando se ve sometido a situaciones de estrés duraderas y constantes en su vida.

A la vista de estas conclusiones, Selye comenzó a denominar las reacciones fisiológicas como Síndrome General de Adaptación (SGA) (Selye 1936, 1956, 1985). Así, el estrés se marca como eventos que relacionan las variables persona y entorno, que antes estaban separadas, comenzaron a ser analizadas como una combinación para un nuevo concepto (Tamayo, 2012).

Selye en esta perspectiva, demuestra que el Síndrome de Adaptación General tiene tres fases, siendo: la primera como la fase de la reacción de alarma, que consiste en la respuesta de ataque o huida ante las emergencias, moviliza todos los recursos que el organismo tiene. La segunda fase es la de la resistencia, las reacciones fisiológicas tienden a resistir las adversidades y el organismo inicia el intento de adaptarse a las situaciones que le provocan estrés, pero esta capacidad de resistencia puede verse comprometida si el individuo se somete durante un largo periodo de tiempo a situaciones estresantes que pueden provocar la aparición de enfermedades. La tercera fase es la de agotamiento, que se produce cuando la exposición a situaciones estresantes se prolonga en el tiempo o cuando aparecen eventos traumáticos severos y repetitivos en la vida del ser humano, lo que lleva al debilitamiento del organismo, que puede llevar a enfermedades y lesiones fisiológicas y psicológicas, llegando incluso a la muerte (Santos y Castro, 1998; Gomes, 2017).

El estrés es un proceso que se desarrolla por etapas, las cuales pueden ser temporales, con menor o mayor intensidad, y la exposición prolongada y excesiva a situaciones estresantes puede llevar a la aparición de enfermedades físicas y psicológicas y dependiendo de la alta carga llegar al agotamiento total del organismo, llegando incluso a provocar la muerte del individuo, esto ocurre porque el organismo requiere un enorme esfuerzo en un intento de adaptarse a las situaciones estresantes y por ello comienza a consumir grandes cantidades de energía produciéndose su debilitamiento.

Teniendo en cuenta los estímulos y la respuesta a las situaciones estresantes experimentadas Lazarus y Eriksen (1952), demostraron a través de la investigación que, bajo las mismas condiciones de estrés, algunas personas pueden mejorar, mientras que otros pueden empeorar su rendimiento, esto lleva a entender que las personas reaccionan de diferentes maneras, incluso cuando se enfrentan a los mismos estresores (Almeida, 2009). Se observa que cada ser humano reacciona de forma diferente ante las situaciones de estrés, lo que determinará cómo afectarán estas situaciones a cada uno es la forma de afrontar la situación.

Mantener el organismo estable ante los acontecimientos estresantes que se viven a diario es necesario para establecer el equilibrio de su medio interno, sea cual sea la ocasión o la opresión del entorno, pero si no es posible, y el sujeto pierde el equilibrio y su capacidad de control, puede tener como consecuencias la aparición de trastornos físicos, psicológicos y fisiológicos. Incluso puede llevar al evento de la muerte, muchas veces con la conducta de quitarse la vida (Prado, 2017).

En palabras de Almeida (2009, p.20): "el estrés es un proceso de ajuste constante entre las demandas del entorno y las estrategias para hacer frente a estas demandas, ya que los factores decisivos que llevan al individuo a sentirse estresado o no dependen de la valoración que haga de una determinada situación".

Dentro de este contexto, se observará que la forma en que cada individuo afronta y evalúa el momento de estrés que está viviendo, debe tener en cuenta no sólo las características de cada persona, sino también el entorno en el que está inserto. Así, existe una combinación entre el entorno que se inserta, el individuo y las circunstancias estresantes que experimenta, y, por tanto, cada persona puede tener un tipo de reacción ante la situación estresante vivida, viéndose afectada en mayor o menor medida dependiendo de cómo afronte la situación estresante.

Bauer (2002, p. 4) alerta: "el organismo humano está muy bien adaptado para hacer frente al estrés agudo, si no se produce con demasiada frecuencia. Pero cuando esta condición se vuelve repetitiva o crónica, sus efectos se multiplican en cascada, desgastando seriamente al organismo".

El estrés puede observarse en dos dimensiones y puede tener resultados negativos y positivos. El eustress, que es el estrés positivo, resulta del equilibrio entre el tiempo, los logros, los esfuerzos y los resultados, es decir, el aspecto positivo a la hora de afrontar las presiones de la vida diaria del individuo. El esfuerzo de adaptación que se exige al individuo genera una percepción de bienestar, se siente personalmente realizado y esto

ocurre, aunque se le exijan esfuerzos inesperados. Es un esfuerzo que se considera adecuado y conveniente para asegurar la supervivencia del individuo. Por otro lado, el *dystresse*, estrés negativo, se produce con la ruptura del equilibrio biopsicosocial, resultante de la exageración o incluso de la deficiencia del esfuerzo, causada por la incompatibilidad de tiempo, logros y resultados (França y Rodrigues, 2014).

El estrés, conocido como mal estrés, es la respuesta dada por el organismo del individuo que tiene dificultades para adaptarse a las situaciones estresantes vividas. El eustrés, considerado el estrés bueno, es el resultado de las situaciones agradables que experimenta el individuo. Así, el eustrés considerado como estrés bueno hace que el individuo se vuelva más resistente y saludable, mientras que el estrés que es el malo provoca debilidad en el organismo del individuo, la respuesta del individuo puede ser a un estresor positivo o negativo dependiendo de la situación vivida (Prado, 2017).

En vista de ello, ¿es necesario saber qué es lo que hay que destacar? En palabras de França y Rodrigues (2014, p. 30): "estado del organismo, tras el esfuerzo de adaptación, que puede producir deformaciones en la capacidad de respuesta alcanzando el comportamiento mental y afectivo, el estado físico y la relación con las personas". Ante una situación de estrés, el organismo actúa en el sentido de movilizar recursos para hacer frente a las condiciones que pueden ser lo más variadas posibles y que exigen un esfuerzo para afrontarlas.

Todo lo que exige del organismo un mayor esfuerzo para su adaptación, es susceptible de causar estrés y no hay mucho que se pueda hacer, ya que tales situaciones no dependen del individuo. Lo que se entiende como fuentes internas de estrés está directamente relacionado con la particularidad de cada individuo. Es lo que existe dentro de cada individuo, es decir, lo que cada persona tiene como ser humano único, como: la forma de vivir, sus actitudes, las creencias y valores que lleva consigo, sus emociones, sus pensamientos, las angustias, tristezas y sus alegrías (Prado, 2017).

Hay que tener en cuenta que los factores estresantes por sí solos no son suficientes para desencadenar el estrés. Para que esto ocurra, dependerá de las particularidades de cada individuo, lo que implica su historial de experiencias, sus vulnerabilidades y su forma de reaccionar y afrontar las dificultades de la vida cotidiana. La manifestación de los síntomas de estrés en los individuos aparece en su relación con el entorno, analizado como perjudicial para su salud, dada la vivencia de situaciones que generan estrés de diversas formas que afectan a su cuerpo, provocando desequilibrios físicos y/o psicológicos (Gomes, 2017).

Hay tres categorías que se entienden como fuentes potenciales de estrés, a saber: los factores ambientales: que implican tanto la inseguridad económica como la política y la tecnológica. Los factores organizativos: situaciones estresantes como las relacionadas directamente con el trabajo que realiza la persona; el papel del trabajador: lo que hace, las responsabilidades, las presiones que sufre en la organización; las cuestiones interpersonales: son las presiones que sufre la persona por parte de otros empleados; la estructura organizativa: se refiere a las normas y decisiones tomadas; y el liderazgo organizacional: se refiere al estilo de quienes dirigen la organización, que puede implicar una cultura de miedo, tensión, ansiedad; y los factores individuales: los problemas experimentados fuera del entorno organizacional como cuestiones personales, familiares, económicas, rasgos de personalidad, pueden ejercer influencia en el desempeño de los empleados (Robbins, 2005).

Las fuentes abordadas se dividen en factores ambientales, organizativos e individuales, que presentan consecuencias de estrés con síntomas físicos, psicológicos y de comportamiento. Que se manifiestan así en palabras de Robbins (2005, p. 440): "Síntomas físicos: dolores de cabeza, presión arterial alta, enfermedades del corazón. Síntomas psicológicos: ansiedad, depresión, disminución de la satisfacción laboral. Síntomas de comportamiento: productividad, absentismo, rotación".

Cada individuo se comporta de forma diferente, si ante estas situaciones el estrés se materializa o no, depende de la reacción de cada individuo, ya que puede causar malestar a uno y no tener importancia para el otro.

Los factores generadores de estrés se consideran acumulativos. Robbins (2005, p. 441) aclara: "Cada factor nuevo y persistente hace crecer el nivel de estrés del individuo. Así, un determinado factor puede tener poca importancia cuando se observa de forma aislada, pero puede convertirse en "la gota que colma el vaso" cuando se añade a un nivel de estrés ya elevado". En este sentido, el nivel de estrés al que se enfrenta el individuo sólo puede evaluarse, si se pondera la suma de todos los factores de oportunidades, limitaciones y exigencias, experimentados por el individuo.

La primera fuente se refiere a los factores intrínsecos al trabajo, abarcando aspectos como: las malas condiciones de trabajo, la sobrecarga de información, las presiones relacionadas con los plazos, los cambios tecnológicos, la calidad de la iluminación, el aire, el ruido y el espacio individual, que también pueden ejercer influencia sobre el temperamento y el estado espiritual de los individuos (Cooper y Marshall 1976).

La segunda fuente se refiere a la función del individuo en la organización, incluyendo la ambigüedad y el conflicto, se produce cuando la persona no puede tener claro cuál es realmente el objetivo, y la incertidumbre sobre las expectativas de los demás respecto a su rendimiento en el trabajo, la visión que los demás tienen de su responsabilidad. El tercero es el desarrollo de la carrera, con la falta de seguridad en el empleo, la falta o el exceso de promociones. La cuarta fuente son las relaciones en el trabajo, con los jefes y los compañeros. La última fuente es la estructura y el clima de la organización, que abarca el bajo nivel de participación en la toma de decisiones y en las cuestiones políticas (Cooper y Marshall, 1976).

Es necesario, teniendo en cuenta el tema abordado, analizar los modelos teóricos sobre el estrés en los que la literatura hace más hincapié. Los estudios surgen a partir de tres enfoques, el biológico, el psicológico y el social, contribuyendo a la investigación de este controvertido fenómeno llamado estrés.

Los modelos teóricos que destacan en la literatura son: la Respuesta de Lucha y Huida, de Walter Cannon, 1932; Síndrome de Adaptación General, de Hans Selye, 1956; Evaluación Cognitiva y Afrontamiento, de Richard Lazarus y Susan Folkman, 1984; y Búsqueda de Apoyo, de Shelley Taylor, 2002.

En un primer momento, dos modelos teóricos se convirtieron en referencia en cuanto al estrés del sujeto, a saber: Fight and Flight Response, de Walter Cannon, 1932, y el General Adaptation Syndrome, de Hans Selye, 1954. El primero estudió los procesos de adaptación del organismo a las situaciones de estrés y la forma en que se comporta, identificando la reacción del organismo a los estímulos que interrumpen la homeostasis, que se entiende como un proceso que conserva un ambiente interno relativamente constante ante la amenaza de ruptura. El segundo que llegó a ser conocido como el padre del estrés su investigación se centró en las defensas del cuerpo contra los estímulos considerados perjudiciales para el organismo del individuo (Gomes, 2017).

En relación con la respuesta de huida y lucha, Cannon subraya que la respuesta de estrés se basa en las emociones de miedo e ira, que, a su vez, están asociadas a instintos específicos, en los que el miedo está relacionado con el impulso de huir, es decir, de escapar; mientras que la ira está vinculada al instinto de agresión, de luchar (Cooper y Dewe, 2004).

Un tercer modelo teórico estudiado es el Cognitive Assessment and Coping de Richard Lazarus y Susan Folkman de 1984. Los autores observaron en las investigaciones que las personas se comportaban de manera diferente ante una misma situación, algunas se

desmotivaban, otras se irritaban y otras se sentían culpables, lo que hacía necesario realizar estudios sobre el proceso psicológico para identificar las diferencias entre individuos e incluso entre grupos de individuos en sus reacciones ante situaciones estresantes similares, promoviendo una evaluación primaria y secundaria (Lazarus y Folkman 1984, Gomes, 2017).

En esta vertiente, la evaluación primaria revela un estímulo según la percepción de la importancia de esta estimación para el bienestar del individuo, tiene tres tipos: irrelevante, positivo benigno y estresante. Es irrelevante el estímulo provocado si no tiene importancia para el bienestar de la persona. Positivo benigno, el estímulo es algo que preserva o eleva el bienestar del individuo, se traduce en emociones que causan placer, como la tranquilidad, la alegría, el amor. Estresante, el estímulo que el individuo relaciona con situaciones de pérdida o daño, en cuyo caso la pérdida o el daño ya ha ocurrido; amenazas, cuando la pérdida o el daño está por venir; y desafíos, en caso de que haya movilización de estrategias de afrontamiento y si las evaluaciones se centran en el potencial de ganancia o aumento que ofrecen los estímulos, estando marcados por la excitación, la euforia y el entusiasmo (Lazarus y Folkman 1984, Gomes, 2017).

La valoración secundaria, en cambio, se traduce en un complicado proceso evaluativo a través del cual el individuo considera las alternativas de afrontamiento y la posibilidad de que estas elecciones sean efectivas. El afrontamiento se define como un esfuerzo cognitivo y conductual constante para hacer frente a las demandas evaluadas como superiores a los recursos de la persona (Lazarus y Folkman 1984, Gomes, 2017).

En la misma línea de pensamiento Gomes, (2017, p. 22) "Estos autores afirman que, conjuntamente, las evaluaciones primarias y secundarias configuran la unidad de análisis en un proceso transaccional. Como resultado de este análisis, se configura el grado de estrés y el contenido de la reacción emocional".

Las evaluaciones primarias y secundarias abordadas son necesarias para analizar el proceso que adapta el estrés y la reacción emocional del individuo. El estrés se caracteriza por la relación que se establece entre el individuo y el entorno, es decir, los agentes estresantes que lo componen se consideran excesivos para los recursos que el individuo posee para afrontarlo, haciendo que el entorno sea perjudicial para su bienestar físico y psicológico.

El modelo de Shelley Taylor de 2002, denominado Búsqueda de apoyo, emplea aspectos biológicos, psicológicos y sociales para evaluar el estrés. En su estudio, concluye que las mujeres tienen la capacidad de crear otros mecanismos de afrontamiento del estrés

que van más allá de la lucha o la huida, es decir, de protegerse a sí mismas y a sus allegados, manteniendo redes sociales que les ayudan en esta técnica de protección. De este modo, se produce una reducción efectiva de sus vulnerabilidades y se contribuye al intercambio de recursos y responsabilidades. La explicación de la diferencia de comportamiento se debe a las formas de adaptación del ser humano, en las que el hombre proporcionaba el alimento mientras que la mujer se ocupaba del hogar y de los hijos, por lo que desarrolló las habilidades de respuestas al estrés, con la protección de sí misma y de los que estaban bajo su responsabilidad (Taylor, 2000).

Se observó con el enfoque realizado sobre el estrés, que cada ser humano reacciona de manera diferente ante situaciones que le provocan estrés, y que una misma situación puede ser perjudicial para uno y no para otro. Pero, toda exposición prolongada a agentes estresantes, desencadena consecuencias en el organismo del individuo que pueden ser una enfermedad o dejarlo más vulnerable a la aparición de enfermedades. No se puede decir que el estrés sea siempre malo, porque hay situaciones en las que el estrés, además de considerarse bueno, es importante para la supervivencia del individuo. Es necesario, entonces, un abordaje más detallado de cómo se manifiesta el estrés en el organismo del individuo a través de las situaciones que enfrenta dentro de su entorno laboral. Así, procederemos a una investigación del estrés laboral.

1.2.4 La influencia del trabajo en la salud mental

La evolución tecnológica ha ido alejando al hombre cada vez más de los trabajos peligrosos y pesados, llevándolo a desempeñar funciones diversificadas. En la situación actual, las condiciones en las que se vive y trabaja pueden determinar la calidad de la salud física y mental del ser humano. En este sentido, Chamon, et.al (2008, p. 04): "Con ello, las configuraciones contemporáneas del trabajo han exigido a los trabajadores la constante capacidad de adaptación física, mental y social a las determinaciones del nuevo mundo del trabajo, con sus cambios de roles, funciones y relaciones sociales".

En este escenario, se observa que los cambios tecnológicos, políticos y sociales han llevado a una nueva configuración del trabajo, con mayores exigencias. Que para Chamon, et.al (2008, p. 05) "Muchas veces, el desarrollo de esta capacidad adaptativa no sigue el ritmo intenso de los cambios rápidos, contribuyendo a una situación de irritabilidad, ansiedad, conflicto y desequilibrio". El estrés se ha convertido en una fuerte amenaza no sólo para la calidad de vida, sino para la vida misma, dependiendo de la intensidad con que afecte a las personas.

En relación a que el estrés es un fenómeno de la sociedad actual, dada su evolución tecnológica con una nueva reconfiguración del trabajo, el tema causa controversia. Cuando se le pregunta si el estrés es algo exclusivo de esta época... França y Rodrigues (2014, p. 30) observan:

No hay datos científicos que demuestren que las personas de nuestra sociedad actual sufran más estrés que las de otra época. No cabe duda de que sufrimos estímulos estresantes, a menudo diferentes de los de otras épocas, pero es imposible decir que son mayores o menores, o que el daño ha sido de mayor o menor intensidad.

Las situaciones de estrés siempre han existido entre los individuos, no se puede decir que los cambios producidos por la evolución social y tecnológica sean los responsables de su agravamiento, sino que, con la evolución y transformación social, las situaciones estresantes son diferentes, es decir, las nuevas formas de trabajo generan nuevas formas de estrés.

Las profesiones presentan diferentes tipos de estresores básicos, como la amenaza de violencia, la falta de control sobre las decisiones en el trabajo, las largas jornadas laborales, etc. Los individuos de una misma ocupación experimentan diferentes niveles de estrés, lo que está relacionado con muchos otros factores, como la personalidad. Es posible que personas que trabajan en la misma ocupación experimenten diferentes grados de estrés. Por otro lado, las personas que trabajan en ocupaciones consideradas de alto riesgo serán más propensas a experimentar las consecuencias negativas que el estrés desencadena en su organismo (Rossi, Quick y Perrewé, 2009).

Las personas se ven constantemente abocadas a experimentar situaciones estresantes derivadas de las más variadas exigencias, como el desempeño profesional, la interacción social, los retos intelectuales, entre otros. En este sentido, el estrés laboral provoca reacciones físicas, cognitivas, emocionales y/o conductuales, que se producen cuando las exigencias del entorno laboral superan las capacidades, los recursos o incluso las necesidades del trabajador.

Al abordar el estrés laboral, hay que tener en cuenta tres aspectos: el biológico, el estrés se caracteriza esencialmente por el grado de desgaste del organismo. El psicológico, que implica procesos afectivos, emocionales e intelectuales del individuo. Y, por último, el sociológico, se da al entender las variables que se establecen en el contexto de la sociedad (Prado, 2017).

Abordando el tratamiento del estrés en diversas investigaciones y sus consecuencias para los trabajadores, Areias, Comandule (2004, p.184): destacan que:

Desde 1985, el NIOSH y la APA (1999) han colaborado en la promoción de la investigación y la formación para prevenir el estrés en el lugar de trabajo e informan de los numerosos estudios que señalan la relación entre el estrés laboral y una amplia variedad de enfermedades como: trastornos del sueño, problemas estomacales, dolores de cabeza y lumbalgias. En Estados Unidos, los resultados de varias encuestas sugieren que entre 1/4 y 1/3 de la población activa experimenta altos niveles de estrés laboral. Algunos análisis económicos apuntan a un aumento del 50% en el gasto sanitario de estos trabajadores, y cerca del 200% en el caso de los trabajadores que declaran altos niveles de estrés asociados a la depresión.

El estrés es responsable de desencadenar varios tipos de enfermedades, el número de personas que desarrollan estrés en el lugar de trabajo es importante, así como los costes del tratamiento de la salud de estos trabajadores. Este es un motivo de creciente preocupación en el entorno organizativo.

En esta línea de entendimiento, se observa que el estrés tiene efectos contraproducentes y éstos no son sólo para el individuo, sino también para la organización, ya que se despliegan en resultados negativos con el impacto del estrés en sus empleados (Johnson y Cooper, 2003). En el mismo sentido, es posible comprobar en el ámbito organizacional que los trabajadores al realizar sus actividades bajo el efecto del estrés, ven disminuida su capacidad de productividad, y esto consecuentemente incrementa los costos para las organizaciones, y estos pueden ser justificados por el aumento del ausentismo, surgimiento de enfermedades e incluso por los accidentes ocurridos en el trabajo (Jex, 1998).

La práctica del trabajo es la influencia más dominante en la vida del ser humano, y desde el principio de los tiempos marca su existencia, por lo que el estrés laboral ha sido un tema muy debatido, así como su naturaleza, los mecanismos de control, las consecuencias que conlleva para la vida del individuo y el rendimiento en el trabajo (Chamon, 2008).

La preocupación por el estrés en el trabajo viene de muchas décadas, Cooper & Marshal (1976) ya se refirieron al crecimiento de las investigaciones en este sentido, la primera fue la realizada por Coch & French (1948, cit. por Cooper & Marshal), comprobando los efectos del estrés tanto en la producción como en la actividad del trabajador, teniendo la productividad y la satisfacción aumentadas a medida que aumentaba la participación, mejorando también las relaciones con los superiores en la organización. Entonces Margolis (1974, citado por, Steven et al., 1986), confirmando las investigaciones anteriores, una mayor participación se traduce en una mayor productividad y en una mejor salud física y mental del trabajador. Posteriormente Cartwright y Cooper (1997, citado por,

Ramos, 2001), concluyen que la no participación del trabajador en las decisiones es una característica de las organizaciones centralizadoras y que esto contribuye a aumentar el estrés provocando absentismo, problemas de baja autoestima, procesos depresivos en los trabajadores (Almeida, 2009).

El estrés laboral se centra en los estresores relacionados con el entorno en el que se desenvuelve el individuo, cuando el trabajador tiene dificultades para percibir sus responsabilidades y la poca posibilidad de autonomía y control de la actividad que desarrolla, la incertidumbre sobre el futuro, la interacción con compañeros y superiores, la sobrecarga de actividades, el cumplimiento de tareas en un corto periodo de tiempo, son situaciones que generan problemas de adaptación que conducen a la aparición del estrés.

Abordando las reacciones del individuo ante las fuentes de estrés, Ladeira (1996, p.05): "todas las fuentes potenciales de tensión y estrés están mediadas por las diferencias de cada individuo. Por lo tanto, no se puede esperar que ciertos elementos potencialmente negativos y estresantes de una situación laboral afecten a todos de forma homogénea".

Reforzando el tema, França y Rodrigues (2014, p. 43): "Es la evaluación la que da al individuo el sentido del momento que se está viviendo. Y esto es muy importante, porque el mismo acontecimiento estresante puede ser motivo de gran alegría para una persona, mientras que, para otra, ser causa de gran sufrimiento". Las diferencias individuales y la forma en que cada persona afronta la situación es lo que determinará si la condición experimentada es o no generadora de estrés, por lo que no se puede afirmar que una determinada situación sea generadora de estrés para todas las personas que la experimentan.

El estrés tiene su origen en fuentes internas y externas, que están relacionadas con la personalidad de cada persona y su forma de reaccionar ante las situaciones de la vida; puede ocurrir que el acontecimiento no sea exactamente estresante, pero la forma en que el individuo lo interpreta lo convierte en tal. Estos pueden estar relacionados con acontecimientos cotidianos, que pueden implicar problemas en el trabajo, problemas familiares y sociales, pérdida de posición dentro de la organización, dificultades financieras, muerte o enfermedad en la familia, violencia y robos, entre otros. El estrés también puede derivarse del tipo de puesto o profesión que el trabajador desempeña (Lipp, 1996, 2003).

En esta misma línea, y añadiendo también otras situaciones que provocan estrés, se sitúa la concepción de Nassif y Marasea (2004, p. 6):

El estrés puede generarse en el trabajo, en casa, entre las relaciones, como resultado de un conflicto emocional interno, por el entorno, la dieta, la enfermedad y la inseguridad financiera, así como por los principales acontecimientos de la vida, desde el nacimiento hasta el duelo, el matrimonio o el divorcio. La falta de estímulos puede ser tan estresante como el exceso, por lo que resulta perjudicial cuando no se pueden controlar las respuestas a los mismos.

El estrés es un fenómeno característico de las relaciones entre el individuo y el medio ambiente, que refleja un conjunto de reacciones y respuestas del organismo, sumamente necesarias para la preservación de su integridad ante situaciones estresantes. Ladeira (1996, p. 04) afirma que: "la compleja movilización de las defensas del organismo es un antiguo mecanismo bioquímico de supervivencia del hombre, perfeccionado a lo largo de su propia evolución biofisiológica". Si ante una situación de estrés el individuo tiene afectada la normalidad de su organismo, éste reacciona respondiendo de forma que su funcionamiento pueda soportar el desequilibrio producido provocando un reajuste ante el estrés.

En relación con las respuestas del organismo ante situaciones de estrés, Ladeira (1996. p. 04) señala: "dicha respuesta puede involucrar componentes conductuales, afectivos, cognitivos y fisiológicos. En su conjunto estas respuestas adaptativas se denominan estrés". En esta misma línea França y Rodrigues (2014, p.41): "Mantener la vida, mientras se lucha por ganarse la vida, no siempre es fácil". El desgaste al que están sometidas las personas, en los entornos y relaciones con el trabajo, es uno de los factores que determinan las enfermedades más significativas". Énfasis del autor. La energía que gasta el organismo al enfrentarse a una situación de estrés es capaz de determinar su debilitamiento y volverse vulnerable a la aparición de diversas enfermedades.

1.2.5 La salud psicológica y el entorno de trabajo de la policía penitenciaria

Es importante señalar que, al tratar del estrés laboral, se realizó una encuesta que pretendía analizar los factores relacionados con la salud física y psicológica y el nivel de satisfacción con el trabajo desempeñado. Así, se verificó que, de las veintiséis ocupaciones encuestadas, seis de ellas recibieron bajas puntuaciones en cuanto al nivel de satisfacción con el trabajo realizado, que fueron: (profesionales que trabajan en el servicio de ambulancias, profesores, servicios sociales, servicio de atención al cliente - call centers, guardias de prisiones y policías). Así, concluyeron que estos profesionales indicaron que en relación con la función que desempeñan, estas profesiones son las más estresantes en términos de bienestar físico y psicológico (Rossi; Quick & Perrewé, 2011).

Otro estudio realizado en 2017 determinó que la función que desempeña el profesional de la Policía Penitenciaria en el sistema carcelario fue considerada la segunda profesión más peligrosa del mundo, según las Fichas Internacionales de Peligrosidad de la Ocupación (HDO), listadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Bianchi y Vaques, 2017).

En este sentido, se observa que la Policía Penitenciaria pertenece al grupo de profesiones que tienen más carga de estrés, en cuanto al bienestar, tanto físico como psicológico. Por lo que se hace plausible investigar los factores derivados del entorno laboral de los policías penales que influyen en la aparición del estrés y sus consecuencias en la calidad de vida laboral de este profesional.

Estudiando la relación entre el trabajo del agente penitenciario y el estrés, se observa que es un profesional poco estudiado, que trabaja en instituciones cerradas de difícil acceso para las investigaciones. La postura de la Policía Penitenciaria de alerta constante es probable que genere ansiedad que conduzca a un mayor desgaste. El ambiente de trabajo en la cárcel es estresante y puede afectar a la salud de los trabajadores a través de enfermedades físicas, estrés, síndrome de burnout, problemas familiares, incluso la incapacidad de realizar sus funciones, y también puede comprometer la seguridad de la unidad carcelaria donde trabajan (Bezerra et al., 2016).

Los estudios han documentado las reacciones emocionales de los funcionarios de policía en relación con la función que desempeñan en el sistema penitenciario, y se han utilizado diferentes términos para referirse a las dificultades a las que se enfrentan los profesionales de las prisiones a nivel psicológico, entre los que se encuentran el estrés laboral, la tensión, el desgaste, el aburrimiento, el sufrimiento psicológico y el trauma (Harvey, 2014).

La importancia de investigar el estrés en los profesionales de la Policía Penitenciaria se debe a la poca literatura centrada en la investigación con este tipo de trabajadores. Realización de una función de alto riesgo con un alto nivel de estrés, dada la problemática característica de un entorno penitenciario, como peleas entre internos, rebeliones, fugas, motines, etc., es decir, un trabajo bajo la amenaza constante de la violencia (Bezerra et al., 2016).

La función que desempeñan los policías penitenciarios puede considerarse como una actividad estresante, entre los factores de riesgo se destaca la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos materiales y humanos, el contacto directo con presos de diferentes niveles de peligrosidad, la incertidumbre sobre su seguridad en el entorno laboral, y la

contradicción entre castigar y reeducar al mismo tiempo, el desprecio a la profesión por parte de los poderes públicos, son situaciones que acaban produciendo sufrimiento psicológico, desencadenando estrés.

Cabe destacar que las personas que trabajan en situaciones de alto riesgo, como es el caso de la ocupación que desarrolla el policía penitenciario dentro de los centros carcelarios, son más propensas a sufrir las consecuencias de la exposición prolongada a situaciones estresantes, dadas las circunstancias vividas en el desempeño diario de la función (Bezerra et al., 2016).

El trabajo en el ámbito penitenciario se realiza de forma ininterrumpida, 24 (veinticuatro) horas en 7 (siete) días a la semana, en una rutina diaria que implica todas las actividades relacionadas con el interno: guardia; vigilancia; acompañamiento a oficinas dentro de la propia unidad penitenciaria; acompañamiento fuera de la unidad penitenciaria, como para tratamiento médico, odontológico; acompañamiento de presos fuera de la unidad penitenciaria en caso de fallecimiento o enfermedad grave de un cónyuge, pareja, ascendiente, descendiente o hermano, en los términos de la Ley de Ejecución Penal; escolta para las audiencias en el poder judicial; registros periódicos en las celdas; registros en cualquier persona que entre en el entorno de la prisión; registros en objetos y alimentos proporcionados por los familiares o cualquier tipo de objetos de uso permitido en la unidad de la prisión; entrega de alimentos, medicamentos, control y revisión diaria de la población penitenciaria, etc.

Así, todo lo relacionado con el preso es responsabilidad directa del agente de policía penitenciario, que está durante toda su jornada laboral en contacto frecuente con los internos, atendiendo a diario todas y cada una de las llamadas. Según las consideraciones de Jaskowiak, Fontana (2018, p.1): "Dichas actividades pueden suponer un riesgo para la integridad física y psíquica del trabajador, aunque la ley obliga al servidor a trabajar en condiciones adecuadas de salubridad en el desarrollo de sus actividades funcionales".

En este sentido, Moraes, (2013, p.139): "Tales condiciones explican por qué, en una encuesta sobre las profesiones más estresantes realizada en 1997 por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester, entre las 104 investigadas, la de los guardias de prisiones ha ocupado el primer lugar". No cabe duda de la peligrosidad del desempeño de la función de policía judicial en el sistema penitenciario, ya que varios estudios aquí abordados destacan la profesión como de alto riesgo.

La constante exposición a situaciones de peligro, el estado de alerta, la presión psicológica, la tensión, la peligrosidad y la insalubridad que envuelven el ambiente en las

prisiones brasileñas, denotan condiciones favorables para el desarrollo del estrés en los profesionales que trabajan en estas condiciones. Al ser los únicos responsables de alejar a los delincuentes de la convivencia social, suelen estar expuestos a intimidaciones, agresiones, amenazas de todo tipo, posibilidades constantes de rebeliones, motines, peleas entre internos, un entorno que configura la exposición a riesgos psicosociales (Jaskowiak y Fontana, 2018).

Las exigencias impuestas por el Estado a los trabajadores, que tienen la responsabilidad de vigilar, supervisar y proteger la integridad física y psicológica de los presos. Experimentando diaria y directamente todas las formas de sufrimiento y frustración que el encarcelamiento provoca en la vida física y psicológica de los presos, estas situaciones, propias de la actividad en prisión, muchas veces sin la contrapartida por parte del Estado de unas condiciones mínimas favorables al desempeño de sus actividades. Estas situaciones son características de la actividad en la cárcel, a menudo sin contrapartida por parte del Estado las condiciones mínimas favorables para el desempeño de sus actividades, lo que lleva a los profesionales al sufrimiento psicológico, por lo que la angustia en el entorno de trabajo puede convertirse en un obstáculo con respecto a la calidad de vida, junto con el hacinamiento en las cárceles y el número insuficiente de empleados son situaciones que terminan intensificando el desgaste tanto físico como mental del trabajo diario de la policía criminal (Lopes, 2007; Jaskowiak y Fontana, 2018).

El hacinamiento constituye un factor de preocupación en el sistema penitenciario en la mayoría de las unidades penales brasileñas, y es considerado como uno de los principales factores de riesgo para el trabajo en prisión. Cabe destacar que la Policía Penitenciaria ejerce otras actividades intrínsecas a su labor de guardia y vigilancia de los reclusos, ya que constantemente se ve obligada a enfrentarse a situaciones para las que no tiene competencia profesional, como los síndromes de abstinencia tanto de alcohol como de otro tipo de drogas, los trastornos mentales, las enfermedades infecciosas como el VIH y la tuberculosis. Además de ser el objetivo directo de los presos en sus constantes ataques emocionales contra la presión que la prisión ejerce sobre su psicología, a menudo el propio abandono de la familia y la lentitud del Estado en las cuestiones técnicas relacionadas con el cumplimiento de su condena les lleva a reacciones emocionales extremas. Por todo ello, el trabajo del Agente de Policía Penitenciario se considera una profesión estresante y de alto riesgo (Lima, et al, 2019).

En esta aproximación al estrés experimentado en el ambiente de trabajo en el sistema penitenciario es necesario destacar algunos estudios que muestran una alta

presencia de casos de enfermedad entre los profesionales, particularmente en lo que respecta a los factores psicológicos (Costa, 2002; Codo y Jacques, 2002; Lourenço, 2010; Rumin, Barros, Cardozo, Cavalhero, & Atelli, 2011; Santiago, Silva-Roosli, & Di Osti, 2017).

El sufrimiento psíquico está relacionado con el trabajo, ya que afecta a las esferas vitales del individuo que se consideran causantes y transformadoras de los significados de su vida, provocándole angustia en el desempeño de su trabajo. En las instituciones cerradas, como se consideran las cárceles, esta afectación de la vida de los trabajadores, que están constantemente en contacto con diversas formas de violencia, poniendo en peligro su integridad física y viviendo en un constante estado de alerta y tensión, provoca sufrimiento psicológico (Santiago, et, al. 2017).

En esta misma línea de pensamiento, tratando el estrés laboral, França y Rodrigues (2014, p.36):

En la situación particular de estrés laboral, se define como las situaciones en las que la persona percibe su entorno laboral como amenazante para sus necesidades de realización personal y profesional y/o su salud física y mental, perjudicando su interacción con el trabajo y el entorno laboral, ya que este entorno contiene demandas excesivas para él, o que no tiene los recursos adecuados para afrontar dichas situaciones.

Así, el estrés se entiende más allá de una reacción del organismo ante un evento estresante, haciendo también, una relación de la persona con su entorno laboral y las características que éste tiene, esta similitud hace que la persona se sienta bien o no, esto dependerá de su capacidad para evaluar la situación estresante que está viviendo.

En un informe emitido por el consejo nacional del ministerio público en el año 2018, deja en evidencia cómo es el espacio de trabajo en el sistema penitenciario brasileño: ambiente de hacinamiento, promiscuidad, falta de higiene, enfermedades, violencia, corrupción y reducción de la eficacia de los funcionarios de prisiones, además del comando de las organizaciones criminales (BRASIL, 2018). El estrés está asociado a todo tipo de actividades que desarrolla el ser humano, y en un entorno con las dificultades señaladas, se hace más evidente la presencia de estresores a los que los profesionales deben enfrentarse en su jornada diaria, y que no sólo afectarán a su salud, sino también a su rendimiento laboral.

En cuanto al aspecto de la violencia en la rutina diaria de trabajo en el establecimiento penitenciario, Ferreira, et al. (2017. p. 2): "El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Estados Unidos mostró que en el año 2011 se

registraron 4 veces más enfermedades relacionadas con el trabajo entre los ASP en comparación con otras categorías profesionales del país". Esta cifra demuestra lo complejo que es el trabajo que realizan los profesionales de la policía penitenciaria y lo vulnerable que es su salud a las enfermedades derivadas del ejercicio de su función, y que este problema no difiere mucho de un país a otro.

Es posible observar que la presión psicológica y las enfermedades que sufren los profesionales que trabajan directamente con los reclusos en el sistema penitenciario son evidentes en todo el mundo. En 2013, el Observatorio Nacional de la Delincuencia de Francia registró que la violencia contra los funcionarios de prisiones aumentó un 9%, cuatro veces más que la media de violencia entre la población trabajadora general en Francia. En Canadá, se pudo asociar la tensión en el trabajo, la falta de apoyo de los superiores y el acoso moral en el trabajo de los guardias de prisiones. En Italia, los funcionarios de seguridad de las prisiones están expuestos a situaciones de censura, insultos y amenazas por parte de los reclusos. Las agresiones y la violencia de todo tipo son situaciones estresantes que envuelven el trabajo, llevando a los profesionales a un completo agotamiento emocional. Todos estos factores son considerados de alto riesgo y susceptibles de desencadenar problemas de salud entre los profesionales penitenciarios, debido a la elevada carga de estrés que soportan en un trabajo considerado extremadamente estresante y que puede provocar graves consecuencias en su salud física y psicológica (Ferreira, et al. 2017).

El trabajo realizado en espacios confinados, la rigidez en las relaciones jerárquicas, la tensión provocada por la vigilancia constante, el contacto directo con la violencia de los internos contra los profesionales y entre los propios internos, son condiciones adversas que exponen a los policías penales a altos niveles de sufrimiento psicológico (Rumin, 2011).

Conviviendo con reclusos que han cometido los más variados tipos de delitos, en constante estado de alerta, para evitar cualquier intento de subvertir el orden y la disciplina interna de la prisión, los profesionales que trabajan en la cárcel están en constante peligro, rodeados de muros de hormigón y rejas por todos lados, en este entorno que en sí mismo denota tristeza, soledad, miedo por parte de todos los que allí viven. Por un lado, los internos necesitan aprender rápidamente las normas de la prisión, establecidas por los grupos que la dominan, como requisito para la supervivencia, por otro lado los profesionales necesitan entender y dominar cualquier actitud de los presos, tratando siempre de adelantarse a ellos, previendo todos los posibles acontecimientos, para que de

esta manera tengan el control de la prisión, haciendo que la armonía prevalezca en la cárcel, aunque en muchos casos esta armonía sea sólo aparente.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 DISEÑO METODOLÓGICO

Estos son los procedimientos metodológicos que se adoptaron, en función de los objetivos y la problemática propuestos para la investigación.

2.1.1 Fase de revisión de la literatura

La investigación se desarrolló con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, con el fin de analizar los factores que interfieren en la calidad de vida de la Policía Criminal en el ambiente de trabajo, en las unidades penitenciarias del Estado de Rondônia, Brasil. Para ello, se utilizaron procesos metodológicos que ayudarán a los pasos de obtención de los objetivos propuestos, siendo estos realizados en diferentes fases, como se describe a continuación.

Inicialmente, se realizó una revisión bibliográfica sobre el tema propuesto, con el fin de investigar la calidad de vida en el trabajo y el estrés, partiendo de una visión general y tras una aproximación centrada en el trabajo de la Policía Judicial. Así, se realiza en libros, artículos científicos, disertaciones, tesis, sitios específicos, etc. Para Lakatos y Marconi, (2011, p. 43). "es el estudio de la bibliografía ya publicada en forma de libros, revistas, artículos, disertaciones, tesis, publicaciones sueltas y prensa escrita, con el fin de apoyar la investigación". La investigación bibliográfica pretende poner al investigador en contacto directo con todo lo que se ha escrito sobre el tema investigado, ya que se considera la fase preliminar de cualquier investigación.

2.1.2 Fase cuantitativa

La investigación, en un segundo momento utiliza la metodología cuantitativa, trabajando diferentes técnicas para relacionar los datos, como la aplicación de cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas, investigando el perfil de los empleados en las unidades investigadas, luego las condiciones y estructura de trabajo y el ambiente laboral.

En la metodología cuantitativa, los datos recolectados son presentados estadísticamente para cada situación abordada en el cuestionario con preguntas cerradas, demostrando a través de gráficos y tablas los resultados de la investigación en la caracterización del perfil del policía criminal, las condiciones de trabajo en las unidades investigadas y el ambiente de trabajo.

A continuación, una tabla que demuestra la clasificación de las unidades penitenciarias investigadas en los seis municipios del Estado de Rondônia - Brasil, en lo que se refiere al tipo de unidad penitenciaria, la situación de los presos y el régimen de cumplimiento de la pena.

Tabla 5 – Clasificación de las unidades penitenciarias investigadas

Municipio	Tipo de Unidad	Situación de los	Régimen de Pena
------------------	-----------------------	-------------------------	------------------------

	penitenciaria	Presos	
Rolim de Moura	Penitenciaria Regional	Condenados	Cerrado
Rolim de Moura	Cárcel pública	Provisorios	Cerrado
Santa Luzia D'Oeste	Cárcel pública	Condenados Provisorios	Cerrado
Alta Floresta D'Oeste	Cárcel pública	Condenados Provisorios	Cerrado
Alvorada D'Oeste	Cárcel pública	Condenados Provisorios	Cerrado
Cacoal	Cárcel pública	Condenados y Provisorios	Cerrado Semi abierto
Pimenta Bueno	Cárcel pública	Condenados y Provisorios	Cerrado Semi abierto

Fuente: elaboración propia

Se observa en la tabla anterior que el Estado de Rondônia no ha dado cumplimiento efectivo a las disposiciones de la Ley de Ejecución Penal, en su artículo 84 establece que: "el preso provisorio permanecerá separado del condenado por sentencia establecida en juzgado" (Brasil, 1984). De los seis municipios, sólo uno tiene separación de presos según lo dispuesto por la ley, los demás la misma unidad penitenciaria alberga a los presos condenados y a los provisionales.

Así, es posible tener una comprensión del ambiente de trabajo en el que el policía criminal desarrolla sus actividades dentro del sistema penitenciario en los municipios seleccionados para esta investigación.

Alcance descriptivo: a partir de la investigación se describe el perfil, el entorno físico, las condiciones de trabajo y el ambiente laboral en el que los agentes de la Policía Penitenciaria desarrollan sus actividades.

Ámbito correlacional: busca establecer ante la investigación propuesta la existencia de una relación entre la calidad de vida en el trabajo que realiza el policía penitenciario dentro de las unidades penitenciarias y el estrés que experimenta. Confrontación de los resultados de los cuestionarios con las conversaciones y/o entrevistas mantenidas con los agentes de policía judicial.

La muestra: la investigación se realizó en unidades penitenciarias de seis ciudades del interior del estado: Cacoal, Pimenta Bueno, Alta Floresta D'Oeste, Rolim de Moura, Santa Luzia D'Oeste y Alvorada D'Oeste. Un total de 361 agentes de policía criminal que trabajan en todas las unidades.

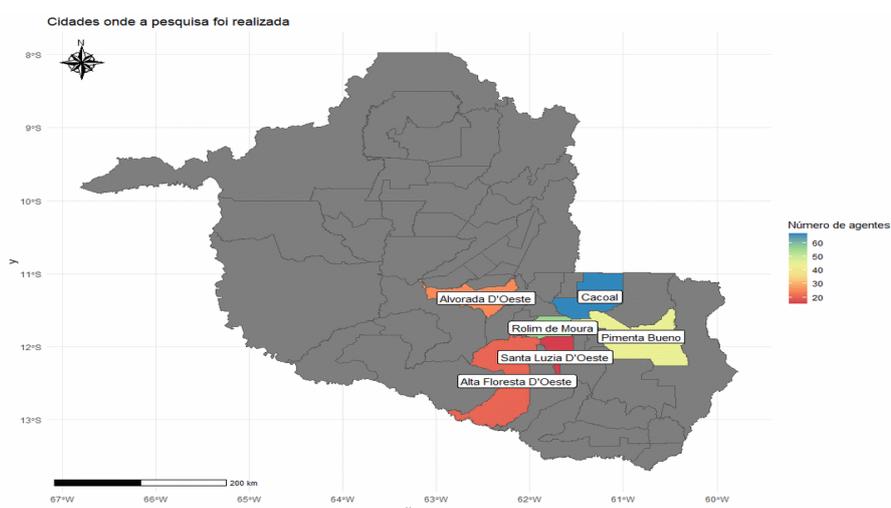
Criterios de selección de la muestra: la investigación contempla a los policías penitenciarios que trabajan en unidades penales que reciben presos en régimen cerrado de

cumplimiento de pena, ya que se ajusta a los criterios establecidos para la investigación propuesta.

Universo de estudio: Unidades penitenciarias del Estado de Rondônia - Brasil: Casa de Detención de Rolim de Moura, Penitenciaría Regional de Rolim de Moura, Cárcel Pública de Alvorada do Oeste, Cárcel Pública de Santa Luzia do Oeste, Cárcel Pública de Alta Floresta do Oeste, Casa de Detención Cacoal, Casa de Detención Pimenta Bueno, Grupo de Acciones Penitenciarias Especiales - GAPE.

El siguiente mapa muestra los seis municipios encuestados en el interior del estado de Rondônia:

Figura 1 – Mapa del Estado de Rondônia destacando los municipios investigados



Fuente: elaboración propia

Recopilación y análisis de datos: los datos se recogieron mediante un cuestionario aplicado a los funcionarios de policía de las unidades penitenciarias. Con el fin de medir las opiniones, percepciones, niveles y situaciones que influyen en la calidad de vida en el trabajo de los policías del sistema penitenciario, comprobando si el estrés experimentado es susceptible de causar problemas en su salud, interfiriendo en la calidad de vida en el entorno laboral.

Así, para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario, con el fin de conocer diferentes aspectos del entorno penitenciario, siendo de carácter social, y sobre el entorno físico y psicológico. El cuestionario aborda, en un primer momento, cuestiones relacionadas con el perfil de los empleados, seguido de preguntas relacionadas con las condiciones de trabajo de las unidades penitenciarias y, por último, cuestiones relacionadas con el entorno laboral. Contiene preguntas estructuradas, abiertas y cerradas, siendo las cerradas contestadas siguiendo el modelo de escala Likert, que es una especie de tabla de

valoración (Frankenthal, 2017). Se presentaron las preguntas y se invitó al encuestado a emitir su grado de acuerdo con esa pregunta. Para ello, deberá marcar, en la escala, la respuesta que más traduzca su opinión.

Los cuestionarios se imprimieron y se entregaron a cada informante colaborador para que los respondiera individualmente. En opinión de Lakatos y Marconi (2011, p. 86). "El cuestionario es un instrumento de recogida de datos, en el que el investigador envía las preguntas al grupo investigado y las recoge una vez completadas".

Cabe destacar, que antes de la negativa a obtener respuestas con el cuestionario enviado por medios electrónicos, la única forma de obtener respuestas en la investigación era con el cuestionario impreso y éste siendo entregado en mano a cada uno de los encuestados por el investigador. Esto refuerza lo complejo que es investigar al profesional que trabaja en este universo cerrado que es el sistema penitenciario.

Después de la recolección de datos, estos fueron tabulados en hoja de cálculo Excel y analizados a través del enfoque cualitativo-cuantitativo, y los resultados serán cuantificados mediante el establecimiento de promedios y frecuencias de ocurrencia, porcentajes, que se expresarán en gráficos y tablas, Según Teixeira y Pacheco (2005, p. 43): "El aspecto cuantitativo se da a través del uso del instrumento estadístico de recolección de información, como fundamento del proceso de análisis de un problema para su generalización, buscando asegurar la máxima veracidad de los resultados obtenidos, dando así mayor confiabilidad a la investigación. Así, los datos recogidos se presentarán para garantizar la mayor veracidad de la investigación presentada.

La investigación se sometió a la apreciación del Comité de Ética e Investigación y fue aprobada con el Certificado de Apreciación Ética Presentación CAAE: 40965020.5.0000.5605.

2.1.3 Fase cualitativa

En el análisis cualitativo, se dio la investigación por medio de entrevistas, recogiendo testimonios de varios policías penitenciarios en todas las unidades penales investigadas, permitiendo así corroborar con los datos recogidos en la investigación cuantitativa.

Asimismo, se realizó la observación de las estructuras físicas de las unidades penitenciarias estudiadas, permitiendo una narración detallada del ambiente que desarrollan el trabajo, verificando las condiciones en que se encuentran las cárceles en las que los Agentes de la Policía Penitenciaria encuestados realizan su trabajo.

En otro momento, se buscó el análisis de los documentos con el fin de dimensionar la salud del trabajador, analizando el número de certificados médicos y o ausencias por tratamiento de salud, así como el lapso de tiempo, haciendo así una aproximación al número de certificados médicos, comprobando su motivación en el trabajador en el sistema penitenciario.

En este contexto, la investigación cualitativa utiliza un proceso de problematización, es decir, el fenómeno a investigar se sitúa dentro de una totalidad contextual. Realizar un análisis documental, con acceso a los certificados médicos, para conocer la cantidad enfocada a los problemas psiquiátricos. También la realización de entrevistas con los Policías Penales de las distintas unidades penitenciarias, con el objetivo de confrontar los datos de la encuesta realizada en los cuestionarios, además, de extraer la mayor cantidad de información sobre sus condiciones y entorno de trabajo.

Durante la investigación, la permanencia del investigador en las unidades penitenciarias fue esencial y necesaria para llevar a cabo las investigaciones propuestas, así como para observar el entorno, la estructura física, las condiciones de trabajo y el comportamiento de los profesionales en el día a día de la prisión. Incluso con la estancia en el lugar, con constantes explicaciones sobre el propósito de la investigación y la importancia de investigar este universo poco estudiado, las negativas a participar en las entrevistas fueron constantes, así como la negativa a dar acceso a los certificados médicos para la investigación documental. Es necesario señalar que el investigador solicita insistentemente el acceso a los datos y la concesión de entrevistas, y las que se obtuvieron, se hicieron después de mucha insistencia.

Las entrevistas se realizaron en el mes de septiembre del año 2021, todas previamente programadas con la autorización de la dirección de la unidad penitenciaria, acordando días y horarios y qué tipo de objetos se podían llevar para las entrevistas, ya que éstas a petición de los policías que aceptaron participar, se realizaron en la propia unidad penal en la que trabajan y en horario de servicio.

En cuanto al tipo de investigación, centrada en los objetivos propuestos, se trata de una investigación exploratoria y descriptiva, que en un primer momento el análisis tuvo lugar de manera exploratoria, con análisis cualitativo, siendo realizado a través de la

investigación con los funcionarios de la policía criminal que componen algunas unidades penitenciarias del Estado de Rondônia, con la realización de un levantamiento previo de bibliografías que contemplan el tema investigado.

Según Gil (2002, p.41) "Estas investigaciones tienen como objetivo proporcionar un mayor conocimiento del problema, con el fin de hacerlo más explícito o establecer hipótesis". La investigación realizada abordando la investigación exploratoria es importante porque no hay muchas investigaciones relacionadas con el profesional que trabaja en el ámbito penitenciario, por lo que un enfoque exploratorio permitió obtener más información y conocimiento sobre el tema.

La investigación descriptiva, realizada después y aprovechando lo constituido en la investigación exploratoria, permite una mayor comprensión al establecer relaciones entre las variables objeto de investigación. En palabras de Gil (2002, p.41) "La investigación descriptiva tiene como objetivo principal la descripción de las características de una población o un fenómeno determinado, o bien el establecimiento de relaciones entre variables".

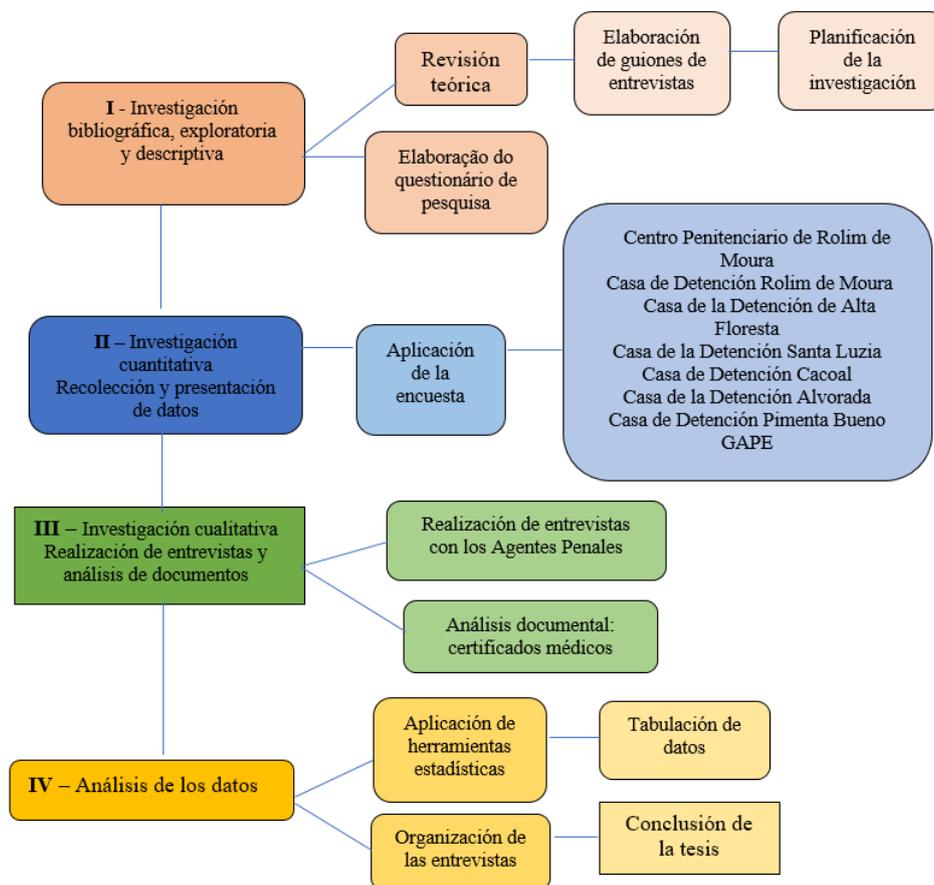
En el mismo sentido, Prodanov y Freitas (2013, p. 52): "Busca descubrir la frecuencia con la que se produce un hecho, su naturaleza, sus características, sus causas, sus relaciones con otros hechos. Así, para recoger dichos datos, utiliza técnicas específicas, entre las que destacan la entrevista, el formulario, el cuestionario, el test y la observación". La investigación descriptiva es importante para el tema abordado, porque permite establecer relaciones entre las cuestiones propuestas en los objetivos para entender su relación con el estrés experimentado y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de las unidades penitenciarias estudiadas.

La investigación se realizó con la recopilación de datos directamente en las prisiones, con los agentes de la policía penitenciaria, utilizando cuestionarios, entrevistas, testimonios, investigación documental, observación directa del entorno y descripción de las condiciones físicas de las prisiones. En el entendimiento de Matos (2020, p. 50): "La investigación de campo recoge datos, directos en la realidad, junto a las personas con el uso de diferentes recursos. La investigación se desarrolla a través de la observación directa".

La investigación se realizó en cuatro momentos, en el siguiente orden: primero, la aplicación del cuestionario a los policías penales de todas las unidades penitenciarias investigadas; segundo, las entrevistas con los policías penales; tercero, la descripción y el análisis de las unidades penitenciarias; cuarto, el análisis documental, con el objetivo de

verificar la cantidad de certificados médicos de los policías penitenciarios, así como los que estuvieron o están ausentes por algún motivo de problemas de salud mental.

Figura 2 – Flujograma etapas de la investigación



Fuente: elaboración propia

La ejecución de la investigación se muestra en el diagrama de flujo anterior, con la descripción de los caminos tomados para la implementación de lo propuesto en la construcción de esta tesis.

2.1.4 Trayectoria de investigación sobre la receptividad y la no receptividad en la recogida de datos

Debido a que el universo de las prisiones se considera una institución cerrada, donde se gestiona formalmente la existencia de los que allí viven, poco se sabe de la vida cotidiana de los que trabajan en contacto directo con los presos, no sólo el entorno, sino también sus trabajadores tienen sus peculiaridades.

Un lugar con altos muros, puertas de hierro, rejas, miradas sospechosas y atentas a todo y a todos, la atmósfera de melancolía que lo rodea es impresionante. Oír constantemente el ruido de los barrotes y las cerraduras, la conversación de los presos, el constante movimiento de los trabajadores, el ambiente de tensión que envuelve a todos.

Para cualquier persona, entrar en este entorno ya provoca una sensación de inseguridad y tristeza, pero entrar en este entorno como investigador, y tratar de extraer respuestas de estos profesionales que están encerrados en su mundo de trabajo dentro de la prisión, y que poco se sabe de su rutina y condiciones de trabajo, es un reto. Convencer a este público, olvidado por los investigadores, de que es importante que responda a los cuestionarios y participe en las entrevistas es una tarea realmente ardua.

Al principio de la investigación se estableció contacto con todos los directores de las unidades penales y se fijó una fecha y una hora para comenzar. El acceso a las dependencias fue posible con gran tranquilidad, la receptividad por parte de la Policía Penitenciaria fue muy buena, y cuando sus miradas de sospecha eran excesivas, hice hincapié en que ya había trabajado en el ambiente, como forma de tranquilizarlos en relación a no saber quién entraba en su entorno de trabajo.

En la primera fase de la investigación, de los cuestionarios fueron entregados a cada policía, explicando el propósito de la investigación, y siempre enfatizando que era anónimo y que las respuestas se presentan por medio de porcentajes, permaneciendo cerca esperando a que contestaran. Es impresionante cuanta resistencia y desconfianza se presentó.

Cuando se aplicaron los cuestionarios, se preguntó a los policías sobre una posible entrevista, explicándoles que era anónima y la negativa fue una constante, desgraciadamente muy pocos consintieron en hablar de su trabajo en el ámbito penitenciario. Es sorprendente el miedo que tienen a mostrar su realidad en su trabajo diario en la cárcel. Es de destacar que los que consintieron las entrevistas fue ante los insistentes argumentos de que la investigación sólo tendría realmente sentido si había una contribución importante por su parte en la exposición de la realidad vivida, argumentando que existen pocos estudios que aborden la calidad de vida, así como el estrés que supone el trabajador penitenciario de primera línea. Todo ello haciendo hincapié en que el investigador conoce la realidad a la que se enfrentan en la cárcel y que es necesario darla a conocer al mundo exterior, pero esto sólo será posible si se cuenta con su contribución. Sólo mediante mucha insistencia y argumentación fue posible obtener las entrevistas que se presentan en esta investigación.

Es interesante que, cuando se conquistó su confianza durante la aplicación de los cuestionarios, durante las conversaciones, se desahogaron verdaderamente en relación a las condiciones en que ejercen su función y todos los problemas que enfrentan para

mantenerse en la rutina de trabajo en la cárcel, pero cuando se les preguntó sobre una entrevista y serían parte de la investigación, la negativa fue instantánea.

La no receptividad de los directores administrativos de las unidades penitenciarias, al intentar realizar la investigación documental fue preocupante, sólo dos de las unidades encuestadas facilitaron el acceso a los certificados médicos de los policías penitenciarios, los demás se negaron rápidamente o dijeron que verían y volverían y aunque se insistió, no se tuvo éxito. Asimismo, ante los argumentos, que se recogería la cantidad de certificados generales y verificando entre estos los relacionados con el tratamiento psiquiátrico, reforzando que sólo el investigador tendría acceso a los certificados en la propia unidad penitenciaria, y sólo se expondrían los números, sin ningún tipo de identificación. Incluso después de todos los argumentos de la importancia de esos datos para la investigación, no se hizo posible el acceso.

Sigue siendo evidente la limitación de acceso a la información que son de suma importancia en la investigación sobre el estrés y la calidad de vida de este profesional, y que debe ser concedido el acceso dado que sólo con dicha información es posible conocer la situación real que es la salud del funcionario de policía criminal en su trabajo en la cárcel y cómo el desempeño de su función en este entorno único, ha afectado a su salud y su calidad de vida en el trabajo.

El desarrollo de acciones dirigidas a satisfacer las necesidades de estos trabajadores sólo será posible con el conocimiento de la situación real que ejerce su función dentro de las unidades penitenciarias, es necesario romper el silencio que viven estos profesionales y mostrar al mundo sus necesidades, sus dolores, su realidad.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 METODOLOGÍA CUANTITATIVA

Los datos de la investigación y la discusión se abordarán en este capítulo, primero con el análisis cuantitativo de la información recogida a través de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, que buscaba investigar el perfil de los empleados de las unidades investigadas, las condiciones de trabajo, la estructura y finalmente el ambiente de trabajo.

Es necesario, en primer lugar, presentar una tabla con las siglas de la policía criminal y de las unidades penitenciarias investigadas, ya que se preservará la identidad del profesional en todos los datos de la investigación.

Tabla 6 - Siglas de identificación de la unidad penitenciaria a la que pertenece el funcionario de policía criminal

PP	Policía Penitenciaria
PPC	Policía Penitenciaria Cacoal
PPPB	Policía Penitenciaria Pimenta Bueno
PPA	Policía Penitenciaria Alvorada
PPAF	Policía Penitenciaria Alta Floresta
PPSL	Policía Penitenciaria Santa Luzia
PPPRM	Policía Penitenciaria Penitenciaria Rolim de Moura
PPCDRM	Policía Penitenciaria Casa de Detención Rolim de Moura
PPFRM	Policía Penitenciaria Femenino Rolim de Moura
PPFPB	Policía Penitenciaria Femenino Pimenta Bueno
PPFC	Policía Penitenciaria Femenino Cacoal

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior, es necesario para demostrar las diversas declaraciones recogidas en todas las prisiones, lo que nos permite verificar si existe alguna divergencia entre las percepciones de los policías.

3.1.1 Perfiles de los agentes de policía penitenciaria

La presentación del perfil de los agentes penitenciarios, en cuanto al sexo, investigados en las unidades del interior del Estado de Rondônia, están representados en la tabla 1.

Tabla 7 – Perfil de los policías penitenciarios – sexo

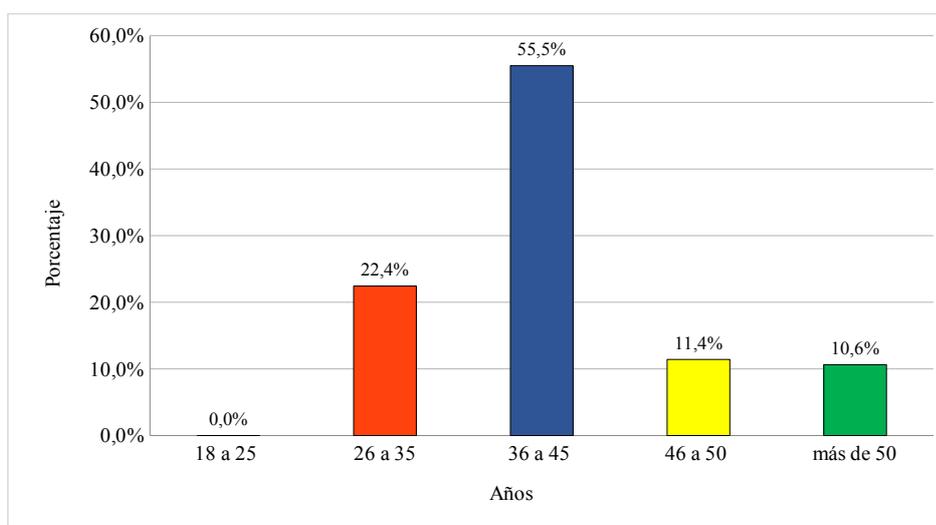
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	221	87,0%
Femenino	33	13,0%
Total	254	100,0%

Fuente: elaboración propia

Cabe destacar que los 361 funcionarios penitenciarios que conforman las unidades investigadas, de acuerdo al número proporcionado por las direcciones de las unidades penales, exceptuando aquellos que se encontraban de vacaciones, en tratamiento de salud, o que por otra razón no se encontraban en la unidad al momento de la investigación, respondieron los cuestionarios un total de 254 (doscientos cincuenta y cuatro) funcionarios, de estos un total de 221, es decir, 87% son hombres y solo 33 mujeres, sumando solo el 13%, como se muestra en la tabla. Se observa que en el universo penitenciario predomina el trabajo realizado por el sexo masculino, esto se debe a que el número de presos es predominantemente masculino.

El rango de edad de la Policía Penitenciaria de las unidades investigadas en el interior del Estado de Rondônia, también fue relevada, como se muestra en el gráfico 1.

Gráfico 1 – Edad de los policías penitenciarios

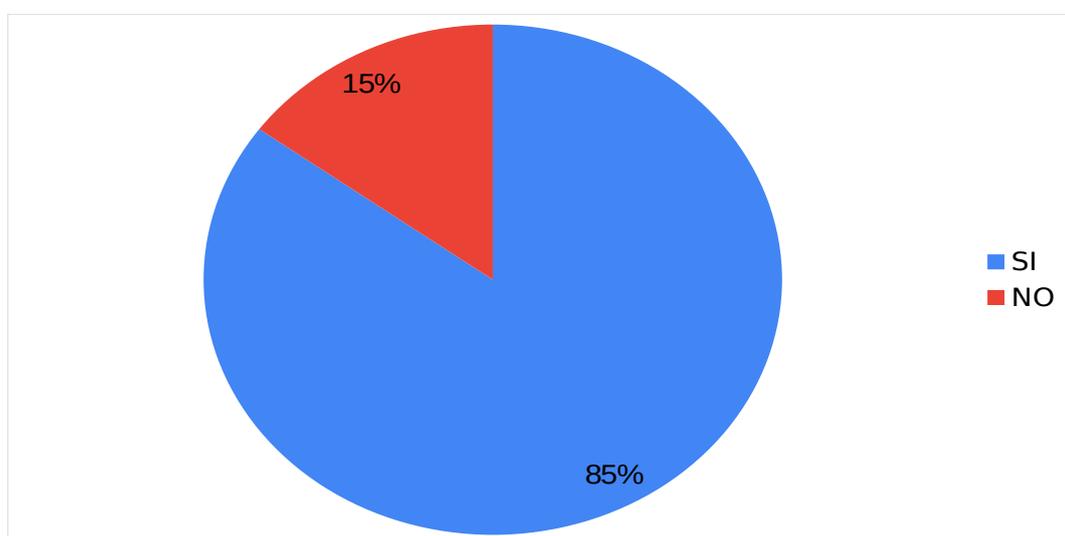


Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la información recopilada, el rango de edad de la Policía Penitenciaria se encuentra por encima de los veintiséis años de edad, esto demuestra que la falta de concurso público por parte del gobierno del Estado en los últimos años eleva el rango de edad de los profesionales, ya que el último concurso público para la contratación de estos profesionales fue llevado a cabo en el año 2010, como se indica en la página web de la Secretaría de Justicia del Estado de Rondônia (SEJUS, 2021). El mayor porcentaje de profesionales se concentra en la edad de 36 a 45 años, con un 55,5%, y el menor porcentaje del 10,6% con más de 50 cincuenta años.

En relación a la cantidad de policías penitenciarios que tienen hijos el gráfico 02 lo representa.

Gráfico 2 - Número de policías penitenciarios que tienen hijos

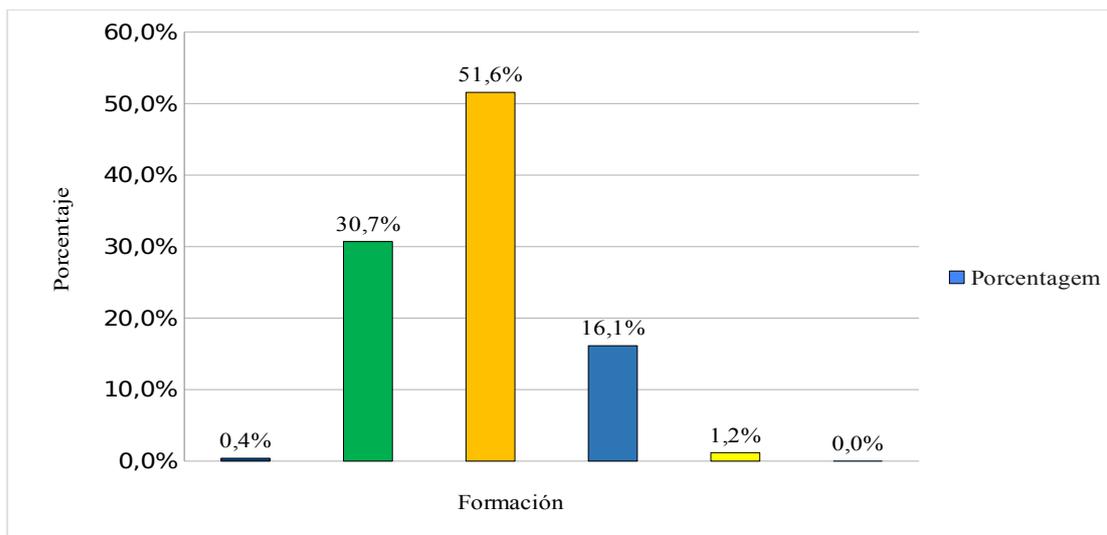


Fuente: elaboración propia

El porcentaje de policías penitenciarios que no tienen hijos es sólo del 15%, y los que tienen hijos representan el 85% de los encuestados.

Asimismo, se investigó el nivel de formación de los agentes de la Policía Penitenciaria, con el objetivo de saber si se preocupan por buscar una formación superior.

Gráfico 3 - Nivel de escolaridad



Fuente: elaboración propia

Se ha comprobado que el porcentaje de agentes de Policía Penitenciaria con estudios superiores es del 51,6% y los que además tienen una especialización es del 16,1% y los que tienen un máster son sólo tres, con un porcentaje del 1,2%, totalizando el 68,9%. No había ninguno con título de doctor. Y con la educación básica, sólo el 0,4%.

Los profesionales que trabajan en las prisiones, a lo largo de la historia, han sido tradicionalmente reclutados entre los trabajadores manuales como agricultores, pintores, choferes, albañiles, es decir, aquellos sin cualificación profesional y con poca escolaridad (Moraes, 2005).

La investigación muestra que los policías penitenciarios, aunque hayan ingresado al sistema penal con un bajo nivel de educación, ya que no existía el requisito de educación superior para ejercer la función, se observó que la gran mayoría busca capacitarse haciendo un curso de educación superior y muchas especializaciones e incluso maestrías como los datos anteriores.

Llama la atención sobre la declaración de un agente de policía en relación con la búsqueda de formación y el no reconocimiento de ésta por parte del Estado:

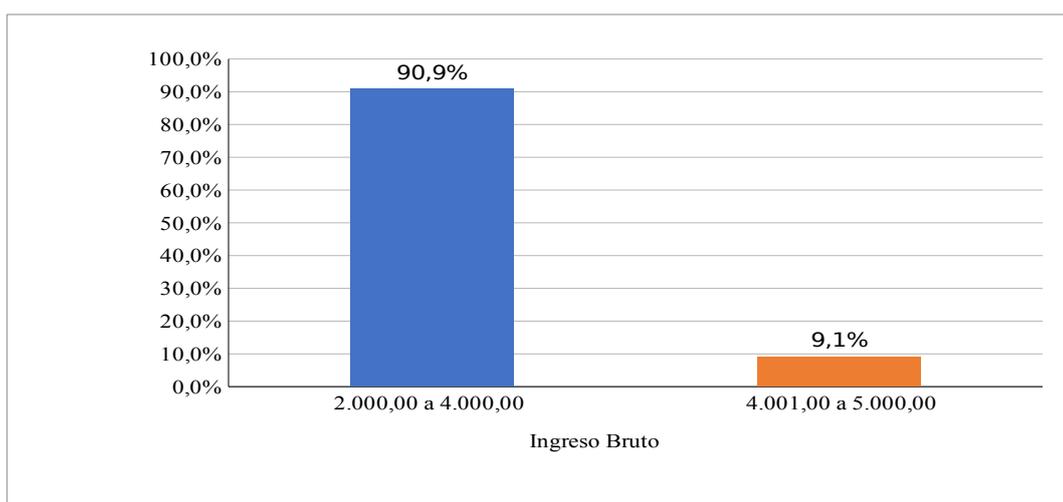
PPPRM: Hoy en día se te considera un trabajador manual, no importa si llevas 12 años, si nunca te ha pasado nada, si estás cualificado, si has tenido una buena formación, si has hecho un curso, no hay ninguna bonificación por eso, vas a valer lo mismo que Zé que entró ayer, sólo un poco más por unas cosas que tienes ahí.

En este mismo sentido, de falta de reconocimiento, otro policía del PPA relató: "Terminé mis estudios superiores y no he tenido ninguna mejora en mi salario, es duro, estudias, te gradúas, esperas a ver si las cosas mejoran un poco, pero luego sigue igual, porque no tenemos ningún plan de carrera que prevea nada, es desalentador.

Los profesionales se refieren al porcentaje que debería tener derecho a un aumento de su salario por haber cursado estudios superiores, la crítica es que la categoría no tiene un plan de carrera que tenga esa previsión.

El rango de ingresos que recibe mensualmente la Policía Penitenciaria es algo que causa descontento en la categoría, los datos recogidos se describen en el gráfico 4.

Gráfico 4 – Ingresos brutos mensuales de los policías penitenciarios



Fuente: elaboración propia

Los ingresos brutos mensuales percibidos por los agentes penitenciarios se ubican en un 9,1% con ingresos superiores a los cuatro mil reales, lo que corresponde a sólo 23 de los encuestados. El otro 90,9%, es decir, 231 de los profesionales encuestados tienen una remuneración entre dos y cuatro mil reales al mes. La mayor demanda de los trabajadores del sistema penitenciario en las unidades investigadas es la mejora de la remuneración, la insatisfacción relacionada con el salario es unánime.

En la transcripción de las declaraciones de los agentes penitenciarios que figuran a continuación, es evidente la molestia por el tema salarial.

PPPB: Bueno, ¿quién no quiere que se le reconozca? Yo he trabajado aquí durante 17 años y tengo el mismo reconocimiento que mi colega que se incorporó hoy, hace 6 años que pasé a la clase especial, y mi salario es el mismo

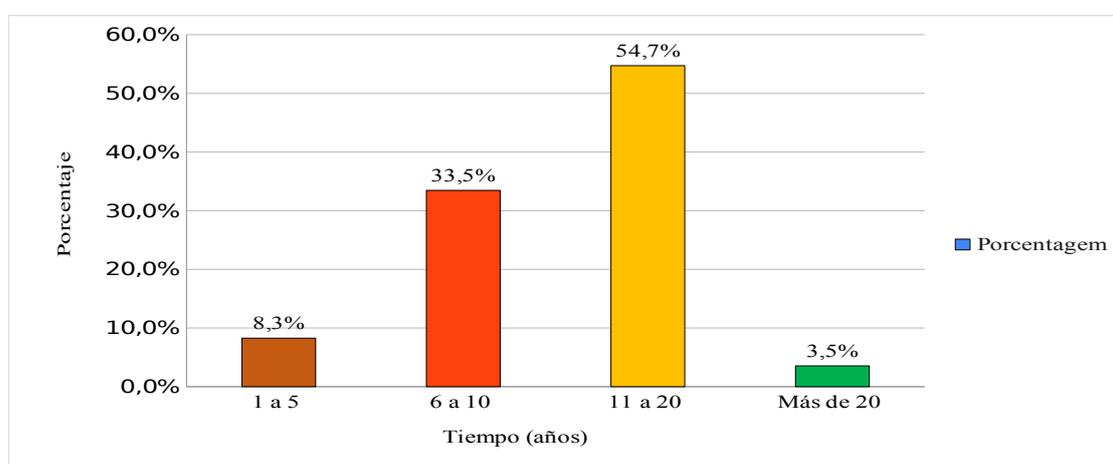
hasta hoy, mi salario básico hoy con 17 años de servicio es de 2.293 reales y el mismo que el de mi colega que lleva 9 años, 11 años, etc.

Se observa que no hay ninguna norma establecida sobre el porcentaje de remuneración y el tiempo de servicio en el sistema penitenciario, lo que provoca un gran descontento entre los profesionales. PPC: "Una persona que trabaja sólo aquí, tiene dificultades en casa, porque las cosas han subido de precio, todo es caro y nuestro sueldo ha dejado de serlo, nada ha mejorado, esto es un motivo para que la persona se sienta mal". En este relato, el policía deja claro que no se han realizado ajustes salariales. Y este otro hace una comparación salarial con otros estados. PPA: "Si miras en otros estados, los agentes ganan 5 mil, 6 mil, y aquí en Rondônia, 2 mil y pico, es vergonzoso.

PPPRM: "Había que mejorar el salario y el reconocimiento, para apoyar mejor lo que hace el agente, lo que más nos duele aquí en este sistema es este salario".

Tanto los números como los discursos extraídos en la encuesta muestran el tamaño descontento de la categoría con respecto a la remuneración recibida, y hacen hincapié en que el salario de la Policía Criminal del Estado de Rondônia es vergonzoso en relación con otros estados. El gráfico 5 muestra la antigüedad de los agentes penitenciarios en el sistema penal.

Gráfico 5 – Años de servicio en el sistema penitenciario



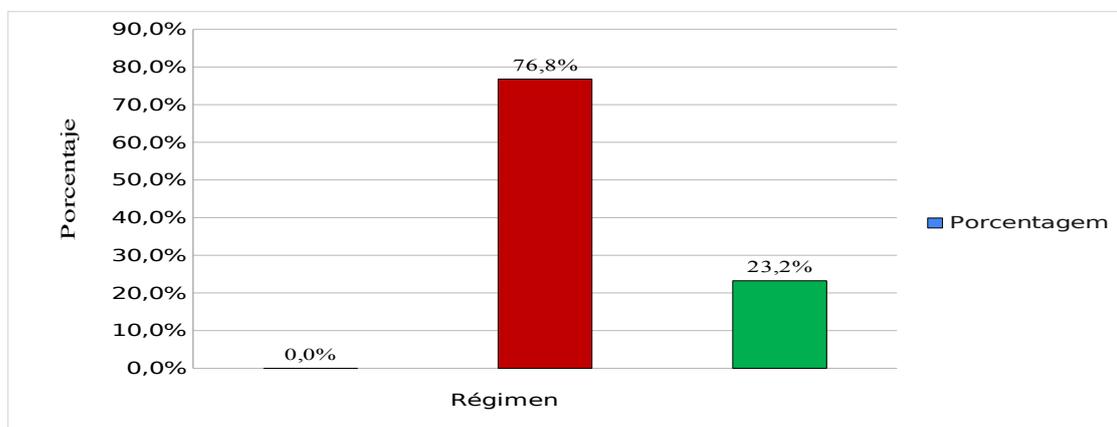
Fuente: elaboración propia

El tiempo medio de trabajo de los policías en el sistema penitenciario para los que tienen hasta 5 años de servicio es del 8,3%, los que llevan entre 6 y 10 años en este trabajo son el 33,5%, la mayoría 54,7% trabaja en prisión entre 11 y 20 años, y sólo el 3,5% de los encuestados lleva más de 20 años en el sistema. El bajo porcentaje de profesionales con más de 20 años en el sistema demuestra la rotación existente, ya que la mayoría entra en la

profesión y aprovecha el tiempo libre, ya que trabaja de guardia, para estudiar y aprobar otras oposiciones con mejores salarios y condiciones laborales.

El régimen de trabajo de los profesionales de la Policía Penitenciaria en el sistema penitenciario se describe en el gráfico 6.

Gráfico 6 – Horas trabajadas en las prisiones



Fuente: elaboración propia

El horario de trabajo de los agentes penitenciarios encuestados obedece a una escala de 24 horas de trabajo por 96 horas de descanso. Se da la circunstancia de que el gobierno del Estado ha puesto en marcha un sistema de horas extraordinarias, es decir, según ha informado la Policía Penitenciaria pueden trabajar hasta sesenta horas más de su jornada normal mensual, percibiendo una remuneración por las horas de trabajo extras. Obsérvese en el siguiente cuadro las palabras de los Agentes sobre el sistema de horas extras adoptado por el gobierno del Estado:

Tabla 8 - Sistema de horas extras

Policía Penitenciario	Informes de los policías sobre el sistema de horas extras
PPPRM	Esto de las horas extras ya es una estrategia para no dar un aumento de sueldo, así que trabajamos haciendo estas horas extras y no nos dan un aumento o contratan más empleados.
PPA	Tenemos que trabajar 50, 60 horas extras para complementar nuestro salario, esa hora extra ya forma parte del salario, pero si el gobierno nos la quita será difícil.
PPPRM	Además de mis guardias, normalmente hago 60 horas extras, lo que me da 1.200 más al mes.
PPRM	Mira, te digo, de los 4 días libres que estamos tomando algunos días y haciendo horas extras, si tomas tu turno y te quedas 4 días sin volver aquí es una bendición, pero yo estoy aquí hoy, pasado mañana tendré que volver a hacer horas extras y mi cabeza ya está preocupada porque tendré que estar aquí otra vez, entonces no lo apagas, entonces empieza a pesar, entonces cuando me voy de aquí soy solo el veneno.

Fuente: elaboración propia

Es evidente que el sistema de horas extraordinarias implementado por el Estado tiene el poder de minimizar la deficiencia del número de trabajadores, llevando a los

existentes a realizar jornadas de trabajo más largas, porque pretenden mejorar sus ingresos mensuales.

La crítica hecha por la Policía Penitenciaria fue unánime en las unidades penales donde se adopta este sistema de horas extras, según los informes es una estrategia adoptada por el gobierno del Estado para no hacer la licitación pública para la contratación de nuevos profesionales, es decir, paga estas horas, manteniendo un mayor número de empleados en el servicio, porque siempre hay quien necesita hacer horas extras para mejorar su salario.

Por trabajar en un horario a turnos teniendo cuatro días libres en una escala de 24 horas de trabajo por 96 horas de descanso y por estar muy descontentos con la remuneración recibida, los agentes de la Policía Judicial realizan otro tipo de actividad en sus días libres.

Tabla 9 – Ejercicio de otras actividades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	41	16,1%
Raramente	30	11,8%
A veces	86	33,9%
Repetidamente	26	10,2%
Siempre	71	28,0%
Total	254	100,0%

Fuente: elaboración propia

De los que practican otra actividad en sus días libres, el 33,9% lo hace a veces, repetidamente el 10,2% y siempre el 28,0%. El motivo de ejercer otros trabajos en los días libres de la unidad penitenciaria es predominantemente la complementación de los ingresos, tal y como se describe en el cuadro siguiente.

Tabla 10 – Razón del ejercicio de otra actividad

Razón	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción personal	12	5,6%
Complemento del ingreso	201	94,4%
Total	213	100,0%

Fuente: elaboración propia

Cabe destacar que de los 254 policías penitenciarios que respondieron a la encuesta, 213 tienen otro tipo de actividad en sus días libres, de estos el 94% informó que lo hace para complementar los ingresos. Figueiró (2015, p. 223): "La posibilidad de ejercer otra actividad laboral no relacionada con el ámbito de la seguridad pública parece ser un factor importante para estos trabajadores".

Se observa en los siguientes informes en los que los policías señalan las actividades que realizan en sus días libres:

Tabla 11 – 8 Actividades en días libres

Policia penitenciario	Relatos de los policías sobre el ejercicio de otra actividad durante los días libres
PPPRM	Siempre hago algún trabajo de seguridad en mis días libres.
PPA	Vivo en la granja, así que en mis días libres trabajo en ella para complementar mis ingresos.
PPPRM	Aquí si no haces algún trabajo fuera, te apañas con este sueldo, yo llevo muchos años trabajando de chapa en mis días libres.
PPPB	Así que, como el sueldo aquí es bajo, tenemos que trabajar fuera, hago algunos trabajos de jardinería.

Fuente: elaboración propia

Se observa que los policías penales realizan diversos tipos de actividades en sus días libres denominados "bicos", que es la actividad que se realiza sin relación con la empresa que presta el servicio, buscando complementar sus ingresos, algunos trabajan en la propia zona rural, muchos ofrecen servicio de seguridad en el comercio de la ciudad, otros trabajan como "chapa" que es el servicio de descarga de los camiones de carga de mercancías en los comercios de la ciudad.

Así, el ejercicio de otra actividad no se restringe únicamente al trabajo fuera del sistema penitenciario, considerado por ellos como trabajos esporádicos, sino que también ejercen actividad en sus días libres dentro del propio sistema penitenciario en la modalidad de horas extras según sus informes.

PPPRM: "Los compañeros salen de aquí para ir a la ciudad de Machadinho a hacer horas extras al final de cada mes, cambian de turno y van allí a trabajar 60 horas seguidas, así que ya te puedes imaginar, se quedan tanto tiempo fuera de casa, corriendo el riesgo de meterse en graves problemas en la cárcel para poder hacer horas extras y ganar 1200 reales más.

La Policía Penitenciaria retrata la situación en la que trabajan un período más largo en su propia unidad penitenciaria, intercambiando turnos con sus colegas para ausentarse unos días para trabajar horas extras en otra prisión, que en este caso es el municipio de Machadinho D'Oeste, a 340 kilómetros de Rolim de Moura.

Este otro policía criminal de una unidad penitenciaria diferente subraya:

PPPB: "Necesitamos una mejor calidad de vida, no puede vivir en la periferia, donde vivía tranquilamente, pero después de empezar a trabajar en el sistema ya no lo hace, y dependiendo de los trabajos tampoco puede hacerlo, porque te expones demasiado dependiendo de la situación.

Es evidente la preocupación de los policías penitenciarios por elegir qué tipo de "bico", que en su lenguaje significa hacer otro servicio en sus días libres sin empleo, y este bico no puede ser cualquier tipo de servicio ni en cualquier lugar, porque están muy focalizados después de empezar a trabajar en el sistema penitenciario, por lo que por su propia seguridad deben estar al tanto de dónde ejercer alguna actividad en sus días libres.

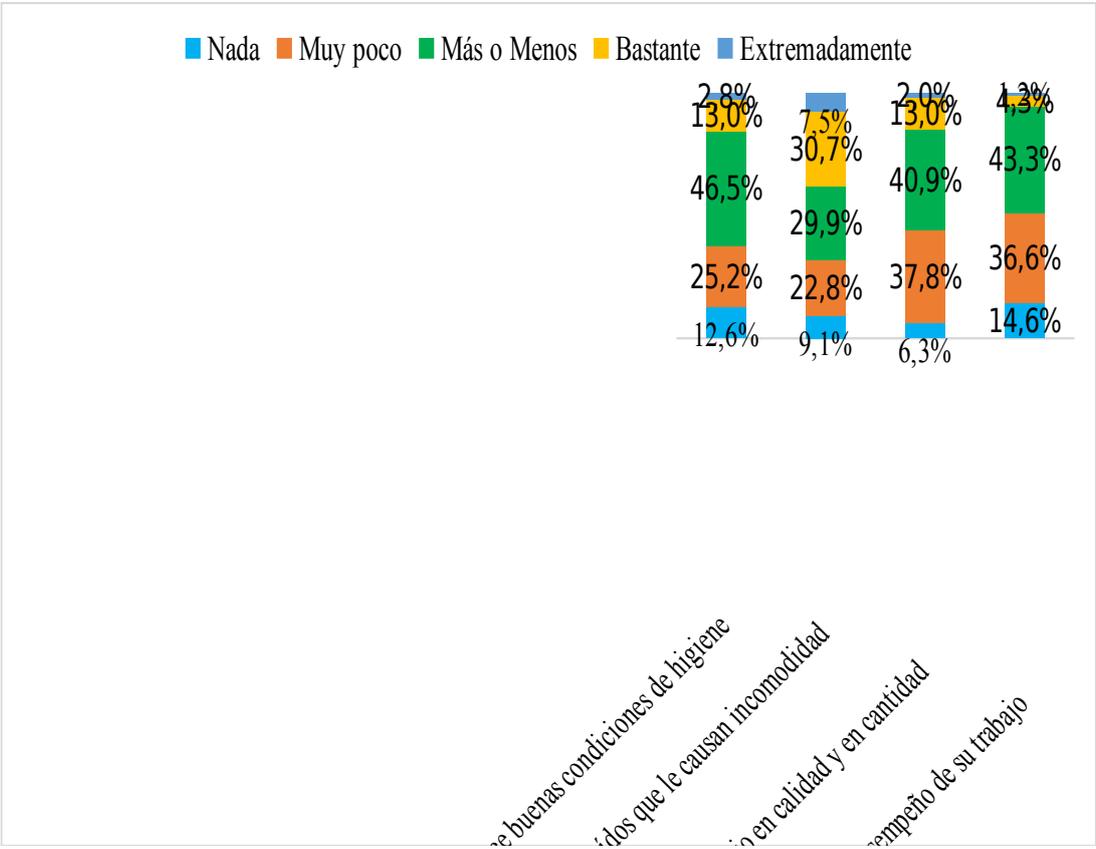
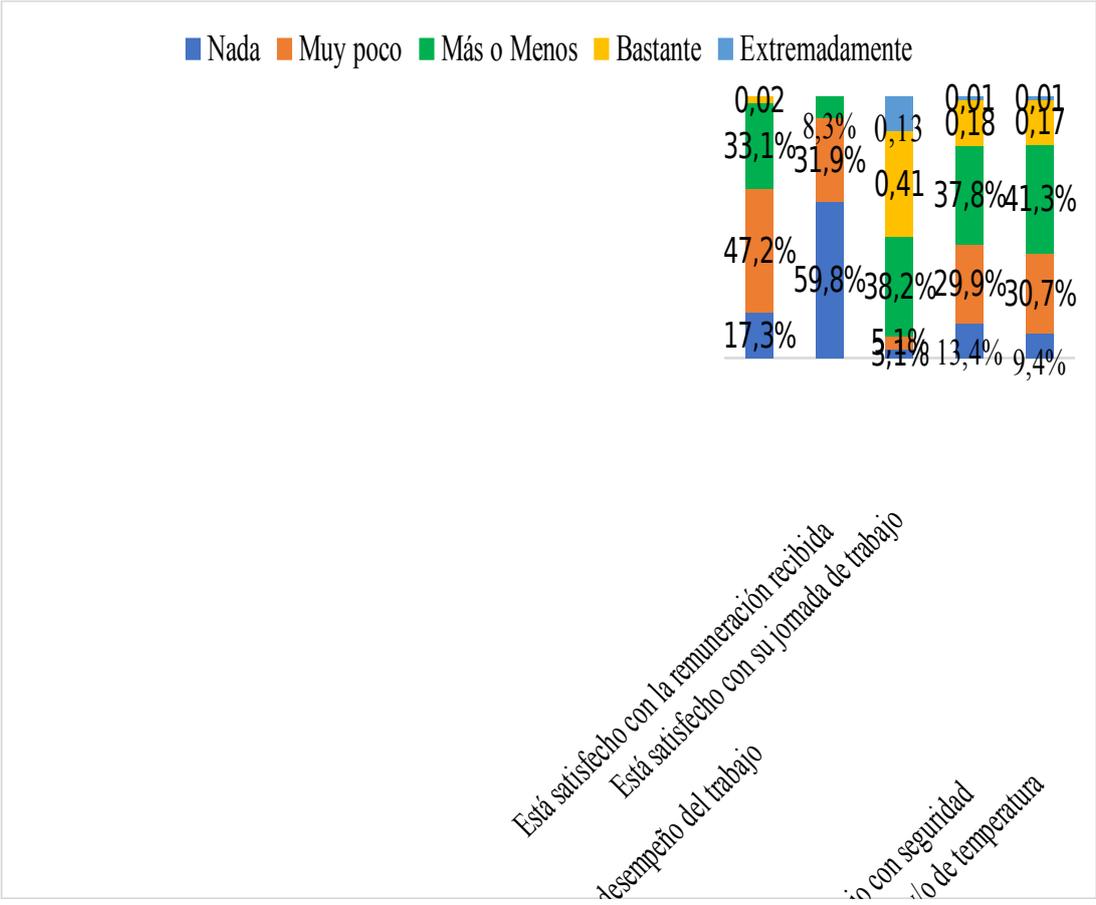
PPPRM: "Nosotros aquí siempre vamos a otros municipios a hacer horas extras, es complicado que te quedes varios días fuera viviendo en la cárcel, pero es la única forma de ganar un poco más, estos días nos fuimos a la ciudad de Jaru."

Es posible observar, en los informes de los policías penales de las unidades de Rolim de Moura, por ejemplo, que trabajan horas extras no sólo en la unidad en la que están afectados, sino también en otras unidades penitenciarias del estado como en la ciudad de Jaru y Machadinho D'Oeste que están a 200 y 350 kilómetros respectivamente de la ciudad de Rolim de Moura.

3.1.2 Condiciones de trabajo y estructura de las unidades penitenciarias

A continuación, analizaremos los datos recogidos en las unidades penitenciarias investigadas en los seis municipios del estado de Rondônia, Brasil, sobre las condiciones de trabajo y la estructura de las unidades penales.

Gráfico 7 – Condiciones de trabajo y estructura de las unidades penitenciarias investigadas



Fuente: elaboración propia

En las preguntas 10 a 18 que se muestran en el cuadro anterior, se utilizó una escala para medir el nivel de satisfacción de la Policía Penitenciaria en relación con el ambiente de trabajo y la estructura de las unidades penales que trabajan, las preguntas serán analizadas individualmente para una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

Se trató de investigar si el número de profesionales es suficiente para el correcto desempeño de los turnos de trabajo dentro de la unidad penal, ninguno de los encuestados consideró que el número de empleados extremadamente suficiente, sólo el 2,4% mostró bastante suficiente, el 33,1% piensa que el número existente es más o menos suficiente, el 47,2% entiende que es muy poco y el 17,3% no es suficiente la cantidad de policías penitenciarios. Lopes (2002, p.3): "La condición de superpoblación carcelaria y el reducido número de agentes configuran una condición penosa en el trabajo".

El bajo número de profesionales que trabajan en el sistema penitenciario también se identificó en un estudio realizado en una cárcel del estado de Santa Catarina, donde más del cincuenta por ciento de los trabajadores hacen horas extras debido al bajo número de empleados (Bones, 2013).

Esto demuestra que la deficiencia de empleados en el sistema penitenciario es considerable. En este contexto, en una encuesta realizada a profesionales de las prisiones, Albuquerque y Araújo (2018, p.25): "La escasa dotación de personal fue el punto más mencionado por el 100% de los agentes entrevistados, seguido de la falta de equipos de seguridad y la precariedad de la unidad refiriéndose a problemas en la estructura física." En las unidades encuestadas, es visible la deficiencia de profesionales, no sólo los números, sino también los discursos de los policías descritos a continuación lo demuestran.

Tabla 12 - Efectivos de la policía penitenciaria

Policía penitenciario	Relatos sobre el número de policías en las prisiones
PPA	Necesitamos aumentar el número de empleados, la falta de personal es muy dura para nosotros.
PPPB	El número de policías de guardia, que ya era bajo, se ha reducido y esta pandemia ha sobrecargado aún más el servicio.
PPPRM	Aquí tenemos muchos problemas de organización por la poca cantidad de personal, tenemos varios lugares que necesitan tener policía criminal todo el tiempo y no tenemos el personal necesario.
PPC	Para que tengamos una mejor calidad en nuestro entorno de trabajo necesitamos aumentar nuestra plantilla, que es muy escasa.

Fuente: elaboración propia

La declaración del policía penitenciario que se presenta a continuación, demuestra claramente los requerimientos realizados por la secretaría de seguridad, estableciendo cómo se debe realizar el trabajo e informa de cómo se realiza realmente el trabajo en el día a día en la unidad penal, dada la falta de efectivos:

PPPRM: "Incluso hay un documento que dice cómo prestar el servicio, pero no tienes condiciones, no hay ningún empleado, si se trabajara como se tiene que trabajar, durante un día de trabajo aquí en la cárcel, lo que se hace hoy, si se hiciera de la manera correcta, el 50% por lo menos no se haría, es decir, no hay manera de hacer, si vamos a seguir lo que establece la Secretaría. Por ejemplo, para que un preso salga de la cárcel y vaya a la enfermería tiene que ser escoltado por 2 agentes, si tomo a 2 presos y los llevo a la enfermería tiene que haber 4 agentes, todo esto ocurre a la hora de tomar el sol, le quitaré 4 agentes al patio, que estará sin seguridad y hay que tener 2 en la garita, 1 en la puerta, así que 10 o 12 en un día de guardia no sirve. Así que lo que hacemos está mal, así que tomar uno por uno está mal, debería ser dos por uno, y si hay 40 presos en el patio debería haber 8 guardias de seguridad, porque es uno por cada 5 presos, y las reglas están ahí, pero no hay gente para trabajar.

Las declaraciones de la Policía Penitenciaria corroboran las cifras descritas que demuestran el descontento con el bajo número de profesionales que trabajan en la cárcel. En este último informe queda muy clara la gran deficiencia en el número de profesionales, ya que se esfuerzan por cumplir con las actividades de la unidad penitenciaria con el número de servidores que tienen. Como señala el policía en su discurso, acaban haciendo el servicio de forma equivocada, pero, aun así, lo hacen para cumplir con las exigencias de la unidad, aunque les cueste su seguridad y la de sus compañeros de servicio.

Calderoni (2020, p. 115): "La cantidad de guardias penitenciarios se calcula con base en la capacidad máxima prevista para la unidad y, como casi todas las prisiones del Estado de São Paulo están por lo menos 100% por encima de la capacidad máxima, el número de servidores es insuficiente. Se constata que la falta de personal para trabajar en el ámbito penitenciario es un problema que afecta a las unidades penitenciarias en varias partes del país.

En cuanto a las retribuciones, se ha comprobado el grado de satisfacción de la Policía Judicial. La mayoría, el 59,8%, no está nada satisfecho, el 31,9% muy poco y el 8,3% se declara más o menos satisfecho con la remuneración recibida. Calderoni (2020, p. 115): "[...] no se invierte lo suficiente en la formación y remuneración de los agentes. Estas inversiones podrían incluso alejar la tendencia a la corrupción". El nivel de insatisfacción con el salario es evidente en los informes de los agentes de la Policía Judicial:

Tabla 13 - Relatos de los policías penitenciarios en relación a la remuneración

Policía penitenciario	Relatos sobre la remuneración
PPSL	Lo primero que hay que mejorar aquí en el sistema es el salario.
PPC	Nuestro mayor problema en este sistema es la brecha salarial, todos los gobiernos van y vienen y seguimos olvidados.
PPPRM	Llevo 15 años en el sistema penitenciario y mi sueldo es de unos 2.290 reales, lo que ganamos son dos salarios mínimos, y corriendo el riesgo que corremos aquí, así que es difícil.
PPCDRM	Si yo ganara hoy, por ejemplo, un sueldo de 5.000 podría pagar un seguro médico, no estaría tan apretado como ahora, podría tener una mejor calidad de vida.

PPAF	Si vas por la ciudad y miras estos temas salariales, por ejemplo, un guardia de seguridad que no está involucrado en las cosas que hacemos aquí dentro de la prisión, gana casi lo mismo que nosotros.
PPGAPE	La policía criminal aquí en Rondônia tiene uno de los peores sueldos del país, si no me equivoco sólo perdemos con otro estado, por lo que vemos que el gobierno no se preocupa por nosotros, sólo quiere saber que la guardia allí mantiene la cárcel y eso es todo.
PPAF	La devaluación es absurda, cada día nos quedamos más atrás con respecto a los demás cuerpos policiales, no se les valora, los gobiernos parecen tener una enemistad personal con la policía, el salario es hoy el factor más desmotivador.
PPA	En el sistema, casi todo es malo, si se compara la cuestión de los salarios en la seguridad pública, el nuestro es el peor.

Fuente: elaboración propia

En Brasil, la profesión de policía penitenciario está muy infravalorada, por un lado, debido a los bajos salarios que recibe la categoría y, por otro, a las precarias condiciones de trabajo, que influyen en el nivel de satisfacción de estos profesionales (Zanin, et al., 2006).

En el siguiente relato, la profesional describe las situaciones vividas en el trabajo que la ponen cara a cara con los presos y las autoridades del sistema judicial y la colocan en una situación de riesgo:

PPRM: "Todos los días estás lidiando con el tipo allí, sacándolo, metiéndolo en la celda, registrándolo, es la droga, es el juez, te pones delante del fiscal allí con ocho tipos en la celda y tienes que señalar y decir la mierda que había con este tipo aquí, y el fiscal se vuelve hacia ti y te dice: ¿estás seguro de esto? y tú dices que sí. Pones tu vida en riesgo por el Estado y no recibes nada a cambio de agradecimiento. Entonces lo miras y piensas, ¿qué estoy haciendo? Estoy defendiendo al Estado que, en realidad, ni siquiera puede alimentarme correctamente, por lo que sentimos esta devaluación.

En la declaración de este policía, destaca que ponen en riesgo su vida y que ellos mismos se cuestionan si esto realmente vale la pena, ya que el Estado no se preocupa por su remuneración.

Otro policía, relata su percepción de la visión del gobierno en relación a la categoría: PPPRM: "El gobierno trata a nuestra categoría más o menos así, como si fuera una pequeña marioneta en su mano, hace lo que quiere, cuántos años llevamos sin siquiera un aumento salarial real".

En la conversación con la policía penitenciaria, a lo largo del tiempo de realización de la encuesta, la queja fue unánime en relación con la devaluación de los salarios. Destacan que son parte de la seguridad pública, pero la brecha salarial entre ellos y otras categorías es evidente, la creencia de muchos en sus informes es que incluso hay una persecución de los Gobiernos del Estado con la categoría, como se demostró en los informes anteriores, porque otorga aumentos a otros y no a ellos.

Esta situación es aún más evidente en el discurso de los policías que trabajan en el sistema de horas extras implementado por el gobierno en algunas prisiones estatales:

PP: "Esto de las horas extras ya es una estrategia para no dar un aumento de sueldo, arrestar al guardadito que hay haciendo estas horas extras y no da un aumento ni contrata más empleados." Se observa, que la situación implica dos aspectos, como informan, no contratar más profesionales y no aumentar la remuneración.

En la siguiente declaración, el policía retrata la desvalorización de su profesión en relación con las demás que componen el marco de la seguridad pública, haciendo hincapié en lo que entiende como una persecución del gobierno contra la categoría. PP: "Pero hoy en día lo que está estresando a toda la categoría es la persecución por parte del propio gobierno, por lo que ves a la policía militar, a la policía civil, a los bomberos, tendrán una apreciación del 10 al 15% y nada para los policías penales, que también somos parte de la seguridad".

Llama la atención, el sistema implantado por el gobierno con el SEJUS, para la realización de horas extras por parte de la policía penitenciaria, es unánime el discurso de los profesionales de que esta es una forma de aumentar los efectivos que es baja y mantener un mayor número de empleados en servicio, evitando así más contrataciones y aumento de sueldo.

En cuanto al grado de satisfacción con la jornada de trabajo realizada por la policía penitenciaria, contestaron nada el 3,1%; muy poco el 5,1%; más o menos el 38,2%; y bastante el 40,6% y el 13,0% muy satisfecho. El buen índice de satisfacción se debe a que realizan un baremo de 24 horas de trabajo por 96 horas de descanso, lo que les permite trabajar en otros servicios en sus días libres y así realizar la complementación de sus ingresos.

En cuanto a la estructura física se preguntó si las unidades encuestadas ofrecen las condiciones necesarias para realizar el trabajo con seguridad. Las respuestas fueron: 13,4% nada; 29,9% muy poco; 37,8% más o menos. El 17,7% considera que la unidad ofrece mucha seguridad y el 1,2% extremadamente segura.

El índice de policías que entienden que las unidades donde trabajan no ofrecen la seguridad necesaria es muy alto, alcanzando el 81,1%, evidenciando que trabajan sin las condiciones necesarias de estructura física en las cárceles para el desempeño de su función en seguridad. Albuquerque y Araújo (2018, p. 20, 25: "La presión del trabajo en las prisiones aumenta con el problema del hacinamiento y la precariedad del sistema penitenciario".

Sobre las condiciones del ambiente de trabajo en las unidades penales, se verificó que los agentes penitenciarios tienen condiciones adecuadas de iluminación y o temperatura para el desempeño de la función. El 9,4% no contestó nada; el 30,7% muy poco; el 41,3% más o menos; el 17,3% mucho; el 1,2% mucho. Sólo los dos últimos, que suman el 18,5%, consideran que las condiciones de temperatura e iluminación son adecuadas para trabajar. El 81,4% restante no considera adecuadas las condiciones de iluminación y/o temperatura.

Observando las malas condiciones de trabajo, Jaskowiak y Fontana (2015, p. 240): "Ante las insatisfactorias condiciones de trabajo y la precaria estructura que se ofrece a los profesionales, éstos se unen y con sus propios recursos se organizan para mejorar la estructura del lugar donde pasan la mayor parte de su tiempo".

Esto se pudo comprobar con la policía penitenciaria en varias unidades, los reportes fueron siempre los mismos, que contaban con aparatos de ventilación, pero que fueron adquiridos con recursos propios o donaciones, según los siguientes discursos:

Tabla 14 - Condiciones del entorno de trabajo

Policía	Relatos de las condiciones del entorno de trabajo
PPPB	La temperatura de nuestra unidad es buena porque fuimos nosotros los que compramos y pusimos todo, fuimos nosotros los que pagamos. Construimos la cocina, compramos todos los aparatos de aire acondicionado, también arreglamos el alojamiento de las mujeres.
PPPB	Las garitas de aquí tienen aire, pero como las compramos a través de una pequeña recaudación de fondos y a veces conseguimos un aire acondicionado viejo, lo sacamos de nuestro bolsillo y lo mandamos a reparar.
PPPRM	Nos quedamos allí, como pueden ver en estas garitas de aquí, cocinando en el calor, porque no hay ventilación adecuada para que trabajemos.
PPPRM	Tenemos que quedarnos aquí en los barracones, pero no hay condiciones, quiero que os quedéis allí durante el día para que veáis el calor que hace, si queréis tener mejores condiciones de trabajo tenéis que sacar algo de vuestro bolsillo, si no vais a seguir cocinando todo el día con el calor que hace en estos barracones.
PPCDRM	Tienes que quedarte aquí en lo alto de la prisión vigilando a los presos las 24 horas del día, pero expuesto aquí de la manera que ves allí, no hay un lugar adecuado para que te quedes, durante el día hace un calor infernal aquí.
PPA	"Quédate allí en el cuartel de la guardia durante el día para que veas el calor, el sudor que gotea sobre los guardias todo el tiempo, y te pregunto, ¿crees que alguien está preocupado por esto? El negocio es construir la cárcel, ver las condiciones en las que vamos a trabajar, que nadie ve.

Fuente: elaboración propia

Los policías muestran insatisfacción y tristeza por la desatención de los poderes públicos con su entorno laboral, la precariedad de la estructura física, la insalubridad, la falta de recursos materiales (Benetti, 2017).

Relacionado con las condiciones de higiene que ofrece la unidad penal. Las cifras que representan nada, muy poco y más o menos fueron: 12,6%, 25,2% y 46,5% respectivamente. La insatisfacción con dicha cuestión es del 84,3% de la policía

penitenciaria, al considerar inadecuados los ambientes en el aspecto higiénico. Sólo el 13% considera que las condiciones higiénicas son buenas y sólo el 2,8% muy buenas.

Abordando la insalubridad que se manifiesta en el ambiente de trabajo dentro de una unidad penitenciaria, Calderoni, (2020, p. 164): "La esperanza de vida de los funcionarios de prisiones es inferior a la del resto de la población, precisamente porque pasan horas encerrados en estos ambientes fétidos, mal ventilados, húmedos y con una alta concentración de personas por metro cuadrado."

En la conversación con los policías se pudo comprobar su insatisfacción cuando el tema se centra en la necesidad de un entorno de trabajo con la menor salubridad posible:

PPA: Tenemos un espacio razonable para trabajar aquí, pero no hay nadie que limpie, nadie que limpie los baños, nadie que limpie las habitaciones, el problema no es la mano de obra, la tenemos aquí, así que podemos hacer este tipo de servicio aquí, pero también necesitamos que los responsables se fijen en este lado, porque entonces tendríamos mejores condiciones de higiene aquí en la prisión.

Se observa que el problema señalado por ellos es la falta de organización de la administración pública que no promueve personal específico en las unidades para realizar dicho servicio.

A la pregunta de si el ambiente de trabajo en la cárcel sufre ruidos y/o molestias para el policía penitenciario, las respuestas fueron 9,1% nada; 22,8% muy poco; 29,9% más o menos. Los que consideran que el entorno de trabajo tiene ruidos que les causan molestias son el 30,7% mucho y el 7,5% extremadamente.

En la pregunta relacionada con la cantidad y calidad de las armas ofrecidas en las unidades penitenciarias para el desempeño de su trabajo, se obtuvieron las siguientes respuestas: nada 6,3%; muy poco 37,8%; más o menos 40,9%; mucho 13,0%; extremadamente 2,0%.

En opinión del 85% de los policías penitenciarios de las unidades encuestadas no poseen armamento en calidad y cantidad para el adecuado ejercicio de su función.

La misma situación fue percibida en una encuesta realizada con 26 funcionarios de prisiones en Rio Grande do Sul, por Jaskowiak, Fontana (2015, p.237): "Una gran parte de los entrevistados señalaron que las condiciones de trabajo no eran buenas, que el ambiente era insalubre y los equipos y materiales escasos".

Obsérvese la convergencia de las advertencias realizadas por los distintos funcionarios de Policía Penitenciaria en todas las unidades penitenciarias encuestadas. Como muestra la siguiente tabla:

Tabla 15 - Descripción de los materiales necesarios para el trabajo

Policía penitenciaria	Relatos sobre materiales necesarios para el desempeño del trabajo
PPSL	Nos faltan armas, la munición que tenemos aquí no se ha cambiado desde hace treinta años.
PPAF	Los materiales que tenemos aquí, muchos caducaron.
PPC	Tenemos que invertir en armas, las que tenemos aquí no son suficientes y están todas viejas, caducadas.
PPA	Faltan municiones, municiones caducadas, armas defectuosas, no tenemos formación para todos, como defensa personal, tiro y entrenamiento de armas.
PPPB	Las armas son viejas, los chalecos son viejos, sin material de protección personal.
PPCDRM	Chalecos antibalas vencidos, munición vieja y armas desechadas.
PPPRM	Para nuestra función, deberíamos tener más materiales químicos para las intervenciones, siempre necesitamos actuar en varias situaciones y no tenemos estos materiales.

Fuente: elaboración propia

Tanto las cifras recogidas en la investigación, como las declaraciones de los policías penitenciarios dejan en evidencia la insatisfacción por la falta de armas adecuadas en calidad y cantidad, para el desempeño del trabajo, además de las declaraciones anteriores, llamó la atención la denuncia de un policía, en una acción rápida donde tuvieron que entrar en una celda llena de presos para salvar la vida de uno de ellos:

PPRM: "El día que el recluso estaba apuñalando al otro dentro de la celda, entramos allí con sólo cuatro agentes, con pistolas del calibre 12 que ya ni siquiera disparan, pero fue suficiente para asustarlos. Nos equivocamos al entrar así, pero ¿qué íbamos a hacer? Dejar que los prisioneros se maten entre sí... entramos y gracias a Dios salió bien.

El policía relata que las armas que utilizaron para evitar que un preso matara a otro dentro de la celda no fueron efectivas, pero que en el momento de desesperación ni siquiera pensaron que podían utilizarlas y que podían fallar, sólo pensaron en salvar la vida del preso.

Las mismas deficiencias de materiales esenciales para el trabajo denunciadas por los policías criminales en la investigación en el interior de Rondônia, fueron percibidas en Rio Grande do Sul por Jaskowiak, Fontana (2015, p. 238): "afirman que los chalecos antibalas caducaron, la munición era vieja y, la mayoría de las veces, no se cambiaba; el armamento era escaso y no se sometía a revisiones periódicas". Se puede observar que las quejas relacionadas con la falta de armas en las prisiones es una constante para los profesionales de muchas unidades penitenciarias del país.

En relación con la salud del empleado en el entorno de trabajo, se preguntó sobre los materiales de trabajo que ofrece la unidad penal, si son adecuados para garantizar la salud del agente penitenciario cuando realiza su trabajo. El nivel de insatisfacción en este tema es muy alto, quedándose en nada el 14,6%; muy poco el 36,6%; más o menos el

43,3%; bastante el 4,3% y muy satisfecho el 1,2%. Los que entienden que no hay provisión de materiales adecuados suman el 94,5% de los trabajadores.

En consideraciones sobre dicho tema Jaskowiak y Fontana (2015, p.240) destacan: "sentimientos como la inseguridad y el miedo a la violencia, además de las restricciones de ocio, el prejuicio derivado del estigma del trabajo penitenciario, la larga jornada laboral, las situaciones peligrosas e insalubres, el trabajo con equipos obsoletos. Son situaciones que pueden contribuir a la enfermedad física y mental de los profesionales del sistema penitenciario.

El policía subraya, PPPRM: "Aquí hay que entrar en las celdas y registrarlas todos los días y ni siquiera tienen guantes para registrar las cosas de los presos, los colchones, las paredes de las celdas, los barrotes, el propio "buey" tiene que registrar y no tiene el material necesario para hacerlo. Tales situaciones, reportadas por los policías se enfrentan en su trabajo diario, en un ambiente donde los niveles de estrés son altos, y se agrava, especialmente, cuando no tienen los recursos indispensables para el desempeño de su trabajo, como la falta o insuficiencia de equipos (Bezerra; Assis & Constantino, 2016).

Las condiciones de trabajo en el sistema penitenciario son consideradas insatisfactorias debido a la falta de recursos materiales combinada con la desatención de los poderes públicos, lo que acaba derivando en la exposición efectiva de los profesionales de primera línea a riesgos psicosociales, como el descontento y el consiguiente malestar emocional de estos policías (Benetti, 2017).

La revista diaria, con el fin de evitar que los presos tengan objetos de uso prohibido y prevenir las fugas se realiza en todas las celdas revisando tanto las pertenencias, la ropa, el colchón de los presos, como los barrotes, las paredes de la celda, el camastro que es la cama, y el propio retrete que se llama "buey" en el lenguaje de los presos.

También se cuestionó si las unidades penales proporcionan los materiales esenciales para el ejercicio de la labor de los agentes, siendo en forma de pregunta abierta en la que se respondía sí o no, teniendo la opción de decir qué materiales faltan.

Tabla 16 - Materiales esenciales para el ejercicio de la función

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	126	49,6%
No	128	50,4%
Total	254	100,0%

Fuente: elaboración propia

Tabla 17 - Falta de materiales esenciales para el ejercicio de la función

Policía penitenciario y lugar	Materiales
-------------------------------	------------

Policías penitenciarios Cacoal	Materiales para disturbios, radios de comunicación, buenas armas. Hay una falta de alojamiento adecuado para los agentes penitenciarios. Falta de radios de comunicación chalecos antibalas, impresora, etc."
Policías penitenciarios Pimenta Bueno	No cabe en tres líneas. Disculpen. Uniformes, vehículos, munición letal y no letal, armas.
Policías penitenciarios Rolim De Moura	Material de higiene, radios de comunicación, chalecos antibalas, escudos, armas, armas no letales, equipos de contención, gases, dispositivos de protección individual, recursos humanos y remuneración. El sistema carece de formación y de perfeccionamiento para los agentes de la Policía Penal con mayor frecuencia. Falta agua mineral y gas para cocinar.
Policías penitenciarios Alvorada D'Oeste	Radios, las que tienen no funcionan bien, chalecos nuevos, porque los que tienen están vencidos, esposas, pistolas y munición. No hay suficiente para todos. Faltan chalecos antibalas. Armas, municiones, entrenamiento, transmisores de radio.
Policías penitenciarios Santa Luzia	Uniforme, radio, iluminación, garita, cámaras, munición no letal, chalecos antibalas, plan de salud, cantina, baño de mujeres, cuartel de mujeres. Falta de garita con protección externa; falta de formación táctica (incluyendo armas y defensa personal).
Policías penitenciarios Alta Floresta D'Oeste	Armas de menor potencial ofensivo como: láser, agentes químicos, ropa y calzado adecuados para el entorno insalubre. Falta de chalecos, ya que los actuales son viejos.

Fuente: elaboración propia

Debe tenerse en cuenta que los reclamos son las mismas en todas las prisiones.

Observando tal problemática, Jaskowiak y Fontana (2015, p. 241):

La ley recomienda que el funcionario trabaje en condiciones adecuadas en el desarrollo de sus actividades funcionales, con la dotación de equipos de protección individual. Sin embargo, la legislación es cumplida parcialmente por la institución, que expone a los trabajadores a enfermedades debido a la exposición al riesgo sin o con un mínimo equipo de protección personal (EPP). Estos equipos deben estar diseñados para proteger contra los riesgos que amenazan la seguridad y la salud del trabajador, y deben ser adecuados al riesgo al que está expuesto.

En las conversaciones con los policías, las quejas van siempre en la misma dirección, y sobre la falta de los mismos tipos de materiales esenciales para el buen desarrollo de su trabajo en la cárcel, obsérvese el relato que sigue:

PP: La falta de materiales adecuados para trabajar, cuando llueve, no hay cobertura, si se va la luz, si no tienes linterna, te quedas a oscuras, la cárcel no tiene, entonces oyes a los presos gritar "te voy a pillar, te voy a pillar, te voy a hacer esto, te voy a hacer lo otro, si el tío es blando es complicado, los que no saben lo que es una cárcel, si llegan a una cárcel se mueren de miedo y todo es intimidación.

La situación expuesta por el policía deja en evidencia la falta de material necesario y que este tipo de situaciones son utilizadas por los propios internos para ejercer su poder de intimidación a los profesionales, aumentando la tensión que ya existe en el ambiente penitenciario.

La investigación de campo se realizó durante el período de la pandemia mundial de la enfermedad del coronavirus, COVID 19, lo que hizo necesario añadir en el cuestionario aplicado a la policía criminal preguntas relacionadas con la pandemia, esta pregunta buscaba investigar si la unidad penitenciaria investigada tenía disponible durante el período de la pandemia el equipo de protección e higiene como máscaras, guantes, protector facial, agua y jabón y o alcohol en gel para la prevención de la contaminación por coronavirus.

En la tabla siguiente se observa que el 86,6% de los encuestados contestaron que las unidades penales ofrecían los equipos necesarios para la prevención del coronavirus, pero señalaron que no se ofrecían todos los equipos necesarios y que los que se ponían a disposición en algunas unidades tardaban en llegar, y el 13,4% entendían que no ofrecían o que lo que se ofrecía no era suficiente.

Tabla 18 - Equipamiento de prevención contra la pandemia COVID-19

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	220	86,6%
No	34	13,4%
Total	254	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la siguiente tabla, algunas observaciones de los encuestados por unidad penitenciaria, de los materiales inexistentes para la prevención de la pandemia del COVID 19:

Tabla 19 - Materiales faltantes para la prevención de la pandemia COVID 19

Policías penitenciarios y lugar	Materiales faltantes
Policías penitenciarios Cacoal	Falta de protección facial y más lugares con agua y jabón para lavarse las manos. Falta de protección facial y guantes.
Policías penitenciarios Pimenta Bueno	Sólo alcohol. Sólo jabón, alcohol y mascarilla con poca disponibilidad.
Policías penitenciarios Rolim De Moura:	Por el momento sí los hay, pero tardaron mucho tiempo, sólo en marzo de 2021 empezaron a proporcionarse. Faltan guantes, hay una caja de guantes por turno para pasar el mes, eso no es suficiente, faltan protectores faciales, batas de laboratorio, entre otros.
Policías penitenciarios Alvorada D'Oeste	Falta de material necesario, guantes, mascarillas, protector facial. Falta de máscaras.
Policías penitenciarios Santa Luzia D'Oeste	Sin protector facial. Sin protector facial, ni guantes.
Policías penitenciarios Alta Floresta D'Oeste	Faltan protecciones faciales, guantes y máscaras. Armas, municiones, suministros diarios.

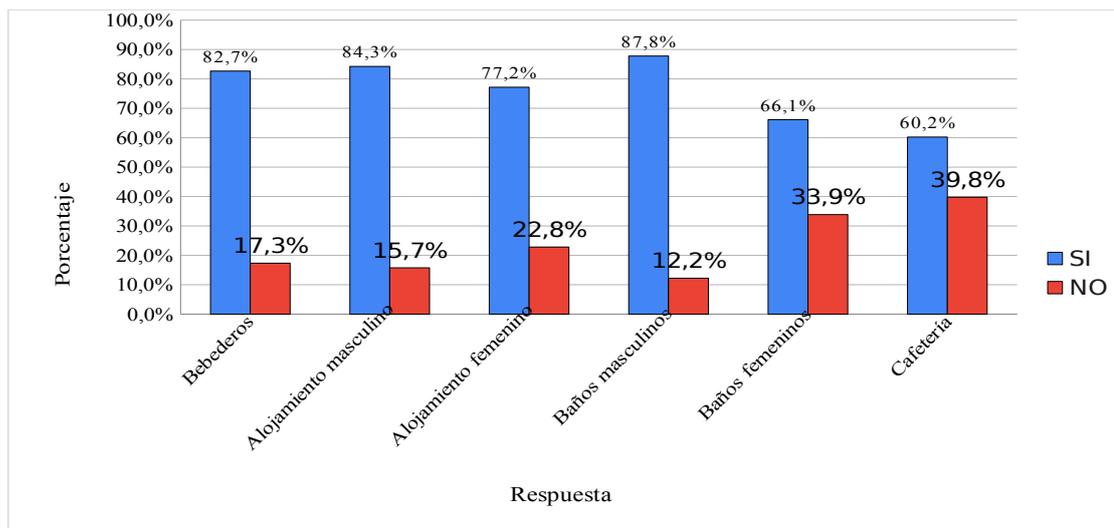
Fuente: elaboración propia

Cabe destacar que incluso aquellos que respondieron afirmativamente, que cuentan con los equipos, la mayoría describió que no los tienen todos, y muchos también

informaron que en el momento de la investigación sí los tenían, pero que en algunas unidades tardaron mucho tiempo en disponer de ellos.

El objetivo de esta lista de preguntas es analizar las condiciones de trabajo y la estructura de las unidades penitenciarias investigadas, incluyendo una pregunta para verificar si las unidades satisfacen las necesidades de los empleados en los elementos básicos. Como se describe a continuación.

Gráfico 8 – Existencia de ítems básicos para el trabajo en la unidad carcelaria



Fuente: elaboración propia

Llama la atención que las unidades penitenciarias se construyan sin la preocupación de proporcionar un entorno adecuado que satisfaga las necesidades de los profesionales, los datos anteriores muestran que aún les falta un buen porcentaje de los elementos investigados, pero es de destacar que en algunas unidades los elementos que tienen fueron en su mayoría construidos, adquiridos y organizados por la propia policía penitenciaria, esto queda claro en sus informes:

Tabla 20 - Condiciones de trabajo en la unidad penal

Policial penitenciario	Relatos de las condiciones de trabajo en la unidad penal
PPSL	Así es como se ve, no hay alojamiento femenino ni masculino, hay una cama en el salón que sirve de comisaría, no hay cafetería, la situación aquí es complicada.
PPA	Aquí tenemos alojamiento y un comedor, pero fue construido con recursos que obtuvimos del poder judicial aquí en el municipio, no hay nada del estado.
PPC	Incluso tenemos cosas organizadas aquí, pero fuimos nosotros los que armamos la mayor parte, con recursos propios y con donaciones, si esperas al Estado te quedas sin nada.
PPPRM	Tenemos un baño para hombres, pero no es suficiente para el número de servidores.
PPPB	Tenemos la vivienda y la cocina bien organizadas, pero porque fuimos nosotros los que hicimos una "vaquita" para comprar cosas, de lo contrario no tendríamos nada de esto.

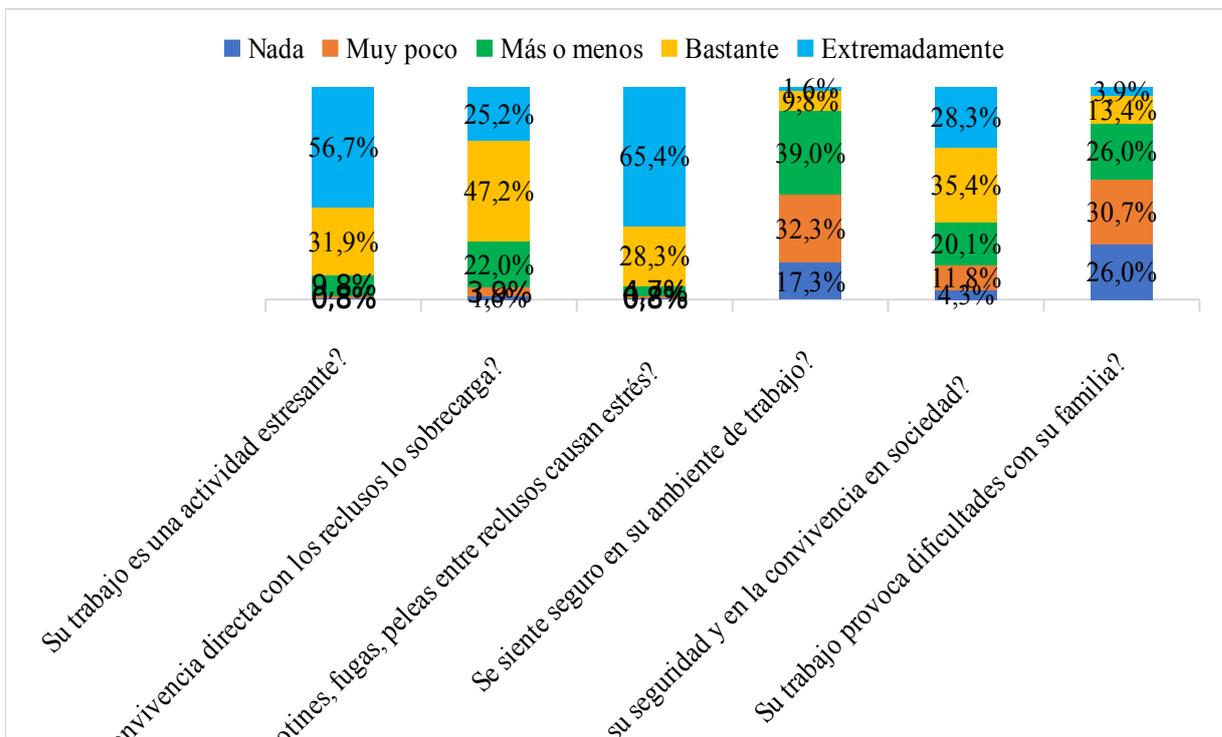
Fuente: elaboración propia

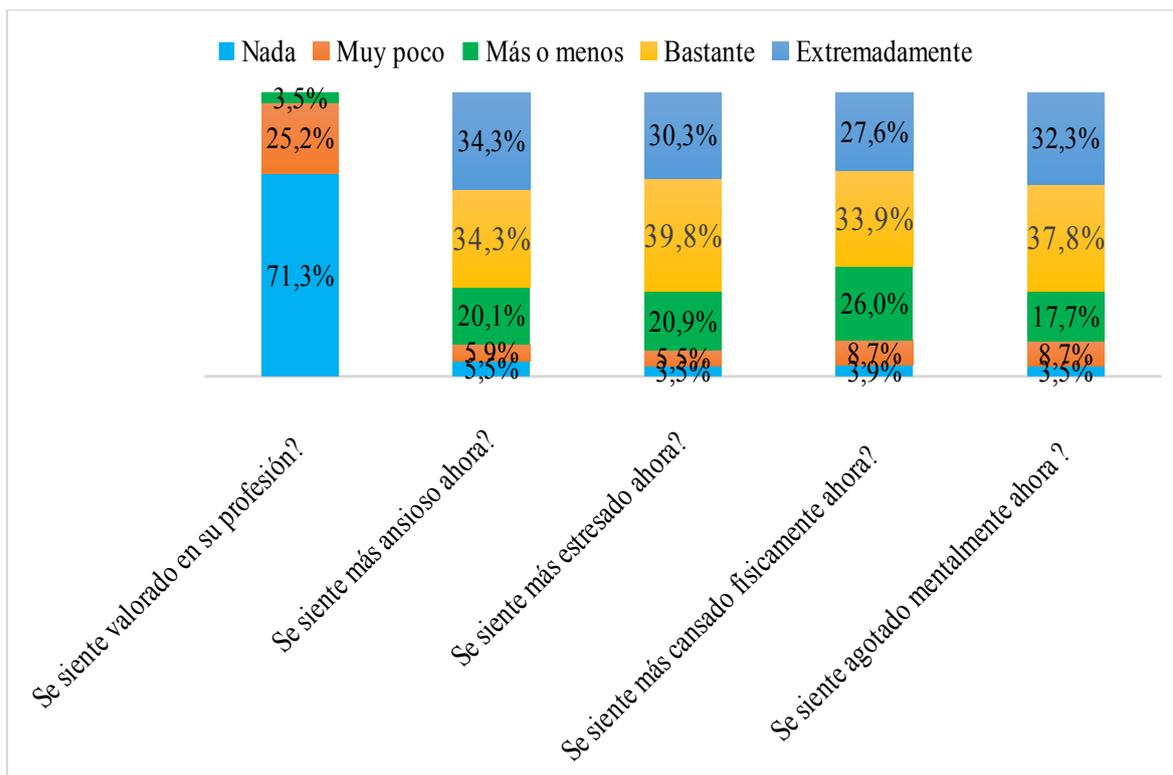
Se nota en las conversaciones con la policía penitenciaria que el Estado construye las unidades penitenciarias pensando exclusivamente en alojar a los presos, ya que se observan las condiciones de trabajo un poco mejor fueron conquistadas con recursos de la propia policía en la gran mayoría.

3.1.3 Ambiente de trabajo

Las once preguntas del siguiente cuadro abordan el entorno de trabajo de las unidades penitenciarias investigadas, con el objetivo de analizar el nivel de percepción de los funcionarios sobre el entorno en el que desarrollan sus actividades.

Gráfico 9 - Cuestiones relacionadas con el entorno de trabajo de la Policía Penitenciaria





Fuente: elaboración propia

El gráfico anterior muestra el porcentaje de respuestas a las preguntas 22 a 32 del cuestionario que investigó el ambiente de trabajo en las unidades penitenciarias estudiadas, el análisis individual de cada una se hará para una mejor comprensión de las situaciones que las involucran.

En la pregunta sobre la consideración de la actividad en prisión como estresante, las respuestas fueron 0,8% nada, 0,8% muy poco y 9,8% más o menos estresante, y un porcentaje de 31,9% lo consideró muy estresante y 56,7% extremadamente estresante. El 88,6% de los agentes penitenciarios entienden que la actividad desarrollada dentro de la prisión, de guardia y vigilancia constante de los presos, se considera muy o extremadamente estresante.

En el entendimiento de Lauxen, Borges y Silva (2017, p.4): "las enfermedades de la mente referidas al estrés derivado de las tensiones del trabajo, marcadas por agresiones como "nervios agitados", "calor de cabeza", "mente perturbada", "neurosis de cárcel". De este modo, utilizan su propio código para interpretarlas".

Esto demuestra que el trabajo de vigilancia directa, guardia, mantenimiento del orden, escoltas de entrada y salida de la unidad, retirada a los cursos, recepción de visitas, toma de sol, etc., a diario con presos de diversos niveles de peligrosidad, provoca altos niveles de estrés en los profesionales. Lo que fue demostrado por Moraes (2005, p.222)

"[...] las características de las prisiones colocan al personal penitenciario siempre en una posición ambigua, posicionando a los individuos de este grupo entre 2 mundos: la ley/orden y el crimen/desorden. Un efecto inmediato de esta posición sería un estrés continuo [...]".

Esta situación de alto estrés en el entorno, fue percibida de forma más detallada en las explicaciones de los policías penitenciarios:

Tabla 21 - Estrés percibido por los policías penitenciarios

Policía penitenciario	Relatos de los policías sobre el estrés percibido
Policía penitenciario, masculino, 18 años de sistema penal	Es un ambiente de estrés constante, varias cosas te causan estrés, el trato con el preso, pero también está el estrés de tu compañero de trabajo, está el estrés causado por las exigencias del superior, así que los tres se influyen mutuamente y creo que el estrés causado por el propio preso acaba siendo el menor.
Policía penitenciario, masculino, 17 años de sistema penal	La falta de regulación, el no saber qué voy a hacer en cada momento, esto genera un estrés innecesario que, si hubiera unas reglas bien establecidas, no ocurriría, genera estrés, tensión, ansiedad.
Policía penitenciario, masculino, 12 años de sistema penal	Un turno trabaja en un sentido y el otro en el otro, esto provoca estrés entre el funcionario y los presos, y más aún entre los propios compañeros.
Policía penitenciario Femenino, 30 años de sistema penal	Este ambiente aquí es muy difícil, he estado aquí durante 30 años, no es un lugar agradable, a veces salgo de aquí y lloro, porque somos seres humanos.
Policía penitenciario, masculino, 5 años de sistema penal	Este lugar al principio te va bien, pero después de un tiempo el cuerpo siente esta presión constante. Sólo tengo 5 años en el sistema, en casa mi familia me ha dicho varias veces que estoy muy estresada, así que esto aquí se refleja fuera en nuestras vidas, pero acabamos sin darnos cuenta.

Fuente: elaboración propia

Abordando el estrés que soportan estos profesionales en el ámbito penitenciario, Benetti, (2017, p. 20): "Este escenario requiere una mayor responsabilidad de los trabajadores que trabajan en la cárcel, lo que conlleva una predisposición a padecer enfermedades físicas y psicológicas derivadas del estrés laboral". La negligencia con la que se trata a los policías penitenciarios, que trabajan en un entorno con condiciones precarias, acaba convirtiendo su cuerpo en el blanco de todos los sufrimientos experimentados en el trabajo, y desencadenando así la degradación no sólo de la integridad física, sino también de la psicológica (BONES, et al. 2013).

En los informes anteriores de los policías, se observa que además de toda la carga de trabajo que se realiza a diario dentro de la unidad penitenciaria, también la relación con los superiores, la falta de estandarización de las actividades que se realizan afecta no sólo la relación con los internos, sino también con los propios compañeros.

Partiendo del análisis del nivel de estrés, era necesario comprobar si la convivencia directa con los presos en el trabajo deja a los profesionales sobrecargados. Las respuestas fueron: nada 1,6%, muy poco 3,9%, más o menos 22%, mucho 47,2% y extremadamente 25,2%. El porcentaje de policías penitenciarios que entienden que la convivencia directa con los presos sí es un factor que les deja bastante o muy sobrecargados en el ámbito laboral es del 72,4% considerado una cifra muy alta.

El contacto directo con los presos, siendo la policía penitenciaria la única vía de acceso del encarcelado con el mundo exterior, viviendo todo el tiempo del encarcelamiento de los presos su rutina diaria, ya sea de dolor, miedo, angustia, tristeza, soledad, revuelta, confusión, etc. es el primero en ser demandado en absolutamente todo lo que el preso necesita y le envuelve en la prisión, hace que se sobrecargue.

Vea el diálogo con este agente de un agente penitenciario con 15 años de servicio en el sistema penal:

El ejemplo del tipo que trabaja limpiando pozos negros, por mucho que se ponga guantes, mascarillas, trabaja todo el día metiéndose con pozos negros, al final del día está oliendo ¿qué? Al final del día estará oliendo a fosa. Entonces, si trabajas con lo negativo al final del día estarás ¿qué? o al día siguiente estarás ¿qué? negativo, eso es lo que pasa en la cárcel.

El malestar que sienten los profesionales cuando están de servicio y que aparentemente no tiene una explicación plausible, es evidente en sus declaraciones. Agente de Policía penitenciario con 15 años de trabajo en el sistema carcelario: "No sé qué pasa con este lugar, cuando entras aquí parece que una oscuridad se apodera de todo, sólo ves sufrimiento, tristeza, revuelta y nosotros acabamos absorbiendo esto también".

Es visible la influencia que el ambiente carcelario ejerce sobre su salud psicológica, la convivencia en este entorno de proximidad cultural y social existente entre los dos grupos, presos y policías, la interacción entre ambos es una constante, quedando patente la sobrecarga que soportan por el clima pesado que existe en la cárcel. Un funcionario de la policía penitenciaria, con 17 años de servicio en el sistema penitenciario afirma:

Estamos como dentro una esponja que absorbe todo lo que pasa aquí, porque la mayoría de los chicos que están aquí presos acaban teniendo una idea negativa de nosotros, porque, aunque sólo estamos haciendo nuestro trabajo, muchos de ellos no lo entienden y sólo quieren nuestro daño, así que hay una energía muy negativa aquí.

Las condiciones precarias en las que desempeñan sus funciones es un factor que sobrecarga a los profesionales en su trabajo diario, las altas exigencias impuestas a los profesionales del sistema penitenciario, y las condiciones inseguras en las que desempeñan

su trabajo, llevan a un sufrimiento psicológico debido a la sobrecarga (Tschiedel y Monteiro, 2013).

El testimonio de este agente penitenciario con 17 años en el sistema penitenciario retrata la dejadez del poder público con el sistema penitenciario:

Creo que si el Estado ofreciera mejores condiciones para que los reclusos cumplieran su condena, incluso mejoraría nuestro ambiente de trabajo, porque el recluso necesita muchas cosas, muchas situaciones, que no tiene, por lo que se frustra, se enfada, y ¿con quién descarga su ira? Con nosotros, que estamos en contacto directo con él, y todo esto sólo empeora nuestras condiciones de trabajo.

Se puede observar en las declaraciones que la convivencia diaria con los presos les deja sobrecargados, pues incluso inconscientemente acaban absorbiendo todos los problemas que se viven en la cárcel, y que al estar en primera línea viven todo lo que les envuelve. Un policía con 12 años de servicio destaca: dentro de la cárcel eres psicólogo, médico, abogado, enfermero, eres un poco de todo porque eres el que tiene contacto directo con todo lo que pasa en la vida del interno".

En este contexto, es casi imposible que el profesional penitenciario no se identifique con el interno, dada su convivencia directa, porque la dinámica de la vigilancia directamente ejercida y el control practicado sobre los presos, requiere que haya por parte del profesional la comprensión de su comportamiento, por lo que debe haber de alguna manera esta identificación, con el objetivo de estar siempre por delante, previendo su comportamiento (Moraes, 2013).

El Estado juega un papel clave en esta sobrecarga a la que se enfrentan los profesionales, ya que, si la unidad penitenciaria no ofrece las condiciones adecuadas para la permanencia de los presos, cualquier tipo de descontento afectará directamente a los policías de guardia. Un policía con 19 años de servicio retrata la complejidad del trabajo:

"Os va a pedir a vosotros, que estáis aquí de guardia, sois los que vais a tener que buscar la manera, sois los que vais a tener que resolverlo, ni siquiera quiere saber si el Estado ha aportado lo que necesita o no, lo quiere, y entonces qué hacemos... si el Estado no cumple con la mayor parte de lo que se necesita, entonces estáis aquí en primera línea, es complicado".

Esta afirmación refleja bien lo que viven en su trabajo diario, siendo el blanco directo de todo descontento por parte de los presos. No les importa que el policía trabaje con lo que el Estado pone a su disposición, quieren tener sus necesidades cubiertas dentro de la cárcel.

En relación con las características peculiares de un entorno penitenciario, era necesario comprobar si acontecimientos como motines, rebeliones, fugas, peleas entre

reclusos son capaces de provocar estrés en los funcionarios de policía criminal. La percepción de nada 0,8%; muy poco 0,8%; más o menos 4,7%; totalizan un porcentaje extremadamente bajo de sólo 6,3% que entienden que tales eventos no causan nada o muy poco estrés. Por otro lado, el grupo que tiene la percepción del estrés que se siente ante dichas situaciones fue extremadamente alto, siendo bastante el 28,3% y extremadamente el 65,4%, es decir, un número del 93,7%, siente un alto nivel de estrés ante situaciones como fugas, rebeliones, peleas, disturbios, etc.

Los informes que se presentan a continuación muestran las situaciones a las que se enfrentan los agentes de policía criminal en su trabajo diario en el sistema penitenciario.

Tabla 22 - Percepción de los policías penitenciarios de las rebeliones, motines, fugas y peleas en las cárceles

Policía penitenciario	Relatos de los policías sobre rebeliones, motines, fugas, peleas etc.
PPC: 20 años de servicio en el sistema penal	La cárcel es así, aparentemente todo está en calma y de repente hay confusión, se convierte en una carrera loca y eso nos desestabiliza.
PPPB: 18 años de servicio en el sistema penal	Aquí trabajamos 24 horas en constante tensión, cualquier cosa es posible en la cárcel, así que hay que estar atento a todo.
PPRM: 20 años de servicio en el sistema penal	He pasado por varias rebeliones, fugas, peleas, todo eso y te diré que nos perturbamos, es tal la tensión que tardamos en volver a la normalidad, pero creo que nunca volvemos a la normalidad.
PPRM: 30 años de servicio en el sistema penal	Ya me han tomado como rehén en dos rebeliones, ves a los tipos que se acercan, no sabes si los presos te van a matar, torturar o qué va a pasar, estaba encerrado en la celda con otros presos y me esposaron y me empujaron encima de la celda y me dijeron, Oficial, cállese.
PPPB: 30 años de servicio en el sistema penal	Me tomaron como rehén en dos ocasiones, hace unos años trabajamos en dos con 300 presos, estaba muy alterado, aún hoy después de varios años sigo teniendo mucho miedo, me he visto varias veces sacando una pistola y apuntando a compañeros que a veces llegan por sorpresa donde estoy, he dado puñetazos y patadas a compañeros que se acercaban por sorpresa, así que es complicado la situación ya ha mejorado mucho, pero aún hoy sigo reaccionando así.
PPAF: 19 años de servicio en el sistema penal	Y trabajas todo el tiempo bajo presión, un ambiente carcelario a veces es maravilloso y de repente el escenario puede cambiar, así que en 19 años he pasado por algunas fugas, rebeliones, momentos muy tensos, es mala esta tensión constante con la que trabajamos todo el tiempo.
PPA: 12 años de servicio en el sistema penal	Hubo una fuga aquí en la cárcel, me pasé una semana sin ir a las tiendas de la ciudad, porque la gente no paraba de preguntar cómo se podía dejar escapar a los presos. Y no basta con que la situación de la fuga haga que la gente tenga que pensar.
PPSL: 12 años de servicio en el sistema penal	Ya he vivido una situación de fuga en la que mis compañeros se molestan, es complicado y nos ponemos de los nervios.
PPA: 5 años de servicio en el sistema penal	Yo he pasado por una fuga, te diré que es una situación complicada, la cabeza se nos pone muy mal, es un subidón, es una tensión tan grande, el estrés que pasas ahí es muy alto y eso tarda en mejorar.

Fuente: elaboración propia

Según los informes de la Policía Penitenciaria, es evidente que las fugas, las rebeliones, las peleas y los motines en las cárceles les causan una gran carga de estrés y que esto conlleva consecuencias psicológicas, que pueden dejarles traumatizados.

En relación a que la Policía Penitenciaria se siente segura en el ambiente de trabajo dentro de la unidad penal, las cifras muestran que: El 17,3%, el 32,3% y el 39,0% se sienten nada, muy poco, más o menos seguros, respectivamente, por lo que el 88,6% no se sienten satisfactoriamente seguros trabajando en prisión. Por otro lado, sólo el 9,8% se siente bastante seguro y el 1,6% se siente extremadamente seguro en el entorno laboral.

Los profesionales de primera línea del sistema penitenciario se ven afectados por la sensación de inseguridad y el miedo a la violencia, también hay que señalar que las restricciones relacionadas con el ocio, la jornada laboral, las situaciones peligrosas e insalubres a las que se enfrentan a diario en la prisión, así como el equipamiento obsoleto, son factores que contribuyen directamente a la enfermedad física y mental de los policías penales (Jaskowiak y Fontana, 2015).

El tema de la seguridad en la cárcel es complejo, como señala el agente penitenciario: "es complicado hablar de seguridad aquí dentro, no tenemos cámaras para vigilar ni siquiera el interior de la cárcel, y mucho menos para asegurar la visión de la zona exterior, y la estructura física aquí tampoco ayuda en absoluto". Otro agente de policía subraya: "no se puede decir que alguien se sienta seguro en un lugar como éste, puede pasar cualquier cosa en cualquier momento, así que sentirse seguro es casi imposible, siempre estamos preocupados por lo que pueda pasar aquí y por lo que pueda venir de fuera".

Se observó que sólo una de las unidades penitenciarias investigadas cuenta con una vigilancia completa mediante cámaras internas y externas lo que proporciona una mayor seguridad. En el resto de unidades, sólo dos tienen cámaras únicamente en la zona de la cárcel. La falta de estos equipos aumenta en gran medida la inseguridad en el entorno.

El trabajo en la cárcel, con presos de los más variados niveles de peligrosidad, muchos de ellos pertenecientes a diversas organizaciones criminales que operan en el país, puede comprometer la seguridad y la convivencia en sociedad de los profesionales que trabajan en primera línea en el sistema penitenciario. Así, se verificó que de los policías penitenciarios: el 4,3% entiende que la convivencia con el preso no interfiere en su seguridad y convivencia social; el 11,8% un poco; el 20,1% más o menos; el 35,4% entiende que hay bastante interferencia y el 28,3% entiende que la convivencia con los presos interfiere extremadamente en su seguridad y convivencia social.

Muchos profesionales, además del estrés que experimentan en el día a día del trabajo, sufren de ansiedad y se sienten inseguros frente a la sociedad, debido al estereotipo que ésta ha formado a lo largo de la historia sobre su figura (Marques, Giongo, & Ruchert, 2018).

El porcentaje de personas que creen que su vida social se ve afectada por las condiciones de su profesión es considerable, por lo que destacan cómo se produce esta interferencia:

PPRM: Esto de ir al bar a jugar una buena partida de billar no lo puedes volver a hacer, estás allí y luego el ladrón te llama y te dice: oye, si vuelvo allí ¿me vas a tratar bien? Enténdelo, es complicado, entonces el ladrón te sigue preguntando, ¿está fulano en la cárcel? ¿está fulano todavía allí en la cárcel? entonces yo digo: oye, me voy y me voy.

La restricción de la interacción social es visible en la declaración de este profesional, que informa de la necesidad de dejar de practicar algunas conductas de ocio dado que los ambientes frecuentados deben ser seleccionados. En este mismo sentido, Jaskowiak y Fontana (2015, p. 241): "Muchos agentes penitenciarios evitan hacer comentarios sobre su profesión y sus posibilidades de ocio suelen restringirse a alternativas que no impliquen el contacto con multitudes o entornos públicos, como medida de protección".

La preocupación por la seguridad, tanto para ellos como para sus familias, es visible en sus declaraciones: PPPB: "Interfiere en mi seguridad diaria y en la de mi familia también". PPC: "Ya no puedo salir tranquilamente ni solo ni con mi familia, hay que tener cuidado con todo"

En muchas situaciones, el profesional de primera línea del sistema penitenciario evita incluso hablar de su profesión con otras personas, y acaba por no sentirse orgulloso de la función que desempeña, por lo que busca ocultar esta condición de trabajador penitenciario todo lo que puede (MORAES, 2013).

Se observa que los policías penitenciarios, tras el inicio de su trabajo en la cárcel, llegan a conocer a los presos, lo que acaba afectando a su seguridad fuera del entorno laboral, debido incluso a las constantes amenazas que reciben de los internos, lo que provoca un mayor estado de atención en el entorno social, por miedo a sufrir algún tipo de agresión a ellos mismos y a sus familias.

Se trataba de comprobar si los agentes penitenciarios tienen algún tipo de dificultad en la relación con su familia a causa de su trabajo en el sistema penal. A pesar de ser un entorno laboral con un alto nivel de estrés como ya se ha señalado, los encuestados

entienden que: no tienen ninguna dificultad en la relación con su familia a causa de su trabajo 26,0%; muy poco 30,7%; más o menos 26,0%. Por otro lado, el 13,4% considera que tiene mucha dificultad en la relación y el 3,9% la considera extremadamente difícil, sumando un 17,3% que admite que el trabajo afecta a la vida familiar.

Al abordar el tema expuesto, Calderoni (2020, p. 48) llama la atención sobre la gravedad de la situación:

La mayoría de los agentes penitenciarios entrevistados que tenían un matrimonio de pocos años habían visto destruida su relación. Empezaron a vivir en una situación de "nerviosismo" tan extremo que ya no podían realizar tareas sencillas como ir al supermercado o llevar a sus hijos de paseo al zoo. Otros se hicieron adictos a las drogas, algunos hasta el punto de tener que emborracharse antes de ir a trabajar a las siete de la mañana. Otros vivían tan nerviosos que agujereaban las paredes de su casa y trataban mal a sus seres queridos.

En algunas declaraciones, es posible observar cómo el trabajo en la cárcel provoca dificultades en las relaciones familiares.

PP: El estrés que vivimos dentro de la cárcel interfiere mucho, a veces llegas nervioso, das una respuesta, luego nos paramos y analizamos y vemos que nos equivocamos, a veces pasan tantas cosas que acabas llevándotelo a la cabeza y acabas llegando a casa y a veces incluso respondiendo y actuando de forma truculenta y te perjudicas si no eres consciente de ello y esto puede llevar a una situación muy desagradable, incluso en tu propio matrimonio.

Muchos profesionales se vuelven violentos con sus familiares en casa debido a la alta carga de problemas que tienen que afrontar constantemente en la cárcel, la presión psicológica es muy alta, combinada con el miedo, la falta de seguridad, todo lo cual acaba afectando a la relación en el entorno familiar (Araújo et al, 2020).

Este policía retrata cómo los problemas vividos en la cárcel los siente en su entorno familiar y lo perjudicial que es para su convivencia.

El agente ve la diferencia porque se nota el estrés que te llevas a casa, porque estás ahí con esa prisa de tener que ordenar las cosas, de tener que lidiar con lo que tienes ahí, cuando crees que no estás estresado no puedes desconectar, acabas llevando esto a tu vida, a tu familia, a tus amigos, así que esto es un problema.

A continuación se presentan los informes de dos policías que renunciaron al sistema penitenciario después de trabajar allí durante 18 y 11 años respectivamente y que ahora pueden tener una noción real de cómo el trabajo en la cárcel interfirió en su vida familiar: PP: "Entonces, por la carga de estrés que pasé allí y cómo mejoró mi calidad de vida después de salir, terminamos reflexionando, porque uno no explota allí en el trabajo, explota en la casa, así que la relación con la familia mejoró mucho después de salir".

PP: Sólo cuando salí me di cuenta de cómo llevaba a casa los problemas de la cárcel, siempre estaba gritando a los niños por algo, después de salir del sistema me arrepentí mucho de haber maltratado tanto a mi familia, pero era una cosa

inconsciente, no me daba cuenta de que cada vez me ponía más nervioso y eso era una consecuencia del trabajo y siempre acabamos explotando en casa, por desgracia, así que es difícil.

Se pudo extraer de las cifras que la minoría admite tener algún tipo de dificultad en la relación con la familia, y que incluso muchos pueden tener alguna dificultad, pero prefieren no exponerla. En las conversaciones con los agentes penitenciarios, el discurso de su mayoría es bastante diferente de lo que demuestran las cifras, como se puede ver en los informes anteriores.

La valorización profesional también fue objeto de cuestionamiento. Los Agentes de la Policía Criminal, como muestran los números, están muy descontentos con la falta de valorización de la categoría en el Estado. El nivel de satisfacción fue de 71,3% nada; 25,2% muy poco; 3,5% más o menos. Es visible el descontento de los profesionales en relación con lo que consideran una negligencia del Estado con la categoría.

Es urgente que las autoridades responsables promuevan mayores inversiones en la seguridad de las unidades penitenciarias, en la contratación de más profesionales, en la implementación de planes de carrera que atiendan tanto a los cargos como a los porcentajes salariales, y la necesidad urgente de un servicio dirigido a la salud mental de estos profesionales (Lima y Dimenstein, 2019).

Así, en la investigación realizada, tanto las cifras como los siguientes relatos de los policías penales demuestran el descontento de los profesionales por la falta de valoración:

PPPRM: La gente de afuera nos ve como monstruos, pero nosotros tenemos nuestra función y la cumplimos fielmente, al gobierno no le preocupa tu integridad moral, tu honestidad aquí dentro, ellos no pagan por ello, no les importa eso, sólo les importa que estés ahí cumpliendo tu función, pero ¿y la valorización?

El estereotipo creado por la sociedad desde el inicio de la historia de la prisión es enfatizado por este profesional, en su declaración es evidente la insatisfacción de la categoría con la forma en que la sociedad y el estado los ven, a pesar de que realizan un trabajo de importancia fundamental para la sociedad y el estado.

Así, el CCE observa: "Lo malo hoy en día en nuestra profesión es la desvalorización, cada día estamos más atrasados con respecto a los otros cuerpos policiales, ellos se están valorando y nosotros nos estamos quedando atrás y la gestión de los gobiernos también parece tener una enemistad personal con la clase.

La comparación que hacen los policías penitenciarios con las demás categorías pertenecientes al sector de la seguridad pública no es sólo en relación con la cuestión del reconocimiento salarial, sino también en relación con la valorización de la función que

desempeñan, por lo que la falta de reconocimiento se produce tanto desde el punto de vista de la remuneración, como de la importancia de la profesión que ejercen.

En palabras de Lopes (2007, p.1)

"Al igual que sus compañeros del pasado, que a menudo se negaban a desempeñar la función de carcelero por considerarla aversiva los agentes de seguridad siguen sintiéndose, aún hoy, como discriminados por la sociedad, culpados de fugas, motines, extorsiones, corrupción, etc. y a menudo se avergüenzan de asumir públicamente esta profesión."

Frente a cualquier tema, la primera queja es siempre la desvalorización, se nota una gran revuelta de la categoría, pues en varias conversaciones destacan que la policía militar, la policía civil y los bomberos son reconocidos por el Estado mientras que en el sistema penitenciario viven en completo abandono.

También se verificó el nivel de ansiedad de los agentes penitenciarios después de empezar a trabajar en el sistema penal. Siendo así, el 5,5% considera que su nivel de ansiedad no ha cambiado; el 5,9% dice que ha cambiado un poco; el 20,1% cree que ha cambiado más o menos; el 34,3% se siente bastante ansioso y el 34,3% se siente extremadamente ansioso después de empezar a trabajar en el sistema. En total, un número considerable de 68,6% se siente bastante o muy ansioso después de empezar a trabajar en el sistema.

Algunas investigaciones muestran que el policía penitenciario sufre de ansiedad y miedo a ser reconocido en el entorno social, porque teme sufrir prejuicios debido a la visión negativa que la sociedad tiene de su trabajo en la cárcel, y muchos prefieren no identificarse como tal profesional, como una forma de protegerse a sí mismos y a su familia de posibles sufrimientos relacionados con el ejercicio de su actividad (Marques, et. al. 2018).

En una unidad penitenciaria, donde la investigadora esperó dos horas y media y sólo dos policías tuvieron tiempo de contestar el cuestionario, en una breve conversación con uno de ellos, éste dijo: "Ya ves lo loco que es esto, no hay manera de no asimilarlo, al final del turno estás enfermo, no hay manera, tantas cosas que sentimos y que pasan y no queremos reconocer que es una consecuencia de nuestra vida dentro de la cárcel, es demasiada presión aquí.

El hecho de que el profesional del sistema penitenciario esté sometido diariamente a situaciones de presión, desvalorización y falta de reconocimiento de su profesión, así como la sobrecarga de trabajo, influyen en el aumento del nivel de ansiedad, dando lugar a

síntomas psicológicos, como forma de manifestar el cuerpo la frustración experimentada. (Bones, et al. 2013).

He aquí otras afirmaciones sobre el nivel de ansiedad de los funcionarios de prisiones que, durante la aplicación de los cuestionarios en las unidades penitenciarias, fue posible recoger:

Tabla 23 - Nivel de ansiedad

Policía penitenciario	Relatos sobre el nivel de ansiedad
PPPRM	He notado que estoy mucho más estresado y ansioso.
PPPB	Ha aumentado mi nivel de estrés y ansiedad.
PPC	Tengo más estrés, más carga emocional.
PPAF	Después de empezar aquí, mi nivel de ansiedad aumentó mucho.
PPSL	Siento mucha ansiedad, agotamiento y estrés.
PPA	El miedo y la ansiedad constantes en el entorno profesional, el agotamiento mental genera una gran influencia en el nivel de estrés en el entorno profesional.
PPGAPE	Noto que mi ansiedad ha aumentado mucho y tengo muy poca paciencia.
PPCDRM	Estoy más ansioso y tengo una gran ansiedad que no puedo explicar.

Fuente: elaboración propia

Nótese que la percepción de la sensación de ansiedad está siempre asociada al estrés que padecen, ya que, en sus declaraciones, los policías siempre asocian sentir tanto ansiedad como estrés.

Asimismo, se investigó el nivel de estrés, tratando de evaluar si aumentaba después de empezar a trabajar en el sistema penitenciario. El 30,3% contestó que el nivel de estrés aumentó mucho; el 39,8% bastante y el 20,9% más o menos. Así, el 70,1% percibió un elevado aumento del estrés tras trabajar en prisión y el 20,9% entendió que el estrés aumentó más o menos. El número total de policías que sintieron un cambio en el nivel de estrés fue del 91%. Por otro lado, el 3,5% no aumentó en absoluto y el 5,5% aumentó un poco su estrés.

En este sentido, Jaskowiak y Fontana (2015, p. 236): La exposición constante al peligro, el estado de alerta, la presión, la tensión y el entorno peligroso e insalubre son condiciones relevantes para el desarrollo del estrés. Por lo tanto, la profesión exige una alta carga de estrés, tal y como muestran las cifras de la encuesta con los agentes de la policía criminal, que se pueden corroborar con las siguientes afirmaciones:

Tabla 24 -Nivel de estrés

Policía penitenciario	Relatos de los policías sobre el nivel de estrés
PPPB	Siento que ha aumentado, me veo más estresado, con más carga emocional
PPC	Mi nivel de estrés aumenta mucho después de estar aquí en la cárcel".
PPPRM	Después de empezar a trabajar en el entorno de la prisión podemos notar más estrés y más ansiedad

PPA	Te garantizo que la gran mayoría de los compañeros de allí están más estresados después de trabajar aquí, lo que pasa es que nadie lo admite, a veces el tipo ni siquiera se da cuenta, ya es parte de su comportamiento, se acostumbró a ello, pero los de fuera lo ven.
PPSL	El clima aquí en la cárcel es muy pesado, no hay manera de no estresarse con todo, tanto dentro como fuera.
PPAF	Después de estar aquí, el estrés aumenta mucho, pero mucho, y a menudo acabamos por no prestar atención a esto.

Fuente: elaboración propia

El trabajo en prisión está dotado de incertidumbres, inseguridad y alerta constante, entorno en el que los profesionales están sometidos a cualquier tipo de problema en todo momento, la vigilancia y el estado de alerta son requisitos durante todo su turno de servicio y esto conlleva en el profesional una alta carga de estrés.

Al investigar si los policías penitenciarios se sienten más cansados físicamente después de empezar a trabajar en el sistema penal, los encuestados declararon nada 3,9% muy poco 8,7%; más o menos 26,0%. Se sienten bastante cansados el 33,9% y extremadamente cansados el 27,6%. Lo cual es fácilmente comprobable en sus discursos: PPAF: "Muy cansado enseguida". PPCDRM: "Con el tiempo, este servicio nos cansa aún más". PPPRM: "Hay veces que llego aquí al trabajo ya cansado, no sé por qué pasa esto, creo que es mucha la presión que soportamos aquí, este ambiente es muy pesado".

El clima tenso que se enfrenta dentro de la prisión, desencadena otros síntomas además del cansancio, Albuquerque y Araújo (2018, p.9): "[...]considerados los más frecuentes: sentirse nervioso, tenso o preocupado, seguido de los dolores de cabeza, dormir mal, estar cansado y sentirse triste.

El ambiente de tensión es una constante en el trabajo dentro de una unidad penitenciaria y esto acaba reflejándose en el físico de los profesionales. La encuesta muestra que el 87% está más o menos, bastante o extremadamente cansado físicamente después de empezar a trabajar en la cárcel. Y, según sus propios informes, el pesado entorno de una prisión les hace estar más cansados físicamente.

Se verificó el nivel de agotamiento mental, dado que los agentes penitenciarios se encuentran extremadamente agotados 32,3%; bastante agotados 37,8%. En total, el 70,1% de los encuestados con un alto nivel de agotamiento mental. Los demás respondieron: nada 3,5%; muy poco 8,7% y más o menos 17,7%. Este profesional tiene el deber, entre otros, de vigilar, supervisar, registrar y monitorear a los presos, garantizando siempre el orden y la seguridad en la prisión, y en este entorno, está sometido a un alto riesgo de angustia mental (Lourenço, 2010).

Obsérvese la declaración de PPSL: "La obligación que tenemos de cumplir dentro de la unidad, sin las condiciones necesarias para trabajar, provoca un agotamiento mental y esto acaba influyendo mucho en el nivel de estrés que aumenta mucho.

En este mismo sentido, la alta exigencia que implica la función de los profesionales penitenciarios, junto con las condiciones precarias y desfavorables, puede provocar el sufrimiento psicológico de los policías penales, con la aparición de enfermedades físicas y mentales (Tschield y Monteiro, 2013).

En una de las conversaciones, el desahogo del policía sobre las condiciones en las que desempeñan su función fue impresionante:

PP: Sustituí a un compañero como comisario de guardia durante unos meses, quería hacer cosas y no tienes manera de hacerlas, cada día te estresas más y las cosas no se mueven, luego después de pasar a trabajar en el puesto de dirección ya estaba con otra mentalidad, no sirve de nada el servicio no se va a acabar nunca, esto aquí no va a cambiar, aprendes que no vas a poder solucionarlo todo, entonces tienes que adaptar tu forma de trabajar a lo que te ofrece el sistema para poder hacerlo, necesitas aprender, de lo contrario sólo te estresas más y más cada día y no resuelves las cosas porque el sistema es así y seguirá así, a nadie le importa, sólo quieren el resultado, cómo llegaste al resultado, a nadie le importa, ni a la Secretaría, ni al gobierno, a nadie, y todo esto cansa, nos agota día a día.

En el sistema penitenciario, hay un escenario de desorganización, en muchos casos de abandono, violación y mucho sufrimiento de los trabajadores (Souza & Rumin, 2013). El trabajo realizado en la cárcel se considera agotador y humillante, y el sentimiento de abandono y desvalorización no sólo por parte del Estado, sino también de la propia sociedad, acaba afectando directamente no sólo a su rendimiento en el trabajo, sino también a su salud (Lourenço, 2010).

La falta de condiciones para el ejercicio de sus funciones lleva a los profesionales a conformarse con lo que tienen a su alcance, por lo que siempre trabajan a disgusto:

PP: Esto aquí nos agota, porque todo el día escuchamos a los internos quejarse: "Oficial, no tengo colchón, no tengo jabón, no tengo pasta de dientes, no tengo papel higiénico, no tengo a nadie. Creo que una vez que el Estado ha puesto al preso ahí, tiene que apoyarlo, porque ¿en quién se refleja esto? Nosotros somos los que absorbemos todo esto, somos los que estamos aquí para escuchar, entonces escuchas, escuchas, escuchas, y esto te agota, no es suficiente que haya tantos problemas aquí dentro y aún más.

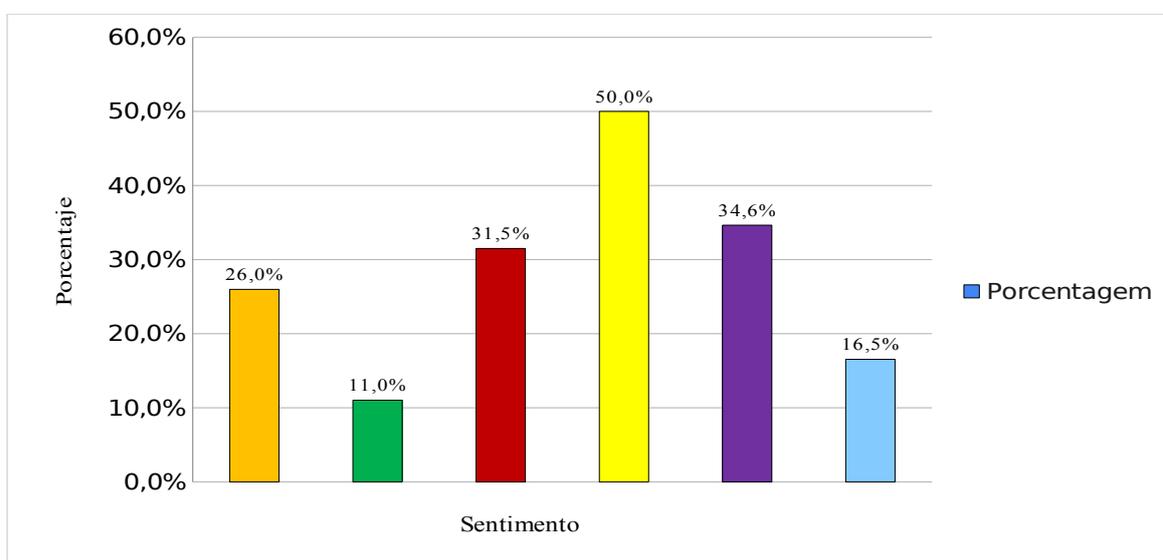
El agotamiento mental que aparece en las dos últimas declaraciones de los policías con 12 y 9 años de servicio, respectivamente, también es consecuencia de las malas condiciones en las que desempeñan sus funciones, como el escaso número de servidores, que les sobrecarga. Según Lima y Diemenstein (2019, p.8): "Realizan un trabajo que es fuente de sufrimiento y enfermedad, en un entorno inhumano, que a menudo nos lleva a deshumanizar a los que están allí.

Se observa que la convivencia con el descontento de los presos por la falta de condiciones para su supervivencia en la cárcel, afecta directamente al profesional, que además de los problemas cotidianos a los que se enfrenta en prisión, tiene que escuchar constantemente las quejas y peticiones de los presos.

Es evidente en el contexto del sistema penitenciario la desvalorización, el estigma y la discriminación existentes en relación con la profesión de policía judicial. Siendo ésta la culpable, en opinión de los responsables de las unidades penitenciarias, de las fugas y de la desorganización del trabajo (Lima y Dimenstein, 2019).

Debido a la Pandemia Mundial de COVID 19, fue necesario incluir cuatro preguntas 33 a 36, buscando verificar la influencia de dicho fenómeno en el trabajo del oficial de policía criminal en el sistema penitenciario. Las respuestas fueron:

Gráfico 10 - Sentimiento causado debido a la Pandemia Covid-19



Fuente: elaboración propia

Estos porcentajes son en relación al total de 254 policías penales encuestados, debido a la situación de pandemia mundial que provoca diversos sentimientos, se verificó que la mayoría afecta a los profesionales que trabajan en contacto directo con los presos. Las respuestas según los datos anteriores fueron: la inseguridad 50% es el sentimiento que experimentan la mayoría de los profesionales, en segundo lugar, viene la ansiedad 34,6%, seguido de la tensión 31,5%, el miedo 26% y la tristeza 11,5%.

Tabla 25 - Relatos de los agentes penitenciarios sobre los sentimientos causados por la pandemia COVID 19

Policía penitenciario	Relatos de los agentes penitenciarios sobre los sentimientos en la pandemia
	La inseguridad ha aumentado por el alto índice de infecciones, en entornos

PPC	hospitalarios, escoltando a los presos y viendo cómo varios amigos profesionales perdían la vida.
PPC	Miedo a la contaminación y llevarlo a la familia.
PPPB	Inseguridad sobre el nivel de reacción de la población penitenciaria ante los cambios y adaptaciones de las normas de aislamiento.
PPPB	Miedo a contaminarse dentro de la unidad debido a la aglomeración de personas que no pueden ser diferentes por falta de estructura.
PPPRM	Inseguridad debido a la falta de algunos equipos y a la conducción de los reclusos al hospital o a la seguridad de los reclusos hospitalizados.
PPPRM	La tensión causada por la alta rotación de los detenidos, y en todos ellos tenemos que hacer una búsqueda personal.
PPA	Estamos más ansiosos y más estresados y con un miedo exagerado a contaminarnos con esta enfermedad ya que estamos obligados a mantener la rutina.
PPAF	La tensión que ya existe aquí no ha hecho más que aumentar, el trabajo tenso, el riesgo de contaminación.
PPSL	La tensión entre los reclusos y el personal ha aumentado mucho, cualquier motivo causa confusión.
PPCDRM	Ambiente extremadamente insalubre, alto riesgo de contraer COVID 19.
PPCDRM	Mucha inseguridad, miedo, porque había varios presos que eran positivos y aun así teníamos contacto con ellos".

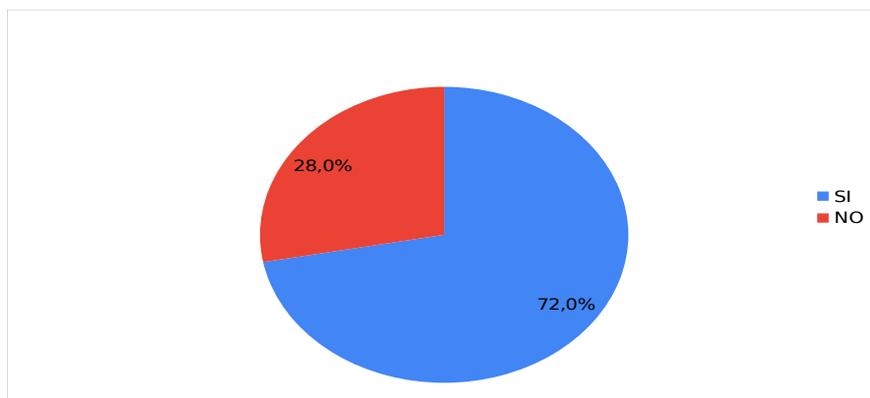
Fuente: elaboración propia

En todos los testimonios queda claro hasta qué punto la pandemia afectó de diferentes maneras al trabajo de la policía dentro de la unidad penitenciaria. Los cambios que se produjeron en la prisión para adaptarse a las normas de aislamiento, especialmente con la prohibición de las visitas, provocaron mucho malestar en los reclusos.

El hecho de no disponer de un lugar adecuado para separar a los presos no hace más que aumentar la sensación de inseguridad en el trabajo continuo, al no disponer de las condiciones necesarias para las tareas, por lo que la situación no hizo más que empeorar con la pandemia. En la Penitenciaría Regional de Rolim de Moura, por ejemplo, a principios del mes de abril de 2021, de 143 presos, 58 dieron positivo en la prueba del COVID 19. Según las noticias locales y el informe de la propia Policía Criminal (Alertarolim, 2021).

En este mismo sentido, se verificó con la Pandemia de COVID 19 que se produjo un aumento del estrés laboral en la cárcel, el 72% respondió que sí y el 28% que no, según los datos:

Gráfico 11 - Influencia de la pandemia de COVID 19 en el aumento del estrés



Fuente: elaboración propia

Un elevado número de policías penitenciarios, como se ha demostrado, entiende que el aumento del estrés en el trabajo debido a la precariedad con la que trabajan hace que el entorno sea aún más desafiante. Como argumentan los profesionales:

Tabla 26 - Relatos sobre el aumento del estrés en el período de la pandemia

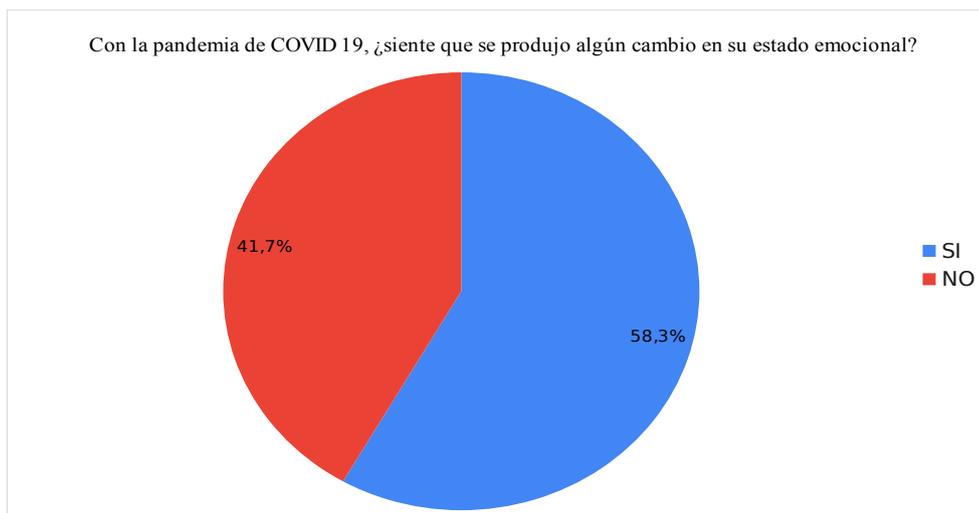
Policía penitenciario	Relatos de los policías sobre el aumento del estrés en el período de la pandemia
PPAF	Con la pandemia al negar algunas actividades a los reclusos (visitas, salidas de trabajo al exterior, etc.) generó un descontento general en las cárceles y en consecuencia el aumento del estrés en nuestro trabajo en la cárcel.
PPPB	El estrés es muy grande y la inseguridad también se debe a la falta de instrumentos de protección individual y al principio y a la falta de conocimientos para tratar con los reclusos infectados, sin preparación, instrucción o incluso cualquier tipo de apoyo del gobierno.
PPCDRM	Aumenta mucho el estrés porque siempre estás centrado en el uso de materiales de prevención y atento a cumplir con la normativa interna de prevención.
PPPRM	El estrés aumentó mucho porque cambió toda la rutina de trabajo, el comportamiento de los internos, porque no los visitan, entonces todos se enojan y su estrés termina influyendo directamente en nosotros porque estamos aquí en primera línea.

Fuente: elaboración propia

El entorno penitenciario ya tiene una alta carga de estrés como ya se ha demostrado, la inseguridad, el miedo, las malas condiciones de trabajo, unido al descontento de los internos por tener sus derechos cercenados por el aislamiento impuesto por la pandemia, afecta directamente al trabajador que absorbe toda la carga de estrés.

Es interesante notar que un poco más de la mitad de los agentes penitenciarios entienden que hubo un cambio en su estado emocional con la situación de la Pandemia.

Gráfico 12 - Pandemia da COVID 19 y el cambio en el estado emocional



Fuente: elaboración propia

En esta pregunta, cuando se los indagó respecto a algún cambio en su estado emocional las respuestas fueron: 58,3% sí y 41,7% no. Según las cifras, algo más del cincuenta por ciento de los agentes penales notaron cambios en su estado emocional. A continuación, algunos informes:

Tabla 27 - Estado emocional y pandemia COVID 19

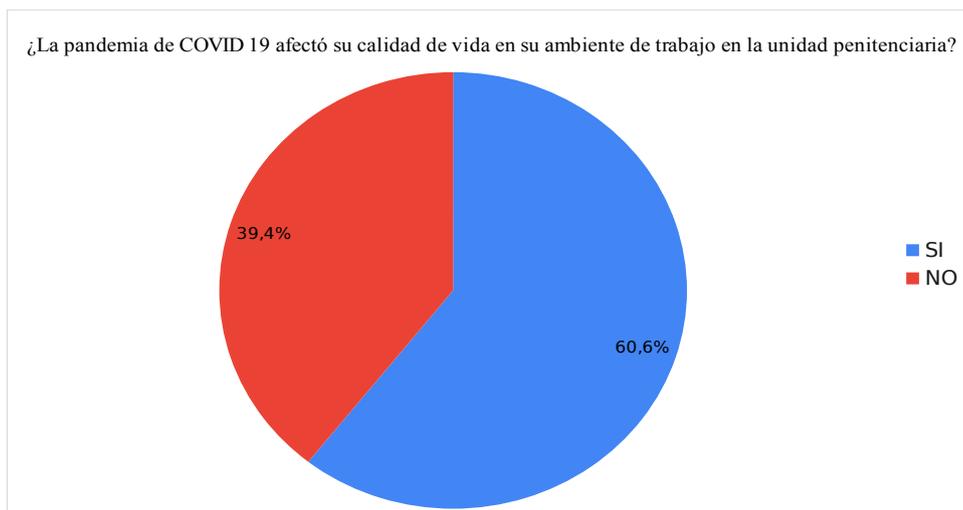
Policía penitenciario	Relatos de los policías sobre el estado emocional y la pandemia COVID 19
PPC	Aquí es como esta ansiedad, el agotamiento y el estrés en todos nosotros.
PPSL	La constante manipulación de materiales como armas, llaves, cerraduras, así como de utensilios traídos por las visitas, aumentaba el miedo al contagio en el hogar.
PPAF	Más estrés, más carga emocional.
PPPB	Estoy más ansioso, aprensivo, tenso, etc.
PPCDRM	Inseguridad, estrés, miedo, angustia, etc.
PPA	En esta unidad hubo 72 casos positivos, esto hace pensar que yo seré el siguiente.

Fuente: elaboración propia

En las declaraciones de los agentes penitenciarios, en todas las unidades, el cambio de estado emocional se produjo más con el aumento de la ansiedad, el miedo y la inseguridad, por trabajar en un ambiente ya considerado insalubre y por tener contacto directo con los presos y con los familiares, estos últimos al entregar los productos llevados por ellos a los internos.

La investigación se llevó a cabo durante el periodo de aislamiento social provocado por la pandemia de COVID 19. Incluso ante tal situación, los policías penitenciarios siguen realizando sus actividades con normalidad en la cárcel. Por lo tanto, era necesario examinar la posible influencia de la pandemia en la calidad de vida de este profesional en el entorno laboral de las prisiones.

Gráfico 13 - Pandemia da COVID 19 y la calidad de vida en la unidad penal



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la calidad de vida en el entorno laboral, el 60,6% cree que la Pandemia COVID 19 afectó a la calidad de vida en el trabajo, y el 39,4% no percibió ningún cambio. La pregunta dejaba un campo abierto para las respuestas, y a continuación se transcriben algunas de las respuestas recogidas en todas las unidades.

Tabla 28 - Relatos de agentes de policía criminal sobre la influencia de la pandemia de COVID 19 en su calidad de vida en el trabajo:

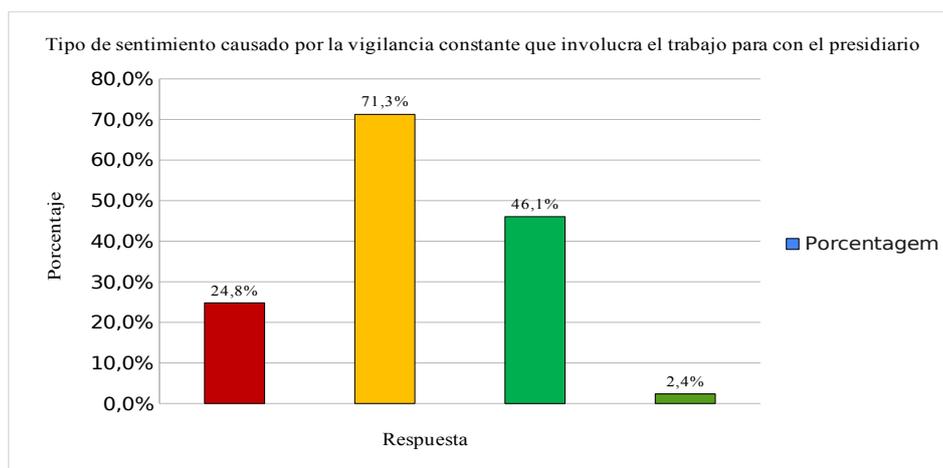
Policía penitenciario	Relatos de los policías
PPC	La inseguridad en relación con el contagio, porque los presos entran y salen de la calle al mismo tiempo en contacto con la población no vacunada.
PPSL	Afecta a las actividades, porque hay poco apoyo del sistema.
PPAF	Afecta al autocontrol emocional.
PPA	El uso de medidas de seguridad junto con las medidas de protección personal genera desgaste.
PPPB	El aumento de la ansiedad por el miedo a la contaminación entre los empleados creó malestar e incluso peleas por versiones difusas de lo que es la enfermedad.
PPC	Sí, lo hizo, como evitar entrar en la cárcel, hacer un registro manual, el miedo al contacto con los compañeros.
PPGAPE	Nos afectó en todos los sentidos, incluso la convivencia con los compañeros cambió a causa de la pandemia.
PPPRM	Falta de estructura adecuada para los cuidados básicos para evitar la contaminación, no hay celdas individuales para atender a los presos recién detenidos para cumplir la cuarentena.
PPCDRM:	Afecta directamente a la relación con los compañeros de trabajo, el estrés, los desacuerdos por cualquier cosa
PPPRM	Perdimos compañeros de trabajo, tuvimos colegas ausentes durante varios días, y esto hace que nuestro trabajo sea estresante e inseguro.

Fuente: elaboración propia

Se observa que hay varias situaciones que afectan a la calidad de vida dentro de la unidad penitenciaria, falta de estructura para la atención básica, compañeros infectados lejos y otros que murieron, incluso tener desacuerdos entre compañeros debido a la ansiedad y el estrés resultante de la pandemia.

Trabajar en una institución cerrada como una unidad penitenciaria, donde poco o nada se sabe del interior de los muros, un lugar dotado de vigilancia constante, donde se desconfía de todo y de todos. Ante la atenta mirada de la policía, los internos son vigilados en todos y cada uno de sus movimientos. Este contacto, ininterrumpido durante todo su turno, puede generar algún tipo de sentimiento en el profesional. De acuerdo con el gráfico siguiente, fue posible identificar qué sentimientos provoca esta vigilancia constante en los agentes de policía criminal.

Gráfico 14 – Sentimientos causados por la vigilancia constante a los presos



Fuente: elaboración propia

El trabajo en una unidad penitenciaria está sujeto a cualquier tipo de evento y en cualquier momento, los sentimientos provocados por la vigilancia constante que implica el trabajo directo con los internos señalados por los agentes penitenciarios son: tensión 71,3%; inseguridad 46,1%; miedo 24,8%. Observe en el extracto de una conversación con el policía, cómo se desencadenan esos sentimientos:

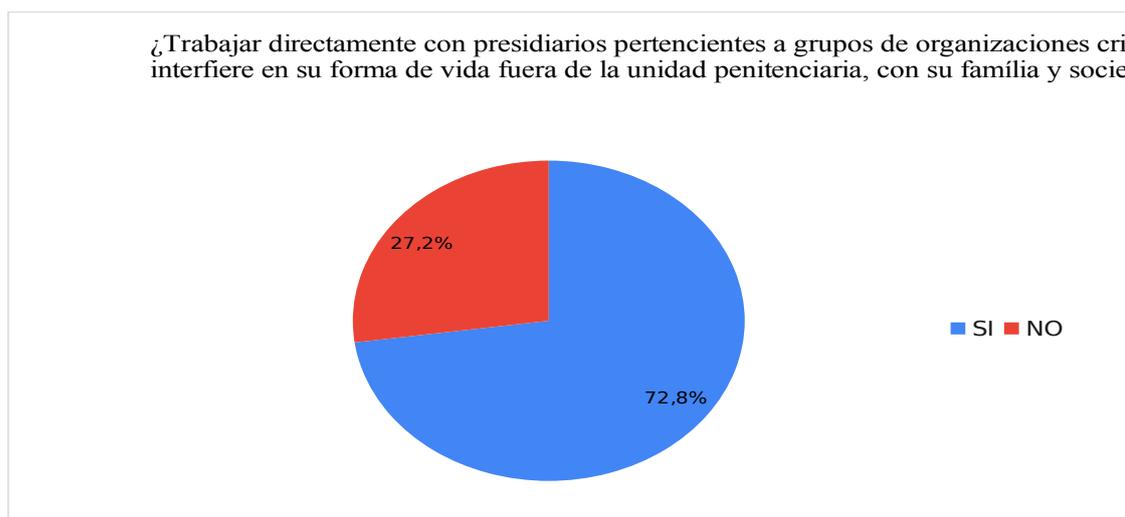
PPPRM: Tienes que estar alerta, ojos y oídos, atento a todo, te estás vigilando todo el tiempo en tus acciones para no flaquear, si hay un preso ahí estás vigilando lo que está haciendo todo el tiempo. Por lo tanto, estar en alerta todo el tiempo genera una sensación de gran tensión, por lo que esta es una parte muy negativa, llegas al sistema penitenciario te conviertes en otra persona.

El trabajo diario en la cárcel, entre altos muros, pesadas rejas, barrotes por todos lados, la soledad es una constante en cada mirada en este entorno. Largas jornadas de trabajo con bajo efectivo de los servidores, en las que no se permite el cansancio, ya que debe estar con su atención, durante todo su turno de servicio, volcada exclusivamente a cada movimiento de los presos, ya que estos siempre buscan cualquier ocasión para burlar las normas existentes en la prisión.

El trabajo en una unidad penitenciaria se realiza con internos de los más variados niveles de peligrosidad y pertenecientes a diversas organizaciones criminales que operan

en el país, como el Comando Vermelho (CV), el Primeiro Comando da Capital (PCC), la Família do Norte (FDN). Por ello, era necesario comprobar si la convivencia de los policías penales con los presos miembros y líderes de grupos de organizaciones criminales es susceptible de afectar de alguna manera a la convivencia de los profesionales, tanto con sus familias como en su propio entorno social.

Gráfico 13 - Trabajar directamente con presos pertenecientes a grupos de organizaciones delictivas



Fuente: elaboración propia

En este contexto, el 72,8% respondió que trabajar en la cárcel directamente con los presos pertenecientes a grupos de organizaciones criminales interfiere en su forma de vida fuera de la unidad penitenciaria, con su familia y con la sociedad. Por otro lado, el 27,2% cree que no hay influencia en la vida familiar y social.

La pregunta dejaba espacio para que los encuestados indicaran cómo entendían que trabajar directamente con presos pertenecientes a facciones criminales podía influir en su vida familiar y social. Cabe destacar que prácticamente todos los encuestados expresaron sus dificultades, y las opiniones no difieren. En el cuadro siguiente, en algunas de las declaraciones de los agentes de policía es evidente que todos ellos están preocupados por su propia seguridad y la de sus familias.

Tabla 29 - Influencia en el trabajo con miembros de organizaciones delictivas

Relatos de los Policías penitenciarios en las diversas unidades penales

Tenemos que ser más precavidos cuando salimos de casa, cuando llegamos a casa.
No puedo ir a cualquier ambiente y tengo que filtrar mis amistades.
El trabajador de la seguridad pública en Brasil debe estar siempre vigilante.
Vigila la seguridad de la residencia, las personas con las que te relacionas y los lugares a los que vas.
Nos volvemos más alertas y aprensivos ante la posibilidad de ser objeto de ataques o "salve" en el argot de los delincuentes.
Las facciones criminales provocan miedo e inseguridad.
Inseguridad para mí y mi familia.
Tensión constante en el día a día. Miedo a ser sorprendido en cualquier momento.
Ya no hay una vida tranquila fuera de las unidades, ya he perdido varios amigos por estos grupos de organizaciones criminales, por lo que hay una vigilancia constante.

La preocupación se debe principalmente a que el lugar donde vivo no es seguro, ya que no puedo permitirme vivir en un barrio más seguro.
Persecución, miedo, pueblo pequeño, los convictos saben dónde vivimos.
Cuidado al salir de casa, de los bares, del fútbol... En definitiva, influye en el ocio.
Influye en la vida personal y familiar. Las leyes no son suficientes para intimidar a los miembros de las facciones.
Son cobardes y organizados, pueden matarte a sangre fría delante de tu familia, se están apoderando del continente, porque ya se han apoderado del país, y los políticos no hacen nada.
Seguridad principalmente, porque el Estado no proporciona ningún arma al profesional del sistema penitenciario.
Tengo miedo de las represalias en el exterior, cuando actuamos aquí en las incautaciones de materiales ilícitos.

Fuente: elaboración propia

En conversación con algunos comisarios de guardia, informaron de que las unidades están divididas por facciones criminales y cuando cada preso entra en la prisión, deben preguntar a qué organización criminal pertenece, ya que la prisión está dividida y los presos de las facciones son colocados en diferentes pabellones, con un pabellón destinado a los que no pertenecen a ninguna organización criminal, evitando así el contacto entre ellos.

Todo lo que involucra al preso en la cárcel pasa primero por el agente penitenciario que está directamente vinculado a él, siendo exigido en todas las situaciones, durante todo el tiempo de cumplimiento de la pena. En este contexto de convivencia directa con todos y cada uno de los presos y de las situaciones a las que se enfrentan en la cárcel, preguntó por haber sufrido algún tipo de amenaza, dejando espacio para describir qué tipo de amenaza sufrieron. Las respuestas fueron las siguientes:

Gráfico 16 – Amenazas o agresiones a funcionarios de prisiones por parte de los presos



Fuente: elaboración propia

El trabajo en el sistema penitenciario, con el cumplimiento de las normas necesarias para controlar las más diversas situaciones es sumamente importante y no siempre los internos comprenden la necesidad de muchas normas que se les imponen, debido a su pérdida de libertad, lo que a veces genera molestias. Así, toda la rabia, el descontento, la tristeza, el dolor y la soledad que experimentan los habitantes de las cárceles queda de alguna manera y en algún momento expuesta, y esto suele convertirse en rebelión contra los policías, en las más diversas formas, como la agresión física y verbal, las amenazas al propio policía o a su familia. En este sentido, el 31,1% contestó que nunca había recibido amenazas, y otro 68,9% ya las había recibido, lo que supone un número considerable de profesionales que se han visto amenazados ellos mismos o su familia por reclusos.

Abordando las amenazas en el ambiente de trabajo, destacando un estudio en Minas Gerais, Jaskowiak y Fontana (2015, p.236) señalan: "un estudio realizado con agentes de seguridad penitenciaria reveló que las amenazas de muerte sufridas por ellos en el espacio intracarcelario fueron las más mencionadas por el grupo encuestado". Es evidente que esta situación que viven los profesionales del sistema penitenciario es una constante.

En el cuadro siguiente, la transcripción de algunas de las declaraciones de los agentes de policía criminal, recogidas en las distintas unidades penitenciarias investigadas:

Tabla 30 - Amenazas sufridas por los agentes de policía criminal en el ejercicio de sus funciones

Relatos de los Policias penitenciarios

- Amenazas, como que pronto saldré, nos encontraremos en la calle.
- Amenazas de muerte por impedir la entrada de drogas en la prisión.
- Algunos presos ya me han dicho que saben dónde vivo y que conocen a mis hijos.
- Las amenazas se producen con cierta constancia por el hecho de que yo les restrinja una conducta ilícita.
- Sufrí amenazas de muerte, y una agresión en una rebelión en la que recibí una pedrada en la mano que me generó 4 puntos de sutura.
- Amenazas psicológicas, varias veces los presos dijeron que iban a matarme.
- Un prisionero me mostró un objeto y dijo que sería una buena arma
- Saldré y te encontraré afuera. Sé dónde vives. Conozco a tu familia.
- Amenaza de ajuste de cuentas en la calle, es decir, cuando el preso saliera de la cárcel me haría daño. Ya sufrí un intento de agresión, pero el golpe no me alcanzó y lo esquivé.
- Ya he sufrido un intento de apuñalamiento, amenazas de muerte.
- Ya he sufrido amenazas de muerte, me han quemado la casa, me han disparado al coche y a la casa.

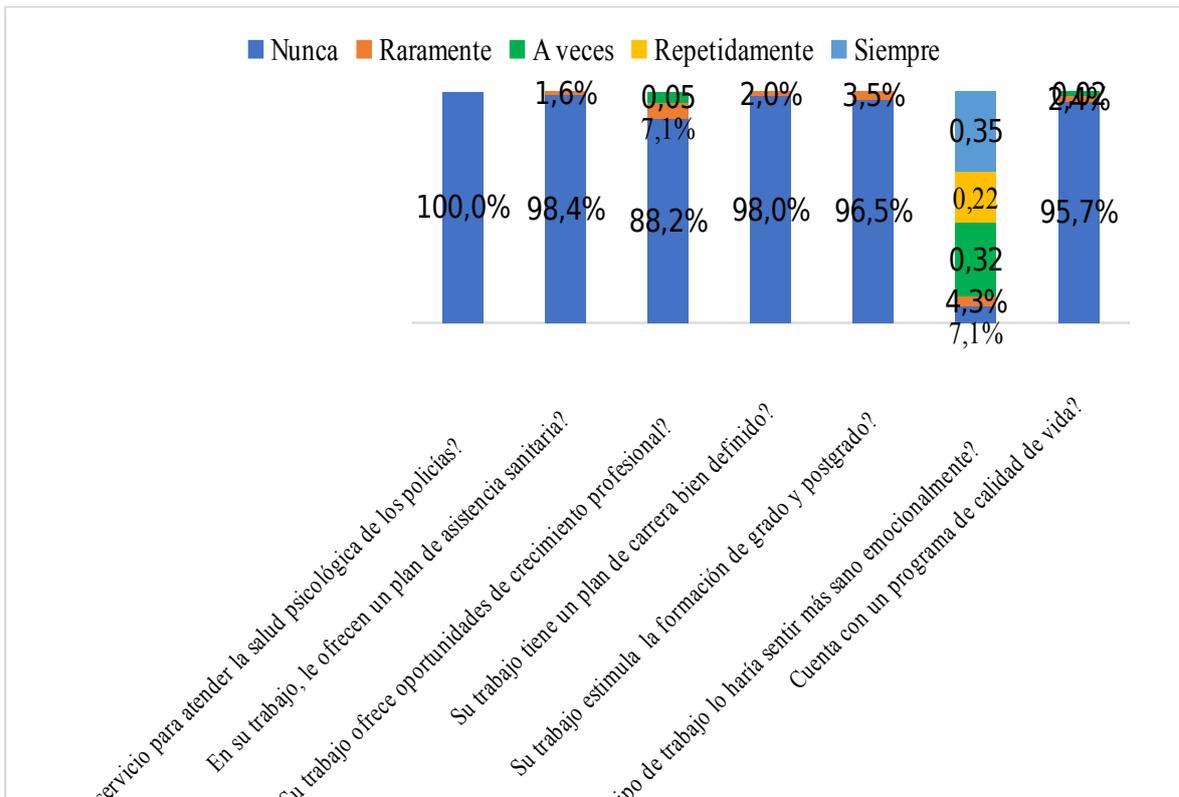
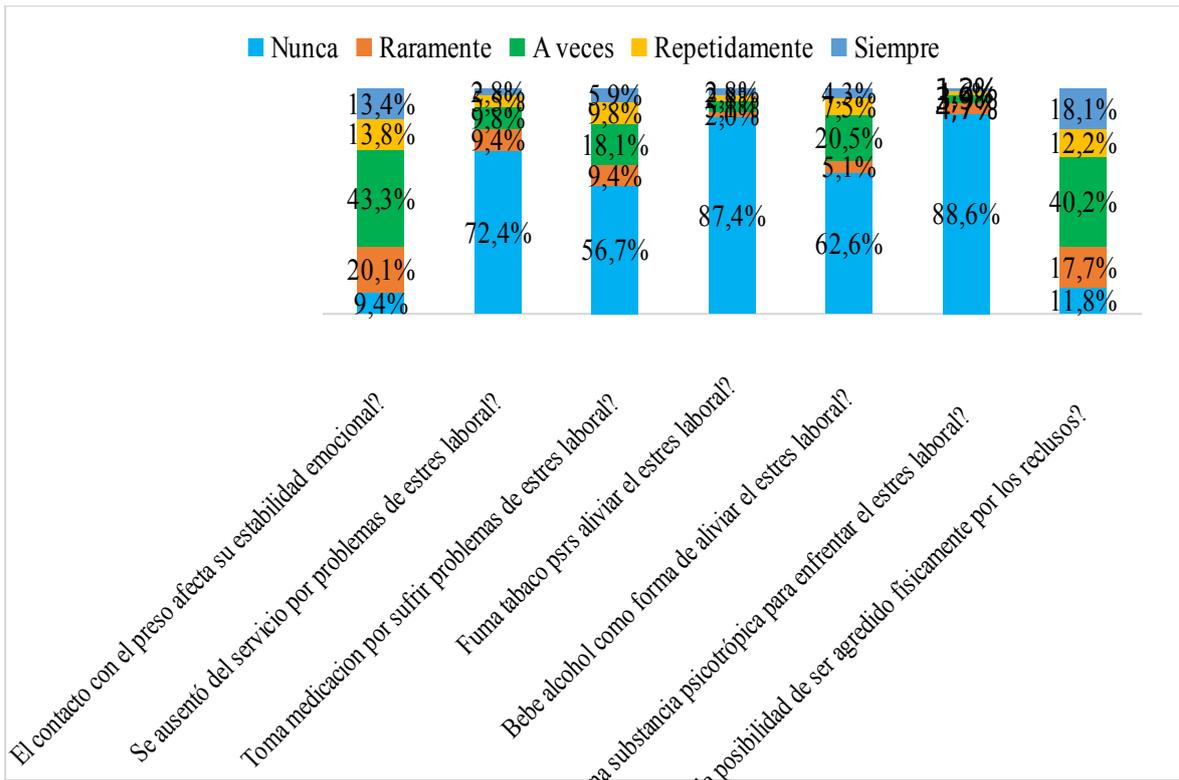
Fuente: elaboración propia

De los 175 policías que respondieron que habían sufrido amenazas, 116 utilizaron el espacio para informar sobre el tipo de amenaza que habían sufrido, y todos ellos ya habían recibido amenazas de muerte, directa o indirectamente, y muchos de ellos también habían visto amenazadas a sus familias.

Jaskowiak y Fontana (2015, p.3): "Fuera de su turno y de los bares, los agentes se sienten amenazados y temen sufrir algún tipo de venganza". Todos los discursos de los policías encuestados denotan lo compleja que es la vida de estos profesionales, tanto dentro como fuera de la unidad penitenciaria.

Las siguientes preguntas buscan investigar el ambiente de trabajo de la Policía Penal en los seis municipios encuestados. El gráfico siguiente muestra en sus columnas el porcentaje de las respuestas. Las consideraciones de las respuestas a las preguntas se tratarán individualmente para facilitar la comprensión de cada propuesta investigada.

Gráfico 17 – Ambiente de trabajo del policía penitenciario



Fuente: elaboración propia

En relación con el ambiente de trabajo en las unidades penitenciarias investigadas, se elaboraron trece preguntas que buscaban conocer las condiciones del entorno en el que los policías penales, objeto de la investigación, desempeñan su función.

La función de la Policía Penitenciaria requiere un contacto directo y continuo con el encarcelado, en este sentido, se buscó entender si el contacto con el preso afecta la estabilidad emocional del profesional. Las respuestas fueron las siguientes: nunca 9,4%, rara vez 20,1%, a veces 43,3%, repetidamente 13,8%, siempre 13,4%. Es interesante destacar que en las respuestas objetivas el número de profesionales que sienten repetidamente y siempre afectada su estabilidad emocional por la convivencia con los presos en la cárcel es del 27,2% y sienten que a veces son sacudidos emocionalmente el 43,3%.

Al abordar los riesgos para la salud de los trabajadores penitenciarios, JaskowiakI y Fontana, (2015, p.2) destacan: "Estos trabajadores mantienen un contacto directo con los reclusos y son los responsables de mantener el encierro en la cárcel y están expuestos repetidamente a intimidaciones, agresiones, amenazas, posibilidad de rebeliones, lo que configura la exposición a riesgos psicosociales.

En todas las unidades, en la conversación con todos los policías penitenciarios, muchos en privado y otros en grupo, en varias situaciones incluso los acompañe en algunos momentos en el desempeño del trabajo, porque no podían dejar de prestar atención al investigador, mientras hacían sus tareas estaba al lado hablando, preguntando, aprovechando cada momento juntos para extraer la mayor cantidad de información y, en uno de estos momentos mientras el policía iba a abrir el portón, le pregunté sobre su estado emocional. Él respondió:

Llevas muchos años aquí, sabes bien que aquí nuestras emociones se dañan con el tiempo y te garantizo que la mayoría no lo reconocemos, puedes estar seguro de que la mayoría te responderá que no nos afecta, pero los que vivimos aquí sabemos que sí, parece que reconocer que no nos va bien en nuestro entorno es asumir que somos unos fracasados y nadie quiere que le vean así, así que el tío lo hace mal y no lo admite y sigue, sigue, hasta el día en que pasa algo peor.

En una encuesta realizada con ocho funcionarios de prisiones en una unidad penitenciaria femenina de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, se demostró que la función desempeñada en contacto directo con las reclusas desencadena sufrimiento psicológico, destacándose la desmotivación, las malas condiciones de trabajo, la precaria calidad de vida laboral y la falta de reconocimiento (Tschiedel y Monteiro, 2013). Otra investigación con 28 agentes de policía en una prisión de Italia descubrió que la interacción con los presos era considerada un factor desencadenante de estrés por el 100% de los participantes (Viotti, 2016).

También se verificó, en cuanto a las ausencias del servicio por problemas de salud causados por el estrés en el trabajo, que respondieron: nunca 72,4%, rara vez 9,4%, a veces

9,8%, repetidamente 5,5%, siempre 2,8%. La mayoría nunca se había ausentado del trabajo por problemas causados por el estrés laboral. Foucault, (2007, p.12): "[...] el 73% de las bajas laborales de larga duración que obtienen los funcionarios de prisiones son por enfermedad mental".

Aclara Dejours (1992, p.78): "Las malas condiciones de trabajo ponen en peligro el organismo de dos maneras: riesgo de accidentes de carácter súbito y grave (quemaduras, heridas, fracturas, muerte), enfermedades profesionales o laborales, aumento de la tasa de morbilidad, disminución de la vida útil, enfermedades "psicosomáticas"".

Un estudio realizado con agentes de los Centros de Atención Socioeducativa de Rio Grande do Sul observó que los problemas de salud que desencadenaban las ausencias de los profesionales estaban relacionados con los altos niveles de exigencia psicológica, y se pudo comprobar la asociación entre las ausencias y las cuestiones psicológicas y físicas experimentadas en el trabajo (jaskowiaki y fontana, 2015).

Cabe destacar que los informes de los propios policías penitenciarios de todas las unidades encuestadas dejan muy claro que los que se van es porque la carga de estrés está en un nivel insoportable. Albuquerque y Araújo (2018, p.2): "Este es el caso del sistema penitenciario, que suele contribuir con más impacto al sufrimiento psicológico del trabajador".

Es necesario describir algunas declaraciones de los policías de todas las unidades para una mejor comprensión, porque parece contradictorio, ya que el entorno tiene un alto nivel de estrés y las jubilaciones por problemas de salud, según las cifras recogidas en las respuestas a dicho interrogatorio, son relativamente bajas.

Tabla 31 - Estrés y baja laboral

Policía penitenciario	Testimonios
PPC	Esto es un problema, porque si no disminuyera nuestro salario estoy seguro de que mucha gente de allí que no está bien tomaría un certificado médico y se alejaría durante un tiempo y cuidaría su salud de la manera correcta, ¿no?
PPPB	Es complicado este tema de los certificados médicos, el tipo se da cuenta de que su sueldo va a disminuir y que va a venir a trabajar enfermo y sólo se llevará un certificado médico cuando no pueda más, de lo contrario seguirá sacrificando su tiempo trabajando allí enfermo.
PPAF	Debí haber sacado un certificado médico, trabajé mucho tiempo tratando de resistir porque mi salario disminuyó y llegué al punto que llegué, cierto, tuve que alejarme por mucho tiempo, quién sabe, si hubiera tenido más apoyo, si hubiera tenido las condiciones para cuidar mi salud antes, no hubiera pasado lo que me pasó.
PPPRM	Conocemos a muchos compañeros que han tenido y tienen graves problemas de salud, incluso muchos han fallecido, uno de ellos tuvo un derrame cerebral, estaba aquí de guardia y tuvo que ser trasladado al hospital y si no le hubiéramos ayudado rápidamente podría haber muerto. Y ninguno de los dos escribió un certificado, así que, si no escribieron un certificado, ¿es porque estaban bien? No, no lo es, es una prueba de que no lo estaba, tanto que esto les pasó a los dos;

PPSL	El tipo sólo pone un certificado para ausentarse unos días cuando está muy mal, si no, viene a trabajar para no perder el sueldo
PPA	Es complicado, porque cuando estás enfermo, necesitas aún más tu salario, así que si estás enfermo y tienes que irte y entonces tu salario disminuye, es difícil.

Fuente: elaboración propia

Durante nuestra estancia en las unidades penitenciarias durante el periodo de investigación, en una conversación directa y privada con todos los directores administrativos, indagamos sobre el estrés que experimentan los agentes de la policía en el trabajo, la cantidad de certificados médicos, así como si el director observaba el motivo por el que el profesional se llevaba un certificado médico.

De todas las unidades encuestadas, una sólo permitió al investigador el acceso a la cantidad de certificados médicos de los últimos 3 años, otra unidad lo permitió, pero sólo a los certificados médicos que estaban digitalizados en el sistema de la unidad y no contemplaba completamente los últimos 3 años. En otra unidad, la dirección administrativa dijo que proporcionaría la cantidad de certificados, pero no lo hizo, incluso después de varios intentos. Las otras unidades se negaron rápidamente a proporcionar información sobre los certificados médicos.

Incluso ante la negativa de algunos directores de unidades a facilitar el acceso a dicha información, durante las conversaciones se consultó a cada director administrativo en particular y se pudo extraer de las declaraciones de todos que hay muchos profesionales que trabajan con su estado de salud comprometido, y aun así se niegan a tomar certificados médicos, llevándolo hasta las últimas consecuencias, sólo haciéndolo en situaciones extremas.

Obsérvense las declaraciones de los directores administrativos de algunas unidades penitenciarias que reflexionaron sobre el tema: "Sabemos que muchos tienen problemas psicológicos allí, pero ni siquiera se van, siguen trabajando porque si se van se les reduce el sueldo, el tipo sólo se va cuando está tan mal que ya no soporta venir aquí".

"No solemos mirar el CDI de los certificados. Evitan dar certificados, porque eso reduce el salario". Nótese que la propia dirección administrativa asume que no es de su incumbencia verificar el motivo del certificado médico, por lo tanto, desconocen el motivo de la ausencia cuando ésta existe.

En el mismo sentido, de no utilizar el certificado médico porque reduce el salario es el informe de este otro director administrativo:

"Aquí no toman muchos certificados, porque si no trabajan, sus sueldos, que ya son bajos, disminuyen aún más, así que notamos que algunos no están bien, pero trabajan así, porque tienen miedo de tomar certificados y que sus sueldos disminuyan, así que sólo cogen certificados cuando ya no pueden trabajar".

Este otro, destaca que existe un tratamiento psicológico, llevado a cabo por los policías por su cuenta, sin necesidad de ausentarse del trabajo:

Hay mucho tratamiento psicológico, pero ocurre que los policías penitenciarios no se llevan el certificado médico y acaban tratándose afuera, no lo hacen porque su sueldo se compone de pluses y si se llevan el certificado médico se les reduce mucho el sueldo, entonces lo que ocurre es que prefieren trabajar enfermos, para intentar a veces un tratamiento fuera.

Es de total conocimiento de los directores administrativos de las unidades carcelarias, las condiciones psicológicas en que trabajan los profesionales, pero no hay preocupación en hacer un relevamiento y/o análisis del DIC de los certificados médicos colocados por la Policía Penitenciaria.

Nótese que, tanto en los discursos de los agentes penitenciarios como de los directores administrativos, se demuestra que muchos de estos trabajan con sus condiciones de salud comprometidas, ya que en caso de baja acaban perdiendo parte de sus retribuciones, lo que les obliga a trabajar, aunque estén enfermos, llevando su salud al límite, sólo tomando certificados médicos en casos extremos. Esto explica que el entorno tenga un alto nivel de estrés y que el número de bajas por tratamiento de salud mental sea bajo, como muestran las cifras.

El estudio investigó el uso de algún tipo de medicación por parte de los agentes penitenciarios por sufrir problemas de salud relacionados con el estrés laboral. Las cifras fueron: utilizan la medicación para los problemas relacionados con el estrés experimentado en el trabajo, en repetidas ocasiones, el 9,8% y siempre, el 5,9%, totalizando el 15,7% de los encuestados, afirmando que utilizan algún tipo de medicación. Otro 18,1% respondió que a veces utiliza algún tipo de medicación para el estrés. El 9,4% rara vez utiliza medicamentos, y el 56,7% nunca ha utilizado ningún tipo de medicación para aliviar el estrés laboral.

Ocurre que, aunque el número de los que utilizan repetidamente y siempre la medicación es relativamente bajo, el 15,7%, los informes de los agentes de todas las unidades penitenciarias dicen lo contrario. En esta línea, Lopes (2007, p.2): "Se sabe que muchos funcionarios, con el paso de los años, empiezan a presentar cambios de comportamiento. Se convierten en alcohólicos, dependientes de fármacos psicotrópicos: antidepresivos, ansiolíticos".

En todas las conversaciones con todos los policías se investigó esta situación y las respuestas fueron unánimes, que hay muchos que sí utilizan la medicación, pero no lo

demuestran, o porque tienen prejuicios, vergüenza o miedo a que sus compañeros piensen que tienen algún tipo de problema psicológico.

Nos llamó la atención que, en una determinada unidad penitenciaria, durante una conversación con una funcionaria, ésta se empeñó en nombrar a todos sus compañeros que sabe que usan medicación controlada, pero que evitan hablar del tema. Dicho informe es preocupante, ya que se ha podido comprobar, a partir de la información facilitada por este policía, que el veinticinco por ciento de los agentes de la unidad toman medicación, un dato muy preocupante.

Dada la relevancia del tema, es necesario analizar los informes de algunos funcionarios para entender los problemas a los que se enfrentan:

PPPRM: "Tomo medicamentos para la ansiedad, y para dormir desde hace 2 años, la gente me ve así, no saben la situación por la que paso". Es evidente que reconocen que toman la medicación, pero no muestran a otros compañeros que lo hacen.

En el relato que sigue, un policía cuenta el número de compañeros que toman medicación controlada y se suma a la lista, y también subraya que debe haber más, pero que tienen miedo de admitir tal situación.

PPFPB. Aquí, en esta cárcel, al menos diez toman medicación hoy en día, excepto yo, pero estoy seguro, y todos respondieron a su encuesta, pero no lo dicen, pero estoy seguro de que hay muchos más que toman medicación. Aquí hay funcionarios que no van a la cárcel, tuvimos que sacarlos del servicio y ponerlos en la oficina administrativa porque estaban ansiosos, angustiados. Hay un colega aquí que solía ser muy amable y que se ha roto de la nada, de la nada.

A continuación, el policía deja muy claro que quienes toman medicamentos o necesitan ayuda psicológica no lo admiten o no hablan de ello porque se sienten avergonzados.

PPCDRM: Cuando hablamos de salud dentro del sistema penitenciario, muchos de ellos tienen problemas psicológicos, pero a todos les da vergüenza buscar apoyo psicológico, la mayoría tiene problemas de salud psicológica, nadie sabe por qué nos pasa esto, nadie ve lo que pasa aquí. Muchas veces para la dirección de la unidad cuando se escribe un certificado así es porque da pereza trabajar.

La complejidad de hablar de la salud del profesional que trabaja en prisión es señalada por ellos en sus declaraciones, el miedo a buscar ayuda psicológica, e incluso admitir que no están bien y necesitan ayuda es un agravante en el medio. Todo lo demostrado, unido a la negligencia del Estado al no proporcionar ningún tipo de tratamiento psicológico a la categoría, no hace sino agravar la compleja situación de estrés.

OP+ PPRM: Aquí ha habido compañeros que ya se han quebrado, hubo el caso de un compañero aquí que ya perdió el sentido de la realidad de las cosas, hay varios compañeros que toman medicamentos para dormir y con el tiempo desarrollan un cierto estrés. En nuestro caso, había un colega que tuvo un

derrame cerebral, que hablaba mal y durante un tiempo no podía caminar y ya estaba trabajando en la agonía y ya estaba tomando medicamentos. Tuvimos otro que murió de hepatitis. Tuvimos otro que también tuvo un ataque al corazón dentro de la prisión y murió. Otro colega murió por otra razón, pero también había estado tomando medicación controlada durante mucho tiempo. Había otro que llevaba mucho tiempo tomando medicación controlada y tenía muchos problemas de salud, y murió. Otro tuvo un ataque al corazón a la edad de treinta y tantos años. Hay varios casos y esto es sólo aquí en esta cárcel.

Obsérvese que, en la declaración del policía antes citado, enumera a varios compañeros que tuvieron graves problemas de salud debido al estrés laboral que tomaron medicación controlada y a otros que murieron. Esta otra mujer policía informa, PPFRRM: "Yo tomé medicación controlada durante un periodo, pero mi marido lleva más de dos años tomándola y hasta el día de hoy no puede deshacerse de ella y nadie sabe que toma medicamentos".

Estas declaraciones refuerzan que el uso de medicamentos es una práctica constante entre estos profesionales que trabajan en el sistema, es decir, que están enfermos por la alta carga de estrés que soportan, pero no revelan que necesitan fármacos para continuar con su vida dentro y fuera de la cárcel. PPFRRM: "Como he sido director, acabamos teniendo acceso a algunas cosas, creo que entre el 60 y el 70 por ciento de nuestros colegas se medican ellos mismos, aunque sea un remedio natural, pero usan algo sí y tienen miedo de hablar."

Es evidente, la dificultad que tienen estos profesionales para reconocer que se encuentran mal debido al estrés soportado en el entorno laboral y para buscar tratamiento para ello, y más aún para asumir ante sus compañeros que utilizan algún tipo de medicación.

PPFRRM: "Como digo, aquí solo ayudamos mientras producimos, a ver si a alguien le importaba cuando este se fue por problemas de salud, cuando el de allí se fue por tratamiento psicológico, a nadie le importa. No hay ayuda, no hay apoyo psicológico ofrecido por la Secretaría. El colega de aquí estuvo un año fuera, nadie se preocupó por él, y hasta el día de hoy sigue tomando medicamentos, volvió a trabajar porque tiene que hacerlo, pero no está bien. Las drogas son fuertes, te da sueño, ves que no estás al cien por cien para trabajar en un sitio como este donde tienes que prestar atención todo el tiempo, así que es complicado.

Las observaciones hechas anteriormente por el oficial de policía, además de dejar claro que el gobierno no proporciona ningún tipo de asistencia a la salud psicológica, señala la preocupación de trabajar bajo el efecto de la medicación controlada, en un entorno donde el estado de alerta debe ser constante, su preocupación es justificada, porque bajo el efecto de la medicación que reduce su capacidad de estar alerta, puede poner en

riesgo no sólo la vida de la persona que trabaja bajo el efecto de las drogas, sino también la vida de otros miembros de su equipo de trabajo.

En una unidad penitenciaria, mientras esperaba que un agente de policía criminal respondiera al cuestionario, otro se le acercó y le dijo:

"Ya contesté esa prueba ahí, está llena de truquitos, no hay nada bueno para el guardia ahí, lo correcto sería sacar todas las respuestas ahí y mandarlas al escritorio del gobernador y decirle que revise las respuestas de los guardias, hay algunos que toman más de 10 tipos de medicamentos de receta en negro y están trabajando ahí, a ver si con estos resultados toma alguna acción para ayudar al guardia".

La declaración de este policía llamó la atención por la espontaneidad con la que lo hizo y las demás afirmaciones vertidas sobre este tema ponen en evidencia la compleja situación que viven los profesionales de las prisiones, y como ellos mismos destacan, sin ningún tipo de ayuda o seguimiento psicológico por parte del Estado.

Se abordaron dos cuestiones relativas al uso del tabaco y el alcohol como forma de aliviar el estrés experimentado en el trabajo. El 87,4% nunca consumió tabaco y el 62,6% alcohol. Rara vez consumen tabaco, 2%, y alcohol, 5,1%; a veces, tabaco, 5,1%, y alcohol, 20,5%; repetidamente, tabaco, 2,8%, y alcohol, 7,5%; siempre, tabaco, 2,8%, y alcohol, 4,3%. Se observa que el consumo de alcohol se da en mayor número por parte de los agentes penitenciarios, como forma de aliviar el estrés que se experimenta a diario mientras se trabaja en la cárcel.

Las condiciones y la organización del trabajo son algunos de los factores de riesgo que pueden estar asociados tanto al abuso del alcohol como a la dependencia del alcohol y otras drogas (Dimenstein, 2017). Para hacer frente al estrés, los trabajadores penitenciarios suelen apelar a hábitos nocivos, como el consumo de alcohol, el tabaquismo y otro tipo de sustancias (Benetti, 2017).

P.P.C.: "Los chicos de allí, muchos responderán que no, pero todo el mundo puede ver que muchos de ellos consumen alcohol con frecuencia, a veces ni siquiera se dan cuenta, pero es para contrarrestar la tensión que vivimos aquí dentro de la cárcel". El informe de este policía hace dudar de que no hayan sido sinceros en sus respuestas al interrogatorio sobre el consumo de alcohol, ya que la tasa de los que admiten consumir alcohol repetidamente es del 7,5% y siempre del 4,3%, y los que admiten consumir a veces bebidas alcohólicas del 20,5%.

En una encuesta realizada en el Estado de São Paulo en el año 1988, ya se señalaba que un porcentaje del 30% de los agentes presentaba un alto consumo de bebidas

alcohólicas (Lourenço, 2010). Marques et al. (2018), cita un estudio realizado en el estado de Paraná, que indica un alto índice de consumo de alcohol y de tabaquismo entre los profesionales. En otro estudio, realizado por Ferreira et al. (2012), se comprobó que el 63% de los profesionales consumían bebidas alcohólicas. Esto demuestra que el índice de consumo de bebidas alcohólicas es considerable entre los trabajadores penitenciarios.

En medio de una conversación, al ser consultados por el consumo de alcohol, el policía respondió: "La gran mayoría toma la medicación, otros no la toman porque les da vergüenza buscar al médico, decir que tienen esto o lo otro, pero hay muchos que pasan por esta situación y algunos terminan yendo al alcoholismo, o es la bebida o es la medicina, una de las dos". El agotamiento que sufren estos profesionales en el ejercicio de su ardua función les lleva a recurrir al consumo de sustancias como el tabaco y, más habitualmente, el alcohol como forma de tolerar la elevada carga de sufrimiento psicológico (Marques, et al. 2018).

En la misma vertiente de las dos anteriores, preguntados sobre si los policías han hecho alguna vez uso de alguna sustancia psicotrópica como forma de afrontar el estrés sufrido en el trabajo, las respuestas fueron: nunca 88,6%, rara vez 4,7%, a veces 3,9%, repetidamente 1,6%, siempre 1,2%. El número de los que admitieron haber consumido siempre o repetidamente alguna sustancia psicotrópica fue del 2,8%. Cabe destacar que, en las conversaciones con los policías, intentamos extraer algún discurso sobre esta situación y no hubo ninguna manifestación por su parte.

El trabajo en el sistema penitenciario, en contacto directo y constante con los encarcelados, requiere constantemente el acercamiento físico, en vista de esto, se buscó verificar si los policías penitenciarios tienen miedo de la posibilidad de ser agredidos físicamente por los presos. En este sentido, nunca el 11,8%, rara vez el 17,7%, a veces el 40,2%, repetidamente el 12,2%, siempre el 18,1%, tienen miedo de ser agredidos físicamente. Así, tiene miedo de sufrir agresiones físicas por parte de los presos de forma reiterada o siempre el 30,3% de los encuestados.

Fíjate en las palabras de este policía criminal: "El tema de la violencia en la cárcel, con los años te adaptas a eso, si tuvieras apoyo psicológico, formación, aprecio, tendrías menos problemas. Un trabajo diferenciado, que requiere un alto nivel de concentración y estado de alerta, combinado con constantes amenazas de violencia (Bezerra; Assis & Constantino, 2016). Un entorno en el que la violencia se reproduce constantemente (LOPES, 2007).

Puede ocurrir que el número de los que tienen miedo a la agresión física no sea tan significativo, debido a que se acostumbran a la rutina dentro de la unidad penitenciaria. Véase también esta otra declaración: "Cuando empezamos a trabajar aquí, te molesta un poco la violencia en la cárcel, pero con el tiempo te acostumbras y se convierte en algo normal. Es impresionante, acabas acostumbrándote a esa situación y encuentras esto como un desarrollo normal de la vida dentro de la cárcel.

La cárcel, al ser un ambiente con una alta carga de estrés surge la necesidad de verificar si la policía penitenciaria cuenta con servicio de atención psicológica, la respuesta fue unánime 100%, afirman no contar con servicio de atención psicológica proporcionado por el Estado. En palabras de Jaskowiak y Fontana, (2015, p. 239): "La falta de un servicio de apoyo psicológico revela la falta de inversión en la salud del trabajador. Los que necesitan atención deben buscarla fuera de la institución y correr con los gastos".

En una conversación con un agente de policía, éste denunció el desprecio con el que se trata al profesional, PPRM: "Hay un compañero que tenía un problema psicológico, se puso muy mal, el pobre fue tratado como un perro perseguido, vimos que no estaba bien, pero nadie miró esto, nadie se dio cuenta de esto, nadie le ofreció ayuda, nadie lo apoyó, esto es muy triste".

Es importante destacar que tanto el entorno laboral físico como el psicológico contribuyen a que el profesional esté expuesto a un sufrimiento tanto físico como emocional; modificar el espacio de trabajo para proporcionar un entorno saludable puede ser una fuente de satisfacción para los trabajadores (Jaskowiak y Fontana, 2015).

En conversaciones con los policías, comentaron un caso ocurrido unos días antes de realizar esta investigación, de un compañero que se dieron cuenta que no estaba en su estado psicológico normal y uno de ellos, en una discusión con otro compañero, sacó su arma de fuego y disparó hacia la pared. En un momento dado del diálogo, el policía hizo la siguiente observación: PP: "Nunca hemos tenido asistencia psicológica, los chicos se quedan allí estresados, llenos de problemas y el círculo se cierra, y cometen errores, hemos visto a compañeros dispararse por ahí. Así que es una puerta abierta al suicidio, a la depresión, como hemos visto que ocurre con nuestros colegas allí".

Los testimonios que aquí se abordan llaman la atención sobre dos problemas a los que se enfrentan los profesionales, que ya se han comentado. La primera, el bajo salario que hace inviable la búsqueda de tratamiento. La segunda, la no oferta de este servicio de asistencia psicológica por parte del Estado. Esto lleva a los profesionales a trabajar de

forma enfermiza y a llevar su estado emocional hasta sus últimas consecuencias, buscando ayuda sólo cuando llegan al límite.

Se nota que los trabajadores están expuestos al sufrimiento, derivado de los efectos psicológicos adversos, directamente relacionados con la sobrecarga soportada en el entorno laboral penitenciario (Benetti, 2017).

Llama la atención las declaraciones, porque los policías se dan cuenta entre ellos cuando sus compañeros no están bien psicológicamente, las discusiones entre ellos denotan tal situación. Pero siempre intentan resolver su desequilibrio emocional por sí mismos, incluso porque no admiten que necesitan ayuda psicológica.

PPRM: "Hay un colega nuestro aquí, que una vez se volvió loco, literalmente se volvió loco, tomó su uniforme y le prendió fuego, quemó el uniforme, no vino a trabajar durante mucho tiempo y lo iban a despedir, así que el personal consiguió ayudarlo, lo colocaron en otra secretaría para que no perdiera su servicio público. Ahora ha vuelto a trabajar aquí, y lo ponen en la puerta, no entra en la cárcel, no pasa por la puerta, no hay manera de que entre, lo digo en serio, a veces da hasta miedo que esté armado aquí entre nosotros, y no hay apoyo psicológico en el sistema, no hay nada para un tipo así.

Cabe destacar que, en el caso concreto de este profesional, en una de las visitas realizadas a esta unidad penitenciaria durante la investigación, se intentó contactar con él en el momento de la recepción que realizó en la puerta de entrada de la unidad penitenciaria. Al explicar el motivo de la visita a la unidad, cortó la conversación y fue incisivo, diciendo: "No quiero saber nada de eso, no voy a contestar nada, ni siquiera pierda el tiempo, si está autorizado a ir allí a hablar con sus colegas, se puede ir". Tal extrañeza provocó ese comportamiento, que, más tarde al hablar con otros policías, destacaron que el compañero estaba pasando por serios problemas psicológicos.

Es absolutamente plausible la preocupación de este policía en la declaración anterior, que demuestra el caso de un colega que estaba visiblemente desequilibrado psicológicamente hasta el punto de quemar el uniforme de servicio e, incluso, permaneciendo algún tiempo fuera del sistema penitenciario trabajando en otro organismo estatal, su vuelta al servicio en la cárcel demuestra que necesita ayuda psicológica.

Dirigiéndose a los informes del periódico *folha do Estado de São Paulo* en 1988, se realizó una clasificación de las instituciones penitenciarias como de alto riesgo y causando diversos trastornos psicosomáticos en los guardias de la prisión, en el mismo año, los datos de la investigación llevada a cabo por la academia penitenciaria del estado de São Paulo mostraron que uno de cada diez sufría de trastornos psicológicos (Lourenço, 2010).

La dejadez con la que se trata a quienes presentan problemas de salud psicológica quedó muy clara en los informes de los policías penales de las distintas unidades

encuestadas. Es sumamente preocupante que todas las situaciones denunciadas por los profesionales se hayan verificado a lo largo del periodo de investigación.

En relación a la oferta de plan de asistencia sanitaria a la policía penitenciaria, en el sistema penitenciario estatal, en las unidades encuestadas, el 98,4% de los encuestados dicen no tener nunca plan de asistencia sanitaria y raramente el 1,6%. Las cifras corroboran las declaraciones de los policías que aparecen a continuación:

Tabla 32 – Plan de salud

Policial penitenciario	Declaraciones sobre el plan de salud
PPAF	También nos falta ayuda aquí en relación con un plan de salud, no tenemos eso.
PPRM	A lo largo de 18 años he tenido gastritis nerviosa, ansiedad, y finalmente he tenido problemas psicológicos, ansiedad provocada precisamente por el estrés del trabajo, por todas las exigencias que tenemos del propio trabajo, necesitaba un plan de salud que me ayudara
PPPB	Necesitamos que nos valoren, tener apoyo psicológico, porque con este sueldo, cómo puede un hombre pagarse un psicólogo, necesitamos urgentemente un plan de salud
PPC	Somos una categoría literalmente olvidada, las condiciones deplorables en las que trabajamos, nuestra situación es desalentadora.

Fuente: elaboración propia

Tanto las cifras como los informes de los agentes penitenciarios ponen de manifiesto el desprecio en relación con la categoría, que ejerce una labor de extrema importancia en el entorno social, teniendo la tarea de alejar de la sociedad a quienes hacen indeseable su convivencia.

En relación con las oportunidades de crecimiento profesional ofrecidas en el sistema penitenciario estatal, los policías penales respondieron que: nunca tienen oportunidades de crecimiento 88,2%, rara vez 7,1% y a veces 4,7%. Observe las declaraciones: PPAF: "Aquí no tenemos forma de crecer en nuestra carrera, no tenemos plan de carrera, no tenemos nada que defina nada aquí dentro, esa es nuestra realidad."

La categoría no tiene un plan de carrera bien estructurado, no existe una definición exacta de la remuneración y sus gratificaciones, así como de la progresión en el servicio, y no existe una organización dentro de la propia carrera del policía penitenciario. Así que las oportunidades de crecer dentro de la profesión siguen siendo inviables.

El investigador investigó si la categoría tiene un plan de carrera que contemple sus necesidades, las respuestas fueron nunca 98%, raramente 2,0%. Con estas cifras, queda clara la indiferencia de los poderes públicos hacia los profesionales de primera línea de las prisiones.

Es notoria la despreocupación del Estado con la valorización del trabajador del sistema penitenciario, la cuestión que involucra la valorización profesional está entre las principales frustraciones de estos trabajadores, ya que no tienen un plan de cargos y

salarios que les permita un cambio cualitativo a través de promociones legalmente aseguradas, que les proporcionen tranquilidad en el desempeño de la profesión. (Vasconcelos, 2000. Albuquerque y Araújo, 2018).

En este sentido, es necesario transcribir las declaraciones de algunos de los profesionales de todas las unidades penitenciarias investigadas.

Tabla 33 - Plan de carrera

Policía penitenciario	Declaraciones sobre el plan de carrera
PPSL	Somos una categoría que no tiene un plan de carrera, y hasta hoy nadie se ha preocupado por ello, el gobierno va y viene y nada, nada, nada.
PPA	La secretaria no valora a ningún servidor por su esfuerzo, no tenemos un plan de carrera, los compañeros de aquí terminan la universidad y no reciben ningún aumento de sueldo
PRM	¿Sabes lo que pienso del sistema? Es tener un personal permanente, tener reglamentos, no tenemos un plan de carrera, he estado en el sistema durante 17 años.
PPC	En cuanto a la cuestión salarial, si hubiera un plan de carrera que estableciera la diferencia salarial, el personal trataría de mejorar en este aspecto.
PPPB	Después de 18 años en el sistema, parece que quien está en el gobierno nunca va a permitir que se apruebe un plan de carrera, porque siempre es lo mismo, nada mejora.
PPAF	No hay un plan de carrera, llevo 12 años en el sistema penitenciario y ya he progresado, estoy en la clase especial y sólo he conseguido un aumento real de 400 con mis progresiones.
PPGAPE	La primera prioridad es un buen plan de carrera, el chico vendrá a trabajar motivado, tal y como está no hay motivación.
PPCDRM	Hay algunos que ganan riesgos para la salud, otros peligrosos, hay personas aquí que trabajan sólo en la oficina administrativa y no tienen ningún contacto con el preso y reciben riesgo vital, pero muchos compañeros que están aquí dentro de la cárcel no reciben riesgo vital, así que esto está mal.

Fuente: elaboración propia

En el mismo sentido, a partir de las declaraciones de los policías penales, respecto a la falta de atención de las autoridades responsables de un plan de carrera, Dimenstein, et al (2017, p. 5) señala: "Una de las grandes frustraciones de los agentes denunciada a lo largo de la investigación es la ausencia de un plan de puestos y salarios que les permita un cambio cualitativo a través de ascensos legalmente asegurados".

Así, ante todas estas situaciones señaladas por la policía penitenciaria, queda sumamente clara la necesidad de estructurar y aprobar por parte de los responsables un plan de carrera que atienda las más variadas necesidades de la categoría, para que sólo de esta manera, se pueda trabajar orientado en la regulación de derechos y/o beneficios dentro de la carrera.

En relación con la oferta de incentivos para la escolarización en cursos de graduación, pos graduación, máster y doctorado, el 96,5% de los funcionarios cree que nunca, y rara vez el 3,5% tiene incentivos para la escolarización. Obsérvese el informe de la policía penitenciaria: PPA: "Fui a la universidad con la esperanza de que me subieran el

suelo y hasta ahora nada. En el mismo sentido: PPPB: "Aquí es así, no tiene sentido que estudies porque hicimos el curso de graduación y no hay mejora en el salario". En ambas declaraciones, los profesionales afirman haber terminado el curso de grado y no haber tenido ningún reconocimiento en su salario, lo que denota la falta de motivación de los profesionales para cursar estudios superiores y que todavía lo hacen.

Se trataba de investigar si los agentes penitenciarios sienten a veces que tener otro tipo de trabajo les haría más sanos emocionalmente. Las respuestas fueron: nunca 7,1%, rara vez 4,3%, a veces 31,9%, repetidamente 22,0%, siempre 34,6%. Un porcentaje del 88,5% de los profesionales piensa a veces, repetidamente y siempre en tener otro tipo de trabajo y que, si lo tuvieran, estarían más sanos emocionalmente. A continuación, algunas declaraciones sobre este interrogatorio:

Tabla 34 - Deseo de ejercer otra profesión

Policía penitenciario	Declaraciones
PPPRM	No veo una profesión en la que me vaya a jubilar, podría pasar un año antes de que me jubile, si hay una oportunidad de ir a otro sitio me iré.
PPCDRM	Me planteo estudiar para aprobar otra oposición, pero si me valoraran de verdad no me cambiaría aquí.
PPSL	Una cosa que me entristece mucho es cómo nos ve la gente de fuera aquí dentro, la mayoría de los que trabajan con los presos son corruptos, me lo dijo un familiar.
PPC	Los compañeros que se han ido dicen: "No veo ningún cambio, mejórate hombre, vete, y llevo 12 años esperando esa mejora y esa mejora nunca llega".
PPPB	Estoy terminando la carrera, me voy a ir de aquí, llevo 15 años, no aguanto más, crees que no, pero con el tiempo te destroza la psicología.
PPAF	Cuando entré tenía otra visión, pero luego ves que el sistema no funciona, que está hecho para no funcionar, tengo 5 años aquí, voy a estudiar y me salgo, esto aquí nunca va a mejorar, siempre va a ser igual.
PPA	Hay muchos que entraron aquí, fueron a la universidad, aprobaron otras oposiciones y abandonaron, el sistema no valora a nadie, aquí te pones enfermo y a nadie le importa, así que creo que los compañeros hacen bien en hacer de esto un trampolín.

Fuente: elaboración propia

En la conversación con varios profesionales, todos ellos informaron que es desalentadora la situación en la que se encuentran en términos de apreciación dentro del sistema penitenciario en el estado de Rondônia y que, según ellos, esto sólo sirve de motivación para que muchos colegas busquen a través del estudio la aprobación en otros concursos públicos.

En lo que se refiere a la calidad de vida de los funcionarios de prisiones, la cuestión era verificar la existencia o no de algún programa de calidad de vida en las unidades investigadas, que permita alguna mejora en el ambiente de trabajo. El 95,7% contestó que nunca había tenido ningún tipo de programa dirigido a la calidad de vida en el entorno de trabajo en prisión; rara vez el 2,4% y a veces el 2,0%. Esta situación también se puso de manifiesto en las conversaciones con los profesionales de todas las prisiones:

Tabla 35 - Existencia de programas de calidad de vida

Policía penitenciario	Declaraciones
PPC	En 17 años de servicio nunca he visto ningún programa ni nada que pudiera mejorar nuestra situación aquí dentro de la prisión.
PPPB	Tengo 11 años de servicio, hice un curso básico de tiro, eso es todo, pero nada para mejorar nuestras vidas aquí.
PPSL	Tengo 9 años de servicio y nunca he hecho un curso, ni formación, ni nada, y no tenemos nada que nos dé calidad de vida aquí.
PPPRM	Tengo 18 años de servicio y nunca he visto nada que mejore nuestra calidad de vida en el trabajo.
PPAF	Tengo cinco años de servicio en el sistema y nunca he visto ningún curso, formación, programa para mejorar nuestra condición, nada de eso.
PPA	Nunca hubo ningún programa, nada, nada, ni para la salud ni para ningún otro aspecto, nada relacionado con el agente durante los 18 años que llevo trabajando aquí en el sistema.
PPPB	Llevo 30 años en el sistema, se pueden contar con una mano los cursos y la formación que he hecho, pero es así, a nadie le importa el tipo que está al final de la cadena, que es el que realmente sostiene la cadena, el que hace funcionar el sistema.

Fuente: elaboración propia

Hay las más variadas cantidades de tiempo de servicio en el sistema penitenciario, de los oficiales de policía criminal en las declaraciones anteriores y la queja es siempre la misma, que no hay programas de calidad de vida destinados a mejorar el ambiente de trabajo y muchos retratan que incluso la formación básica para el desempeño de la función el sistema no ofrece.

Dejours (1992, p. 136): "Contra el sufrimiento, la ansiedad y la insatisfacción, decíamos, se construyen sistemas defensivos". Lourenço (2010, p.74): "La sobrecarga de actividades derivadas del ejercicio profesional en los centros penitenciarios, así como las tensiones relacionadas con la complejidad y ambivalencia de las mismas, generan un gran número de alteraciones y trastornos físicos y psicosociológicos importantes".

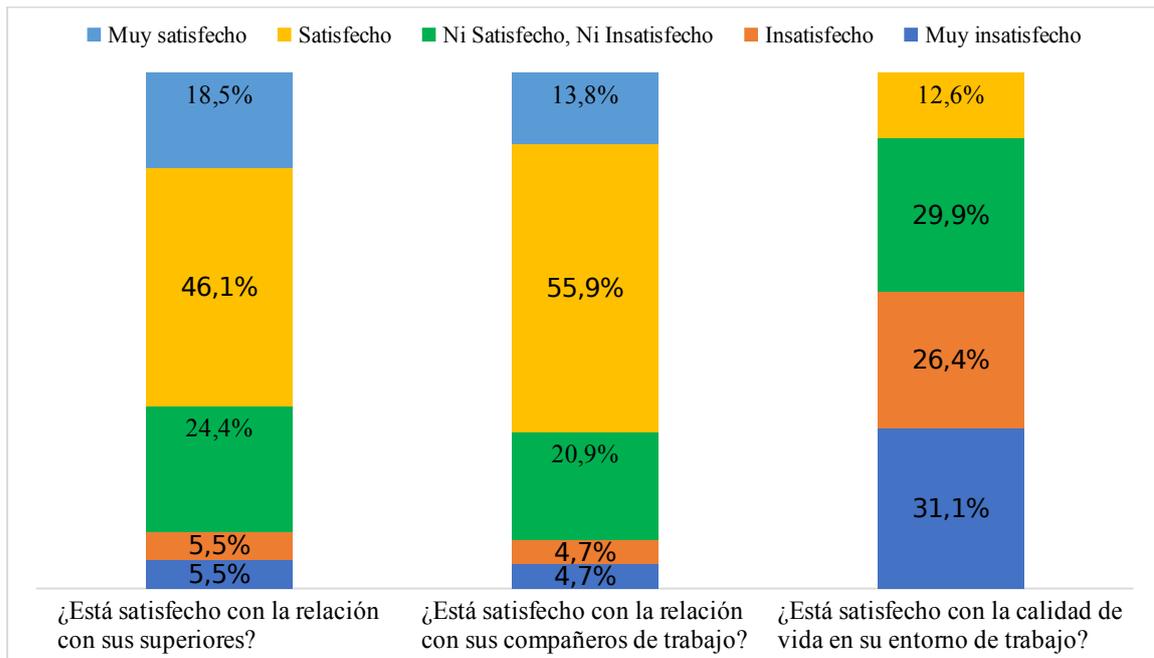
Obsérvese la declaración de este agente de policía:

"Estamos ahí con los brazos abiertos, esperando que se nos reconozca y luchando contra toda esta marginalidad y no se ve ningún reconocimiento por lo que nos ponemos un poco así, caramba, claro, podría haber varios cursos, formación, acompañamiento, incluso una forma de unir al personal, aquí estás aislado no hay nada que una al personal".

El policía penitenciario arriba, se desahoga, enfatiza la importancia de la función desempeñada, y destaca que la falta de reconocimiento de ésta por parte del Estado, y también sugiere las actividades que el Poder Público podría desempeñar para brindar calidad de vida en el ambiente carcelario.

Asimismo, se investigó el nivel de satisfacción en la relación que los policías penales tienen entre sí y con sus superiores. Como se muestra a continuación: policía penitenciario

Gráfico 18 - Satisfacción de la Policía Penitenciario en las relaciones y la calidad de vida



Fuente: elaboración propia

Se verificó, en relación con el nivel de satisfacción en la relación con sus superiores, que las respuestas fueron: 18,5% están muy satisfechos, 46,1% satisfechos, 24,4% no están ni satisfechos ni insatisfechos en la relación con sus superiores, 5,5% insatisfechos y 5,5% muy insatisfechos.

En esta pregunta, cabe mencionar que las respuestas pueden no reflejar el sentimiento real de los policías penitenciarios, ya que al ser el sistema penitenciario un entorno marcado por la persecución, es posible que el miedo de los superiores a conocer el nivel de las respuestas, aunque sea de forma generalizada, las haya sesgado y por tanto no refleje la realidad vivida por los profesionales.

Por tratarse de un universo poco investigado, el temor a participar en una encuesta es muy grande entre los policías penitenciarios, y es impresionante la desconfianza que tienen en relación a cualquier situación que pueda investigar su trabajo dentro del universo carcelario. En una determinada unidad penitenciaria, mientras esperaba que los funcionarios salieran para poder acercarme a ellos individualmente, pidiéndoles que

respondieran a los cuestionarios, de repente entró un policía judicial y cuando inicié un diálogo con él explicándole la investigación, me dijo:

"Cuando llegué y te vi allí sentado pensé que eras de Asuntos Internos, te diré algo, si no te hubieras acercado a mí, si hubieras dejado este cuestionario allí, nunca lo contestaría, y te garantizo que ninguno de mis compañeros contestará si lo dejas allí, solo lo responden porque ha explicado a cada uno lo que significa esto".

En todos los días de la encuesta y en todas las unidades las siguientes líneas fueron constantes:

Tabla 36 - Sentimiento de desconfianza

Policía penitenciario	Declaraciones
PPA	Si dejas este cuestionario aquí nadie te contestará, sólo te contestaré porque has venido a hablar conmigo directamente y a explicarme exactamente de qué se trata.
PPAF	Si quieres que alguien te conteste, tendrás que venir todos los días y hablar con los chicos de allí, si lo dejas allí nadie te contestará, sobre todo si lo dejas con la dirección.
PPPRM	Sólo obtendrás una respuesta si vienes aquí todos los días a hablar con el personal y también porque ya has trabajado en el sistema y eso nos da confianza, porque si no la gente no contestaría a esto.
PPA	No es porque no lo quieran, pero aquí nadie se ha preocupado de esto, y de repente vienes a hacer una encuesta, los chicos se ponen a sospechar.
PPC	Sólo tú mismo querías investigar esto aquí, en los 18 años que llevo aquí nunca he visto a nadie interesado en nosotros. Los propios compañeros aprueban en otras oposiciones y se olvidan totalmente de esto aquí, admiro tu valentía para investigar aquí.
PPSL	Es difícil responder a una encuesta, nos volvemos realmente desconfiados, porque nadie lo hace. Así que si no hablas con todo el mundo no conseguirás nada.

Fuente: elaboración propia

En todas las cárceles, cuando los policías respondían a los cuestionarios, cuando salía esta pregunta siempre bromeaban entre ellos, para tener cuidado con la respuesta, diciendo: "cuidado con lo que pones ahí, puede llegar a manos de los de arriba, luego has visto bien...". Las declaraciones en este sentido, aunque sea en tono de broma, fueron una constante en absolutamente todas las unidades investigadas.

Esta situación fue bastante notoria en los diálogos con los policías, momentos en los que se sintieron más cómodos para expresar abiertamente sus opiniones sobre la relación con sus superiores dentro del sistema. Y cada vez que se les preguntaba por un tema así, siempre decían lo mismo, que opinaban porque sabían que el investigador ya conocía el sistema y que nunca hablarían con tanta franqueza a una persona ajena al entorno. Esto demuestra que algunas preguntas formuladas por personas que no conocen el sistema penitenciario corren el riesgo de que sus respuestas no reflejen realmente los hechos.

Por lo tanto, como las declaraciones reproducidas aquí contradicen los números de las preguntas objetivas, lo que es extremadamente preocupante, porque incluso sabiendo

que el investigador conoce la realidad experimentada por ellos, los números siguen contradiciendo los informes. Sigue siendo evidente, la inseguridad que sienten cuando se expresan sobre un tema en particular, como se puede observar en varios informes: lo que hace que sea esencial transcribir para una mejor comprensión de la situación vivida por ellos en el trabajo dentro del sistema penitenciario:

PPCDRM: "Aquí solemos bromear con que si hablas mal del político A o del político B o del director del sistema o de quien sea, Costa Marqués te espera, lo decimos en broma pero es cierto, porque a lo mejor no te trasladan directamente allí, pero si te ponen a disposición de la Secretaría y nadie de los otros directores te quiere en las cárceles de la ciudad, Y si alguien te acepta en la cárcel, trabajas allí durante un mes y el tipo ya se mete contigo, porque hoy es así: cualquier cosita te pone un tipo a tu disposición, nadie regula nada de lo que pasa, y el tipo empieza a trabajar en una cárcel, y luego pasa una de estas cosas y la gente de arriba dice que necesita un servidor en la ciudad de Costa Marques o Machadinho, ¿y sabes qué va a pasar? Te enviarán allí, así es como funciona.

El relato anterior de este agente deja claro los problemas de persecución por parte de los superiores, hasta el punto de que incluso el desacuerdo en cuestiones relacionadas con la política son motivos para provocar traslados arbitrarios. Poner en evidencia cómo actúan para que haya un traspaso de profesionales a otros lugares. Es interesante notar que los municipios mencionados por el oficial de policía están lejos de la región que fue objeto de esta investigación, y que los traslados ocurren sin al menos una razón plausible que los justifique, dejando en evidencia la práctica de la persecución.

La persecución contra los profesionales del sistema penitenciario parece ser una práctica en el ambiente, en las cárceles del estado de São Paulo investigadas por Lourenço, las amenazas de traslado a un lugar lejano eran constantemente ventiladas a los profesionales como forma de condicionar su comportamiento, no estar de acuerdo con las normas y reglas escritas o no, les causaba pavor, pues veían la posibilidad de ser trasladados a la unidad penitenciaria de Presidente Venceslau, a 600 kilómetros de la capital. Esto llevó a los profesionales a denominar el lugar como Venceslonge (Lourenço, 2010)

Así, se comprueba que las prácticas de persecución de los superiores en el sistema penitenciario no difieren de una localidad a otra, y que las amenazas de ser puestos a disposición de la secretaria y así poder llevarlos a cualquier lugar es una constante en las unidades penitenciarias:

PPPRM: Yo creo que hoy en día lo que me decepciona mucho a nivel de la Secretaría son las persecuciones que se dan en el sistema, estás aquí andando con pies de plomo porque tienes miedo, una que otra situación respondes a una

demanda no porque hayas hecho algo malo, sino por el mero deseo de otras personas de hacerte daño, de joderte, entonces esto es decepcionante.

El discurso de este policía retrata que trabajan con miedo ante situaciones que desagradan a sus superiores y son objeto de persecución, con la consecuencia de responder a procesos administrativos e incluso ser trasladados a otras localidades.

PPPB: Hoy las cosas están mejor, por lo menos aquí en esta unidad han disminuido mucho las persecuciones contra los agentes, hace un tiempo los trasladaban a todos lados por cualquier tontería que pasaba, y nadie justificaba nada, nadie decía por qué los trasladaban, hoy las cosas están mejor.

El agente penitenciario citado, señala que en la unidad penal en la que trabaja, era habitual la práctica de la persecución con traslados de profesionales a otros lugares y también señala que esto ocurría por cuestiones poco significativas, pero que esto ha mejorado y sigue ocurriendo, pero con menos frecuencia.

Los tres informes siguientes ponen de manifiesto los problemas a los que se enfrentan estos agentes en las unidades penitenciarias investigadas, relacionados con la persecución por parte de los superiores debido a las diferencias políticas:

Tabla 37 - Persecución en el lugar de trabajo

Policía penitenciario	Relatos de los policías
PPPB	Veo en los grupos de WhatsApp y en las conversaciones, que los compañeros quieren decir algo, incluso dar su opinión, pero si es contra el gobierno nadie tiene el valor de decir nada, porque saben que su mensaje puede ser impreso y pasado por ahí y entonces empieza la persecución.
PPPRM	Aquí ocurre que la política interfiere en las decisiones, entonces todo es persecución, todo es una cuestión política, como yo voté por A, tú votaste por B, así que me voy a desquitar contigo. Así que es un juego de intereses, nadie está realmente preocupado por el sistema.
PPCDRM	Es complicado este tema de la superioridad, en el grupo de WhatsApp si posteas una situación del gobierno, por ejemplo, una favorable, todo el mundo la lee y se calla, luego vengo y posteo otra situación en contra del gobierno, entonces rápidamente llega un mensaje reprimiendo, entonces la forma en que se trata es diferente, la gente tiene miedo.

Fuente: elaboración propia

En los informes, todos siguen las mismas situaciones políticas, es decir, si el policía está en contra o no ha votado a los que componen el poder político del Estado, su libertad de expresión se encuentra restringida, ya que si expresa opiniones contrarias corre el riesgo de ser perseguido por sus superiores, lo que denota la complicada situación a la que se enfrentan en su entorno laboral.

A continuación, los policías destacan una situación particular que se da en el municipio de Rolim de Moura:

Tabla 38 - Acoso laboral en una unidad específica

Policía	Declaraciones
----------------	----------------------

penitenciario	
PPPRM	Hombre, el SEJUS siempre ha tenido esto, esta cosa de la persecución, piensa en un lugar que siempre ha existido esto es aquí en Rolim de Moura, aquí siempre ha habido persecución, y sólo por una cosita, por nada, tantos compañeros que han pasado por aquí han sufrido persecución, que han salido del sistema, que han sido trasladados a otros lugares y es sólo por una cosita.
PPA	Esto de la persecución es complicado, y si quieres hablar de persecución, en Rolim siempre hubo mucha, no sé qué pasa allí, desde que entré en el sistema siempre he oído a los chicos de las cárceles decir que la persecución es fea allí, que hay demasiada, que todo lo que va en contra de ellos los guardias son trasladados.
PPAF	Todavía hay mucho margen de mejora, pero es mejor que hace unos años. Un lugar que siempre ha tenido mucho de esto es Rolim

Fuente: elaboración propia

Es interesante observar, en las transcripciones anteriores, que no sólo los policías penitenciarios de las unidades penales del municipio de Rolim de Moura destacan las persecuciones, sino que también se tiene conocimientos de estas prácticas en otras unidades. El siguiente informe del agente señala cómo las cuestiones de jerarquía reflejan la práctica de la persecución de los profesionales:

PPPRM: Una cosa que pasa aquí dentro del sistema son estos temas de jerarquía, está todo mal, hay unos tipos ocupando cargos que tú miras así y dices, hombre, este tipo no tiene ninguna condición para estar ejerciendo esta función y ahí está mandando, entonces hay una lucha política, nosotros estamos aquí para trabajar, no importa si te gusta el político A, el político B, nosotros estamos aquí para hacer el servicio igual. Es muy complicado estas cosas aquí dentro del sistema, todo esto pasa porque no tenemos un plan de puestos y salarios, el puesto de director debe tener un determinado porcentaje de años de trabajo en el sistema y tener un título en el área específica, debe ser a través de un proceso de selección, la cosa es que debe haber alguien que realmente esté calificado para ocupar estos puestos. Entonces las cosas podrían ser diferentes.

La reflexión planteada por el funcionario policial, refleja la falta de regulación de un plan de carrera que defina cargos y salarios, así como los requisitos para asumir cargos directivos en el sistema penitenciario, deja claro que no hay criterios, sino que todo es cuestión de designación política, en la que la falta de experiencia, formación y habilidades para el ejercicio de las funciones directivas solo aumentan la persecución contra los profesionales.

Otro tema abordado por ellos en las conversaciones, refiriéndose a las situaciones a las que algunos se ven sometidos para conseguir y o permanecer en los puestos de dirección: PPCDRM: "Nunca se sabe quién es quién cuando se trata de conseguir o mantener una ordenanza, la traición anda suelta en el sistema". Se nota que algunos utilizan medios poco éticos para conseguir un puesto directivo, que es lo que también demuestra este otro policía, PPC: "En verdad, nunca se sabe quién es quién porque los tipos están babeando por una ordenanza y acaban haciendo cualquier cosa, pisando a sus compañeros, haciendo trampas por todas partes, persecuciones y todo lo que vemos que

pasa allí", PPCDRM: "Nunca se sabe quién es quién cuando se habla de conseguir o mantener un puesto directivo, ¿vale?"

Es evidente que la falta de regulación de la carrera de estos profesionales desencadena un problema que se refleja en todo el colectivo, ya que, al no existir criterios definidos para ocupar los puestos de dirección, esto acaba beneficiando a algunos que utilizan medios poco éticos, como ellos mismos señalan. Todas estas situaciones conducen a que los profesionales no estén capacitados para ejercer una función de dirección, lo que provoca la persecución y el descontento de los profesionales en el trabajo.

Investigado el nivel de satisfacción en la relación con los compañeros de trabajo, las respuestas fueron: 4,7% muy insatisfecho, 4,7% insatisfecho, 20,9% ni satisfecho ni insatisfecho, 55,9% está satisfecho en la relación con sus compañeros, 13,8% está muy satisfecho. Esto demuestra que casi el setenta por ciento de los policías penales tienen una buena relación con sus colegas.

En este escenario, de una institución cerrada de la que poco o casi nada se sabe sobre su verdadera rutina de trabajo, la relación de confianza que se establece entre los policías penales en sus turnos es de extrema importancia, para su defensa, seguridad y protección ante la falta de estructura, precariedad de materiales de trabajo, material humano etc.

Estas cifras son corroboradas por las declaraciones de los agentes de policía criminal de las unidades encuestadas:

Tabla 39 - Relaciones con los colegas de trabajo

Policía penitenciario	Declaraciones
PPPRM	La convivencia aquí con los compañeros es muy buena, nos sentimos como una familia, incluso nos protegemos unos a otros, y eso es interesante.
PPA	La relación entre los compañeros aquí es muy buena, la mayoría se lleva bien, podemos estar aquí trabajando en cualquier turno y somos bienvenidos, el trabajo siempre está bien hecho, eso es lo importante.
PPAF	Lo único bueno que tenemos aquí son los amigos, aparte de eso no veo nada interesante, motivador, vienes aquí de servicio porque tienes que hacerlo, si pudieras no vendrías, porque vas a trabajar y es la misma rutina todos los días, no cambia, un problema es otro, es complicado.
PPPRM	Entonces, tu turno termina siendo tu grupo de amigos, porque empiezas a evitar a Zezinho del barrio, a Beltrán y a Ciclano, porque sabes que son amigos de los narcotraficantes, así que sabes toda la mierda de la sociedad que hay, así que terminas aislándote.

Fuente: elaboración propia

La convivencia entre los agentes penitenciarios se muestra pacífica para la mayoría de ellos, lo que contribuye a un mejor ambiente de trabajo, ya que, como señalan, al tratarse de un servicio complejo, al tener que lidiar con delincuentes y estar siempre alerta

en la sociedad en la que viven y se mueven, sus compañeros acaban siendo su principal grupo de amigos.

En relación con la satisfacción con la calidad de vida en su entorno de trabajo, las respuestas muestran: un 31,1% muy insatisfecho, un 26,4% insatisfecho, un 29,9% ni satisfecho ni insatisfecho, un 12,6% satisfecho y ningún policía judicial se siente muy satisfecho con la calidad de vida en el trabajo.

Destacando las condiciones precarias en que el profesional realiza su trabajo, Calderoni (2020, p. 163): "Los principales elementos destacados se dividen en dos grupos: el primero se refiere a las condiciones de la unidad penitenciaria; el segundo, a las condiciones relativas a la estructura de la carrera de los funcionarios de prisiones". La precariedad a la que se enfrenta el profesional no sólo está relacionada con las condiciones de trabajo dentro de la unidad penitenciaria, sino también en las condiciones de estructuración de su carrera profesional, lo que contribuye a aumentar la insatisfacción con su calidad de vida en el trabajo.

En palabras de Carvalho y Gagliardi (2014, p. 3265): "según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la segunda profesión más peligrosa del mundo es la de agente penitenciario (AGEPEN), trayendo consigo un alto grado de estrés y enfermedades que empiezan a formar una gran paradoja entre este puesto y la calidad de vida en el trabajo". Así, suena contradictorio hablar de calidad de vida en el trabajo dentro de una unidad penitenciaria. Este entorno en el que para Albuquerque y Araújo, (2018, p.20): "las presiones que sufren constantemente los agentes influyen en la desorganización psicológica".

En las conversaciones mantenidas en todas las cárceles durante las largas jornadas de investigación, quedó patente la insatisfacción de los agentes en relación con la calidad de vida en el entorno laboral del sistema penitenciario. Albuquerque y Araújo, (2018, p.23): "la falta de condiciones de trabajo en las unidades penitenciarias de Sergipe, que no proporcionan equipos de protección individual (EPI), equipos de seguridad, ni cursos de formación. Cabe destacar que la situación se repite en otras unidades penitenciarias del país".

A continuación, en las transcripciones de algunas declaraciones, informando el tiempo de servicio de cada uno de ellos en el sistema penitenciario, para que se pueda analizar si hay alguna divergencia en los entendimientos respecto a la calidad de vida que tienen en su ambiente de trabajo.

Tabla 40 - Satisfacción con la calidad de vida en el trabajo

Policía penitenciario	Antigüedad	Declaraciones
PPPRM	17 Años	¿Sabes qué es lo que más afecta a mi calidad de vida aquí? Vengo a trabajar y sé que hay situaciones que no voy a poder resolver, aquí te piden un trabajo, no tienes la estructura para hacer ese trabajo, pero tienes que hacerlo, porque si no lo haces te castigan, entonces eso te pone en un aprieto, tengo que ir a la escuela, tengo que ir al médico, tengo que ir a un curso, pero estoy en 4 agentes para hacer todo eso, ¿cómo lo voy a hacer? Tienes que hacerlo. Para hacer el trabajo, nos ponemos en riesgo, renunciamos a nuestra seguridad, renunciamos a muchas cosas para que las actividades puedan funcionar, así que es repugnante y no tienes ninguna perspectiva de que esto cambie, es desalentador.
PPC	15 Años	Si tuviéramos un mejor salario, nuestra calidad de vida aquí sería mucho mejor, no tendríamos que matarnos haciendo horas extras, prácticamente viviendo dentro de la cárcel para poder ganar un poco mejor.
PPAF	19 Años	Lo que más afecta a nuestra calidad de vida aquí dentro del sistema es el tema salarial, es la devaluación.
PPA	12 Años	Para tener calidad de vida en nuestro entorno laboral necesitamos aumentar nuestros números, que son muy bajos, tener mejor calidad y cantidad de materiales de trabajo, como las armas, y sobre todo esto, y ligado a todo esto, necesitamos que nos valoren, porque no es bueno tener todo esto y sin embargo ganar un pequeño salario.
PPCDRM	18 Años	Otra cosa que podría cambiar para mejorar nuestra calidad de vida aquí es el contacto con la secretaría, cómo pasan la información al empleado final, que es el funcionario de la prisión.
PPSL	17 Años	La mayoría tiene 2 o 3 trabajos para poder permitirse un mejor nivel de vida, yo no puedo ir a un bar de mi barrio porque tendré un problema, así que necesito tener una mejor calidad de vida.

Fuente: elaboración propia

En las declaraciones de los policías de las diferentes unidades penitenciarias se puede observar que las quejas son las mismas. Abordando el tema, Jaskowiak y Fontana (2015, p. 241): "El sufrimiento y la enfermedad en el trabajo pueden convertirse en un obstáculo para la calidad de vida. Es necesario concienciar a los gestores de que el tipo de trabajo que se desarrolla requiere una atención a las necesidades de los funcionarios de prisiones, especialmente el apoyo psicológico para mitigar la tensión constante".

Un entorno en el que la falta de atención a los trabajadores por parte de las autoridades competentes es flagrante, un entorno en el que el dolor, el sufrimiento, la tristeza, la violencia, la soledad, la desesperación, el miedo, la inseguridad, una mezcla de sentimientos que involucra a ambas partes en esta relación directa de convivencia entre presos y policías, asociada al bajo número de profesionales, la escasez de material de trabajo, la baja remuneración, la alta exigencia en el cumplimiento de las actividades, la persecución, la carga de trabajo muy por encima de la fuerza de trabajo existente, son factores que interfieren en la calidad de vida de estos profesionales.

3.2 Metodología cualitativa

En esta fase de la investigación, se realizará el análisis de los documentos proporcionados por las unidades penitenciarias para verificar la cantidad de certificados médicos emitidos por los agentes penitenciarios, la descripción de las unidades penales investigadas, los perfiles de las unidades, directores y funcionarios y las entrevistas realizadas a los agentes.

3.2.1 Análisis documental

El análisis documental durante la investigación buscó acceder al número de certificados médicos emitidos a los policías penitenciarios en los últimos tres años, con el objetivo de relevar la cantidad general de certificados y, de estos, el número con el Código Internacional de Enfermedades (CIE) para el tratamiento de salud por problemas psiquiátricos resultantes del estrés experimentado en el trabajo.

Cabe destacar que, de las unidades penales investigadas, sólo dos proporcionaron acceso a la información sobre el número de certificados médicos emitidos por los guardias penitenciarios en los últimos tres años. De las otras cuatro unidades, la dirección administrativa dijo que no facilitaba el acceso, pero que sólo encuestaría la cantidad y la enviaría sin analizar el CID, pero no se envió, incluso después de varios intentos. El segundo dijo que sólo a través de la Secretaría de Justicia se podría tener acceso a esos datos y que ellos harían la solicitud y luego pasarían, sólo la cantidad de certificados, pero tampoco hubo respuesta. La tercera unidad dijo que preguntaría al director regional y no hubo respuesta, la cuarta unidad dijo que no era posible acceder a esos datos. La quinta unidad dijo que no era posible tener acceso a esos datos.

Se observa la resistencia de las direcciones de las unidades penales en permitir el acceso a los documentos para la investigación y que los argumentos dados no son plausibles, porque los certificados médicos son entregados al sector administrativo de cada unidad penitenciaria y que la propia dirección tiene la autonomía para permitir el acceso a la investigación o no, como fue permitido por la dirección de estas dos unidades penitenciarias que permitieron el acceso a los documentos para la investigación.

A pesar de que se aclaró que en ningún momento se identificarían los nombres de ninguno de los certificados médicos analizados, y que sólo los datos cuantitativos serían de interés para la investigación, y cuáles de ellos tenían el CIE de tratamiento psiquiátrico, aún con reiteradas solicitudes y siempre insistiendo en la importancia de acceder a dichos

documentos para fundamentar la investigación, de un grupo que despierta poco interés en los investigadores, no hubo retorno de estas cuatro unidades penitenciarias.

La denegación del acceso a los certificados médicos es una situación muy preocupante, ya que imposibilita a la investigadora mostrar la realidad a la que se enfrenta la salud de estos profesionales, olvidados desde hace tiempo en su trabajo en la cárcel. En efecto, estos documentos deberían ser accesibles, ya que se refieren a la situación de salud de los agentes de policía criminal y, como ya se ha mencionado, en muchos casos su sufrimiento mental llega a situaciones extremas.

En las dos unidades que facilitaron el acceso a los documentos, la investigación se realizó en la propia unidad bajo la supervisión de la persona responsable del acceso a la información y las anotaciones se limitaron al relevamiento de la cantidad de certificados y a la verificación de los CDI, analizando los relacionados con el tratamiento psiquiátrico, por lo que verificando cada certificado individualmente, fue posible relevar el número total y precisar la cantidad de CDI por trastornos psiquiátricos. En la primera unidad penitenciaria investigada, había 178 (ciento setenta y ocho) certificados médicos, 30 (treinta) de ellos para tratamiento psiquiátrico, en la segunda unidad penitenciaria, había 235 (doscientos treinta y cinco) certificados, 57 (cincuenta y siete) de ellos para tratamiento psiquiátrico. Se trata de un número considerable de policías con certificados de enfermedad mental.

Llama la atención que en ninguna de las unidades penales encuestadas, y según lo informado por los propios directores y policías de turno, no existen en el estado profesionales en el área de la psicología, enfocados en la atención de los problemas de salud mental de los policías penales en el ámbito penitenciario, y esto termina hiriendo el principio constitucional de la dignidad de la persona humana, previsto en la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988, en su artículo 1 ítem III, siendo este uno de los principios fundamentales del país, donde se basan todos los demás.

La dignidad de la persona humana es reconocida como una cualidad intrínseca de todo individuo, que merece el respeto del Estado y del entorno social en el que se inserta, traduciéndose en un complejo de deberes y derechos considerados como fundamentales, que pretenden asegurar al ser humano de cualquier acto degradante e inhumano que le afecte, asegurando así unas condiciones existenciales mínimas para una vida saludable (SARLET, 2011). A partir de este principio, se convierte en una obligación del Estado hacer valer derechos fundamentales como el derecho a la salud, garantizando una existencia digna y el respeto a la condición de ser humano.

En una de las unidades penitenciarias, unos días antes de que se realizara esta investigación, se produjo el suicidio de un agente de la policía criminal, y se pudo comprobar que había puesto varios certificados por trastornos psiquiátricos antes de suicidarse, incluso que estaba ausente para recibir tratamiento cuando se suicidó. Según los informes de los agentes de la policía criminal, se trata del segundo suicidio en esta unidad penitenciaria. Fíjense en las palabras de los funcionarios: "el compañero estuvo ahí, poniendo certificados médicos durante años y nunca, nunca, nadie le preguntó si necesitaba ayuda"; "Entonces, claro, el compañero se suicidó estos días, y él tomaba medicamentos y tenía un montón de certificados, si hubiera tenido ayuda aquí, tal vez no hubiera llegado a este punto de suicidarse, y no es el primer caso aquí".

A partir de los datos recopilados en estos dos centros carcelarios, se puede comprobar lo preocupantes que son las condiciones en las que trabajan los agentes penitenciarios, y los riesgos que ello conlleva para su salud y su propia vida. Aunque las demás unidades se negaron a facilitar el acceso a los datos sobre los certificados médicos, en las conversaciones mantenidas con los funcionarios de la policía penitenciaria y los directores a lo largo del periodo de investigación, se pudo comprobar que la cantidad de certificados médicos es significativa en todas ellas. Y que no hay ninguna preocupación por parte de las direcciones y ni siquiera una preocupación u orientación por parte de la propia Secretaría de la SEJUS para verificar el motivo por el que el policía judicial necesita un certificado médico.

3.2.2 Descripción de las unidades estudiadas

Para comprobar las condiciones de trabajo y la estructura de las unidades investigadas, es necesario describirlas, lo que es posible dada la estancia durante los varios días de investigación en cada una de ellas. Con ello, fue posible tanto observar cómo hablar con los agentes penitenciarios sobre la estructura y las condiciones de trabajo que tienen. A continuación, se describe cada una de las unidades penales investigadas.

La Casa de Detención de Rolim de Moura está destinada a los detenidos provisionales, es decir, a los que aún no tienen sentencia firme, se trata de una unidad pequeña, con sólo seis celdas, de alojamiento masculino, actualmente no hay ninguna mujer policía trabajando en la unidad, pero incluso cuando la había, compartían el mismo alojamiento con los policías masculinos, porque la unidad nunca tuvo uno femenino.

La unidad no tiene cafetería, sólo una diminuta cocina, con un fregadero, una cocina y una nevera en precario estado de conservación. Los profesionales no tienen un

lugar adecuado para comer. Obsérvese el discurso de este policía: "No tenemos tiempo para descansar, no tenemos tiempo para comer, no hay un lugar específico para sentarse a comer". En la conversación con todos, su queja es unánime, de no tener un lugar adecuado para hacer sus comidas durante el turno de guardia, y que tampoco tiene un horario para ello, informan que están comiendo y tienen que salir para atender las demandas de la unidad, porque la cantidad de empleados es insuficiente lo que no les permite ni siquiera comer con tranquilidad. En la sala de la comisaría hay un mueble que sirve de mesa y lugar para guardar las armas de la unidad y unas sillas en mal estado. Se quejan de que el entorno no ofrece seguridad, que los muros deberían ser más altos y con objetos que impidieran el intento de entrada de personas externas.

La Casa de Detención de Cacoal es una unidad penitenciaria bastante grande, que alberga a presos del régimen cerrado, del régimen semiabierto y un ala para mujeres reclusas. Dispone de una pequeña sala de comisaría con mesa y sillas, otra sala donde se encuentran las centrales de control de las cámaras internas y externas de la unidad penitenciaria. Dispone de un escáner para registrar las visitas de los presos, facilitando la labor de los profesionales que impiden la entrada de objetos prohibidos en la prisión.

La unidad cuenta con alojamiento para mujeres y hombres, y una cafetería con mesa y bancos, pero cabe destacar que la policía penitenciaria informó de que disponía de ellos, porque la mayoría se organizó con sus aportes, para permitir una mejor calidad del entorno.

La unidad penitenciaria tiene un intenso movimiento en el día, ya que cumple con algunos requisitos establecidos por la Ley de Ejecuciones Penales, en la que muchos reclusos trabajan en diversas actividades en la unidad, como taller de motos, pulido de coches, carpintería, sala de costura donde las máquinas de coser son utilizadas por las reclusas que trabajan haciendo los uniformes de los presos, para los agentes penitenciarios y llevan a cabo diversos trabajos para las empresas de la ciudad. La unidad también cuenta con un consultorio dental, un puesto de salud, una sala de servicios sociales, un salón de clases, etc. La carga de trabajo es muy intensa para el número de profesionales que trabajan de guardia en la unidad.

La prisión de Alvorada D'Oeste se encuentra en la zona rural de la ciudad, tiene máquina de rayos X para pasar los alimentos y objetos que los visitantes llevan a los presos, escáner corporal para los visitantes. Cuenta con alojamiento femenino, que es una sala que se adaptó para este fin, el alojamiento masculino se construyó después de la inauguración de la unidad penitenciaria, que hasta entonces no contaba con un lugar

adecuado para los policías, según su informe el alojamiento se construyó con recursos obtenidos junto con el poder judicial del municipio.

La cafetería es la mejor organizada y estructurada de todas las unidades penitenciarias investigadas, cuenta con una amplia cocina con mobiliario nuevo, según informes de los policías y de la propia dirección, todo fue logrado con recursos recaudados con el poder judicial del municipio, no teniendo ningún aporte por parte del Estado, teniendo como objetivo mejorar las condiciones de trabajo de los policías penales.

Cabe destacar que el Estado construye la unidad carcelaria teniendo como objetivo únicamente al preso, no preocupándose por proporcionar un lugar adecuado que sirva de alojamiento y cafetería para los trabajadores, esto es evidente en el discurso de los encuestados, ya que una habitación de la cárcel fue adaptada para servir de alojamiento a las mujeres y la masculina fue construida posteriormente con fondos del poder judicial, o el "Estado y o la secretaría no se preocupa por proporcionar condiciones de trabajo decentes para la policía criminal", este discurso de la policía criminal fue unánime en todas las unidades carcelarias.

La unidad penitenciaria de Alvorada do Oeste, cuenta con policías provenientes de la ciudad de Nova Brasilândia D'Oeste, porque el gobierno, con el objetivo de regionalizar las unidades penitenciarias en el estado de Rondônia, ha cerrado algunas cárceles y ha dirigido a los presos y a los policías penitenciarios a otros municipios. Un agente penitenciario de la unidad cerrada en Brasilândia D'Oeste, que ahora tiene que viajar en cada turno a la ciudad de Alvorada do Oeste, denuncia su descontento y el de sus colegas en las mismas condiciones, con el cierre de la unidad penitenciaria en el municipio donde vive:

PP: "ahora tenemos que viajar a otra unidad a 58 km de distancia en moto por un camino de tierra, un polvo terrible en la estación seca, barro en la estación lluviosa, todo esto hace que sea muy difícil para nosotros venir a trabajar aquí. el estado simplemente cerró la unidad para reducir los costos y nos envió aquí sin ninguna asistencia, sin ninguna ayuda para el viaje, sin ningún apoyo, nada".

Es evidente, que el Estado pretende reducir costes con la concentración de presos y policías en menos cárceles, pero no muestra ninguna preocupación por las condiciones de los profesionales que rindieron el concurso para sus municipios y ahora tienen que trasladarse a otros sin ninguna ayuda económica para ambos.

La Casa de Detención de Santa Luzia D'Oeste es una pequeña unidad ubicada en el perímetro urbano, en el momento de la investigación sólo albergaba a los presos del régimen cerrado. Sólo cuenta con el detector de metales para el paso de los visitantes, no dispone de aparatos de rayos X para visitantes, objetos y alimentos. Los policías de la

unidad utilizan una sala que contiene una mesa y unas sillas como comisaría, donde realizan los registros de todas las actividades del turno, y esta sala sirve de alojamiento, es decir, la misma sala es comisaría y alojamiento, porque nunca se tuvo en la unidad un lugar adecuado para que los funcionarios lo utilizaran para este fin.

La situación se ha agravado, según el informe de la propia policía penitenciaria, hasta un mes antes de la fecha de esta investigación, esta misma sala servía de comisaria, de alojamiento para los policías e incluso allí trabajaba el equipo de enfermería y el equipo de técnicos de enfermería de la unidad penitenciaria, es decir, la misma sala servía tanto de alojamiento como para el desempeño de las actividades de estos tres profesionales. En el momento de la investigación, sólo hacía un mes que el equipo de enfermeras y técnicos de enfermería utilizaba una sala independiente, que se construyó con fondos recaudados con el consejo comunitario del municipio, es decir, sin ayuda estatal.

La unidad no tiene baño para mujeres, ni alojamiento para policías penitenciarios, ni comedor. Posee un ambiente minúsculo que los profesionales de la unidad llaman cocina, el lugar tiene un mostrador de madera con un congelador encima que sirve para abastecer de agua a los presos, tiene un fregadero en pésimo estado, una cocina totalmente oxidada, una nevera también oxidada, es decir, todo en pésimo estado de conservación, sin ninguna condición de uso desde el punto de vista de la higiene, y, sin embargo, cuando es necesario la policía sigue utilizándolos.

El ambiente es totalmente insalubre y es imposible imaginar que se cocinen y almacenen alimentos en un entorno así. Cabe destacar que no nos permitieron hacer fotos de este entorno que llaman cocina. Es evidente el desprecio de la secretaría y/o del Estado, con los profesionales de esta unidad, que deben vivir en un ambiente deplorable, totalmente insalubre, que ni siquiera tiene un lugar adecuado para almacenar el agua y los alimentos que consumen en su turno de servicio.

El lugar en el que se realiza el cacheo de los familiares en los días de visita en la unidad penitenciaria, es la puerta de entrada de la mini cocina, donde se instaló el portal en el que se encuentra el detector de metales por el que pasan los visitantes para entrar en la cárcel, la cocina tiene una puerta de entrada en la que se encuentra este detector de metales y al salir de ella ya se entra en la cárcel, los presos se encuentran al lado de la misma, teniendo una amplia visión y muy cerca de todos los que entran y salen de esta mini cocina.

En la parte superior de la cárcel donde se realiza la vigilancia constante, tiene una mini caseta de vigilancia, un lugar minúsculo con una pequeña mesa y una silla en un

pésimo estado de conservación, sin ventilación adecuada, no tienen cámaras de seguridad para la cárcel, los profesionales están expuestos tanto a las condiciones climáticas del entorno, como a la falta de seguridad.

La unidad penitenciaria de Alta Floresta do Oeste se encuentra en el perímetro urbano, es una cárcel relativamente pequeña. Dispone de detector de metales para registrar a los visitantes, máquina de rayos X para pasar la comida. No hay máquina de rayos X para los visitantes. La prisión tiene un gran patio con aparcamiento. La parte administrativa está separada de la prisión y cuenta con una sala de dirección, una sala de registro de visitantes, una sala para uso de los abogados, una sala de enfermería, alojamiento para los agentes de la policía criminal y una sala de comisaría.

Cuenta con un amplio espacio con los dispositivos utilizados para registrar los alimentos y objetos traídos por los visitantes a los presos en los días de visita, y este mismo espacio funciona como una cafetería para la policía penitenciaria, que contiene fregadero de la cocina, nevera, cocina, mesa con sillas en buen estado, pero destacan que muchos de estos se lograron a través de donaciones, que sigue siendo evidente que las buenas condiciones del medio ambiente sólo son posibles, cuando los propios policías buscan.

La unidad penitenciaria de Pimenta Bueno, está situada en el centro de la ciudad, alberga un gran número de presos de los regímenes cerrado y semiabierto y un ala para reclusas, el movimiento en la unidad penitenciaria es muy intenso. Disponen de alojamientos femeninos y masculinos y cafetería con cocina, mesa con bancos, armario, fregadero, nevera en buen estado, pero los agentes se afanan en informar que todo fue organizado con recursos de los propios empleados, incluso los aparatos de ventilación que tiene en las distintas salas y la garita, fueron adquiridos con recursos de la policía, que no hubo ninguna contribución estatal para mejorar el ambiente de trabajo. Esto es evidente en lo que dijo este oficial de policía:

Nuestra cocina era un cubículo, sucia, horrible, la construimos nosotros mismos, conseguimos ladrillos, donamos el cemento, está ahí hasta ordenada, conseguimos el fregadero, mandamos hacer una mesa, armarios, cada mes les dimos cincuenta a cada uno, entonces vienen aquí y miran y dicen nuestra, esta cárcel es muy buena, pero no saben que nosotros somos los que estamos detrás de todo.

En la misma línea, otra mujer policía dijo: "La garita de aquí tiene aire, pero como la compramos a través de una pequeña colecta de dinero y como ya es viejo, tenemos que hacerla reparar, aquí, si esperas a que el Estado mande algo, seguirás esperando".

Varios policías que trabajan en la Cárcel de Pimenta Bueno proceden de la ciudad de Espigão D'Oeste, que también tuvo su unidad penitenciaria cerrada y los servidores

desplazados, lo que provoca mucho descontento en los policías que hicieron el examen para su ciudad y trabajan allí durante muchos años y de repente son transferidos a otro lugar lejos de sus casas.

Obsérvese el discurso de un agente de policía criminal que fue trasladado:

Cerraron la cárcel del municipio donde trabajaba y nos trajeron aquí y hasta hoy no sabemos por qué, la justificación de eso, es muy extraña, es algo para elefantes y hormiguitas, no sirve de nada. Tuve que trasladarme aquí, pero mi familia es de allí, hice los exámenes allí, así que nunca se te ocurrió que de repente la cárcel va a cerrar y te vas a trabajar a otro sitio, nunca se me ocurrió, de repente de un momento a otro te trasladan a otro sitio. Hay muchos compañeros que siguen viniendo a trabajar desde allí, algunos vienen en moto, otros se juntan tres o más y vienen en coche para compartir los gastos, así que es muy complicado y no hay ayuda.

Es evidente que no hay ayuda del estado a estos profesionales que se ven obligados a trasladarse a trabajar a otra ciudad, esto se debe a la propuesta de regionalización de las unidades penitenciarias del estado, cerrando las unidades más pequeñas y concentrando a los presos y servidores en unidades más grandes. Esto aumenta el número de policías en servicio.

Los agentes son unánimes en el sentido de que se trata de una estrategia para aumentar el número de policías en las unidades, observan algunos informes: el PP: "se trata de una estrategia del gobierno para no hacer un concurso para contratar más servidores". PP: "regionaliza, mete más policías en la cárcel y no necesita contratar a nadie más, luego el Estado no necesita gastar, sólo es el agente que se va el que no sufre la pérdida de tener que ir a trabajar a otro sitio". PP: "mandar al agente a otra cárcel, aumentar el número de policías, pero aumentar también el número de presos, ya me entiendes... y no soluciona nada, al fin y al cabo, es todo lo mismo, sólo dificulta nuestro lado, siempre es así, nadie ve el lado del guardia.

La Penitenciaría Regional de Rolim de Moura, situada en el perímetro urbano, en un barrio alejado de la región central de la ciudad, alberga a presos varones en régimen cerrado, con un ala para mujeres.

Las mujeres policías trabajan directamente con las mujeres encarceladas y por la noche ayudan a hacer las guardias de seguridad de la unidad penitenciaria, con vista interna y externa de la unidad, tiene un sistema de cámaras en la prisión masculina. La unidad penitenciaria cuenta con 4 garitas, pero sólo en 2 los agentes se encargan de la seguridad debido al escaso número de profesionales. No tiene una ventilación adecuada, los profesionales están expuestos tanto a las condiciones climáticas como a las de

seguridad, ya que la gente que pasa por las calles tiene a la vista a los policías en las garitas, lo que los deja totalmente vulnerables.

La sala de la comisaría está climatizada; es el lugar donde los agentes de guardia llevan el registro de todas las actividades que se realizan durante su turno de 24 horas; tiene 4 escritorios en muy mal estado y algunas sillas también en muy mal estado. Según los informes policiales, la unidad contaba con un gran comedor que estaba inhabilitado para servir de taller a los presos. Dispone de una mesa de madera con dos bancos, una cocina, un fregadero, un frigorífico en muy mal estado, todo oxidado, que se utiliza para almacenar alimentos, agua, etc. Dispone de alojamientos femeninos y masculinos, los policías penales masculinos se quejan de que los alojamientos masculinos no satisfacen la demanda.

La preocupación de la Policía de la Penitenciaría de Rolim de Moura con la regionalización de las unidades penitenciarias queda patente en el siguiente informe:

"Y las cosas sólo van a empeorar, porque ahora se va a aumentar el número de presos aquí en la cárcel, se van a construir más celdas, en la celda que es para 5 presos se van a construir 7 celdas más dentro de cada celda, se van a traer presos de otras cárceles, y la idea es tener 12 presos en cada celda, y traer a los agentes aquí, para que todo se concentre en un solo lugar, dando una falsa idea de aumento de plantilla, y luego no se hace concurso para contratar más agentes".

El camastro del que se refiere el policía es la cama de hormigón de las celdas. Al recoger las entrevistas en la Penitenciaría Regional de Rolim de Moura se pudo comprobar que ya se había iniciado la construcción de más camastros en las celdas y los policías informaron que la celda tiene cinco camas con capacidad para 5 presos, y que contendrá 12, es decir, que ya no albergará a 5, sino a 12 presos. La preocupación es una constante, en el discurso de todos, como destaca también este policía judicial:

"Yo creo que esto no va a funcionar, porque una cosa es que tengas 5 camastros en la celda como las que tienes hoy, con 5 espacios para dormir y pongas a 10 presos por unos 10 o 15 días temporales; otra cosa es que hagas 12 camastros, quiere decir que el lugar es para 12 personas en realidad. Todo esto el Estado lo está haciendo pensando en la economía, porque entonces los directores en estas cárceles van a perder sus ordenanzas, esto es economía para el estado y también traen a los colegas que están trabajando en otras cárceles y los presos, todos vienen aquí y aumenta el personal por lo que no es necesario hacer concurso para contratar a nadie, eso es, así está pasando.

El discurso de este policía deja muy claro que el aumento del número de presos en la cárcel de Rolim de Moura y la llegada de policías de otras unidades penitenciarias da una falsa idea de que el número de servidores ha mejorado y subraya que es una estrategia para no contratar más profesionales, lo que provoca el descontento de los policías que tendrán que desplazarse desde otras localidades sin mejorar su remuneración.

El Grupo Especial de Acción Penitenciaria GAPE fue creado por el Gobierno del Estado de Rondônia según el decreto número 18.727 de 2014, con el objetivo de intervenir en situaciones de crisis como disturbios y rebeliones. En 2018, la oficina regional se instaló en el municipio de Rolim de Moura con 45 policías penitenciarios que integran los municipios de Rolim de Moura, Cacoal y Pimenta Bueno.

En las unidades penitenciarias de Pimenta Bueno y Cacoal, el GAPE dispone de una sala dentro de la propia unidad y está cerca de los demás policías y de la cárcel. En Rolim de Moura, están anexos a la prisión, pero en un lugar aislado y no tienen contacto directo con los policías de la unidad, lo que ocurre cuando son requeridos.

Se pudo observar, por parte de los policías penitenciarios de todas las unidades penales, el descontento con la creación de este grupo por parte del Estado, entienden que fue una estrategia para dividir y debilitar la categoría, en todas las unidades, en conversaciones con los policías, se cuestionó qué pensaban de la creación de este grupo y por qué lo criticaban tanto.

En vista del tema, que provoca tantas discusiones entre los profesionales, es necesario transcribir las declaraciones de varios policías de todas las unidades investigadas, para que se tenga una noción real de la complejidad del contexto abordado:

Tabla 41 - Declaraciones sobre la creación del GAPE

Policía penitenciario	Declaraciones de los policías sobre la creación del GAPE
PPPB	Se han convertido en una categoría diferenciada. Ya no se mezclan con los demás policías criminales, han dividido la categoría, se han decidido, es como si fuéramos menos que ellos.
PPPC	Estamos olvidados aquí en la cárcel, el equipo y las armas sólo las proporciona el Estado para el GAPE.
PPPRM	El GAPE es importante, pero hay que saber utilizarlo, hoy en día hay 4 de guardia, si un preso se pone enfermo aquí, y si hay que hospitalizarlo, 2 de ellos tienen que dejar su turno para ir al hospital a atender al preso, porque no se quedan allí para atender al preso, y entonces falta personal, así que te pregunto, ¿para qué sirve esto?
PPAF	La actuación aquí es muy extraña, se quedan ahí encerrados nadie los ve, luego hay un lío aquí, los llaman por radio, al cabo de unos diez minutos aparecen todos equipados y armados, es hasta gracioso, la situación ya estaba resuelta hace tiempo, sinceramente es difícil de entender.
PPPRM	Hoy traen una visión del sistema que no existe, es una utopía lo que predicán, es así, hoy vas a reformar tu casa, te gastas mucho dinero en la fachada, pero en realidad cuando entras y miras en el fondo hay una falta de inversión, hay una falta de esa atención que pusiste en la fachada, ¿por qué no lo hiciste en toda la casa? Porque vas a gastar dinero y no quieres invertir todo eso, quieres sobre todo hacer la fachada para que los que lleguen lo vean mejor, así que creo que es más o menos lo que hace el Estado con este GAPE.
PPA	En estas situaciones sólo observamos, en una situación de pelea, de confusión en la prisión, te metes en medio de 30 presos, si tuviéramos, por ejemplo, spray de pimienta, podrías controlar la situación, pero no tenemos eso aquí. Pues ya ves, el GAPE tiene spray de pimienta, tienen amortiguadores, escudos, calibre 12, lo más bonito, tienen todo lo que se te ocurra, granadas de pimienta, tienen un montón de cosas y nosotros

	aquí en primera línea ¿qué tenemos? Nada, así que ese es el sistema.
PPPRM	Si entras hoy a ver las noticias de las cárceles, sólo verás fotos bonitas, cuando viene un diputado, el desayuno está ahí y las fotos están ahí, y la cárcel ahí, no nos quejamos, porque estamos acostumbrados a esto de saltar delante de las cosas, Es que necesitamos tener más reconocimiento, mejor equipo para trabajar, porque somos nosotros aquí en la cárcel los que estamos a cargo de todo, somos nosotros primero, somos los que resolvemos la situación aquí, si esperas a que llegue la intervención ya te has convertido en un rehén.
PPA	Hay mucha gente buena allí, pero esta gente del GAPE, la mayoría de los tipos a los que te acercas ni siquiera te miran a la cara, se creen mejores que nosotros, se creen mejores que tú, por eso las cosas no avanzan.
PPPB	Ahora es así: GAPE está aquí arriba y nosotros aquí abajo.
PPPAF	El Estado estructuró el grupo de apoyo, por lo que la imagen que la gente tiene es la del GAPE, si bajas a la cárcel verás que no ha habido prácticamente ninguna mejora, las cosas están igual, así que lo que ha mejorado, lo que ha estructurado es el grupo de apoyo.
PPSL	Entonces ves ese hermoso coche en la calle, con las sirenas a todo volumen, un montón de tíos equipados y nosotros aquí así. La idea de crear un grupo de intervención rápida era buena, es interesante tener un grupo de este tipo, pero a la hora de asignarlo se perdió el rumbo.
PPPB	No sé qué han hecho con estos compañeros, pasan por delante de nosotros y no nos dan los buenos días, esto pasa mucho aquí, hay mucha gente buena allí, claro que sí, De qué sirve que lleven a los presos al hospital, por ejemplo, y tengamos que sacar al funcionario del servicio para que se quede allí y vuelvan, así que no tiene sentido que hagan la escuela, nosotros mismos llevamos a los presos, así que es un poco complicado.

Fuente: elaboración propia

Se observa en las declaraciones de los policías de Rolim de Moura, que es evidente que la separación hecha por el GAPE ha perjudicado y que en lugar de levantar el muro y separar deberían actuar juntos la prisión, para un momento de emergencia permanecer juntos para ayudar a los oficiales de guardia que no tienen el armamento o equipo que tienen para las situaciones reportadas por los profesionales.

Es evidente el descontento de la policía en relación a la creación del grupo de operaciones especiales, se puede ver en todas las unidades que no están en contra de la creación del grupo de intervenciones, entienden que es necesario, pero cuestionan la forma de actuar en las unidades.

3.2.3 Perfiles de las unidades penales, de los directores y de los funcionarios de policía penitenciaria encuestados

En la siguiente tabla, se esbozó el perfil de los directores de las unidades penales investigadas, verificando el género, la edad, el nivel de educación, la antigüedad en el sistema penitenciario y el tiempo que llevan actuando como directores de la respectiva unidad.

Tabla 42 - Descripción de los directores de las unidades penitenciarias

Unidad penal	Sexo	Edad	Nivel de formación	Antigüedad	Antigüedad en la dirección
--------------	------	------	--------------------	------------	----------------------------

Penitenciaría Regional de Rolim de Moura	Masculino	34	Licenciado en ingeniería forestal Postgrado en ingeniería de seguridad laboral	12	2 años y 7 meses
Casa de detención Rolim de Moura	Masculino	32	Licenciatura en contabilidad y postgrado en enseñanza superior	11 años e 9 meses	1 años y 9 meses
Cárcel Pública Santa Luzia D' Oeste	Masculino	39	Escuela Secundaria	12	2 años
Cárcel Pública Alta Floresta D' Oeste	Masculino	40	Ciencias Contables	12	4 años
Cárcel Pública Alvorada D' Oeste	Masculino	39	Licenciado en Gestión Pública	12	2 años y 8 meses
Casa de Detención Pimenta Bueno	Masculino	38	Abogacía	12	2 meses
Casa de Detención Cacoal	Masculino	38	Escuela Secundaria	9	2 años
Grupo de Operaciones Especiales	Masculino	47	Escuela Secundaria	12	3 años

Fuente: elaboración propia

En el perfil de las unidades penales, se investigó el tiempo que llevan funcionando, los regímenes de cumplimiento de condena que trabaja cada una, la capacidad de presos que tiene y el número de reclusos en la fecha de la investigación.

Tabla 43 - Descripción de las unidades penitenciarias

Unidad penal	fecha de inauguración	Regímenes de penas	Capacidad de presos	Ocupación actual
Penitenciaría Regional de Rolim de Moura	2014	Cerrado	146	156
Casa de detención Rolim de Moura	24/09/1998	Cerrado	36	25
Cárcel Pública Santa Luzia D' Oeste	20/02/2001	Cerrado	42	28
Cárcel Pública Alta Floresta D' Oeste	No Informado	Cerrado	72	64
Cárcel Pública Alvorada D' Oeste	02/2017	Cerrado	112	109
Casa de detención Pimenta Bueno	01/02/1985	Cerrado, abierto semiabierto, provisorios	268	488
Casa de detención Cacoal	No Informado	Cerrado, abierto semiabierto, provisorios	221	351

Fuente: elaboración propia

En el perfil de los agentes penitenciarios se verificó el género, el número por unidad penitenciaria investigada y el número de encuestados.

Tabla 44 - Descripción de los policías penitenciarios

Unidad penal	Masculino	Femenino	Total General	Encuestados
Penitenciaria Regional de Rolim de moura	46	8	54	41
Casa de detención Rolim de moura	20	0	20	15
Cárcel Pública Santa Luzia D' Oeste	14	3	17	15
Cárcel Pública Alta Floresta D' Oeste	20	3	23	20
Cárcel Pública Alvorada D' Oeste	37	3	40	25
Casa de Detención Pimenta Bueno	63	12	75	44
Casa de Detención Cacoal	72	16	88	67
Grupo de Acciones Penitenciarias Especiales -GAPE	45	3	48	27

Fuente: elaboración propia

Cabe señalar que las cifras del cuadro anterior, en total, incluyen a todos los policías penitenciarios de la unidad, excepto los que ocupan puestos de dirección. El total de respuestas excluye a los que se ausentaron por tratamiento médico, licencias, vacaciones y a los que por otros motivos no estuvieron en las unidades durante el periodo de investigación.

3.2.4 Entrevistas con los policías penitenciarios

Cuando se les abordó y se les preguntó sobre la posibilidad de hablar en forma de entrevista, muchos se negaron y dijeron que ya habían contestado el cuestionario y que era suficiente, otros se negaron e incluso cuestionaron qué se haría con la información e, incluso cuando se les explicó detalladamente que se trataba de una investigación científica y que no habría identificación, la negativa fue instantánea.

Se intentó hablar con un policía que tenía muchos problemas en una unidad penitenciaria de un municipio diferente al que trabajaba en el momento de la investigación, problemas relacionados con las malas condiciones de trabajo, que eran muy perjudiciales para su vida y su salud en el entorno laboral. Respondió al cuestionario, pero enseguida rechazó cualquier tipo de diálogo. Cuando se le pidió que participara en la investigación, respondió: "Ya he respondido al cuestionario, es demasiado bueno, no hablo de lo que me pasó, fui una víctima más del sistema caduco que tenemos, y cuando pasa algo que necesitas que el sistema te defienda, ¿dónde está? Aquí, por desgracia, cada uno va por sí.

Es impresionante, la desconfianza que tienen al hablar de su profesión, de su ambiente de trabajo, de su rutina dentro de la cárcel, es como si para ellos pudiera pasar algo malo si la gente sabe lo que realmente piensan y sienten en su trabajo diario. Y esta desconfianza es unánime entre los policías de todas las unidades investigadas, siempre que se aplicó el cuestionario, pregunté a todos ellos sobre una posible entrevista y hubo una negativa constante.

Es evidente lo complicado que resulta estudiar el universo carcelario desde dentro de los muros, ya que los investigadores no tienen interés en conocer la situación real de estos profesionales, y cuando alguien lo hace, se convierte en blanco de la desconfianza entre ellos. Una institución cerrada, donde conviven dos grupos en situaciones antagónicas, pero el comportamiento del grupo de los encarcelados afecta directamente al grupo de los que hacen su guardia y vigilancia constante.

Entrar en la cárcel, un entorno en el que hasta el propio aire que se respira parece pesado, ver el día a día del arduo trabajo que se realiza, las condiciones desfavorables en las que se trabaja, sentir en la piel el ambiente de tristeza, soledad y revuelta que envuelve a ambos colectivos, poder extraer de los policías penales sus verdaderos sentimientos en relación a su trabajo, no es tarea fácil.

El rechazo de la gran mayoría a participar en una entrevista es incluso desalentador para los que realizan la investigación, ya que pedimos a todos los que respondieron al cuestionario una posible entrevista, muchos fueron los no recibidos durante toda la trayectoria de la investigación.

En muchos momentos, muchos de ellos cuestionaron; "no puedo entender su interés en investigarnos aquí, nadie se ha preocupado por esto y yo llevo más de 20 años aquí, va a ser difícil que encuentren a un tipo que quiera hablar del servicio aquí, esto es muy complicado". Obsérvese que en el discurso de este policía se cuestiona el motivo de la investigación, a pesar de que se le había informado previamente del propósito. Este otro también subraya: "No va a ser fácil que encuentres a alguien que vaya a hablar abiertamente del trabajo aquí, ¿no? Este otro señala: "es extraño para nosotros aquí, porque nadie ha venido nunca a saber nada de nosotros, yo estoy aquí desde hace 19 años. Ya he respondido al cuestionario, así que es suficiente". Y las negativas fueron numerosas, incluso utilizando diversos argumentos en un intento de concienciarles de la importancia de la entrevista, este miedo a hablar de su entorno laboral es muy intrigante para el investigador.

Hace que uno se pregunte por qué hubo tantas negativas, ¿sería por miedo, por inseguridad, por temor a qué? ¿De ser identificado? ¿Perseguido? ¿De convertirse en el blanco de las críticas? ¿De mostrar su insatisfacción con su trabajo? ¿De revelar que tienen problemas de salud? Se pueden plantear muchas preguntas antes de recibir tantas negativas. Esto sólo hace más evidente la necesidad de investigar al profesional de primera línea de la prisión, pues sólo así se romperá poco a poco esta barrera y se revelará la realidad vivida en el trabajo en la cárcel.

Es importante destacar que las entrevistas recogidas fueron posibles principalmente porque el investigador ya había trabajado en el sistema penitenciario, que dicho argumento también fue utilizado para que los policías se sintieran seguros para una posible entrevista, ya que, en varios momentos, los que accedieron a hablar, señalaron que lo harían o que lo hacían para una persona que conoce el sistema y que en ningún momento permitiría una posible identificación de ellos como entrevistados.

A los que accedieron a la entrevista se les programó día y hora y se les realizó en la propia unidad penitenciaria por sugerencia de ellos, algunas se hicieron en horario nocturno, o después de las 18 horas, siendo este el momento en el que la demanda de servicio es menor y por lo que pudieron hablar durante un tiempo determinado, y otras se realizaron el domingo por la mañana, por las mismas razones. E incluso con la programación las entrevistas fueron interrumpidas varias veces, porque necesitaban salir para atender a las demandas de trabajo, por lo que numerosas veces se detuvieron y esperaron el tiempo necesario para resolver la demanda del servicio y volver para continuar la entrevista. Hubo situaciones en las que la estancia en la unidad penitenciaria durante cuatro horas fue necesaria para realizar la entrevista, el tiempo medio osciló entre dos horas y media y cuatro horas para cada entrevista realizada.

Para la realización de la entrevista se solicitó permiso a la dirección de la unidad penitenciaria para entrar en el entorno con cuaderno y teléfono móvil, para aquellos entrevistados que lo permitieron se realizó la grabación y para los que no, se utilizó el ordenador para realizar la transcripción de la conversación simultáneamente.

A continuación, se transcriben extractos de las entrevistas realizadas a los funcionarios de prisiones, indicando el sexo, la edad y la antigüedad en el sistema penitenciario, para que de esta forma se pueda comprobar si existe alguna diferencia en la percepción del servicio, relacionada con el número de años de trabajo en prisión. En ningún momento se revelará la unidad penitenciaria en la que trabaja el entrevistado, con el objetivo de no aportar elementos para una posible identificación del mismo.

Tabla 45 - Entrevistas con los policías penitenciarios

<p>Policía penitenciario, hombre, 38 años, nivel de estudios superior, 12 años de servicio: Respecto a la motivación para ser policía judicial: Fue la primera oposición que hice y me aprobaron y entré en la carrera más por necesidad de trabajo, tenía ese prejuicio por el tema del trabajo, por el peligro. En relación a la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos: En mi opinión hoy en día considero que es un trabajo muy importante que tenemos que hacer por la sociedad, tenemos que ser moralmente leales con nosotros mismos, el sistema es muy complicado. Es un trabajo que tenemos que realizar sin esperar mucho a cambio, aquí no te lo agradecen. En cuanto al estrés:</p>
--

La remuneración es mala, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, porque tenemos varios compañeros con diferentes formaciones, ingenieros, abogados, profesores, sociólogos y todo lo demás, y no recibimos el aprecio que deberíamos, la propia institución, la justicia, a veces el agente tiene que ir al foro siendo cuestionado por varias cosas, Es diferente a ser profesor, eres profesor, cuando ves a un alumno corren a abrazarte, cuando eres carcelero corren a tirarte una piedra, estoy desanimado, primero porque llevamos mucho tiempo luchando por estas mejoras que nunca llegan y esto es muy desalentador.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Yo nunca he cogido ninguna, pero es así: hay un compañero que está de baja y quiere volver a trabajar urgentemente, aunque esté enfermo, porque si no trabaja, se perderá cosas, así que muchas veces el tío vendrá a trabajar enfermo, moribundo, porque necesita hacer horas extras para completar sus ingresos a final de mes, porque si no lo necesitará de verdad.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Varios casos de compañeros que tomaban medicamentos y otros que murieron muy jóvenes, todos tomando medicamentos.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

La falta de remuneración, de reconocimiento, de asistencia a nuestra salud mental, la falta de material de trabajo, todo esto nos afecta mucho, y luego pasa el tiempo, las cosas se vuelven "normales" y te acostumbras, pero provoca una gran tristeza que es angustiante.

En relación a un mejor salario: Entonces, si tuviéramos un mejor salario, las cosas serían muy diferentes, porque con el salario vienen otras cosas bien, que puedes hacer y ser más feliz aquí, vivir mejor, dar mejores condiciones a la familia, cuidar nuestra salud, esas cosas.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Es esa cuestión que siempre esperamos que mejore, así que esperamos un poco más y luego esperamos un poco más, pasan los años y no hay mejora. Si tuviéramos un mejor salario, mejores condiciones de trabajo, cuestiones de salud, un plan de carrera bien diseñado, las cosas serían diferentes sí.

Policía penitenciario, hombre, 39 años, postgraduado, 12 años de servicio:

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

En aquel momento fue el sueldo lo que me llevó a hacer la oposición de funcionario de prisiones, pero no tenía ni idea, nunca había pisado una cárcel, no tenía ni idea de lo que era trabajar con los presos, estaba tenso el principio.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Lo veo como un factor negativo, además de la devaluación de los salarios, la devaluación de la clase también veo como un factor negativo el tema de nuestra seguridad, tanto personal como familiar, es complicado.

Con respecto al estrés:

Lo que más me estresa es la presión del propio servicio, trabajas con esa presión las 24 horas, una hora u otra tendrás que actuar, surgirá una situación diferente, tendrás que estar preparado para afrontarla, preparado para entrar dentro de la célula entiéndase, por lo que este factor de presión en sí estresa.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Nunca he tenido un problema de salud más grave, he tomado medicina natural, pero algunos compañeros son tan malos.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Aquí tenemos muchos compañeros que se han medicado o se están medicando, otros se han ausentado del trabajo, algunos siguen ausentes, otros han perdido la cabeza, otros han muerto, por ejemplo: en los últimos siete años sólo han muerto cuatro aquí. El agente A llevaba mucho tiempo tomando medicación controlada y tuvo muchos problemas de salud hasta que murió; el agente B murió porque reaccionó en un robo; también llevaba mucho tiempo tomando medicación controlada. El agente D, estuvo muy enfermo aquí en el servicio, tuvo un derrame cerebral, gracias a Dios lo ayudamos rápidamente o si no, no sé lo que podría haber pasado. El agente E, que también trabajaba aquí con nosotros, sufrió un infarto y tenía 36 años. Tenemos un compañero aquí que lleva dos años fuera, hay otro aquí que también tuvo una crisis nerviosa y se fue de baja, volvió al trabajo hace poco, pero vemos que no es normal, otro compañero también se fue de baja seis meses y acaba de volver y no está bien, otro compañero también estuvo de baja varias veces y luego dimitió. Así que hay algo que no funciona, hay mucha gente muriendo, mucha gente tomando medicinas, y no hablan, y están trabajando, pero necesitan ayuda, medicinas, así que es complicado y nadie lo ve.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El salario, el no reconocimiento de nadie, la falta de materiales para trabajar, la falta de ayuda en temas de salud, es muy, muy complicada nuestra situación aquí, y lo peor es que a nadie le importa.

En cuanto a la mejora de la remuneración:

Mejora las condiciones de trabajo y la salud y, automáticamente, nuestra mente mejora.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Se necesitan muchos cambios para que podamos pensar en tener una mejor calidad de vida aquí, primero el salario, luego las condiciones de trabajo que se ven aquí, así que es muy complicado, no sé, creo que estamos muy lejos de una mejora aquí, lamentablemente es eso, parece que este sistema fue creado para no mejorar nunca, te digo la verdad, esto es tan desalentador que a veces me duele la cabeza pensando en las condiciones en que trabajamos y no tener ninguna perspectiva de mejora.

Policía Penitenciario, hombre, 46 años, educación secundaria, 12 años de servicio:

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

También me presenté al concurso por el salario. No conocía ninguna cárcel, no tenía ni idea de lo que era una prisión.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Está haciendo un servicio importante, pero que nadie reconoce, ni la sociedad ni el Estado.

Con respecto al estrés:

Lo que me estresa es el trato de nuestra Secretaría, a veces falta cierto respeto con la categoría, aquí hay un lugar que no necesita presión, ya tenemos presión en la cabeza todo el tiempo, debería valorarnos, respetarnos, sería mucho más fácil llevarse bien, incluso con la propia dirección, la propia gerencia, la secretaría. La cabeza aquí ya está a mil por hora, no hay necesidad de torturar más.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Hoy estoy bien, no tengo ningún problema de salud, pero en el 2018 tuve un problema en las manos, una picazón que no se curaba para nada, fui a tres dermatólogos diferentes un montón de medicamentos y nunca se curó, entonces un psicólogo me empezó a decir que era emocional, que era un problema de mi trabajo, ¿sabes? pero nunca puse un certificado, trabajé muy enferma.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Es una situación difícil, muchos compañeros con problemas en la cabeza, tomando medicamentos, varios ya han muerto, los jóvenes estaban todos tomando medicamentos, otros se han suicidado, otros han hecho alguna locura como disparar cuando estaban discutiendo, por suerte no han golpeado a sus compañeros. Así que, hay algo que va mal ahí.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El sueldo, la falta de respeto a la categoría que no tiene aprecio, aquí estamos olvidados.

En cuanto a la mejora de los salarios:

Por supuesto, estandarizar las cosas, mejorar el salario, eso es fundamental.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Mejorar el diálogo entre los superiores y el funcionario de arriba, hacer un plan de carrera, aumentar el sueldo, dar cursos, formación para motivarnos en el trabajo, tener ayuda psicológica porque hay muchos que la necesitan y tantas otras cosas que se pueden hacer, si tuviéramos estas cosas trabajaríamos motivados, contentos y eso cambiaría todo, incluso nuestra salud

Policía penitenciario, hombre, 35 años, licenciado, 17 años de servicio:

En cuanto a la motivación para ser policía judicial: Aquí fue mi primer trabajo, en aquel momento el sueldo era incluso atractivo de ahí que aprobara la oposición. Sinceramente, no tenía ni idea de cómo era una cárcel.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Es una profesión muy complicada, trata con delincuentes y no tiene valor, nadie te ve aquí.

La cuestión de los salarios es el factor más desmotivador hoy en día. Si preguntas al 99% de los funcionarios de prisiones, te dirán que lo malo que tenemos aquí son los sueldos, la devaluación en todo.

En cuanto al estrés:

La falta de respeto con la que se trata al servidor. Este GAPE que dividió la clase. Estamos desmotivados porque no tenemos ningún reconocimiento, ninguna remuneración, nada.

En cuanto al uso de la medicación y el estrés en el trabajo:

No he tenido nada más grave no, pero sé que trabajar en este ambiente aquí una hora los cargos de la cabeza.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Los compañeros, hay muchos que se medicaron, todos estresados, enfermos, otros murieron, otros se suicidaron, si no sabes llevar una vida en la cárcel, eso es lo que pasa, pero estas cosas no se pueden controlar, no depende de nuestra voluntad, el ambiente está lleno de estrés por varias razones, es tenso.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

¿Calidad de vida? Aquí no tenemos eso. Tal y como trabajamos es una broma hablar de ello en la cárcel, lo siento, pero te diré que sobre la calidad de vida aquí, no hay ninguna, por desgracia.

En cuanto a la mejora de la remuneración:

Por supuesto, y no es sólo el salario, es ver las condiciones en las que trabajamos aquí, la estructura de la prisión, la falta de material para los agentes, es más que eso, es ver nuestra salud aquí dentro de la

prisión.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Mira, no tengo perspectivas de mejora, si hay alguna mejora, será forzada por la justicia. Deberían darnos mejores condiciones para trabajar, mejor salario, atención médica aquí, los chicos están tomando muchas medicinas, necesitamos ver estas cosas, un plan de carrera que no tenemos, así que no podemos hablar de calidad de vida si no tenemos nada de esto en el sistema, es difícil trabajar como está.

Policía penitenciario, varón, 35 años, 17 años de servicio en el sistema penitenciario, educación de nivel medio:

En cuanto a la motivación para convertirse en agente de policía criminal:

Lo que me motivó fue la falta de opción, en ese momento, trabajaba en la granja, ser funcionario era algo tan ventajoso, ni siquiera sabía lo que hacía exactamente, pensaba que los que cuidaban a los presos eran la policía civil.

Importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Me gusta lo que hago en el trabajo, las buenas amistades el compañerismo, esa es la parte buena. Lo malo creo que se acaban perdiendo muchas cosas en esta convivencia con el sistema penitenciario, las persecuciones, sabes que pasan muchas cosas y acabas absorbiendo todo esto, tienes que salir de esa puerta e intentar salir de esto, pasas 24 horas aquí y solo son cosas malas, demasiada presión por todos lados.

En cuanto al estrés:

La prisión es muy pesada, el clima aquí es muy malo y eso afecta a nuestro estado psicológico. Así que el sistema nos lía mucho la cabeza, un día vas a tener un problema, creo que es muy difícil que no lo tengas, tarde o temprano, esta presión y todo lo que pasa aquí dentro va a explotar, esa es la única certeza.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Aquí nos estresamos, no hay manera, pero no he tenido más problemas graves. Pero noto que a veces no estoy muy bien, y creo que alguna vez mi cabeza puede ponerse mal.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Muchos compañeros de allí toman medicación controlada, muchos se avergüenzan de hablar. El sistema no proporciona ninguna ayuda psicológica. Justo aquí en esta cárcel ya han muerto muchos compañeros, ya han flipado aquí dentro, el tío sigue disparando por ahí, teníamos un compañero y todo el mundo sabía que llevaba mucho tiempo tomando medicación controlada, tenía muchos problemas, todo acumulado y se murió. El otro colega sufrió un infarto cuando sólo tenía 30 años. Otro también se medicó durante mucho tiempo, estaba muy agitado y acabó muriendo en un atraco. Otra compañera que también por los problemas emocionales de aquí dentro desarrolló otras enfermedades y también toma medicación controlada. Otro, debido a la alta carga de estrés, un día se disparó. Así que son muchas cosas las que pasan, tenemos que mirar esto, los chicos aquí no están bien, hay algo que no funciona.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

Mi opinión sobre el sistema es que deben tener un plan de carrera efectivo. El sistema no tiene una regla, por ejemplo, aquí no puedo ir a trabajar dos turnos seguidos, pero puedo ir a una misión en otro municipio y trabajar cinco días seguidos, así que es difícil de entender, hay que organizarlo.

En cuanto a la mejora de la remuneración:

Sin duda, si tengo un buen sueldo todo mejora también.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

El primer paso es organizar las reglas, las disciplinas, las jerarquías, esto ya daría un reconocimiento a los que son antiguos y a los que van a tomar el cargo ahora. Mejorar la remuneración, pensar en nuestra salud aquí en la cárcel, tener cursos para ayudar en el trabajo, hay muchas cosas que se pueden hacer, lo único que hay que hacer es proponerse para ayudarnos, pero sinceramente me desanimo mucho cuando hablo de esto.

Policía e penitenciario, varón, 45 años, 17 años en el sistema penitenciario, educación de nivel medio:

En relación con la motivación para ser un policía criminal:

Por falta de opciones me presenté al examen, entonces dije que estaría aquí tres o cuatro años, hoy ya estoy aquí hace 17 años. No sabía realmente lo que estaba haciendo, sólo cuando llegué aquí me di cuenta de que era muy complejo.

En cuanto a la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Trabajar en este sistema aquí es muy complicado, a veces incluso con tus propios compañeros, no hay reglas que unifiquen el servicio. Lo bueno son las amistades, eso es todo, porque aquí no tenemos ningún apoyo.

En cuanto al estrés:

El día que llego a casa del servicio, sólo me da odio, parece que sólo me recuperaré al día siguiente,

llegamos a casa del servicio muy mal. El sistema acaba metiéndose con nuestro sistema psicológico, no hay manera, es muy difícil. La falta de casi todo aquí es muy perjudicial, el salario es desmotivador, es difícil.

En cuanto al uso de la medicación y el estrés en el trabajo:

Lo he tomado durante mucho tiempo, hoy estoy mejor he conseguido dejar la medicación, pero hay días que veo que no estoy bien de la cabeza, es una tristeza, angustia, vacío, ganas de nada, muy malo sentirse así.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Sí, muchos de ellos toman medicamentos, pero ¿crees que los chicos van a decir eso? Nunca. Ya hemos tenido suicidios de compañeros en la región y muchas muertes se producen de forma prematura, como varios infartos de chicos menores de 47 años, así que algo falla ahí. Necesitamos ver esto, urgentemente.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El salario, no tener un plan de carrera, es este desorden que tienen ahí, la asistencia a nuestra salud, la falta de materiales y personal para trabajar adecuadamente.

En relación con la mejora salarial:

Seguro que al menos podríamos tener un plan de salud para cuidar mejor nuestra salud psicológica, ya que al Estado no le importa, para poder vivir en un lugar mejor para nuestra seguridad.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Mejorar el salario, hacer un plan de carrera con normas bien diseñadas, tener más material de trabajo, más policías de guardia, aquí hay mucho que hacer, formación, cursos. Te diré que hay una manera de mejorar nuestra vida aquí en la cárcel, todo lo que tenemos que hacer es querer, pero entonces, ¿hay alguien que quiera o se preocupe por esto? Ahí es donde radica el mayor problema, hay que mirar al que está en primera línea y tiene la cárcel.

Policía penitenciario, mujer, 35 años, 12 años de servicio en el sistema penitenciario, estudios superiores:

En cuanto a la motivación para ser policía criminal:

También fui por falta de opción, y de hecho ni siquiera sabía cuál era la función del agente penitenciario.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Me gusta mucho lo que hago, el compañerismo, aunque también veo que no va a mejorar, me quedaré aquí de todas formas, con la esperanza de que algún día mejore, aunque esta esperanza es poca. La presión aquí es algo muy malo, con el tiempo esto afecta mucho a nuestras cabezas, esta es la única certeza.

En cuanto al estrés:

Lo que nos entristece mucho aquí es la desvalorización de la clase, luchamos, peleamos y cuando llegamos nadie hace nada por nosotros, esto termina por desmotivar.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Yo ya he tenido problemas de salud por el estrés de aquí, mi marido sigue teniendo problemas hoy en día. Yo he tomado la medicación durante un año, él aún no ha conseguido dejar la medicación y lleva tres años tomándola.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Muchos han muerto, no sólo aquí, sino en todo el estado. Siempre oímos hablar de compañeros que han tenido una crisis nerviosa en la cárcel, otros que no quieren entrar en la cárcel, otros que se han disparado, otros que se han suicidado, así que el sistema es muy difícil. Alguien tiene que mirar e investigar lo que está pasando, allí hay algo que no funciona, eso es un hecho, pero parece que no lo quieren ver, y mientras tanto nos dejan aquí abandonados a nuestra suerte.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

La falta de aprecio, creo que se debe a que trabajamos con presos, y el sistema penitenciario no da ningún rendimiento al gobierno, por lo que no valora la categoría. Pasamos mucho tiempo junto al interno, pasamos por momentos de alegría, de tristeza, de su enfermedad, y si se queda uno, dos, cuatro, diez años o más en la cárcel, si es reincidente, vuelve y estás ahí, hay internos que llevan más de 10 años, y eso lo absorbemos, a lo mejor la persona dice, soy fuerte, tengo una buena psicología, pero no es así, sigue y sigue, desgastas tu salud mental y tu salud física también, eso es.

En relación con la mejora salarial:

Seguro que podría vivir mejor, tener un plan de salud, marcaría la diferencia.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Dar más valor al trabajo que hacemos aquí, tener un plan de carrera bien definido, hoy en día no sabemos nada, es un lío, uno consigue una cosa, el otro hace el mismo trabajo y no cobra, el otro va a la universidad y no consigue nada más por ello, el otro quiere jubilarse y no hay reglas correctas. Tenemos que organizar las cosas. Tener mejores condiciones de trabajo, más empleados, materiales, ayuda para la

salud de los compañeros con problemas psicológicos y muchas otras cosas que se necesitan aquí.

Policía penitenciario, mujer, 39 años, 9 años de servicio en el sistema penitenciario, estudios superiores:

En cuanto a la motivación para convertirse en agente de policía criminal:

Me presenté a la oposición de funcionario de prisiones influenciada por mi marido, que ya trabajaba en el sistema.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

El compañerismo con algunos compañeros aquí es muy bueno. El sistema es complicado. Lo que más nos molesta es que ponemos nuestra vida en riesgo todos los días, porque no siempre hacemos las cosas con seguridad aquí, como se deben hacer, y no hay aprecio, ni reconocimiento, nadie nos ve aquí, nadie.

En cuanto al estrés:

Muchas cosas aquí, la convivencia con los superiores, las persecuciones que son muchas, la desvalorización. No sé qué pasa, aquí el clima es muy pesado, es muy malo, parece que algo se apodera de nosotros, cuando entramos aquí, es una agonía, un cansancio inexplicable, salimos muy mal parados, hacemos cosas sin seguridad, hay muchas cosas que nos hacen sentir mal en la cárcel.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Es difícil encontrar aquí a alguien que no haya necesitado nunca la medicación un día, pero ocurre que nadie la toma, porque si lo hace demostrará que es débil. Lo he tomado, sí, por la presión psicológica que se vive aquí, todo suma y llega un momento en que no puedes más.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Mira aquí hay muchos que se medican, pero como te digo no lo admiten, por eso muchos de nuestros compañeros murieron tan pronto y es curioso que todos se medicaron y otros tuvieron infartos, otros se suicidaron.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

La presión, las persecuciones, el mal salario, el número de guardia es escaso, las armas malas, hay tantas cosas.

En cuanto a la mejora de la remuneración:

Si gano mejor puedo tener una vida mejor, eso marca la diferencia, tendré motivación.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Para ello necesitaríamos ayuda psicológica, porque el ambiente es muy estresante, más gente para trabajar, un sueldo decente, mejorar las armas, los chalecos, las cosas del día a día, un plan de carrera que no tenga algo bueno, bien definido para que podamos trabajar contentos, debería haber cursos, charlas, cosas así que nos motiven a trabajar. Aquí no tenemos nada, sólo quejas y tristeza.

Policía penitenciario, masculino de 39 años, con estudios superiores, 12 años en el sistema penitenciario:

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

En el momento en que me presenté al concurso, para mi madre ni siquiera lo había hecho, pensaba que era un asunto peligroso, no tenía ni idea de lo que era una cárcel. Después de ver que está tenso aquí.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Profesión muy difícil en todos los sentidos, un lugar donde no puedes confiar en nadie, a veces ni siquiera en los compañeros de guardia. Esto genera un gran desgaste.

En cuanto al estrés:

El sistema es un problema que sabemos bien cómo funciona, es una persecución, una devaluación, un desorden que no tiene reglas para nada, lo que nos estresa por dentro no escasea.

En cuanto al uso de la medicación y el estrés en el trabajo:

He pasado por una situación tan complicada de estar conectado varios días, sin poder dormir, sin poder desconectar de los problemas, preocupado por la persecución, la cabeza no lo aguanta, llega un momento en que te sientes mal, muy mal. Quien está fuera no tiene la menor noción de cómo funciona el sistema, así que es difícil. Tomé medicación controlada durante tres años, lo dejé, me volví a poner mal y ahora vuelvo a tomar medicación controlada, a ver a un psiquiatra y sigo trabajando aquí, estas situaciones te destrozan, llega un momento en que te preguntas si merece la pena... y esto no sólo me pasa a mí. La persecución en este sistema es una de las peores cosas que nos mata lentamente.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Muchos compañeros están pasando por la misma situación que yo, muchos no tienen el valor de hablar. Un día vi a un colega en una camilla que se llevaban los bomberos, estaba temblando, no podía hablar, tenía los brazos y las manos rígidas, le dije al colega que me acompañaba, ese es todo el estrés que está sufriendo.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El desprecio por la clase, la falta de aprecio, la persecución, la ausencia de normas estandarizadas, el terrible salario.

En cuanto a la mejora de la remuneración:

Claro, no hay duda, si ganara mejor tendría motivación para trabajar.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Mejorar el salario, hacer un plan de puestos y salarios, tener más personal, más material, tener ayuda psicológica, hay muchas cosas que hacer. Estoy tomando mucha medicación controlada, ¿crees que a alguien le importa si estoy bien o no?

Policía penitenciario, hombre, 49 años, nivel de estudios superior, 15 años en el sistema penitenciario:

En relación con la motivación para ser policía penal:

Yo estaba en educación y me presenté a la oposición de funcionario de prisiones, no tenía mucha noción del servicio.

En relación con la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

El sistema es el siguiente si entras en la cima como hacen algunos colegas, si quieres ser reconocido, si te matas a trabajar para conseguir el reconocimiento, te vas a frustrar, porque el sistema no te da ese reconocimiento. no hay nadie en la secretaría, en el gobierno que se preocupe por el servidor, se ve que el servidor se muere ahí. Esta idea de que vamos a resocializar a los presos es todo mentira, todo es palabrería, nada de esto ocurre.

En cuanto al estrés:

Estas cosas que suceden dentro de la cárcel, las persecuciones, y otras cosas, la gente no tiene ni idea, sólo los que están dentro saben lo que pasa. No hay aprecio, lo que obtenemos es muy malo.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Yo no he tenido ninguno, todavía, pero hay muchos compañeros allí todos con problemas.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Seguro que ha habido y hay muchos compañeros con problemas psicológicos, algunos incluso se volvieron locos, aquí ha habido varios suicidios de compañeros y nadie se preocupa por ello, ni siquiera saben por qué el tipo pone un certificado, los que lo hacen, claro, porque la mayoría trabajan enfermos de todas formas, hasta que puedan soportarlo.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El desprecio con el que se trata la categoría, la falta de todo aquí en la cárcel y nadie hace nada, ese sueldo desfásado, la falta de humanidad con los trabajadores aquí en la punta, las persecuciones, hablar de materiales etc.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Mejor salario, plan de carrera y no este desorden que hay, incentivo para los que estudian, ayuda psicológica, salario, reconocimiento, no hay material para que trabajes tranquilamente, la cantidad de personal es débil, por lo que no tiene sentido en absoluto las cosas como están en este sistema, urge mejorar.

Policía penitenciario, hombre de 32 años, nivel de estudios superior, 12 años en el sistema:

En cuanto a la motivación para convertirse en agente de policía criminal:

Me presenté al concurso de agente porque trabajaba en un mercado 11 horas al día, no tenía ni idea de nada del sistema, no tenía ni idea de lo que era trabajar en la cárcel.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

En el sistema penitenciario creo que casi todo es malo, no veo nada bueno aquí no.

En relación con el estrés:

Primero si analizas el tema salarial, dentro de la seguridad pública del estado el nuestro es el peor salario, estamos olvidados por el gobierno no tenemos apoyo, para que veas cuantos compañeros hay que necesitan apoyo psicológico y no lo tienen, hombre el gobierno podría colaborar a este tema psicológico por el estrés, solo los que han trabajado saben lo estresante que es. Y el sistema es así, yo llevo 12 años aquí, el colega tiene 30 años, y el sistema sigue igual, nada cambia, nada, nadie se da cuenta de que los chicos están enfermos, se matan, se mueren, se vuelven locos, así que es complicado.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Yo aún no lo he hecho, pero mis compañeros tienen a muchos flipando, tomando medicamentos y no hay ayuda.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Sólo aquí en esta prisión cuatro compañeros murieron muy jóvenes, y todos ellos tomaban medicación controlada, en la otra prisión aquí en la ciudad algunos más han muerto también, así que hay algo que va mal con los chicos y nadie lo ve.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo

La persecución, la falta de un plan de carrera, el horrible salario que tenemos, la falta de respeto al servidor en su salud, los materiales para trabajar que no tienen, son muchas cosas las que hay que cambiar.

En relación con la mejora de la remuneración:

Si ganara mejor seguro que trabajaría más feliz.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Empezando por el salario, la salud, las armas, aumentar el número de empleados, hacer un plan para saber cuánto se va a ganar y qué se va a ganar, pero te diré sinceramente que no veo muchas perspectivas de cambio, para mí seguirá así, parece que es un sistema que se hizo para no funcionar.

Policía penitenciario, mujer, nivel de estudios superior, 9 años en el sistema:

En relación con la motivación para ser policía criminal:

Hice el concurso que no sabía lo que hacía un agente y estoy aquí, la situación aquí es muy complicada, en mi opinión principalmente con respecto a los superiores.

En relación con la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Creo que es una función muy importante, aunque no tenga reconocimiento. Aquí no hay casi nada bueno. Sólo algunas amistades.

En cuanto al estrés:

Las persecuciones, tuvimos una dirección en un momento que dividió al servidor, esto genera un impacto **tan fuerte que mi depresión fue por eso. Te diré que esto es muy serio.**

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Me puse muy enfermo, la dirección perseguía, privilegiaba a algunos, era algo que afectaba mucho, mira esto es muy fuerte, esto mata al empleado. El médico dijo que iba a tener un episodio psicótico. Llegaba a la puerta de la prisión y mi corazón empezaba a acelerarse, estaba muy mal, era horrible, tenía síndrome de pánico. Me alejé tres meses y empecé a tomar medicación, entré en el sistema en el año 2012, los dos primeros años fueron muy difíciles para mí, ahí me deprimí mucho. El año pasado volví a estar muy mal, tuve que cambiar la medicación, llevo 7 años tomando medicación controlada, entré en 2012 y empecé a tomar la medicación 2 años después, nunca tuve ayuda psicológica.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Sólo que aquí sé de muchos que se medican, esto me lo dijeron, pero no lo comentan, les da vergüenza. Conozco a once de aquí que lo usan continuamente para poder trabajar y vivir fuera. Muchos en las cárceles de otras ciudades murieron muy jóvenes y otros de suicidio, otros se desbocan. Aquí, si no hay un cambio urgente, las cosas sólo empeorarán para nuestra salud. Estas personas que toman medicamentos, en poco tiempo verán las consecuencias que esto traerá. Es sólo observar, no es un secreto para nadie.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El abandono, los compañeros enfermos y sin ayuda, el salario muy bajo, los pocos agentes para trabajar, la falta de muchos materiales y tantas otras cosas que podrían ser mejores.

En relación con la mejora salarial:

Sí, mejoraría en todos los aspectos.

En relación con la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Normas, un plan de carrera para todo aquí, entonces acabaríamos con este lío de directivos persiguiendo, de estudiar y no subir el sueldo, de no conocer las normas para hacer el servicio del día a día, uno se lleva un plus el otro no, la jubilación nadie se entiende, no hay normas. Pero veo que estamos lejos de una mejora significativa en este aspecto, lamentablemente así lo pienso.

Policía Penitenciario, Hombre, Edad 47, Escolaridad - Postgrado, con 13 años de servicio en el sistema penitenciario

En relación con la motivación para convertirse en un policía criminal:

El sueldo me llamó la atención, así que quise hacer el concurso y acabé encontrándome con la profesión.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Me siento mejor persona con lo que hago. Trabajo con lo que la sociedad considera escoria, en cierto modo me sorprende pensando eso también, sin embargo, concomitantemente a esto, me veo cumpliendo una misión.

En cuanto al estrés:

Lo que llamaré bueno, es algo subjetivo; después de estos 13 años, el tiempo libre se ha convertido en lo mejor. Lo malo es trabajar con miedo a la persecución de los compañeros. La inseguridad es fatal en esta profesión. No la amenaza directa de los delincuentes, sino la amenaza velada, tanto de los superiores como de los compañeros de la misma clase/nivel, que sin mucho esfuerzo pueden cambiar el rumbo de una vida profesional inmaculada por el de la basura.

En cuanto al uso de la medicación y el estrés en el trabajo:

Actualmente, todo me estresa, vivir me estresa. Por la noche los gritos que salen del interior de las celdas, ya sea por el mero placer de gritar, por un intento de provocar a los trabajadores de guardia o incluso por un grito de auxilio, ya me quitan la paz interior. Sí que tomo medicación. Problemas

derivados de la profesión, inherentes a ella, la tediosa repetición. Sin embargo, empecé a tener problemas de salud cuando dejé de creer en la colegiación dentro de la profesión. La persecución inmotivada, publicada en DO (diario oficial) y no probada, proveniente de una dirección que apenas me conocía, pero que por razones banales/personales se veía por encima de la ley y de la ética humana y profesional. Donde fui puesto a disposición injustificadamente, sin ser comunicado, sorprendido con el memorándum publicado, donde fui el último en enterarme de lo que ocurría, sin haber tenido nunca razones para tan cobarde actuación con el único fin de beneficiar a otros que querían una plaza en esa unidad. Llevo tomando la medicación desde 2016. He estado fuera durante 2 años y 5 meses, sin previsión de alta, superé mis límites de estrés y depresión / distimia. Con el acto de cobardía que experimenté, comencé a tener constantes ataques de ira, llanto, ideación suicida, autolesiones físicas, y finalmente fue el desencadenante del diagnóstico de Borderline. Así que eso es lo que heredé de ese sistema.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Conozco casos de suicidio por depresión, e infarto de miocardio que parecían ligados al entorno laboral (ocurrieron justo después del alta médica, y dentro de la unidad penitenciaria) y a las relaciones especialmente con los superiores. Sé de algunos que están de baja por tratamiento sanitario.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

Nuestro ambiente de trabajo es insalubre, distante todo el tiempo. Trabajamos bajo presión las 24 horas del día, como decimos, constantemente encendidos a 220 voltios. Esta presión proviene del propio trabajo y de los superiores, a menudo sin motivo, sólo por el placer de demostrar quién manda. Gente sádica en su profesión.

En relación con la mejora de la remuneración:

Nos merecemos un salario más compatible sí, pero no creo que el dinero me/nos libere del mismo nivel de estrés. Hay que cambiar muchas otras cosas.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Así que la remuneración no es el único problema. Necesitamos directivos cualificados, formación humanitaria y apoyo psicológico profesional en el lugar de trabajo y, por último, un salario compatible con la función que desempeñamos, tan valiosa para la sociedad.

Policía penitenciario, hombre, 44 años, nivel de estudios superior, 15 años en el sistema penitenciario:

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

Cuando entré en el sistema no tenía ni idea de lo que era una cárcel, no me gustaban las armas.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

El lado bueno aquí son las asociaciones, las amistades que hacemos, el lado malo es la falta de valoración por parte de los directivos, con el salario, el reconocimiento de la actividad, la falta de condiciones de trabajo.

En cuanto al estrés:

Necesitamos tener salario, asistencia médica, asistencia jurídica, un entorno de trabajo un poco más salubre. La gente tiene que intentar hacer algo para cambiar porque el Estado no se preocupa. Hoy cambiaría de trabajo, aunque fuera para trabajar todos los días ganando lo mismo.

En cuanto al uso de la medicación y el estrés en el trabajo:

Tuve un problema de salud en 2015, estuve 15 días de baja, estuve así, entré en la cárcel y lo pasé mal, luego mejoré, tomé 7 tipos de medicación controlada durante seis meses, al llegar al trabajo el año pasado, 2020, me dio un ataque. Y fue un tiempo que estuve sintiendo dolores de cabeza, la comida me pegaba en el estómago y volvía, entonces fui al médico, esto allá por el 2015, me dijo que era psicológico, el médico incluso me señaló la cabeza y me dijo si esto no está bien, nada funciona bien. Un día que llegué al trabajo sentí un dolor en la cabeza, fue un derrame cerebral, no pude caminar durante más de un mes, veía muy poco. Por si este sufrimiento no fuera suficiente, luego comenzó el otro problema, puse un certificado por 6 meses cuando fueron 3 meses antes de que el estado decidiera que tenía que volver a trabajar sin siquiera pasar por un examen médico. Puse otro certificado de 6 meses y el estado solo aprobó 2 meses. Solo yo sé lo que he sufrido en este periodo, es una batalla, y el médico dijo que no estaba en condiciones de volver que podía tener otro ictus, me pagaron durante dos meses 70 reales en concepto de baja, eso es todo, así es como nos tratan en este sistema cuando nos enfermamos, no hay respeto por el servidor, esto me entristece.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Muchos compañeros de baja, muchos enfermos tomando medicamentos, muchas muertes y suicidios en todo el estado.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

La presión psicológica que es la cárcel en todos los sentidos, superiores, presos, falta de aprecio, de apoyo en salud, material para trabajar, hay tantas cosas.

En relación con la mejora salarial:

Ciertamente no hubiera gastado lo que gasté enfermo, sin siquiera dinero para medicinas, los colegas tuvieron que ayudarme, si hubiera tenido un mejor salario hubiera sufrido menos.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

En primer lugar, necesitamos un mejor salario, reglas de trabajo definidas, permisos para el cuidado de la salud, las bonificaciones tienen que ser las mismas para los que hacen el mismo trabajo, mejorar las armas, tener más gente para trabajar, y tantas otras cosas que se necesitan en la cárcel.

Policia penitenciario, varón, 57 años, 31 años de servicio en el sistema penitenciario, educación de nivel medio:

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

Me presenté a las oposiciones de funcionario de prisiones en 1990, por aquel entonces trabajaba en educación y el sueldo de funcionario era un poco mejor, pero tampoco tenía mucha noción de lo que era realmente trabajar en el sistema penitenciario no.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Es una función complicada, hay que saber llevarla, hay muchas cosas malas aquí. Bueno casi nada, sólo algunas amistades.

En cuanto al estrés:

Muchas cosas estresantes aquí, lo que ganamos, la falta de materiales básicos para trabajar, la **valorización incluso. Desgraciadamente fui rehén 2 veces, te diré que la situación es triste.**

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Muchos años después, aún arrastro las consecuencias del trauma que viví por ser rehén, necesité medicamentos durante un tiempo, hoy puedo decir que he mejorado mucho, pero el trauma no termina, nunca tuve apoyo psicológico del servicio, tampoco tomé un certificado médico por esto, pero arrastro las consecuencias, este trauma es para toda la vida.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Muchos ya han muerto y hay muchos que se están medicando, pero no se lo dicen a nadie, les da vergüenza. Algunos ya se han suicidado. El sistema es muy pesado, es muy duro para nuestra psicología.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

El sistema es complicado, el salario está muy desfasado, nos faltan muchas cosas para poder trabajar más tranquilos, nos faltan materiales, necesitamos urgentemente apreciaciones como un mejor salario.

Tengo tiempo suficiente para jubilarme, pero no puedo jubilarme ganando un sueldo así, así que pedí un subsidio permanente, para seguir trabajando con la esperanza de que el sueldo mejore, entonces podré pedir la jubilación.

En relación con la mejora de la remuneración:

Ciertamente, esto es lo que se necesita con mayor urgencia aquí.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Plan de carrera, material para trabajar con seguridad, valorización, ayuda psicológica porque la gente está mal ahí, pero nadie ve, cursos, charlas para motivar en el difícil trabajo que hay en la cárcel, se pueden hacer muchas cosas para ayudarnos aquí. En todos estos años del sistema no se ve ningún cambio significativo, siempre está en la promesa de que va a mejorar, va a mejorar, y pasan los años, llevo muchos años aquí y hasta ahora no ha llegado esa mejora.

Policia penitenciario, hombre, 55 años, 30 años de servicio en el sistema penitenciario.

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

Estabilidad de la competencia pública.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos o malos:

Es la profesión más difícil y peligrosa y no está reconocida. La cárcel no tiene nada bueno, solo el compañerismo de los propios compañeros, el resto es solo tristeza, soledad, problemas y quejas todo el tiempo.

Con respecto al estrés:

Falta de aprecio en todo. Llevo muchos años aquí y no veo ninguna mejora en este sistema.

En cuanto al uso de la medicación y el estrés en el trabajo:

He pasado por fases difíciles sí, he necesitado medicamentos, aquí si no sabes controlar la cabeza se pone muy mal, con el tiempo el sistema te enferma, esto es un hecho en la cárcel, pocos podrán salir indemnes.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Son muchos, algunos murieron muy jóvenes, todos sabían que tenían problemas, otros se suicidaron, muchos toman medicación controlada y esto es más común de lo que se puede imaginar.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

La presión sobre la cabeza que trabaja en la cárcel, las exigencias excesivas, la falta de reconocimiento.

No tenemos un plan de carrera. Estamos indefensos para solicitar la jubilación, para solicitar

prestaciones, no hay sindicato, no hay gobierno, nadie ayuda a nuestra categoría, nadie sabe qué camino seguir, ¿lo entiendes? Te estresas y te llenas de problemas, no recibes ayuda psicológica, nadie se preocupa por ti, así que tal y como están las cosas no hay motivación para trabajar.

En cuanto a la mejora de la remuneración:

Podríamos tener mejores condiciones de vida, un coche mejor, vivir en un lugar mejor, poder pagar un plan de salud. Seguro que lo cambiaría todo. Sería más feliz en el trabajo.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

Necesitamos un buen plan de carrera, un buen material de trabajo, formación en todas las áreas, formación en armas, formación para entrar en la cárcel cuando hay problemas dentro, como motines, confusión, necesitamos tener apoyo psicológico. Por lo tanto, hay muchas cosas que tienen que cambiar aquí, puedes ver la situación, tal y como está, es complicada.

Policía penitenciario, mujer, tengo 68 años, 20 años en el sistema penitenciario:

En cuanto a la motivación para convertirse en policía penal:

Antes trabajaba en educación, luego mi hija me inscribió en la oposición de funcionario de prisiones en su momento, ya tengo suficiente tiempo de servicio como para pedir la jubilación.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Un servicio muy importante para toda la sociedad. Aquí sólo hay tristeza, sufrimiento, no hay nada bueno. Venimos aquí y ya nos sentimos mal por tantas cosas malas que pasan aquí.

En cuanto al estrés:

Venir a trabajar y saber que nadie valora lo que haces, que no hay armas, que no hay un buen sueldo, que no hay un entorno seguro, que no se reconoce lo que haces aquí.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Dios sabe lo que he pasado, es difícil, porque llega un momento en que ya no aguantamos la presión en nuestras cabezas, hay días que salgo de aquí y lloro, lloro, porque este lugar solo tiene tristeza, solo cosas malas, esto se refleja mucho en nuestras cabezas, llevo muchos años tomando medicamentos, no puedo prescindir de ellos.

Problemas de salud, muerte y estrés:

Allí hay muchos compañeros que también toman medicación controlada, algunos se suicidan, porque este sistema con el tiempo acaba con nuestros problemas psicológicos, pero los que están arriba no se preocupan por ello, desgraciadamente el sistema es así.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo:

La falta de aprecio, ninguna secretaría, gobierno, sociedad, nadie se preocupa por esto aquí.

En relación con la mejora de la remuneración:

Seguro que podría jubilarme ya que tengo tiempo de servicio y quedarme tranquilo, pero así para jubilarse como con un sueldo así, trabajando es difícil, si me jubilo disminuirá y no dará ni para comprar mis medicinas.

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

El desgaste psicológico, el estrés que sufrimos años y años aquí trabajando dentro de la cárcel y no hay ningún tipo de agradecimiento, y cuando llega el momento de la jubilación, ¿cómo nos vamos a jubilar? es complicado. Así que aquí no hay aprecio, no hay plan de carrera, uno recibe un beneficio, otro no, todos trabajan en el mismo puesto, es muy complicada nuestra situación. La única manera es pedir un subsidio permanente y seguir trabajando. ¿Hasta cuándo? No lo sé. Trato de esperar, es lo único que queda.

Policía penitenciario, hombre, 59 años, 32 años en el sistema penitenciario:

En cuanto a la motivación para ser un policía criminal:

El servicio en el Estado con competencia pública.

Sobre la importancia de la profesión y sus aspectos buenos y malos:

Muy complicado este trabajo, pocas cosas son buenas aquí dentro, las amistades que construyes es una de ellas, el resto es solo problemas y sufrimiento tanto por parte de los empleados como de los presos.

En cuanto al estrés:

Trato de tomarme las cosas de buena manera, de ser paciente, pero después de tanto tiempo la cabeza de uno se pone mal, mal.

En relación con el uso de medicamentos y el estrés en el trabajo:

Lo tomé durante un tiempo, hoy ya no lo tomo. He pasado por muchas rebeliones y esto trastorna la cabeza y no hay apoyo psicológico alguno.

Problemas de salud, muerte y estrés:

En estos treinta años muchos compañeros se fueron demasiado pronto y sabemos que el sistema influyó en ellos, por lo que muchos otros ya han tomado o toman medicamentos, porque este sistema, tal y como está, realmente te enferma.

En cuanto a lo que más afecta a su calidad de vida en el trabajo

He trabajado desde 1990, tengo 32 años de servicio en el sistema penitenciario, entonces la gente me pregunta ¿por qué no te jubilas? cómo me voy a jubilar con este sueldo que ya es bajo, si me jubilo termino perdiendo algunas bonificaciones, lamentablemente no voy a poder sobrevivir, si me jubilo va a ser muy complicado. Así que presenté una solicitud administrativa de subsidio permanente, para seguir trabajando allí, si funciona, si Dios quiere.

En relación con la mejora de la remuneración:

Ciertamente. El hecho es que ya no puedo soportar la fatiga, la presión psicológica de 32 años de servicio en el sistema, pero ¿qué puedo hacer?

En cuanto a la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida en el trabajo:

El sistema es muy cruel con sus trabajadores, nadie se ha fijado en esto, mira yo tengo autonomía para hablar, ya son 32 años, cuántos problemas tiene una cárcel, con el tiempo la cabeza de la gente no aguanta más, y entonces empiezan los problemas, las enfermedades y nadie sabe de dónde vienen, ¿y cómo se puede cuidar con un sueldo así? La indiferencia de los poderes públicos hacia nosotros aquí en la prisión es muy triste, es muy desalentador y trato de tener esperanza, pero confieso que a veces es difícil creer que esto tendrá un cambio significativo, después de tantos años de la misma manera, esto es muy triste.

Fuente: elaboración propia

Las entrevistas anteriores se realizaron a los Policías penitenciarios de diversas unidades penales, con distinta antigüedad, con policías que están de baja por problemas psiquiátricos, otros que ya han adquirido tiempo de servicio para jubilarse. En todas estas situaciones, se evidencia en sus respuestas que las preocupaciones, quejas y necesidades que tienen en todas las unidades penitenciarias investigadas son las mismas, lo que demuestra la pertinencia de analizar este tema propuesto, y así demostrar las verdaderas necesidades existentes, para buscar alternativas, con el objetivo de promover mejores condiciones de trabajo y consecuentemente una mejor calidad de vida en el ambiente laboral dentro de la prisión.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE UN INSTRUMENTO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS DE PRISIONES EN LAS UNIDADES PENITENCIARIAS DEL ESTADO DE RONDÔNIA - BRASIL

En este capítulo, se presentará una propuesta de instrumento que proporcione calidad de vida en el ambiente de trabajo de los policías penitenciarios de las unidades penales de los seis municipios estudiados en el Estado de Rondônia - Brasil. Con esto, se

espera que los agentes puedan tener sus ambientes de trabajo con mejor calidad de vida y, consecuentemente, aportar mayor satisfacción y motivación en el ejercicio de la función.

Así, se desarrollará un modelo que, en un primer momento, se hará hincapié en los principales elementos que se han tenido en cuenta para la construcción de dicha herramienta y después de hacer algunas sugerencias para la aplicación del instrumento propuesto, así como algunas acciones destinadas a colaborar con la mejora de la calidad de vida en el entorno de trabajo del agente penitenciario. en las unidades penales investigadas en el interior del Estado de Rondônia.

4.1 Consideraciones para el establecimiento de un modelo de calidad de vida laboral para los policías penitenciarios

Como se muestra, los estudios sobre la salud del profesional que trabaja directamente en contacto con los presos son escasos, los pocos estudios que aún se pueden encontrar son en revistas centradas en el campo de la psicología, el interés en la investigación centrada en la categoría de los trabajadores penitenciarios, son raros no sólo en Brasil, sino también en el extranjero (Bezerra et al. 2016).

Los principales elementos abordados, a ser analizados para la construcción de una herramienta que pueda ayudar a ofrecer calidad de vida en el ambiente de trabajo en las unidades penales investigadas, fueron todos demostrados tanto en los números de la encuesta, como en las conversaciones y entrevistas con los policías penales a lo largo de la investigación, siendo posible identificar en el discurso de todos, sus principales necesidades dentro del sistema penitenciario. Los principales elementos son la remuneración, el plan de carrera, el apoyo psicológico, las armas, la formación y el número de empleados.

No sólo las cifras, sino también las entrevistas realizadas y todas las conversaciones mantenidas durante la investigación, muestran que la mayor insatisfacción de los policías penales encuestados es la falta de reconocimiento en el tema de la remuneración. Según ellos, el tratamiento de la categoría en relación con la remuneración es un desprecio por parte de las autoridades estatales.

La recomposición salarial es una situación de extrema urgencia para los profesionales del sistema penitenciario estudiados, porque la brecha salarial para otras categorías también pertenecientes a la seguridad pública del estado de Rondônia, como los militares y la policía civil, como ellos mismos destacan en sus discursos, es considerable.

No existe un plan de carrera bien estructurado y definido, que les dé una visión real y un apoyo a su situación como profesionales dentro del sistema penitenciario. Según los datos de la investigación, el 98% afirma no tener un plan que regule la situación de la categoría en los más variados aspectos como la remuneración, la división de clases, los beneficios por finalización de estudios, la progresión, las normas de jubilación, etc. Se demostró que existe una completa desorganización por parte de la secretaría en el sistema penitenciario, no habiendo una estandarización en relación a lo que se puede o no hacer, a lo que tienen derecho o no en relación a las bonificaciones, por ejemplo, porque algunos reciben tales beneficios otros no, y todos realizan la misma función lo que hace muy difícil la situación de estos profesionales.

Se sugiere que se realicen estudios con los policías penales, para establecer un plan de carrera que pueda satisfacer sus principales necesidades, abordando temas como la división de clases por años de servicio en el sistema penitenciario, donde se establezcan claramente las diferencias de porcentaje de remuneración entre ellos, siendo evidente el valor que se gana al ingresar al sistema y el valor cuando se llega al lapso de tiempo para la adquisición de la jubilación. Las bonificaciones, a quién corresponden y cuáles son los criterios para tener derecho a ellas. Aumento en porcentajes bien definidos al concluir los estudios de licenciatura, especialización, maestría y doctorado, de manera creciente respectivamente.

La falta de personal es otro de los problemas existentes en todos los centros penitenciarios, los funcionarios de la policía judicial realizan su función con un número de profesionales inferior al necesario para el correcto desarrollo del trabajo, lo que les deja siempre sobrecargados para realizar un número de tareas muy superior al que corresponde al ejercicio del trabajo con seguridad.

En todas las prisiones las quejas eran las mismas sobre la deficiencia en la cantidad y calidad de materiales esenciales para el trabajo como armas, municiones, chalecos balísticos. Las existentes son insuficientes para satisfacer las demandas de la prisión, según informa la policía criminal, muchas son armas y municiones viejas que no son fiables. Es necesario realizar un relevamiento de materiales con la debida reposición de aquellos que se encuentran en mal estado de funcionamiento y o vencidos, con el consecuente aumento del número de armas y municiones letales y no letales, que responda a las exigencias de la unidad penitenciaria, permitiendo así el desempeño del trabajo con el mayor nivel de seguridad posible.

La falta de formación para el manejo de las armas es también una deficiencia del sistema, se pudo observar que no hay preocupación por atender esta situación. Varios informes de los profesionales ponen de manifiesto que muchos no han recibido nunca formación después de empezar a trabajar, otros con muchos años de servicio sólo han recibido una o dos formaciones. El trabajo en un entorno penitenciario requiere cuidado y atención a todo y a todos, y siempre está sujeto a diversos tipos de acontecimientos que son peculiares del entorno penitenciario. La necesidad de cursos y formación es evidente para mantener a los profesionales siempre preparados, tanto para el manejo de armas letales y no letales, como para saber intervenir en situaciones de crisis dentro de la prisión, como peleas, motines, fugas, rebeliones.

El ambiente penitenciario está dotado de un alto nivel de estrés, lo que se verificó tanto en la investigación con aplicación de cuestionarios, con el porcentaje del 88,6% de los policías que entienden que su trabajo en prisión es muy o extremadamente estresante, como en las conversaciones y entrevistas mantenidas con ellos en todas las unidades penitenciarias objeto de la investigación. Se demostró que la profesión de policía penitenciario está dotada de una alta carga de estrés, y que las unidades penales no cuentan con ningún profesional de la psicología que pueda ayudar a la hora de enfrentarse a trastornos en su salud mental debido a los daños causados por la alta carga de estrés que experimentan en su entorno laboral, lo que acaba afectando a su salud no sólo mental, sino también física.

El desarrollo de un plan de acción, consiste en la actuación en las distintas situaciones expuestas anteriormente, formando un equipo compuesto por funcionarios de policía judicial de distintos centros penitenciarios, que conozcan cuerpo a cuerpo sus necesidades reales, partiendo de un estudio del número de profesionales necesarios para atender la demanda de cada unidad penal, la cantidad de armas letales y no letales necesarias, ofreciendo cursos de actualización y perfeccionamiento tanto en el manejo de armas como en la actuación en situaciones de crisis dentro de la unidad. Elaboración de un plan de carrera que atienda a las demandas necesarias sobre la condición profesional del sistema penitenciario. En cuanto a la salud del profesional, observar todo el Código Internacional de Enfermedades, CIE, de los certificados médicos presentados por los trabajadores, con el fin de separar a aquellos que presenten algún tipo de trastorno psiquiátrico, y proporcionar medios para el tratamiento psicológico en su caso. Que el Estado mantenga en las unidades penitenciarias un psicólogo que responda a la demanda de los agentes de la policía judicial.

4.2 Propuesta de un instrumento para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los policías penitenciarios

El interés de la investigación sobre el profesional del sistema penitenciario es escaso. Raros son los estudios que se preocupan por destacar al trabajador de primera línea del sistema penitenciario (Bonez et al., 2013). Hay que observar varios aspectos a la hora de estudiar a este profesional, ya que se trata de un entorno de difícil acceso dada la peculiaridad del medio.

Con esto, la presente tesis buscó analizar los factores que interfieren en la calidad de vida, llevando al estrés, afectando la salud del policía penitenciario en el ambiente de trabajo en las unidades carcelarias del Estado de Rondônia, Brasil. A la vista del estudio, se verificó que es posible proporcionar calidad de vida en el ambiente de trabajo en el entorno penal y, en consecuencia, proporcionar más satisfacción al trabajador, mejorando así su salud mental, ya que trabajan en un entorno con una alta carga de estrés y con exigencias que afectan no sólo a su salud mental, sino también a su salud física.

La propuesta de un instrumento que ayude en la adquisición de la calidad de vida en el ambiente de trabajo de la policía criminal, consiste en medidas que deben ser adoptadas por el gobierno para proporcionar un ambiente saludable para el profesional del sistema penitenciario, se presenta en la secuencia el modelo propuesto para mejorar la calidad de vida en el ambiente de trabajo de la policía criminal.

Tabla 46 - Propuesta de instrumento de encuesta

Encuesta sobre el número de policías penitenciarios
Número total de policías penitenciarios.
Déficit de policías penitenciarios.
Estudio de la situación de la policía penitenciario por unidad penal en cuanto a las remuneraciones y/o asignaciones percibidas, con el objetivo de normalizarlas
Unidad penitenciaria.
Nombre del agente de policía penitenciario.
En el servicio de guardia.
Función de servicio administrativo.
Las gratificaciones recibidas.
Las gratificaciones a las que tiene derecho.
Encuesta a los agentes penitenciarios con titulación de grado, especialización, máster y doctorado.
Relevamiento de los que reciben la bonificación por finalización de estudios.
Relevamiento de los que no reciben la gratificación por completar sus estudios.
Estudio de los materiales esenciales para el trabajo
Cantidad de armamento letal.
Déficit de armamento letal.
Cantidad de armamento no letal.
Déficit de armamento no letal.
Cantidad de munición.
Déficit de munición.

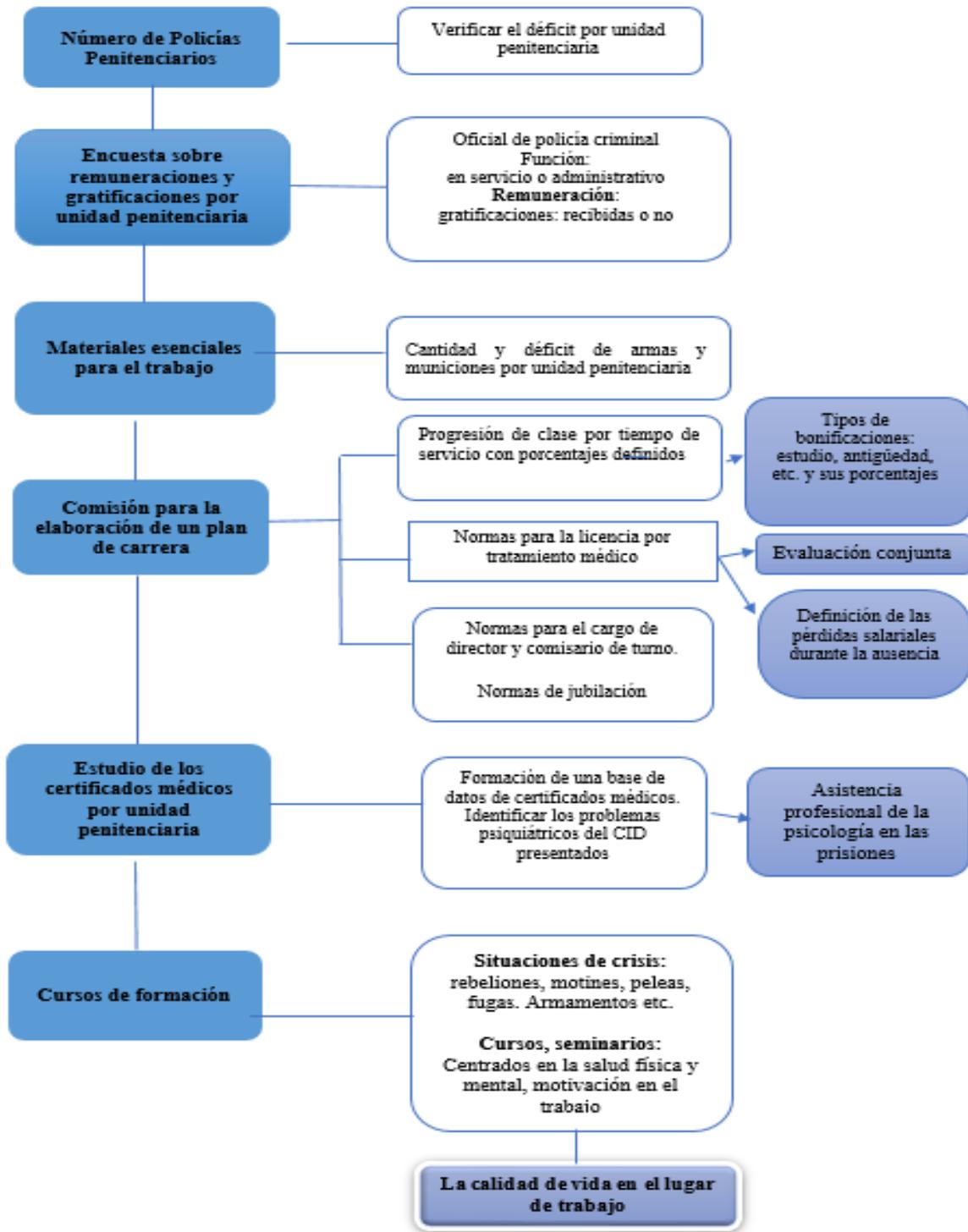
Adquisición de chalecos antibalas.
Organizar una comisión integrada por policías penitenciarios de las unidades penales, para elaborar un plan de carrera que responda a las necesidades de estructuración y normalización de la profesión, apuntando entre otras acciones:
Definir los porcentajes de remuneración según la progresión en la función.
División de clases por antigüedad en la profesión.
Progresión de una clase a otra con porcentajes de aumento salarial definidos.
Gratificaciones con porcentajes bien definidos, así como los que tienen derecho a cada tipo de gratificación, según el puesto que se ocupe, ya sea de servicio administrativo o de guardia.
Normas bien definidas para la adquisición de la jubilación, sus procedimientos y porcentajes de remuneración.
Determinación de las normas relativas a los permisos para el tratamiento de la salud, y la evaluación por la junta médica del Estado.
Definir qué pluses se quedan con la baja por tratamiento sanitario, ya que si la pérdida salarial es importante, obligará al profesional a trabajar con problemas de salud.
El cargo de Comisario de Turno, adquirido por mérito y antigüedad, con valores determinados, sin la percepción del valor de la Ordenanza de Comisario conlleva la exclusión de otras gratificaciones.
Funciones directivas ocupadas por méritos en el servicio prestado, como antigüedad, formación específica, entre otras necesarias para asumir el cargo de dirección general, dirección de seguridad y dirección administrativa dentro de la unidad penitenciaria.
Encuesta por unidad penitenciaria de los certificados médicos de los dos últimos años, para identificar los relacionados con trastornos psiquiátricos
Encuesta de los certificados médicos de los últimos 2 años, con el fin de identificar a los policías penitenciarios con CIE de trastornos psiquiátricos.
Comprobación del CIE cada vez que un agente penitenciario emite un certificado médico.
Una vez identificada la CIE de los trastornos psiquiátricos, el profesional debe ser derivado a un tratamiento psicológico.
Mantener en las unidades penales a psicólogos profesionales para que ayuden a los agentes de la policía penitenciaria.
Mantener una base de datos actualizada sobre el número de certificados médicos, específicamente los relacionados con trastornos psiquiátricos, que permita crear estrategias para hacer frente a esta situación.
Formación, cursos, conferencias
Promover la formación en el manejo de armas letales y no letales.
Promover la formación centrada en situaciones de crisis dentro de la unidad penitenciaria, como peleas, motines, rebeliones, fugas, etc.
Impartir cursos y conferencias que promuevan la interacción entre los profesionales sobre temas relacionados con su salud mental, calidad de vida, motivación para trabajar, etc.

Fuente: elaboración propia

Así, el objetivo fue demostrar los factores que interfieren en la calidad de vida de los trabajadores penitenciarios de primera línea, y presentar un instrumento que permita relevar las condiciones vividas por los policías y, consecuentemente, promover acciones tendientes a mejorar su salud mental, a través de acciones que proporcionen un ambiente de trabajo con calidad de vida no sólo para los policías de las unidades penitenciarias relevadas, sino que este instrumento puede ser adaptado y utilizado en todo el sistema penitenciario.

Figura 3 - Flujograma de la propuesta del programa de tesis

Estructura de la propuesta de la tesis



Fuente: elaboración propia

La realización de tal propuesta de modelo, exige el interés y la participación tanto de la Secretaría de Justicia como del poder público del Estado, pues sólo su acción

conjunta permitirá el relevamiento de tales datos por parte de la secretaría y la implementación de las medidas necesarias para atender las demandas junto con el Estado. Permitiendo un camino con una menor carga de estrés y la consiguiente mejora de la salud mental, la promoción de la calidad de vida en el entorno de trabajo de la policía penitenciaria de las unidades investigadas, y este modelo puede ser extendido para cumplir con todas las unidades penales del estado de Rondônia, así como Brasil.

Cabe destacar, porque no hay mayor interés de los investigadores en dicho tema, que el modelo de programa propuesto con el objetivo de proporcionar calidad de vida en el ambiente de trabajo en el sistema penitenciario, se basa totalmente en elementos de investigación con los agentes penitenciarios, a saber, cuestionarios, entrevistas y diálogos mantenidos durante la investigación.

El investigador pudo durante todo el período transcurrido dentro de las unidades penales escuchar a los policías, así como ver los diversos factores que implican el trabajo dentro de una unidad carcelaria, permitiendo así la extracción de la mayor cantidad de información sobre sus condiciones reales de trabajo, ya que se llevó a cabo a todas las partes de las unidades investigadas, en las que los policías estaban dispuestos a mostrar sus condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a la estructura de las unidades como a los materiales de trabajo, siempre haciendo hincapié en lo que necesitan para el buen funcionamiento de los servicios dentro de la prisión.

Se sugiere que al utilizar el programa de calidad de vida, éste es sólo un modelo, en el que se pueden implementar otras cuestiones que se consideren necesarias, con el objetivo de mejorar la calidad de vida del profesional de la policía criminal que está en la primera línea dentro del sistema penitenciario, y que este modelo propuesto fue pensado para ser adaptado y utilizado en cualquier unidad penitenciaria, especialmente en el sistema penitenciario brasileño, ya que las condiciones de trabajo en este parece no diferir mucho de una unidad penitenciaria a otra.

Se sugiere que se realicen nuevos estudios que aborden este tema por parte de otros investigadores, con el objetivo de mostrar los problemas reales a los que se enfrentan los profesionales del sistema penitenciario en su trabajo diario. El agente penitenciario ejerce una función de extrema seriedad y relevancia no sólo para el propio Estado, sino para toda la sociedad, que ante la importancia de la función que desempeña, puede ser visto, observado y estudiado en su entorno de trabajo, pretendiendo desconstituir el estereotipo formado por la sociedad sobre su figura y permitiendo una mayor visibilidad de la

importancia del papel que desempeña no sólo en el ámbito penitenciario, sino en la seguridad pública en su conjunto y en la sociedad.

Es urgente la necesidad de que más investigadores se interesen en investigar el ambiente de trabajo y la salud de los policías penitenciarios dentro de los muros de las cárceles, a pesar de que este es un universo complejo para entrar y los profesionales son un público difícil de investigar, es necesario hacerlos conscientes de la importancia de ser estudiados, investigado a través de la investigación científica, y así mostrar el verdadero rostro de quienes trabajan en un sistema penitenciario precario, dotado de todo tipo de problemas, que tiene como protagonista a este contexto, no reconocido por la sociedad y en muchas situaciones abandonado a su suerte por el propio gobierno.

CONCLUSIÓN

La investigación, tuvo como objetivo principal, analizar los factores que interfieren en la calidad de vida, llevando al estrés, afectando la salud del policía penitenciario en el ambiente de trabajo en las unidades carcelarias del Estado de Rondônia, Brasil. Se llevó a cabo en las unidades penales de seis ciudades, Cacoal, Pimenta Bueno, Alta Floresta D'Oeste, Rolim de Moura, Santa Luzia D'Oeste y Alvorada D' Oeste.

Atendiendo a los objetivos específicos establecidos para el análisis, la investigación se inició con la aplicación de un cuestionario, obteniendo respuestas de doscientos cincuenta y cuatro policías penitenciarios de los seis municipios encuestados, que en un primer momento se dio con la apreciación del perfil de estos policías. Se ha comprobado que los profesionales que trabajan en las prisiones son mayoritariamente hombres, lo que se justifica por el hecho de que la población penitenciaria es mayoritariamente masculina. El mayor porcentaje de profesionales se concentra en la edad de 36 a 45 años, sumando el 55,5%, y sólo el porcentaje del 10,6% con más de 50 cincuenta años. El 85% tiene hijos y casi todos los policías tienen un nivel de estudios superior, ya que sólo el 0,4% tiene estudios secundarios. Es evidente que, incluso sin el incentivo ofrecido por el Estado para la formación, casi todos ellos se preocupan por cursar estudios superiores, como se desprende de la encuesta.

La remuneración del 90,9% de los encuestados se sitúa entre los dos y los cuatro mil reales, lo que constituye una de las mayores quejas de los policías sobre su profesión. Y aunque la insatisfacción con la remuneración es muy alta, el 54,7% tiene entre 11 y 20 años de servicio en el sistema penitenciario. Muchos afirman que el horario de trabajo que realizan les permite tener otras ocupaciones, con el objetivo de complementar sus ingresos.

En los siguientes objetivos, se analizan las condiciones y el ambiente de trabajo, buscando investigar las principales situaciones vividas por los policías penitenciarios en el desempeño de su trabajo dentro de las unidades penales, que causan estrés, capaz de influir en su calidad de vida en el trabajo y también verificar si la rutina de trabajo y el contacto directo con los encarcelados, vividos por los policías criminales profesionales pueden desencadenar enfermedades psicológicas.

Se comprobó que varios factores interfieren en el aumento del estrés experimentado por los agentes penitenciarios dentro de las unidades penales, como se demostró en los números de la investigación. La insatisfacción en el ambiente de trabajo con el bajo

número de profesionales, la baja remuneración, la falta de materiales necesarios para el desempeño del trabajo, la precaria estructura física de algunas de las unidades penitenciarias, la falta de reconocimiento, tanto por la sociedad como por el propio gobierno, entre otras, son situaciones que contribuyen al aumento de la insatisfacción con la profesión y aumenta la carga de estrés que experimentan los profesionales en su rutina diaria de trabajo, tanto los números, las entrevistas, como los diversos informes durante la investigación demuestran un alto nivel de insatisfacción.

La investigación demostró que cuando se les pregunta por el entorno en el que trabajan, los policías penitenciarios entienden que su lugar de trabajo en las unidades penitenciarias investigadas tiene una alta carga de estrés, la convivencia con los presos les deja sobrecargados, los sucesos de peleas, fugas, rebeliones contribuyen al aumento del estrés experimentado en el trabajo. Más del 80% de los profesionales no se sienten seguros en su entorno laboral.

Más del ochenta por ciento dijo también que se sentía más ansioso, más cansado físicamente y más agotado mentalmente. El 91% se siente más estresado, y que este estrés afecta a su calidad de vida en el entorno laboral. Las cifras recogidas en la encuesta corroboran lo demostrado a lo largo del trabajo de que la profesión de policía judicial es considerada altamente estresante, y esta carga emocional que se experimenta acaba desencadenando problemas en su salud mental.

A pesar de que el entorno laboral tiene un alto nivel de estrés, se observó que el número de profesionales que toman medicación controlada para los problemas de salud derivados de su trabajo fue del 33,8%, con un 18,1% de los encuestados que tomaban medicación a veces, un 9,8% repetidamente y un 5,9% siempre.

Cabe destacar que tanto las entrevistas como las conversaciones mantenidas con los policías contradicen las cifras que figuran en los cuestionarios. Es evidente que un número mucho mayor de los profesionales encuestados hace uso de algún tipo de medicación para aliviar el estrés que sufren en el trabajo, pero tienen miedo de mostrar que necesitan medicación y que no gozan de buena salud.

A pesar de que trabajan en un entorno complejo como es el de las cárceles, el cien por cien de los policías afirmaron que no cuentan con ningún tipo de servicio de atención psicológica ofrecido por el Estado. Tampoco existe una oferta de plan de salud dirigido a estos profesionales, según el 98,4% de los encuestados. Otro factor que causa insatisfacción es la falta de incentivos para la escolarización, el 96,5% dice que no hay ningún tipo de incentivo, que terminan sus cursos de formación en cualquier nivel, pero no

hay ninguna mejora en el salario. Es interesante observar que, a pesar de no existir ningún incentivo, casi todos los policías tienen un título universitario.

Para el 88,2% de los encuestados no existen oportunidades de crecimiento dentro de la carrera de policía judicial en el sistema penitenciario. Otro punto de extrema insatisfacción es la falta de un plan de carrera para la categoría, ya que el 98% afirma no tener un plan que apoye la profesión.

En cuanto a la oferta de algún programa que ayude a mejorar la calidad de vida de estos profesionales en el ámbito penitenciario, el 95,7% entiende que nunca ha tenido nada dirigido a proporcionar una mejora en su calidad de vida en prisión. Se ha comprobado que cuando el individuo se expone a una alta carga de estrés durante un largo periodo de tiempo, esto acarrea graves consecuencias para su salud. El entorno penitenciario está, por su naturaleza, cargado de una diversidad de problemas propios del medio. La diversidad de personas que viven en la cárcel, así como la variedad de delitos, en un ambiente donde la revuelta, la tristeza, la soledad, el dolor, el miedo, la inseguridad, el sufrimiento es una constante, todo ello, aumenta la carga de estrés que experimenta el agente de policía criminal.

En relación con la investigación documental, se pretende cumplir con el objetivo de cuantificar la tasa de policías penitenciarios que sufren o han sufrido trastornos psicológicos derivados de situaciones estresantes vividas en su entorno laboral. Pretendía realizar una encuesta con las unidades penales sobre la cantidad de certificados médicos que dan los agentes penitenciarios, para comprobar si el trabajo en prisión aumenta la carga de estrés y si desencadena problemas para la salud de estos trabajadores.

Cabe destacar que, de las unidades penitenciarias investigadas, sólo dos facilitaron el acceso a los certificados médicos, la encuesta se realizó en la propia unidad bajo la supervisión de la dirección administrativa, las otras unidades penitenciarias no permitieron el acceso a los documentos, sólo se verificó el número de certificados médicos y el CIE, buscando la cantidad por problemas psiquiátricos en los últimos tres años.

En las unidades que permitían el acceso, una de ellas contaba con un número de 178 (ciento setenta y ocho) certificados médicos, 30 (treinta) de los cuales eran para tratamiento psiquiátrico; en la otra unidad, había 235 (doscientos treinta y cinco) certificados, 57 (cincuenta y siete) de los cuales eran para tratamiento psiquiátrico.

Se pudo demostrar a través de las entrevistas que cuatro funcionarios murieron trabajando en una de las unidades penales investigadas en los últimos siete años, y según afirman los propios funcionarios, todos ellos tenían algún tipo de problema y tomaban

medicación controlada, incluso en otra unidad penitenciaria, hubo dos suicidios, y los funcionarios también destacan que ambos tomaban medicación controlada.

Se evidenció que no hay preocupación por la salud del policía penitenciaros, en ningún ámbito dentro de la categoría, ya que ni siquiera los superiores inmediatos conocen el motivo por el cual el policía se lleva los certificados médicos. Una situación extremadamente preocupante, ya que en las conversaciones con los policías de todas las unidades penitenciarias, todos fueron indagados de forma individual o colectiva sobre el uso de los certificados médicos y fueron unánimes en destacar que el porcentaje de policías que toman certificados médicos en caso de problemas psiquiátricos, según ellos, es bajo, y que el número de los que necesitan tratamiento es seguramente mucho mayor, ya que los descuentos que se hacen en el sueldo les impiden hacerlo y afirman que muchos compañeros tienen problemas y no se van a tratar por este motivo, la pérdida de salario.

Se demostró que muchos sufren con problemas de salud mental debido a la alta carga de estrés que se experimenta en el trabajo y muchos terminan buscando algún tipo de tratamiento y toman medicación controlada, pero ocultan este hecho, porque todavía hay prejuicios para admitir que necesitan medicación e incluso ayuda psicológica, y sobre todo el miedo de los compañeros a pensar que está mostrando debilidad y volviéndose loco, todavía hay que trabajar en el medio, intentando concienciarles de que necesitan un tratamiento y que el gobierno les proporcione el apoyo necesario para intentar minimizar los efectos que el trabajo en prisión provoca en la psicología de estos profesionales. Cabe destacar, como se ha comprobado que muchos toman medicación, pero ninguno de ellos cuida su salud mental con un tratamiento psicológico de un profesional, y alegan que el bajo salario no les permite tal posibilidad.

Con el fin de investigar si el entorno físico de las unidades penitenciarias influye en el desempeño del trabajo, así como en la calidad de vida del agente penitenciario, describiendo las condiciones de las unidades analizadas. Fue posible verificar a través de la observación directa las condiciones de las estructuras de las unidades penales investigadas, con muchas quejas de los empleados, está claro que hay mucho que mejorar en el ambiente, con respecto a la seguridad en sí, muchas unidades no tienen un ambiente que ofrece la seguridad, porque la mayoría no ofrecen condiciones de trabajo adecuadas, muchos con su mobiliario extremadamente precario, Los policías destacan que la mayoría de los muebles que tienen en la unidad, como aires acondicionados, muebles de comedor en las unidades que tienen comedores y/o salas de estar, son adquiridos por ellos con

recursos propios, y en algunos casos con donaciones, para que puedan tener un poco de calidad de vida en cuanto a las condiciones físicas del entorno.

En cuanto a las dos hipótesis presentadas, a saber:

Se considera que las situaciones vividas por los agentes penitenciarios en el desempeño de su función en las unidades penales, en cuanto al entorno físico y psicológico, causan estrés e influyen en la calidad de vida en el trabajo, pudiendo desencadenar enfermedades mentales.

Se considera que las situaciones que vive el policía penitenciario en el desempeño de su función dentro de las unidades penales, en cuanto al ambiente físico y psicológico, no son causantes de estrés y no son susceptibles de desencadenar enfermedades mentales, por lo que no influyen en la calidad de vida laboral de este profesional.

Se demostró, tanto en los números como en las entrevistas e informes de los policías penitenciarios, que se confirmaba la primera hipótesis, es decir, que las situaciones vividas por estos policías en primera línea en su trabajo dentro de las unidades penales, provocan estrés e influyen en la calidad de vida de estos profesionales.

Es extremadamente necesario que el gobierno busque alternativas, con el objetivo de promover mejores condiciones de trabajo para los profesionales del sistema penitenciario, ya que, como se demostró, necesitan no sólo mejores condiciones de estructura física y material de trabajo, sino también atención a su salud en el ambiente penitenciario que es altamente estresante, y los problemas propios de una prisión, enfrentados diariamente por los trabajadores en contacto directo con los reclusos, conllevan consecuencias en su salud, afectando directamente la calidad de vida en la prisión y fuera de ella.

La falta de reconocimiento, la falta de condiciones de trabajo, la falta de apoyo a la salud del agente penitenciario, hace que la apertura y el cierre de portones, puertas, cerraduras, la vigilancia constante del día a día en la soledad de la prisión, sea una carga mucho más pesada en la vida de este profesional. A pesar de no tener reconocimiento ni incentivo, acude a sus turnos dispuesto a cumplir con su deber, cueste lo que cueste, poniendo su vida e integridad física en constante riesgo, aun así, ha hecho su trabajo con maestría, cargando sobre su "espalda" un sistema penitenciario fracasado.

Sugerencias prácticas para aplicar el modelo de calidad de vida

Dadas las condiciones presentadas en los resultados de la investigación, es necesario que el Estado busque alternativas para proporcionar mejores condiciones de trabajo, no sólo en relación con la ayuda material, sino también prestar atención a las

condiciones del entorno, ofreciendo no sólo un clima más saludable desde el punto de vista psicológico, sino también ayuda a aquellos que necesitan algún tipo de tratamiento a su salud mental.

Para ello, se elaboró un modelo de programa de calidad de vida, que puede servir de base y ser aplicado en las prisiones, con el objetivo de analizar las necesidades de los policías y, así, proporcionar elementos necesarios para que el Estado promueva políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de primera línea de las prisiones, proporcionando así calidad de vida en el ambiente de trabajo en el sistema penitenciario.

Sugerencias académicas y necesidad de futuras investigaciones

Incluso frente al complejo escenario que es el sistema penitenciario brasileño, se demostró que no hay interés de los investigadores en tratar el tema centrado en la salud y la calidad de vida, es decir, mostrar el entorno y las condiciones de trabajo de este profesional, que trabaja en la cárcel en contacto directo con los presos de los más variados niveles de peligrosidad, que tiene la tarea de mantener alejados de la sociedad a los que violan las normas de conducta. A pesar de ser una profesión de alto riesgo, con un alto nivel de estrés, es evidente que no se hace ningún esfuerzo por estudiar la salud de los profesionales de la policía criminal.

Es necesario que haya más personas interesadas en investigar el universo de la salud penitenciaria de este profesional que desempeña una labor de extrema importancia en el entorno social, y que desde el principio de los tiempos siempre ha sido olvidado, bien por la sociedad que lo estigmatiza, bien por el Estado que no presta la debida atención a este trabajador, como demuestran los datos de la investigación.

Es un universo extremadamente difícil de penetrar, ya que la desconfianza que el profesional tiene de todo y de todos los que entran en una unidad penitenciaria es impresionante, respondiendo a los cuestionarios, participando en las entrevistas, se puede ver en los ojos de cada uno de ellos la duda y o la inseguridad en responder. Las preguntas frecuentes: ¿Para qué es esto? ¿Mejorará nuestra vida aquí dentro? ¿Cuál es su objetivo al investigarnos aquí en la cárcel? Nunca le importamos a nadie, ¿qué sentido tiene? Estas respuestas aquí no acabarán en manos de los superiores, ¿verdad?

Y por otro lado, los constantes comentarios: "Los chicos de aquí sólo te contestarán a esto si les explicas muy bien para qué es, si no, no tendrás a nadie que te conteste"; "Mira, te contestamos a estas preguntas porque tú ya has trabajado aquí y conoces el sistema"; "Sólo a ti te interesaría esto aquí"; "Es raro que investigues aquí, cuando la gente

se va de aquí se olvida de que esto existe"; "Después de tener todos estos datos, podrías ponerlos en manos del gobierno para ver si se acuerdan de nosotros aquí en la cárcel".

En muchos momentos, fue incómodo para el investigador los constantes comentarios, ya que sólo fue posible el número de respuestas porque todos fueron abordados de forma individual, explicando el propósito de la investigación e incluso entonces la resistencia a responder por parte de muchos era visible, cuando todos los argumentos parecían insuficientes, hizo hincapié en que ya había trabajado en el medio ambiente y conocía la realidad que se enfrenta y que era necesario mostrar lo que el trabajo dentro del universo de la prisión es realmente, que las condiciones que realizan el trabajo deben ser conocidos por el mundo más allá de los golpes de la prisión. Que el trabajo que hacen es importantísimo, pero la gente tiene que saber qué se hace, cómo se hace, a qué se enfrenta diariamente en un turno dentro de una cárcel, con condiciones inadecuadas, teniendo que hacer el servicio muchas veces sin las condiciones mínimas, poniendo en riesgo constante la vida y la integridad física, y que, al entrar en la cárcel, al principio de su turno, no se puede decir que se vaya a salir bien al final.

El miedo, la inseguridad, la vigilancia constante, la atmósfera de tristeza, soledad y frialdad con la que todos actúan y reaccionan en la cárcel sólo puede ser descrita por quienes la viven, la desesperación, el dolor, la rabia se convierte en un reflejo de todo lo que allí sucede, porque no hay nada que pueda proporcionar una alegría duradera en este entorno. Observar y ser observado constantemente, vivir todos los problemas que existen en una prisión, la sensación de impotencia ante situaciones que no dependen del profesional para resolverlas, y tener que resolverlas con lo poco o nada que tiene a su disposición, la insatisfacción y el enfado de los presos hacia todo y todos, debido a sus precarias condiciones de ejecución de la pena, todo ello provoca rebeldía, tristeza, dolor y sufrimiento que afecta directamente al profesional que acaba absorbiendo todo lo que sucede en su trabajo diario. El sentimiento de impotencia, angustia e incluso revuelta que les rodea se refleja directamente en sus emociones.

Ante el escenario aquí abordado, es sumamente necesario que más investigadores se dediquen a estudiar el universo carcelario, buscando conocer y hacer conocer a más personas la realidad que vive el policía judicial en el desempeño de su trabajo dentro del universo carcelario, sólo así, se recordará y podrá ser menos complejo ingresar a este ambiente con el propósito de investigar.

Es necesario que el poder público promueva acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida en el ámbito penitenciario, aún con todas las dificultades relatadas a lo

largo de esta investigación, todas las consecuencias que el trabajo ha desencadenado en la salud del policía penal, éste sigue ejerciendo su función con responsabilidad, aun cuando no exista ningún tipo de reconocimiento, apoyo, incentivo, ahí están en todos sus turnos, cumpliendo su misión de mantener a la sociedad a salvo de los que rompen las leyes de la convivencia social, a cualquier precio, aunque sea su propia vida, ahí están sin importar nada, cumpliendo su misión solos, olvidados entre golpes y barrotes en la triste soledad de la cárcel.

BIBLIOGRAFIA

- Andrade, G. W. (2004). *Sistema Penitenciário Brasileiro: Reflexões Acerca De Uma Crise Institucional*. Universidade federal de campina grande Centro de ciências jurídicas e sociais.
- Araújo, J. F. M. (2013). *Doença ocupacional e acidente de trabalho: análise multidisciplinar*. 2. ed. — São Paulo LTr.
- Albornoz, S. (1992). *O que é trabalho*. 5. ed. São Paulo: Brasiliense.
- Aguiar, M. A. F. (2005). *Psicologia aplicada à administração: uma abordagem multidisciplinar*. São Paulo: Saraiva.
- Almeida, O. C. D. (2009). *O Stress Ocupacional: As Fontes de Stress e suas Associações*. (Dissertação de Mestrado) apresentada no Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Bianchi, F. M. D. & Vasques, P. (2017). *Mulheres no cárcere: as peculiaridades das agentes prisionais femininas*. Cadernos de Iniciação Científica, São Bernardo do Campo: Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, n.14.
- Bauer, M. E. (2002). *Estresse como ele abala as defesas do organismo*. Instituto de Pesquisas Biomédicas e Faculdade de Biociências, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Ciência Hoje, vol. 30, nº 179.
- Bandeira, M., Pitta, A.M.F. & Mercier, C. (2000). *Escalas Brasileiras de Avaliação da sobrecarga (IMPACTO-BR) da equipe técnica em serviços de saúde mental*. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, 49 (4): 105-115.
- Benetti, S. A. W. (2017). *Estresse, Síndrome de Burnout e Cortisol Salivar em servidores penitenciários*. Universidade de Cruz Alta / Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Ijuí.
- Bezerra, C. M., Assis, S. G. & Constantino, P. (2016). *Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura*. Ciênc. saúde coletiva. Vol.21, n.7, pp.2135-2146. ISSN 1413-8123. Recuperado a partir de <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>.
- Bonez, A., Moro, E. D. & Sehnem, S. B. (2020). *Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense*. Psicologia Argumento, [s.l.], v.31, n. 400, p. 507-517. Recuperado a partir de <<http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/pa?ddl=12241&dd99=view&dd98=pb>>.

- Bora, S. S. (2021). *A Ascensão do reino do facão: discutindo sobre o colapso do sistema prisional brasileiro*. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.36311/1982-004.2018.v11n2.02.p9>.
- Brasil, (2020). *Constituição da República Federativa do Brasil, 1988*. Recuperado a partir de <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>.
- Brasil, (2020). *Lei de Execução Penal nº 7.210 de 1984*. Recuperado a partir de <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/> acesso em 09/11/2020.
- Brasil, (2018). *A Visão do Ministério Público sobre o Sistema Prisional brasileiro*. Conselho Nacional do Ministério Público. – Vol. III. – Brasília: CNMP.
- Brasil, (2014). Decreto estadual nº. 18.727. *Grupo de Ações Penitenciárias Especiais*. Recuperado a partir de <https://www.jusbrasil.com.br>.
- Brito, J. P. & Daudén, L. (2015). *Violação Continuada: dois anos da crise em pedrinhas*. Conectas Direitos Humanos. Recuperado a partir de <http://www.conectas.org/arquivos/editor/files/conectas_relatorio_pedrinhas.pdf>
- Calderoni, V. (2014). *Luz e sombra no sistema prisional: percepções de juízes sobre agentes penitenciários*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- Cataldi, M. J. G. (2002) *O Stress no Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo. LTr.
- Cury, A. (2012). *Ansiedade 2: autocontrole- como controlar o estresse e manter o equilíbrio*. São Paulo: Benvirá.
- Chagas, C. C. (2016). *Os impactos do estresse na qualidade de vida do trabalhador*. Universidade Candido Mendes AVM – faculdade integrada pós-graduação lato sensu.
- Calderoni, Vivian. (2020). *Luz e sombra no sistema prisional: percepções de juízes sobre agentes penitenciários*. Rio de Janeiro: Lumem Juris.
- Carvalho, G. M. (2001). *Enfermagem do Trabalho*. São Paulo: EPU.
- Cataldi, M. J. G. (2002). *O Stress no Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo. LTr.
- Clemmer, D. (1958). *Prisional Community*. 2 de. Nova Iorque: Holt, Rinehart And Winston.
- Chamon, E. M. Q. O., Santos, O. A. S. G. & Chamon, M. A. (2018). *Estresse e Estratégias de Enfrentamento: Instrumentos de Avaliação e Aplicações*. XXXII, Encontro da ENPAD. Rio de Janeiro.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Oxford, England: Blackwell Publishing.

- Djours, C. (1992). *A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. Ed. Ampliada, São Paulo: Cortez – Oboré.
- De Masi, D. (2000). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 5ª ed., Rio de Janeiro: Jose Olímpio; Brasília, DF: editora da Unb.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. J. M., Macena, R. H. M., Mota, R. M. S., Neto, R. J. P., Silva, A. M. C., Vieira, L. J. E. S., Kendall, B. C. & Kerr, L. R. F. S. (2017). *Prevalência e fatores associados à violência no ambiente de trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil*. DOI: 10.1590/1413-81232017229.11092017.
- Figueiró, A. R. & Dimenstein, M. (2018). *Controle a Céu Aberto: Medo e Processos de Subjetivação no Cotidiano de Agentes Penitenciários*. Psicologia: Ciência e Profissão Print version ISSN 14104-9893 On-line version ISSN 1982-3703 Psicol. cienc. prof. vol.38 no.spe2 Brasília. Recuperado a partir de <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000212193>.
- Figueiró, A. R. (2015). *Cartografia do trabalho de agentes penitenciários: reflexões sobre o “dispositivo prisão”*. (Tese doutorado) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de ciências humanas, letras e artes. Programa de Pós graduação em psicologia.
- Ferreira. M. C. (2021). *Direitos humanos e o sistema penitenciário brasileiro*. Recuperado a partir de <https://jus.com.br/artigos/67940/direitos-humanos-e-o-sistema-penitenciario-brasileiro>.
- França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. (2014). *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Franco, D. D. (2020). *Agentes da lei, a história dos organismos de segurança Pública de Rondônia e da gente que escreveu*. Recuperado a partir de <http://agentesdalei.blogspot.com.br/>
- Gomes, T. D. S. (2017). *Estresse Ocupacional, um Fenômeno Coletivo: Evidências da Manifestação em Equipes de Trabalho*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília Instituto de Psicologia.
- Goffman, E. (2010). *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6º Ed. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4.ed.-SãoPaulo: Atlas.
- Harvey, J. (2014). Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers. *Prison J*2014; 94(2):242-259.

- Infopen, (2020). Departamento Penitenciário Nacional. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Recuperado a partir de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZWl2MmJmMzYtODA2MC00YmZiLWI4M2ItNDU2ZmlyZjFjZGQ0IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTI0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>.
- Infopen, (2020). Departamento Penitenciário Nacional. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Recuperado a partir de <https://veja.abril.com.br/brasil/populacao-carceraria-triplica-em-20-anos-deficit-de-vagas-chega-a-312-mil/IFOPEN>.
- Infopen, (2020). Departamento Penitenciário Nacional. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Recuperado a partir de <https://data.portal.sistemas.ro.gov.br/2020/09/INFOPEN-SETEMBRO-2020-SEJUS1.jpeg>.
- International L. O. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. Turin, Itália: International Labor Organization.
- Inocente, N. J. (2005). Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba Campinas. 202p. (Tese Doutorado) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas.
- Jaskowiak, C. R. & Fontana, R. T. (2018). *The work in prison: reflections on the health of prison officers*. Rev Bras Enferm. 2018;68(2):235-43. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2015680208i>.
- Jex, S. M. (1998). Stress and job performance. Londres: Sage.
- Johnson, S. & Cooper, C. (2009). The construct validity of the asset stress measure. Stress and Health 19, 181–185. Retrieved January 9, 2009 from EBSCOHost Academic Search Elite database.
- Kurowski, C. M. (1999) "*Burnout na penitenciária.*" "*Síndrome de Burnout no sistema penitenciário brasileiro – Paraná.*" (Tese Doutorado). Universidade Autônoma de Madrid. Madri – Espanha.
- Ladeira, M. B. (1996). *O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho*. Revista de Administração, São Paulo, v.31, n1, p.64-74, janeiro/março.
- Lakatos, E. M. (1980). *Sociologia Geral*. 3ª ed. São Paulo: Atlas.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stresse and emotion: a new synthesis*. New York. Springer.
- Lazarus, E. (1991). *Stress and coping*. (2ª ed.). New York: Columbia University Press.
- Lauxen, I. A. G., Borges, R. S. S. & Silva, M. B. (2017). *A gestão penitenciária na qualidade de vida profissional do servidor penitenciário*. Saúde em Redes. 2017;3 (3):256-263.
- Limongi-França, A. C. & Rodrigues, A. L. (2005). *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4 ed. São Paulo: Atlas.

- Lima, I. O. & Dimenstein, M. (2019). *Transtornos Mentais Comuns entre Trabalhadores do Sistema Prisional. Versão On-line* ISSN 1982-1247. Psicol. Pesq. vol.13 no.1 Juiz de Fora jan./abr.
- Lipp, M. E. N. (2002). *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (1996). *Pesquisas sobre stress no Brasil – Saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papyrus.
- Lourenço, A. S. (2010). *O espaço de vida do agente de segurança penitenciária no cárcere: entre gaiolas, ratoeiras e aquários*. São Paulo.
- Lopes, R. (2007). *Psicologia Jurídica o cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. Psicologia para América Latina*, 0, 1-8.
- Macêdo, K. B. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: Olhar da Psicologia e da Organização*. Goiânia: Ed. UCG.
- Martins, M. C. F., Oliveira, B., Silva, C. F., Pereira, K. C. & Sousa, M. R. (2004). *Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional*. Revista Psicologia Organização e trabalho, Florianópolis, v. 4, n.1 p. 37-60, jan.
- Mattos, S. M. N. (2020). *Conversando sobre metodologia da pesquisa científica - Porto Alegre*, RS: Editora Fi.
- Megginson, C. L., Mosley, C., Donald. JR. & Paul. H. (1998). *Administração Conceitos e Aplicações*. São Paulo: Harbra.
- Moraes, P. R. B. (2005). *Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários*. São Paulo: IBCCRIM.
- Moraes, P. R. B. (2013). *A identidade e o papel de agentes penitenciários*. p.139. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 25, n. 1
- Nucci, G. Souza. (2021). *A rebelião dos zumbis*. Recuperado a partir de <<http://www.guilhermenucci.com.br/artigo/rebeliao-dos-zumbis>>
- Organization. I. L. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. Turin, Itália: International Labor Organization.
- Organização. M. S. (2002). *Relatório Mundial da Saúde. Saúde Mental: Nova concepção, nova esperança*. Lisboa: Direção-Geral da Saúde. Lisboa: Direção-Geral da Saúde. Recuperado a partir de http://www.who.int/whr/2001/en/Whr01_djmessage_po.pdf.
- Pereira, A. M. T. B. (2012). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4ª Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Pereira, L. M. (2017). *O estado de coisas inconstitucional e a violação dos direitos humanos no sistema prisional brasileiro*. Bauru, v. 5, n. 1, p. 167-190, jclLan./jun.
- Petroski, E. C. (2005). (Tese doutorado). *Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários*. Florianópolis, SC.
- Portal, B. (2020). *Revolução industrial*. Recuperado a partir de http://portalbrasil.net/historiageral_revolucaoindustrial.htm.
- Prado, C. E. P. (2016). *Estresse ocupacional: causas e consequências Occupational stress: causes and consequences*. UNICASTELO – São Paulo (SP), Brasil. DOI:10.5327/Z1679-443520163515. Rev Bras Med Trab. 2016;14(3):285-91.
- Prodanov, C. C. F. & Ernani, C. (2013). *Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale.
- Ribeiro, L. A., & Santana, L. C. (2015). *Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso Organizacional*. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol. 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.
- Rodrigues, M. V. C. (2000). *Qualidade de vida no trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes.
- Rossi, A. M., Quinck, J. C. & Perrewé, L. P. (2009). *Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo*. São Paulo: Atlas.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. 12 ed. – São Paulo: Pearson Education do Brasil.
- Robbins, S. (2005). *Comportamento organizacional*; 11. ed. –São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rn, v. (2020). *Prazer e Sofrimento no Trabalho dos Agentes*. 3, n. 18, p. 527-535, jul./set. 2013. Recuperado a partir de <<https://pt.scribd.com/document/352379601>>
- Rumin, C. R., Barros, G. I. F., Cardozo, W. R., Cavalhero, R. & Atelli, R. (2011). *O sofrimento Psíquico no trabalho de vigilância em prisões*. Psicologia: Ciência e Profissão Psicol. cienc. prof. vol.31 no.1 ISSN 1414-9893. Brasília.
- Santiago, E., Zanola, P. C., JR Hisamura, R. S. & Silva, I. Y. M. (2017). *O sentimento de medo no cotidiano de trabalho na vigilância prisional e seus impactos sobre a subjetividade dos agentes penitenciários*. Cad. psicol. soc. trab. vol.19 nº. 2, versão impressa ISSN 1516-3717. São Paulo.
- Santos, A. M. & Castro, J. J. (1998). *Stress*. Análise Psicológica, 4 (XVI):675-690.
- Santos, J. R. R. (2007). *O fenômeno da prisionização em agentes penitenciários no Estado do Paraná*. 104 f. (especialização em gestão penitenciária) Centro de estudos Pós-graduados em Gestão Penitenciária: problemas e desafios. Setor de Ciências

Humanas Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais. Universidade Federal do Paraná.

- Salla, F. (2006). *As rebeliões nas prisões: novos significados a partir da experiência brasileira*. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul/dez 2006, p. 274-307
- Sarlet, I. W. (2011). *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. rev. atual. – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora.
- Schirrmester, R. (2006). *Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: Um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica*. (Dissertação Mestrado em Administração), São Paulo.
- Silva, K. A., Pedroso, B. & Pillati, L. (2021). *A. qualidade de vida no trabalho e sociedade pós moderna: construção de um instrumento de avaliação*. Revista eletrônica FAFIT/FACIC, v. 01, n.02, p. 11-25, jul./dez. 2010. Recuperado a partir de <http://wwwfafit.com.br/revista/index.php/fagote/article/viewFile/13/08>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- Sejus, *Secretaria de Estado e Justiça de Rondônia*. Recuperado a partir de <http://www.rondonia.ro.gov.br/sejus/acesso> em 18 de dezembro de 2020.
- Selye, H. (1936). *The syndrome produced by diverse noxious agents*. Nature, 138, 32-34.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1985). *History and present status of the stress concept*. In A. Monat, & R.
- Sivieri, H. L. (2018). *Saúde no trabalho e Mapeamento dos Riscos. Saúde Meio Ambiente e Condições de Trabalho*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, cap. 8, p. 75-82. (Mimeo)
- Silva, F. L. (2017). *Sobre um novo conceito de Prisionização: o fenômeno da assimilação prisional de acordo com a realidade prisional brasileira*. São Paulo. São Paulo, F. (2021). Recuperado a partir de <http://www1.folha.uol.com.br/asmiais/2017/01/1846402-saiba-quais-foram-algumas-das-maiores-rebelioes-em-presidios-do-brasil.shtml>.
- São Paulo, F. (2021). Recuperado a partir de <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2016/10/1823433-briga-de-faccoes-deixa-12-mortos-em-presidio-de-roraima.shtml>.
- Silva, R. O. (2001). *Teoria da Administração*. São Paulo: Pioneira.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, M. R., Mendonça H., & SILVA, E. N. (2012). *Relações entre estresse ocupacional, coping, burnout*. Em Ferreira, M. C. & Mendonça H. (Eds.). Saúde e

bem-estar no trabalho, dimensões individuais e culturais (pp. 35-61). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

- Teixeira, R. F. & Pacheco, M. E. C. (2005). *Pesquisa social e a valorização da abordagem qualitativa no curso de administração: a quebra dos paradigmas científicos*. Caderno de pesquisa em administração, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 55-68, jan./mar. Recuperado a partir de <www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf>
- Tschiedel, R. M. & Monteiro, J. K. (2013). *Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária*. Estudos de Psicologia, Natal.
- Vade Mecum, (2010). *Acadêmico de direito*. 10ª edição. São Paulo. Ed. Rideel.
- Varella, D. (2020). *Síndrome de Burnout*. Recuperado a partir de <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>
- Vasconcellos, P. M. C. & Felic, C. B. (2018). *Rondônia: o princípio da dignidade da pessoa humana e a regionalização dos presídios*. Clareira: revista de filosofia da região amazônica. Volume 5 Número 1 - Jan-Jun/.
- Vaz-Serra, A. (1999). *O stress na vida todos os dias*. Gráfica de Coimbra lda.
- Viotti, Sara. (2022). *Work-related stress among correctional officers: A qualitative study*. Work, [s.l.], v. 53, n. 4, p. 871-884, 25 jan. 2016. Recuperado a partir de <https://iris.unito.it/retrieve/handle/2318/1598195/226361/VIOTTI%202016%20WORK.pdf>.
- Zanelli, J. C., Andrade, J. E. B. & Bastos, A. V. B. (2011). *psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2011.
- Zanin, J. E. & Oliveira, R.C.S. (2021). *Penitenciárias privatizadas: Educação e ressocialização*. Praxis Educativa, 1 (2), 39-41. Recuperado a partir de <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/viewArticle/284>.

ANEXO A – FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES

Formulario de autorización para la publicación de Tesis

1. Identificación del material bibliográfico [X] Tesis Doctoral [] Tesis Magíster

2. Identificación del documento / autor

Programa de posgrado	Doctorado en Administración
----------------------	-----------------------------

Área de conocimiento	Administración
----------------------	----------------

3. Identificación Institucional

Título	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO PROFISSIONAL DO SISTEMA PRISIONAL: UMA ANÁLISE DO ESTRESSE EM POLICIAIS PENAIIS NO ESTADO DE RONDÔNIA – BRASIL.
--------	--

Autor	Ozana Rodrigues Boritza
-------	-------------------------

Tipo y N° de documento	Documento de Identidad, n° 551288 SSP/RO
------------------------	--

Director	Enise Barth
----------	-------------

Tipo y N° de documento	DNI, n° 8019036832 SSP/RS
------------------------	---------------------------

N° de páginas	198
---------------	-----

Fecha de defensa: 30/08/2022

Fecha de entrega del archivo: 30/08/2022

4. Información de acceso al documento

Autorizo Publicación

SI

NO

En la calidad de titular de los derechos de autor de la mencionada publicación, **autorizo** a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Misiones, a **publicar, sin resarcimiento de derechos de autor**, conforme a las condiciones arriba indicadas, en medio electrónico, en la red mundial de computadoras, en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas y sitios en la que ésta última haya otorgado licencias, para fines de lecturas, impresión y/o descarga por Internet, **a título de divulgación de la producción científica generada por la Universidad**, a partir de la fecha. 01/01/2022.

Se deslindará a la Facultad de Ciencias Económicas y a la Universidad Nacional de Misiones de toda responsabilidad legal que surgiera por reclamos de terceros que invoquen la autoría de la obra de tesis cuya publicación se efectúe. -

Además, se le informa que Ud. puede registrar su trabajo de investigación en el Registro de la Propiedad Intelectual, no siendo responsable la Universidad Nacional de Misiones y/o Facultad de Ciencias Económicas por la pérdida de los derechos de autor por falta de realización del trámite ante la autoridad pertinente. -

Asimismo, notificamos que para obtener el título de “Patente de Invención” es necesario presentar la solicitud de patente dentro del año de publicación o divulgación. (art. 5 Ley 24.481).-

Posadas (AR), AGOSTO 2022

Ozana Rodrigues Boritza

ANEXO B – INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES - UNaM

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO LIBRE E INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN DOCTORAL

Se le invita a participar en la investigación titulada: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DEL SISTEMA PENITENCIARIO: un análisis del estrés en los Policías Penales del Estado de Rondônia - Brasil.

Cabe mencionar que el presente estudio fue sometido al Comité de Ética en Investigación de la Facultad FAROL, y fue aprobado por el referido Comité con el número de dictamen: 4.475.292.

Si acepta participar, la investigadora Ozana Rodrigues Boritza le aplicará un cuestionario dividido en tres dimensiones, la primera se refiere al perfil de los empleados, la segunda a las condiciones de trabajo y estructura de las unidades penitenciarias y la tercera dimensión se refiere al ambiente de trabajo.

Toda la información recogida en este estudio se guardará con total confidencialidad y sólo el investigador tendrá conocimiento de la información. Los resultados del trabajo se divulgarán, pero en ningún momento se le identificará.

Participar en esta investigación puede tener beneficios, ya que los resultados de este estudio pueden contribuir a la mejora de la calidad de vida en el trabajo de los Agentes de la Policía Judicial, fomentando además el interés de nuevos investigadores sobre el tema, teniendo en cuenta que existen pocos estudios centrados en este colectivo de profesionales. Espero que los conocimientos que se obtengan de esta investigación aporten información importante sobre el estrés que experimentan los agentes de la policía criminal y la calidad de vida en su entorno de trabajo en las unidades penitenciarias.

Investigador: Ozana Rodrigues Boritza

Orientadora: Dra. Enise Barth

CUESTIONARIO APLICADO A LOS POLICÍAS PENITENCIARIOS

I – PERFIL DE LOS COLABORADORES

1. Sexo

Masculino Femenino

2. Grupo de edad

- 18 y 25 años
- 26 y 35 años
- 36 y 45 años
- 46 y 50 años
- más del 50

3. ¿Tiene hijos?

Sí No

4. Nivel de educación:

Enseñanza secundaria Enseñanza superior Especialización (Lato Sensu) Máster Doctorado Otros:

5. ¿Cuáles son sus ingresos brutos mensuales?

- Entre R\$ 2.000,00 y R\$ 4.000,00
- Entre R\$ 4.001,00 y R\$ 5.000,00
- Entre R\$ 5.001,00 y R\$ 6.000,00
- Entre R\$ 6.001,00 y R\$ 7.000,00
- Más de R\$ 7.000,00

6. ¿Cuántos años ha trabajado en el sistema penitenciario?

- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 20 años
- Más de 20 años

7. ¿Cuál es su régimen de trabajo actual?

- 30 horas semanales
- 40 horas semanales
- más de 40 horas semanales

8. ¿Realizas otra actividad en tus días libres?

Nunca Raramente A veces Repetidamente Siempre

9. Si tienes otra actividad en tus días libres, ¿cuál es el motivo?

- Satisfacción personal
- Complementación de los ingresos
- Otros

II - CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRUCTURA

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con las condiciones de trabajo.

Indique con una X el grado en que cada una de ellas caracteriza su trabajo, en una escala de 1 a 5, como se muestra a continuación:

1. Nada; 2. Muy poco; 3. Más o menos; 4. Bastante; 5. Mucho

Pregunta

10. ¿Considera que el número de empleados que trabajan con usted es suficiente para el buen desarrollo del trabajo?
11. ¿Está satisfecho con la remuneración recibida?
12. ¿Está satisfecho con su horario de trabajo?
13. 13. ¿La estructura física de la unidad penitenciaria ofrece las condiciones necesarias para el desempeño de su trabajo con seguridad?
14. ¿Considera que su entorno de trabajo en la unidad penitenciaria tiene buenas condiciones de iluminación y/o temperatura?
15. ¿Considera que su entorno de trabajo en la unidad penitenciaria, ofrece buenas condiciones higiénicas?
16. ¿Considera que su entorno de trabajo en la unidad penitenciaria, tiene ruidos o ruidos que le causan molestias?
17. ¿Su entorno de trabajo en la unidad penitenciaria ofrece el armamento necesario para el trabajo, en calidad y cantidad?
18. ¿Los materiales de trabajo ofrecidos son adecuados para garantizar la salud del agente de policía criminal en el desempeño de su trabajo?
19. A su entender, ¿la unidad penitenciaria en la que trabaja pone a su disposición el material esencial para el desempeño de sus funciones?
- Sí () No () En caso negativo, ¿qué falta?

20. ¿La unidad penitenciaria en la que trabaja pone a disposición en este periodo de la Pandemia COVID 19 equipos de protección e higiene, como mascarillas, guantes, protectores faciales, lugar con agua y jabón y/o alcohol en gel, para la prevención del coronavirus?

Sí () No () Si no, ¿cuáles faltan?

21. En la unidad de la prisión que trabaja tiene:

- () Bebederos
- () Alojamiento para hombres
- () Alojamiento para mujeres
- () Baños para hombres
- () Baño femenino
- () Comedor
- () Otros:

III – AMBIENTE DE TRABAJO

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el Ambiente de Trabajo en la unidad penitenciaria

Marque con una X el grado en que cada una de ellas caracteriza su trabajo, en una escala de 1 a 5, como se muestra a continuación: 1. nada; 2. muy poco; 3. más o menos; 4. bastante; 5. extremadamente.

Pregunta

22. ¿Considera que su trabajo es una actividad estresante?
23. ¿Considera que la convivencia directa con los presos en su trabajo le agobia?
24. En su percepción, ¿hay eventos como rebeliones, motines, fugas, peleas entre reclusos que puedan causar estrés?
25. ¿Se siente seguro en su entorno de trabajo?
26. ¿Cree que su contacto con los reclusos interfiere en su seguridad para vivir en sociedad?
27. ¿Tiene algún tipo de dificultad en la relación con su familia a causa de su trabajo?
28. ¿Te sientes valorado en tu profesión?
29. Después de empezar a trabajar en el sistema penitenciario, ¿se siente más ansioso?
30. Después de empezar a trabajar en el sistema penitenciario, ¿se siente más estresado?
31. Después de empezar a trabajar en el sistema penitenciario, ¿se siente más cansado físicamente?
32. Después de empezar a trabajar en el sistema penitenciario, ¿se siente mentalmente agotado?
33. Su trabajo en la unidad penitenciaria en este período de la Pandemia COVID 19 le causó o le causa algún sentimiento de:
- () Miedo () Tristeza () Tensión () Inseguridad () Ansiedad () Irritación
- () Otros
34. ¿Cree que la pandemia de COVID 19 influyó en el aumento del estrés en su entorno de trabajo en la unidad penitenciaria?
- () Sí () No
- En caso afirmativo, ¿de qué manera influyó?
35. En su trabajo en la unidad penitenciaria con la Pandemia COVID 19, ¿siente que hubo algún cambio en su estado emocional?

Sí No

En caso afirmativo, ¿qué cambios ha notado?

36. ¿Considera que la Pandemia COVID 19 ha afectado a su calidad de vida en su entorno de trabajo en la unidad penitenciaria?

Sí No

En caso afirmativo, ¿cómo entiende que afecta?

37. La vigilancia constante que supone su trabajo con el interno, ¿le provoca o le ha provocado alguna sensación de?

Miedo

Tensión

Inseguridad

Otros:

38. ¿Cree que trabajar directamente con presos pertenecientes a grupos de organizaciones criminales, interfiere en su forma de vida fuera de la unidad penitenciaria, con su familia y la sociedad?

No Sí.

En caso afirmativo, ¿de qué manera interfiere?

39. En su trabajo, ¿ha sufrido alguna vez amenazas o agresiones por parte de los presos?

No Sí.

En caso afirmativo, ¿qué tipo de amenaza o agresión sufrió?

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el Ambiente de Trabajo en la unidad penitenciaria.

Marque con una X el grado en que cada una de ellas caracteriza su trabajo, en una escala de 1 a 5, como se muestra a continuación:

1. 1. Nunca; 2. Raramente; 3. A veces; 4. Repetidamente; 5. Siempre

Pregunta

40. En general, ¿el contacto con el recluso está afectando a su estabilidad emocional?

41. ¿Ha estado alguna vez de baja por problemas de salud causados por el estrés laboral?

42. ¿Ha recurrido alguna vez a algún tipo de medicación por sufrir problemas de salud relacionados con el estrés laboral?

43. ¿Ha recurrido alguna vez al tabaco como forma de aliviar el estrés experimentado en el trabajo?

44. ¿Ha recurrido alguna vez al alcohol como forma de aliviar el estrés experimentado en el trabajo?

45. ¿Ha recurrido alguna vez a alguna sustancia psicotrópica como forma de afrontar el estrés experimentado en el trabajo? 46.

46. ¿Teme la posibilidad de ser agredido físicamente por los reclusos?

47. ¿Cuenta la unidad penitenciaria en la que trabaja con un servicio de atención a la salud psicológica del policía judicial?

48. ¿Su trabajo ofrece un plan de asistencia sanitaria?

48. ¿Su trabajo ofrece un plan de asistencia sanitaria?

49. ¿Ofrece su trabajo oportunidades de crecimiento profesional?

50. ¿Tiene su trabajo un plan de carrera bien definido?

51. ¿Ofrece su trabajo incentivos para la escolarización en grado, postgrado, máster, doctorado?

52. ¿Sientes a veces que tener otro tipo de trabajo te haría sentir más sano emocionalmente?

53. ¿Tiene la unidad penitenciaria en la que trabajas un programa de calidad de vida que ayude a mejorar el ambiente de trabajo?

Marque con una X el grado en que cada una de ellas caracteriza su trabajo, en una escala de 1 a 5, como se muestra a continuación:

1. muy insatisfecho 2. insatisfecho 3. ni satisfecho ni insatisfecho 4. satisfecho 5. muy satisfecho

54. ¿Está satisfecho con la relación con sus superiores?

55. ¿Estás satisfecho con la relación con tus compañeros de trabajo?

56. ¿Está satisfecho con la calidad de vida en su entorno laboral?

¡MUCHAS GRACIAS!

GUION DE LA ENTREVISTA CON LOS AGENTES DE LA POLICÍA PENITENCIARIA

1. Género
2. Edad
3. Educación
4. Duración del servicio
5. ¿Qué le motivó a convertirse en agente penitenciario hoy en día policía criminal?
6. ¿Qué significa para usted ser un policía criminal? ¿Qué considera bueno y malo en su profesión?
7. A su entender, ¿qué cree que le causa estrés en su trabajo?
8. ¿Ha tenido alguna vez algún problema de salud que pueda atribuirse al estrés experimentado en el trabajo? ¿Qué cree que ha provocado este problema? ¿Ha tomado o toma alguna vez medicamentos? ¿Desde cuándo lo tomas? ¿Está ahora o ha estado alguna vez de baja laboral? ¿Por cuánto tiempo?
9. ¿Sabes de algún compañero de trabajo que haya tenido o tenga problemas de salud o que haya fallecido, y que dicha situación pueda estar relacionada con el estrés experimentado en el trabajo?
10. ¿Qué cree que afecta más a su calidad de vida en el trabajo?
11. ¿Crees que tu calidad de vida en el ámbito laboral sería diferente si tuvieras un mejor salario?
12. ¿Qué crees que se podría hacer para disminuir el nivel de estrés en tu entorno laboral y mejorar tu calidad de vida?