

Descripción de los Estilos de vida y la Calidad de vida del personal de Custodia y Vigilancia,
del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

Alba Paola Burgos Galvis, Laura María Ruiz Quintero

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

2008

Descripción de los Estilos de vida y la Calidad de vida del personal de Custodia y Vigilancia,
del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

Proyecto de Grado, para optar por el título de Psicólogas

Alba Paola Burgos Galvis, Laura María Ruiz Quintero, Jorge Alberto Zárate Durán*

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

2008

* Director del Proyecto de Grado

DEDICATORIAS

A Dios que me ha dado tantas cosas y me ha enseñado con las personas, alegrías y dificultades que se han cruzado en mi camino a ser quién soy.

Agradezco **a mi hermana Alba Lucía**, quien desde su nacimiento y día a día gratamente me ha acompañado incondicionalmente y quien me ha permitido con cada una de sus fuerzas y alegrías, ser quien soy, no sólo profesionalmente, sino personalmente.

A mis padres Alonso y Ofelia, que con su educación, esfuerzo y paciencia permiten un triunfo más en mi vida.

A Jairo Andrés Guerrero Moreno, que ha sido mi fortaleza en los reales momentos difíciles, pero sobre todo, un especial portador de alegrías para mi vida. Agradezco a Dios permitirme conocerlo y compartir con él y su linda familia.

A mis ángeles y a mis abuelitos Víctor y Olmedo, que desde el cielo me cuidan y con quienes algún día espero reunirme en compañía de todos a quienes amo.

A Alba Paola Burgos Galvis, con quien comparto este logro.

A Jorge Alberto Zárate Durán por su acompañamiento en el proceso de Trabajo de grado.

Presento un agradecimiento **a las directivas del Establecimiento Penitenciario y a los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia**, por la acogida brindada y valoro y recalco el respeto con que hemos sido tratadas, Paola y yo. Finalmente presento un profundo y personal agradecimiento **a Blanca Nieves Granados Moreno**, por su gran apoyo.

LAURA MARÍA RUIZ QUINTERO

Con mucho cariño a mis padres que me dieron la vida y que han contribuido a que me sienta orgullosa de mi formación personal y profesional. Especialmente a ti mamá por tu apoyo incondicional, por creer en mí y por ser mi modelo a seguir.

A mis hermanos por hacer que cada día sea mejor para mí.

A mis amigas Liliana, Nadine, Viviana y Susana por estar conmigo en este tiempo donde he vivido momentos importantes que siempre llevaré en mi corazón.

A Laura, porque no pude haber tenido una mejor compañera y amiga en este trabajo de grado.

Gracias a todos.

ALBA PAOLA BURGOS GALVIS

Nota de Aceptación: _____

Presidente del Jurado: _____

Jurado 1: _____

Jurado 2: _____

Floridablanca, _____

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| INTRODUCCIÓN AL ÁMBITO PENITENCIARIO | 1 |
| CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL | 6 |
| JUSTIFICACIÓN | 11 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO | 18 |
| Título del estudio | 18 |
| Objetivos | 18 |
| General | 18 |
| Específicos | 18 |
| Problema de investigación | 18 |
| Hipótesis | 18 |
| REFERENTE CONCEPTUAL | 19 |
| METODOLOGÍA | 67 |
| Tipo de Proyecto | 67 |
| Población | 67 |
| Muestra poblacional | 68 |
| Procedimiento | 68 |
| Instrumentos | 70 |
| RESULTADOS | 75 |
| Resultados generales de la muestra poblacional | 75 |
| Resultados generales del componente objetivo de la muestra poblacional | 76 |
| Resultados generales del componente subjetivo de la muestra poblacional | 94 |
| Resultados particulares (Por los segmentos de la muestra poblacional) | 104 |
| Resultados particulares del componente objetivo del segmento edad | 104 |
| Resultados particulares del componente subjetivo del segmento edad | 134 |
| Resultados particulares del componente objetivo del segmento tiempo de labores en el INPEC | 150 |
| Resultados particulares del componente subjetivo del segmento tiempo de labores en el INPEC | 179 |
| Resultados particulares del componente objetivo del segmento compañías | 193 |
| Resultados particulares del componente subjetivo del segmento compañías | 224 |
| Resultados particulares del componente objetivo del segmento rangos | 245 |
| Resultados particulares del componente subjetivo del segmento rangos | 271 |
| DISCUSIÓN | 293 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| CONCLUSIONES | 310 |
| SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES | 316 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 327 |
| ANEXOS | 333 |
| NOTAS DE PIE DE PÁGINA | 379 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|-----|
| Tabla 1. Tipos de Establecimientos | 2 |
| Tabla 2. Variables e indicadores del Componente objetivo del Cuestionario de Calidad de vida y Estilos de vida | 56 |
| Tabla 3. Categorías de afectos para la valoración subjetiva de la Calidad de vida | 60 |
| Tabla 4. Grupos de clasificación de la muestra poblacional | 69 |
| Tabla 5. Relación entre variables, indicadores, números de ítems e ítem # del componente objetivo del cuestionario de Calidad de vida y Estilos de vida | 72 |
| Tabla 6. Relación entre indicadores, números de ítems e ítem # del componente subjetivo del cuestionario de Calidad de vida y Estilos de vida | 74 |
| Tabla 7. Panorama de porcentajes de factores de riesgo del componente objetivo | 301 |
| Tabla 8. Panorama de porcentajes de factores de riesgo del componente subjetivo | 303 |

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Panorámica del EPAMS GIR

6

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Organigrama del personal administrativo del EPAMS GIR | 9 |
| Figura 2. Organigrama del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 10 |

ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | |
|---|----|
| Gráfica 1. Resultados generales de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 76 |
| Gráfica 2. Calidad de alimentación del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 79 |
| Gráfica 3. Calidad de sueño del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 81 |
| Gráfica 4. Calidad del medio ambiente del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 83 |
| Gráfica 5. Calidad de la economía del Personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 84 |
| Gráfica 6. Calidad de los Estímulos laborales del empleo del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 86 |
| Gráfica 7. Calidad de salud del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 87 |
| Gráfica 8. Calidad del manejo del tiempo libre del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 90 |
| Gráfica 9. Calidad en el desarrollo de la sexualidad del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR | 92 |
| Gráfica 10. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida | 94 |
| Gráfica 11. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de salud | 97 |
| Gráfica 12. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia | |

| | |
|---|-----|
| sobre su Calidad de alimentación | 98 |
| Gráfica 13. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de sueño | 99 |
| Gráfica 14. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral | 100 |
| Gráfica 15. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre la Calidad del medio ambiente | 102 |
| Gráfica 16. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su autorrealización | 102 |
| Gráfica 17. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 23 y 43 años de edad | 104 |
| Gráfica 18. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 23 y 29 años de edad | 105 |
| Gráfica 19. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 30 y 36 años de edad | 105 |
| Gráfica 20. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 37 y 43 años de edad | 106 |
| Gráfica 21. Calidad de alimentación de las personas entre 23 y 29 años de edad | 108 |
| Gráfica 22. Calidad de alimentación de las personas entre 30 y 36 años de edad | 109 |
| Gráfica 23. Calidad de alimentación de las personas entre 37 y 43 años de edad | 109 |
| Gráfica 24. Calidad de sueño de las personas entre | |

| | |
|--|-----|
| 23 y 29 años de edad | 112 |
| Gráfica 25. Calidad de sueño de las personas entre | |
| 30 y 36 años de edad | 112 |
| Gráfica 26. Calidad de sueño de las personas entre 37 y 43 años de edad | 112 |
| Gráfica 27. Calidad del medio ambiente de las personas entre | |
| 23 y 29 años de edad | 114 |
| Gráfica 28. Calidad del medio ambiente de las personas entre | |
| 30 y 36 años de edad | 114 |
| Gráfica 29. Calidad del medio ambiente de las personas entre | |
| 37 y 43 años de edad | 115 |
| Gráfica 30. Calidad de la economía de las personas entre | |
| 23 y 29 años de edad | 118 |
| Gráfica 31. Calidad de la economía de las personas entre | |
| 30 y 36 años de edad | 118 |
| Gráfica 32. Calidad de la economía de las personas entre | |
| 37 y 43 años de edad | 118 |
| Gráfica 33. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre | |
| 23 y 29 años de edad | 121 |
| Gráfica 34. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre | |
| 30 y 36 años de edad | 121 |
| Gráfica 35. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre | |
| 37 y 43 años de edad | 122 |
| Gráfica 36. Calidad de la salud de las personas entre 23 y 29 años de edad | 123 |
| Gráfica 37. Calidad de salud de las personas entre 30 y 36 años de edad | 124 |

| | |
|---|-----|
| Gráfica 38. Calidad de salud de las personas entre 37 y 43 años de edad | 124 |
| Gráfica 39. Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre 23 y 29 años de edad | 126 |
| Gráfica 40. Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre 30 y 36 años de edad | 127 |
| Gráfica 41. Calidad del manejo del tiempo de las personas entre 37 y 43 años de edad | 127 |
| Gráfica 42. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 23 y 29 años de edad | 130 |
| Gráfica 43. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 30 y 36 años de edad | 130 |
| Gráfica 44. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 37 y 43 años de edad | 131 |
| Gráfica 45. Percepción de las personas entre 23 y 43 años de edad, sobre su Calidad de vida y el Estilo de vida | 134 |
| Gráfica 46. Percepción de las personas entre 23 y 29 años de edad, sobre su calidad de salud | 135 |
| Gráfica 47. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su calidad de salud | 135 |
| Gráfica 48. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su calidad de salud | 136 |
| Gráfica 49. Percepción de las personas entre 23 y 29 años de edad, sobre su calidad de alimentación | 137 |
| Gráfica 50. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, | |

| | |
|---|-----|
| sobre su calidad de alimentación | 137 |
| Gráfica 51. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su calidad de alimentación | 138 |
| Gráfica 52. Percepción de las personas entre los 23 y 29 años de edad, sobre su calidad de sueño | 139 |
| Gráfica 53. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su calidad de sueño | 139 |
| Gráfica 54. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su calidad de sueño | 140 |
| Gráfica 55. Percepción de las personas entre los 23 y 29 años de edad, sobre su desarrollo sociolaboral | 141 |
| Gráfica 56. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su desarrollo sociolaboral | 142 |
| Gráfica 57. Percepción de las personas entre 37 y 43 años de edad, sobre su desarrollo sociolaboral | 142 |
| Gráfica 58. Percepción de las personas entre los 23 y 29 años de edad, sobre la calidad del medio ambiente | 145 |
| Gráfica 59. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre el medio ambiente | 145 |
| Gráfica 60. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre la calidad del medio ambiente | 146 |
| Gráfica 61. Percepción de las personas entre 23 y 29 años de edad, sobre su autorrealización | 147 |
| Gráfica 62. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, | |

| | |
|--|-----|
| sobre su autorrealización | 147 |
| Gráfica 63. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su autorrealización | 148 |
| Gráfica 64. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 1 y 17 años de labores en el INPEC | 150 |
| Gráfica 65. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC | 151 |
| Gráfica 66. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC | 152 |
| Gráfica 67. Calidad de vida y Estilos de vida de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC | 152 |
| Gráfica 68. Calidad de alimentación de personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC | 154 |
| Gráfica 69. Calidad de alimentación en personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC | 155 |
| Gráfica 70. Calidad de alimentación en personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC | 155 |
| Gráfica 71. Calidad de sueño de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC | 158 |
| Gráfica 72. Calidad de sueño en personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC | 159 |
| Gráfica 73. Calidad de sueño en las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC | 159 |
| Gráfica 74. Calidad del medio ambiente de las personas entre | |

| | |
|--|-----|
| 1 y 5 años de labores en el INPEC | 162 |
| Gráfica 75. Calidad del medio ambiente de las personas entre | |
| 6 y 11 años de labores en el INPEC | 162 |
| Gráfica 76. Calidad del medio ambiente en las personas entre | |
| 12 y 17 años de labores en el INPEC | 163 |
| Gráfica 77. Calidad de economía de las personas entre | |
| 1 y 5 años de labores en el INPEC | 165 |
| Gráfica 78. Calidad de economía de las personas entre | |
| 6 y 11 años de labores en el INPEC | 165 |
| Gráfica 79. Calidad de economía en las personas entre | |
| 12 y 17 años de labores en el INPEC | 165 |
| Gráfica 80. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre | |
| 1 y 5 años de labores en el INPEC | 168 |
| Gráfica 81. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las | |
| personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC | 168 |
| Gráfica 82. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre | |
| 12 y 17 años de labores en el INPEC | 168 |
| Gráfica 83. Calidad de salud de las personas entre 1 y 5 años | |
| de labores en el INPEC | 170 |
| Gráfica 84. Calidad de salud en las personas entre 6 y 11 años | |
| de labores en el INPEC | 171 |
| Gráfica 85. Calidad de salud en las personas entre 12 y 17 años | |
| de labores en el INPEC | 171 |
| Gráfica 86. Calidad de manejo del tiempo libre de las personas entre | |

| | |
|---|-----|
| 1 y 5 años de labores en el INPEC | 172 |
| Gráfica 87. Calidad en el manejo del tiempo libre de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC | 173 |
| Gráfica 88. Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC | 173 |
| Gráfica 89. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC | 176 |
| Gráfica 90. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC | 176 |
| Gráfica 91. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC | 176 |
| Gráfica 92. Percepción de las personas entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su Calidad de vida y su Estilo de vida | 179 |
| Gráfica 93. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de salud | 180 |
| Gráfica 94. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de salud | 181 |
| Gráfica 95. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de salud | 181 |
| Gráfica 96. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de alimentación | 182 |
| Gráfica 97. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de alimentación | 183 |
| Gráfica 98. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores | |

| | |
|--|-----|
| en el INPEC, sobre su calidad de alimentación | 183 |
| Gráfica 99. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de sueño | 185 |
| Gráfica 100. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de sueño | 185 |
| Gráfica 101. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de sueño | 185 |
| Gráfica 102. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su desarrollo sociolaboral | 186 |
| Gráfica 103. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su desarrollo sociolaboral | 187 |
| Gráfica 104. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su desarrollo sociolaboral | 187 |
| Gráfica 105. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre la calidad del medio ambiente | 189 |
| Gráfica 106. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre la calidad del medio ambiente | 189 |
| Gráfica 107. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre la calidad del medio ambiente | 189 |
| Gráfica 108. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su autorrealización | 191 |
| Gráfica 109. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su autorrealización | 191 |
| Gráfica 110. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores | |

| | |
|---|-----|
| en el INPEC, sobre su autorrealización | 191 |
| Gráfica 111. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de las Compañías Nariño, Santander y Bolívar | 193 |
| Gráfica 112. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de la Compañía Nariño | 194 |
| Gráfica 113. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de la Compañía Santander | 194 |
| Gráfica 114. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de la Compañía Bolívar | 194 |
| Gráfica 115. Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 198 |
| Gráfica 116. Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 198 |
| Gráfica 117. Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 198 |
| Gráfica 118. Calidad de Sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 201 |
| Gráfica 119. Calidad de Sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 202 |
| Gráfica 120. Calidad de Sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 202 |
| Gráfica 121. Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 205 |
| Gráfica 122. Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional | |

| | |
|--|-----|
| que integra la Compañía Santander | 205 |
| Gráfica 123. Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 205 |
| Gráfica 124. Calidad de la economía de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 208 |
| Gráfica 125. Calidad de la economía de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 208 |
| Gráfica 126. Calidad de la economía de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 208 |
| Gráfica 127. Calidad de los estímulos laborales de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 212 |
| Gráfica 128. Calidad de los estímulos laborales de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 212 |
| Gráfica 129. Calidad de los estímulos laborales de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 212 |
| Gráfica 130. Calidad de la salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 215 |
| Gráfica 131. Calidad de la salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 215 |
| Gráfica 132. Calidad de la salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 215 |
| Gráfica 133. Calidad del manejo del tiempo de descanso de la muestra poblacional de la Compañía Nariño | 218 |
| Gráfica 134. Calidad del manejo del tiempo de descanso de la muestra | |

| | |
|--|-----|
| poblacional que integra la Compañía Santander | 218 |
| Gráfica 135. Calidad del manejo del tiempo de descanso de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 218 |
| Gráfica 136. Calidad del desarrollo de la sexualidad de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 221 |
| Gráfica 137. Calidad del desarrollo de la sexualidad de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 222 |
| Gráfica 138. Calidad del desarrollo de la sexualidad de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 222 |
| Gráfica 139. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de las Compañías Nariño, Santander y Bolívar | 224 |
| Gráfica 140. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 225 |
| Gráfica 141. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 226 |
| Gráfica 142. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 226 |
| Gráfica 143. Percepción de la Calidad de la Salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 228 |
| Gráfica 144. Percepción de la Calidad de la Salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 228 |
| Gráfica 145. Percepción de la Calidad de la Salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 228 |
| Gráfica 146. Percepción de la Calidad de alimentación de la muestra | |

| | |
|---|-----|
| poblacional que integra la Compañía Nariño | 230 |
| Gráfica 147. Percepción de la Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 230 |
| Gráfica 148. Percepción de la Calidad de alimentación la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 231 |
| Gráfica 149. Percepción de la Calidad de sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 233 |
| Gráfica 150. Percepción de la Calidad de sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 234 |
| Gráfica 151. Percepción de la Calidad de sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 234 |
| Gráfica 152. Percepción de la Calidad del desarrollo sociolaboral de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 237 |
| Gráfica 153. Percepción de la Calidad del desarrollo sociolaboral de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 237 |
| Gráfica 154. Percepción de la Calidad del desarrollo sociolaboral de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 237 |
| Gráfica 155. Percepción de la Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño | 239 |
| Gráfica 156. Percepción de la Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 240 |
| Gráfica 157. Percepción de la Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 240 |
| Gráfica 158. Percepción de la autorrealización de la muestra poblacional | |

| | |
|--|-----|
| que integra la Compañía Nariño | 242 |
| Gráfica 159. Percepción de la autorrealización de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander | 242 |
| Gráfica 160. Percepción de la autorrealización de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar | 243 |
| Gráfica 161. Calidad de vida y Estilos de vida en el componente objetivo de los Tenientes, Inspectores en Jefe Inspectores, Distinguidos y Dragoneantes | 245 |
| Gráfica 162. Calidad de vida y Estilos de vida de los Tenientes | 246 |
| Gráfica 163. Calidad de vida y Estilos de vida de los Inspectores en Jefe | 246 |
| Gráfica 164. Calidad de vida y Estilos de vida de los Inspectores | 246 |
| Gráfica 165. Calidad de vida y Estilos de vida de los Distinguidos | 247 |
| Gráfica 166. Calidad de vida y Estilos de vida de los Dragoneantes | 247 |
| Gráfica 167. Calidad de alimentación de los Tenientes | 248 |
| Gráfica 168. Calidad de alimentación de los Inspectores en Jefe | 248 |
| Gráfica 169. Calidad de alimentación de los Inspectores | 248 |
| Gráfica 170. Calidad de alimentación de los Distinguidos | 249 |
| Gráfica 171. Calidad de alimentación de los Dragoneantes | 249 |
| Gráfica 172. Calidad de sueño de los Tenientes | 251 |
| Gráfica 173. Calidad de sueño de los Inspectores en Jefe | 251 |
| Gráfica 174. Calidad de sueño de los Inspectores | 251 |
| Gráfica 175. Calidad de sueño de los Distinguidos | 252 |
| Gráfica 176. Calidad de sueño de los Dragoneantes | 252 |
| Gráfica 177. Calidad del medio ambiente de los Tenientes | 254 |
| Gráfica 178. Calidad del medio ambiente de los Inspectores en Jefe | 254 |

| | |
|---|-----|
| Gráfica 179. Calidad del medio ambiente de los Inspectores | 255 |
| Gráfica 180. Calidad del medio ambiente de los Distinguidos | 255 |
| Gráfica 181. Calidad del medio ambiente de los Dragoneantes | 255 |
| Gráfica 182. Calidad de economía de los Tenientes | 257 |
| Gráfica 183. Calidad de economía de los Inspectores en Jefe | 258 |
| Gráfica 184. Calidad de Economía de los Inspectores | 258 |
| Gráfica 185. Calidad de economía de los Distinguidos | 258 |
| Gráfica 186. Calidad de economía de los Dragoneantes | 259 |
| Gráfica 187. Calidad de los estímulos laborales de los Tenientes | 260 |
| Gráfica 188. Calidad de los estímulos laborales de los Inspectores en Jefe | 261 |
| Gráfica 189. Calidad de los estímulos laborales de los Inspectores | 261 |
| Gráfica 190. Calidad de los estímulos laborales de los Distinguidos | 261 |
| Gráfica 191. Calidad de los estímulos laborales de los Dragoneantes | 262 |
| Gráfica 192. Calidad de salud de los Tenientes | 263 |
| Gráfica 193. Calidad de salud de los Inspectores en Jefe | 263 |
| Gráfica 194. Calidad de salud de los Inspectores | 263 |
| Gráfica 195. Calidad de salud de los Distinguidos | 264 |
| Gráfica 196. Calidad de salud de los Dragoneantes | 264 |
| Gráfica 197. Calidad del manejo del tiempo libre de los Tenientes | 266 |
| Gráfica 198. Calidad del manejo del tiempo libre de los Inspectores en Jefe | 266 |
| Gráfica 199. Calidad del manejo del tiempo libre de los Inspectores | 266 |
| Gráfica 200. Calidad del manejo del tiempo libre de los Distinguidos | 267 |
| Gráfica 201. Calidad del manejo del tiempo libre de los Dragoneantes | 267 |
| Gráfica 202. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Tenientes | 268 |

| | |
|---|-----|
| Gráfica 203. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Inspectores en Jefe | 269 |
| Gráfica 204. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Inspectores | 269 |
| Gráfica 205. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Distinguidos | 269 |
| Gráfica 206. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Dragoneantes | 270 |
| Gráfica 207. Calidad de vida y Estilos de vida en el componente subjetivo de los Tenientes, Inspectores en Jefe Inspectores y Dragoneantes | 271 |
| Gráfica 208. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida | 272 |
| Gráfica 209. Percepción de los Inspectores en jefe sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida | 272 |
| Gráfica 210. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida | 272 |
| Gráfica 211. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida | 273 |
| Gráfica 212. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida | 273 |
| Gráfica 213. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de salud | 275 |
| Gráfica 214. Percepción de los Inspectores en Jefe sobre su Calidad de salud | 275 |
| Gráfica 215. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de salud | 276 |
| Gráfica 216. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de salud | 276 |
| Gráfica 217. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de salud | 276 |
| Gráfica 218. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de alimentación | 277 |
| Gráfica 219. Percepción de los Inspectores en Jefe sobre su Calidad de alimentación | 278 |

| | |
|---|-----|
| Gráfica 220. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de alimentación | 278 |
| Gráfica 221. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de alimentación | 278 |
| Gráfica 222. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de alimentación | 279 |
| Gráfica 223. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de sueño | 280 |
| Gráfica 224. Percepción que de los Inspectores en Jefe sobre su Calidad de sueño | 280 |
| Gráfica 225. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de sueño | 281 |
| Gráfica 226. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de sueño | 281 |
| Gráfica 227. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de sueño | 281 |
| Gráfica 228. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral | 284 |
| Gráfica 229. Percepción de los Inspectores n Jefe sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral | 284 |
| Gráfica 230. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral | 284 |
| Gráfica 231. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral | 285 |
| Gráfica 232. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral | 285 |
| Gráfica 233. Percepción de los Tenientes sobre la Calidad del medio ambiente | 286 |
| Gráfica 234. Percepción de los Inspectores en jefe sobre la Calidad del medio ambiente | 287 |
| Gráfica 235. Percepción de los Inspectores sobre la Calidad del | |

| | |
|---|-----|
| medio ambiente | 287 |
| Gráfica 236. Percepción de los Distinguidos sobre la Calidad del medio ambiente | 287 |
| Gráfica 237. Percepción de los Dragoneantes sobre la Calidad del medio ambiente | 288 |
| Gráfica 238. Percepción de los Tenientes sobre su autorrealización | 289 |
| Gráfica 239. Percepción de los Inspectores en Jefe sobre su autorrealización | 290 |
| Gráfica 240. Percepción de los Inspectores sobre su autorrealización | 290 |
| Gráfica 241. Percepción de los Distinguidos sobre su autorrealización | 290 |
| Gráfica 242. Percepción de los Dragoneantes sobre su autorrealización | 291 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|---|-----|
| Anexo 1. Formatos de los cuestionarios de los componentes objetivo y subjetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida | 334 |
| Anexo 2. Prueba piloto | 339 |
| Anexo 3. Formato para valoración del cuestionario por expertos | 349 |
| Anexo 4. Triangulación de observaciones | 376 |

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: DESCRIPCIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN

AUTOR(ES): Alba Paola Burgos Galvis
Laura María Ruiz Quintero

FACULTAD: Psicología

DIRECTOR(A): Jorge Alberto Zárate Durán

RESUMEN

A partir de la historia y los conceptos que se han desarrollado a través del tiempo sobre Calidad y Estilos de vida y para este estudio de tipo cuantitativo, que inicia de forma exploratoria por tanto que dentro de la revisión del estado del arte, en Colombia no se encuentran mayores datos sobre la temática en poblaciones de Custodia y Vigilancia; se ha acogido un concepto integrador que contempla a la Calidad y a los Estilos de vida, como un proceso recíproco y dinámico dentro del desarrollo del bienestar holístico del ser humano. A partir del estudio, se encuentra que los factores de riesgo presentes en la población, tienen relación directa con cada uno de los elementos que han sido valorados en el estudio y que además tienen estrecha relación con el contexto y con el desarrollo social, familiar y laboral, con el ambiente físico, y con condiciones socioeconómicas entre otras, como: Representaciones sociales de estabilidad laboral como sinónimo de bienestar holístico; Redes de apoyo social escasas y poco fortalecidas; Socialización imitativa que legitima la adopción de conductas patógenas y la legitimación de los imaginarios que se entretajan dentro de la cultura penitenciaria; Acciones y políticas que no logran viabilizar el bienestar holístico de los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia; y adicionalmente también tienen que ver con elementos que hacen referencia entre otras a características personales que determinan la forma de percibir, de pensar, y de sentir de los individuos y que hacen referencia a factores personales, asociados a técnicas de afrontamiento frente a las necesidades y características del medio y a factores como el estrés y la ansiedad que no permiten el desarrollo y mantenimiento de un bienestar holístico y sostenible en los integrantes del personal.

PALABRAS CLAVES: Calidad de vida-Estilos de vida, Personal de Custodia y Vigilancia.

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: DESCRIPCIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN

AUTOR(ES): Alba Paola Burgos Galvis
Laura María Ruiz Quintero

FACULTAD: Psicología

DIRECTOR(A): Jorge Alberto Zárate Durán

ABSTRACT

From the history and concepts that have developed over time on Quality and Lifestyle and for this type of quantitative study, which began exploratory manner so that a revision of the state of the art, not in Colombia are major data on the subject in populations of Custody and Security; has embraced a concept that includes integrating the Quality and Lifestyle, as a dynamic and reciprocal process within the holistic development of the welfare of human beings Based on the study, found that risk factors present in the population, have direct relationship with each of the elements that have been evaluated in the study and also have close relationship with the context and social development, family and labor, with the physical environment and socio-economic conditions among others, such as: Social representations of labor stability as a synonym for holistic well-being, social support networks and little bit strengthened; Socialization imitative that legitimizes the adoption of pathogenic behavior and the legitimization of imagined that weave within the prison culture; actions and policies that fail to make viable the holistic well-being of staff in the Custody and Security Corps, and additionally also have to do with elements that make reference to among other personal characteristics that determine the manner of perceiving, thinking and feelings of individuals and referring to personal factors associated with techniques for coping with the needs and characteristics of the environment and factors such as stress and anxiety that do not allow the development and maintenance of a holistic well-being and sustainable members of staff.

KEY WORDS: Quality of life-Lifestyle, Military Custody and Monitoring.

DESCRIPCIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN.

Alba Paola Burgos Galvis, Laura María Ruiz Quintero, Jorge Alberto Zárate Durán*
Facultad de Psicología. Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.
Palabras claves: Calidad de vida, Estilos de vida, Personal de Custodia y Vigilancia,
Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, Instituto
Nacional Penitenciario y Carcelario.

RESUMEN

La sociedad y la comunidad en general, la institución penitenciaria, y sus miembros; parecen haber olvidado que tienen una alta responsabilidad sobre la salud de los individuos que trabajan en pro de las mismas; en este caso, en la custodia y vigilancia y en el apoyo a la resocialización de los internos de los diferentes establecimientos penitenciarios y carcelarios. El personal de Custodia y Vigilancia del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, expuesto a factores organizativos y ambientales propios de instituciones penitenciarias y sin apoyo interdisciplinar que involucre la disciplina psicológica y sus metodologías; debe afrontar la necesidad de transformar tanto las condiciones básicas, como la percepción de las personas sobre sus Estilos de vida y su Calidad de vida, para permitirse un mayor bienestar y para ofrecer a la institución alta productividad, eficacia y eficiencia laboral. En el presente documento se presenta un estudio que posibilita a la institución penitenciaria y a la disciplina psicológica, la identificación y el reconocimiento de los factores de riesgo en cuanto a los Estilos y a la Calidad de vida necesarios para el óptimo bienestar del personal de Custodia y Vigilancia a nivel físico y mental y que en este sentido, permite diseñar indicadores objetivos para desarrollar y hacer seguimiento, retroalimentación y reforzamiento a las acciones que se ejecuten y que entre otras, busquen favorecer el autocontrol y la autorregulación física y psicológica, de estas personas.

* Director del Proyecto de grado

INTRODUCCIÓN AL ÁMBITO PENITENCIARIO

De acuerdo con la ley 65 de 1993 decretada por el Congreso de la República de Colombia, “el Gobierno Nacional por conducto del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, efectúa la ejecución de las sentencias penales y la detención precautelativa, la aplicación de las medidas de seguridad y la reglamentación y control de las penas accesorias, fijadas en el Código Penal. El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa; por todos los centros de reclusión que funcionan en el país, por la Escuela Penitenciaria Nacional y por los demás organismos adscritos o vinculados al cumplimiento de sus fines.

Mediante la resolución No 2407 del 8 de Julio de 2003, se crea el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón (EPAMS GIR), en el Kilómetro 14 en la Vereda de Palo Gordo vía a Zapatoaca, el cual para su administración sigue los lineamientos del Gobierno Nacional y por su carácter está regido por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario entre otros estamentos y códigos legales colombianos.

En Colombia, los establecimientos de reclusión del orden nacional son creados, fusionados, suprimidos, dirigidos, administrados, sostenidos y vigilados por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario y es el mismo Instituto quien determina los lugares donde funcionan estos establecimientos, los cuales deben contar con una planta física adecuada a sus fines, a la población de internos y al personal directivo, administrativo y de vigilancia que alberga y debe contar con los medios materiales mínimos para el cumplimiento eficaz de sus funciones y objetivos. Así mismo, cada centro de reclusión tiene su propio reglamento de

régimen interno, el cual tiene en cuenta la categoría del establecimiento y las condiciones ambientales; este régimen es expedido y puede ser modificado por el respectivo Director del centro de reclusión, previa aprobación del Director del INPEC. Adicionalmente, el régimen tiene como apéndice confidencial, los planes de defensa, seguridad y emergencia.

El Sistema Penitenciario Colombiano, es la estructura organizativa y funcional formal del Estado para la administración de las penas y medidas de seguridad dictaminadas por el Sistema Judicial a las personas condenadas y la detención precautelativa de quienes son sindicados o procesados por la comisión de un delito. En general un Sistema Penitenciario es la organización creada por el Estado para la ejecución de las sanciones penales que implican la privación de la libertad individual. En Colombia existen diferentes tipos de establecimientos penitenciarios, los cuales varía según su sistema de seguridad”. (Diario oficial. Año CXXIX. No. 40999, 20, Agosto, 1993. Pág. 1, Ley 65 de 1993, Decretada por el Congreso de Colombia)

De acuerdo a los registros de la oficina de Planeación INPEC. 2005. RES. No. 1112 DEL 03 DE MARZO DE 2004, los tipos de establecimientos son los siguientes:

Tabla 1. Tipos de Establecimientos

| TIPOS DE ESTABLECIMIENTOS | Total |
|---|--------------|
| Colonia agrícola | 1 |
| Establecimiento Penitenciario- EP | 10 |
| Establecimiento Carcelario- EC | 18 |
| Establecimiento Carcelario – Establecimientos de Reclusión Especial – EC –ERE | 1 |
| Establecimiento Penitenciario y Carcelario- EPC | 83 |
| Establecimiento Penitenciario y Carcelario- Establecimientos de Reclusión Especial EPC- ERE | 6 |
| Reclusiones de Mujeres - RM | 12 |
| Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS | 2 |
| Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Alta y Mediana Seguridad EPCAMS | 3 |

| | |
|---|-----|
| Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Alta y Mediana Seguridad- Establecimientos de Reclusión Especial- EPCAMS - ERE | 1 |
| Establecimientos de Reclusión Especial – EPCAMS- ERE | 2 |
| TOTAL | 139 |

“En el EPAMS GIR, como en otros establecimientos del país, la vigilancia interna y externa está a cargo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional y de la Fuerza Pública junto a los organismos de seguridad respectivamente. No obstante, cuando no existe Fuerza Pública la vigilancia externa la asume el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional, conformado por los Dragoneantes¹, los Distinguidos², los Cabos y Sargentos³, los Tenientes y el Comandante de Vigilancia⁴.

El personal de Custodia y Vigilancia presta el servicio en los patios y pabellones de los centros de reclusión y tienen como deberes especiales, además de los señalados en su estatuto y los reglamentos general e interno: mostrar una conducta seria y digna, cooperar con la Dirección en todo lo que tienda a la resocialización de los reclusos, suministrando los informes que estime conveniente para esta finalidad, custodiar y vigilar constantemente a los internos en los centros penitenciarios y carcelarios, en las remisiones, diligencias judiciales, hospitales y centros de salud, conservando en todo caso la vigilancia visual, requisar cuidadosamente a los detenidos o condenados conforme al reglamento, custodiar a los condenados o detenidos que vayan a trabajar fuera del establecimiento y emplear todas las precauciones posibles para impedir violencias, evasiones y conversaciones o relaciones de ellos con los extraños, exceptuando los casos previstos en el Código de Procedimiento Penal, así mismo, deben realizar los ejercicios colectivos que mejoren o mantengan su capacidad física; participar en los entrenamientos que se programen para la defensa, orden y seguridad de los centros de reclusión; tomar parte en las ceremonias internas o públicas que realcen la

Institución; asistir a las conferencias y clases que eleven su preparación general o la específica penitenciaria y por último, mantener la disciplina con firmeza, pero sin más restricciones de las necesarias, para conservar el orden en el establecimiento penitenciario o carcelario. Así mismo, los oficiales, suboficiales y guardianes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional son responsables de los daños y perjuicios causados por los internos a los bienes e instalaciones de la institución, por fallas en el servicio de vigilancia atribuibles a culpa o dolo, declaradas judicialmente y deberán recurrir sólo en caso de emergencia al empleo de la fuerza o de las armas y lo deben hacer en la medida estricta y racionalmente necesaria y deben informar los hechos al Director del establecimiento, para tomar medidas frente al caso.

Así mismo, los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, tienen prohibido tener relación o trato con los reclusos, excepto en lo que sea estrictamente necesario, para los fines de su función y de acuerdo con las disposiciones del reglamento de régimen interno; ingresar material pornográfico y en general, elementos prohibidos en los reglamentos, aceptar dádivas, homenajes, préstamos, efectuar negocio alguno con los detenidos, condenados, familiares o allegados de éstos, ingresar al centro de reclusión bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes; armas distintas a las propias del servicio, dineros en cantidad no razonable y elementos de comunicación, inflingir castigos a los internos o emplear con ellos violencia o maltratamientos y tampoco pueden recomendar abogados a los internos.

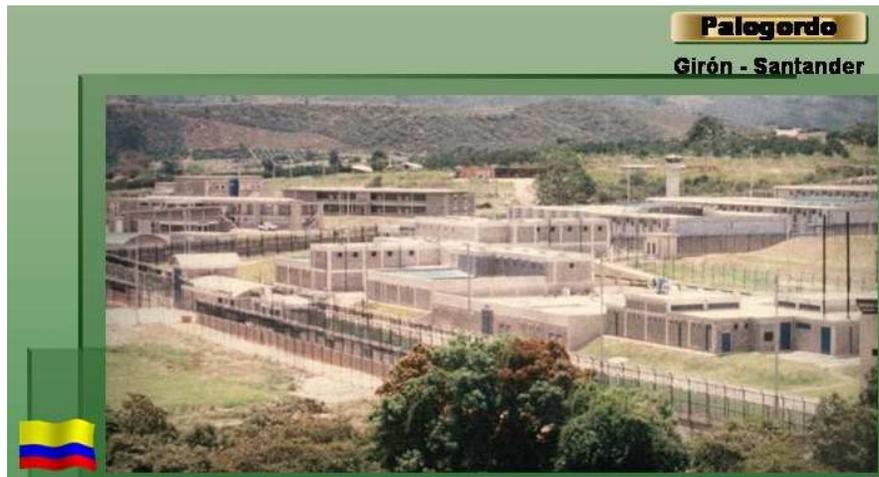
Los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional, para ejercer funciones en cualquiera de las 3 compañías Bolívar, Santander y Nariño, deben haber aprobado los cursos de formación y capacitación que dicta la Escuela Penitenciaria Nacional. Así mismo, los bachilleres pueden cumplir el servicio militar obligatorio en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, distribuidos en los diferentes centros de reclusión y

después de haber realizado el respectivo curso de preparación en la Escuela Penitenciaria Nacional y tras haber cumplido este servicio a satisfacción, pueden seguir la carrera en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional. Adicionalmente, la Escuela Penitenciaria Nacional organiza programas de educación permanente y de información, con el fin de capacitar y actualizar en el ramo científico y técnico penitenciario y carcelario, para los miembros de la institución, la Policía Judicial, Policía Nacional, funcionarios judiciales, personal penitenciario extranjero que quiera ampliar sus conocimientos en la materia y los profesionales en general. Estos programas incluyen formación conducente a la debida promoción y garantía de los derechos humanos dentro del tratamiento penitenciario y carcelario”. (Diario oficial. Año CXXIX. No. 40999, 20, Agosto, 1993. Pág. 1, Ley 65 de 1993, Decretada por el Congreso de Colombia)

CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL

El Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón (EPAMS GIR), se encuentra ubicada en el Kilómetro 14 en la Vereda de Palo Gordo vía a Zapatoca. Desde su construcción lleva cinco años en funcionamiento, su estructura física está basada en el programa que se desarrolló de la mano del Buró Federal de Prisiones del Departamento de Justicia de los Estados Unidos de América en el año 2002, en el cual se incluyó entre otras actividades, el asesoramiento para el diseño de los nuevos establecimientos y la creación de un nuevo esquema de gestión penitenciaria. El penal, en su estructura presenta mecanismos de control y vigilancia permanentes para los internos, funcionarios y visitantes, cuenta con áreas para el desarrollo psicosocial y de convivencia como lo es el área de granja, el área educativa, las áreas de trabajo, el área de intervención integral, el área de visitas, el área de sanidad, los locutorios, la cancha deportiva y los patios o pabellones.

Imagen 1. Panorámica del EPAMS GIR



Fuente:http://www.mij.gov.co/pagina4_subdetalle.asp?doc=345&pag=530&doc_ant=3&pag_ant=34&cat_ant=35

La Dinámica laboral del EPAMS GIR, se encuentra determinada por el Código Penitenciario y Carcelario (Ley 65 de 1993) en conjunto con la función de custodia y vigilancia. Allí se lleva a cabo la aplicación de tratamiento penitenciario, el cual es exclusivo para la población condenada; la cual recibe la atención jurídica pertinente, la satisfacción de necesidades básicas entre las cuales se encuentran la alimentación y la salud, la posibilidad de recibir formación en educación básica y superior, la asistencia con programas psicosociales, de asistencia espiritual, deportiva, recreativa y cultural, y aquellos programas dirigidos a los grupos vulnerables (tercera edad, discapacitados, extranjeros, u otros), como lo expone el artículo 10 del Código Carcelario. En este sentido, la labor de los funcionarios del INPEC, se encuentra determinada por la normatividad Penitenciaria (Plan de tratamiento), lo que deja ver que paralelo a la función de custodia y vigilancia, los guardias del INPEC actúan bajo una disposición de asistencia y atención social que se determina por un tratamiento penitenciario en el marco de los Derechos Humanos.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se puede ver que en el contexto penitenciario se cumplen diversas funciones por el Personal de Custodia y Vigilancia, entre ellas: la programación de servicios, la vigilancia perimetral, la vigilancia en pabellones o patios, la vigilancia en las áreas externas de los pabellones, la vigilancia electrónica, los procesos de control como: Control de ingreso, control de alimento, control de correspondencia, requisas a las personas y vehículos, control en traslados y remisiones, control de licencias, manejo de expendios, control de la licencia ambiental y sanitaria, y la organización y función administrativa entre otros.

Para lograr el cumplimiento de la normatividad institucional, el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, cuenta con una Misión, una Visión, y unos Objetivos estratégicos, siendo en este orden los siguientes:

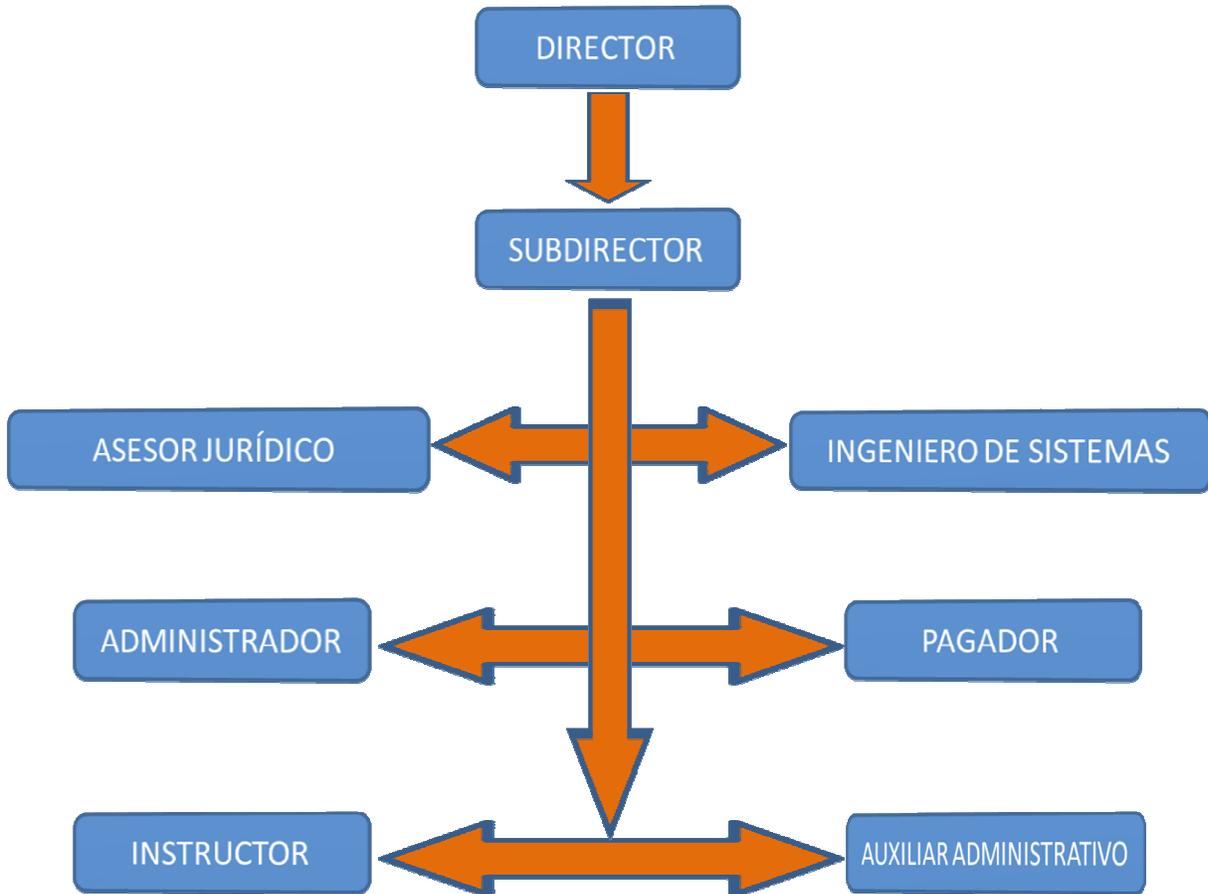
“El EPAMS GIR, tiene la Misión de garantizar la ejecución de la pena de prisión y la detención precautelativa bajo principios y valores en lo que se fundamenta la conducta de los funcionarios, salvaguardando los derechos y el tratamiento penitenciario de la población reclusa.

El EPAMS GIR, tiene como Visión, lograr una administración de resultados eficientes en su gestión, con talento humano ético, con capacidades técnicas y profesionales para el mejoramiento progresivo y sostenible en la atención social, la seguridad y la resocialización de la población reclusa preparándola para la integración a la sociedad.

El EPAMS GIR, tiene como Objetivos estratégicos, el cumplimiento de la ley y la implementación del sistema de gestión de calidad”. (Archivos del año 2004, sobre organización y métodos de la Oficina de Planeación del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón)

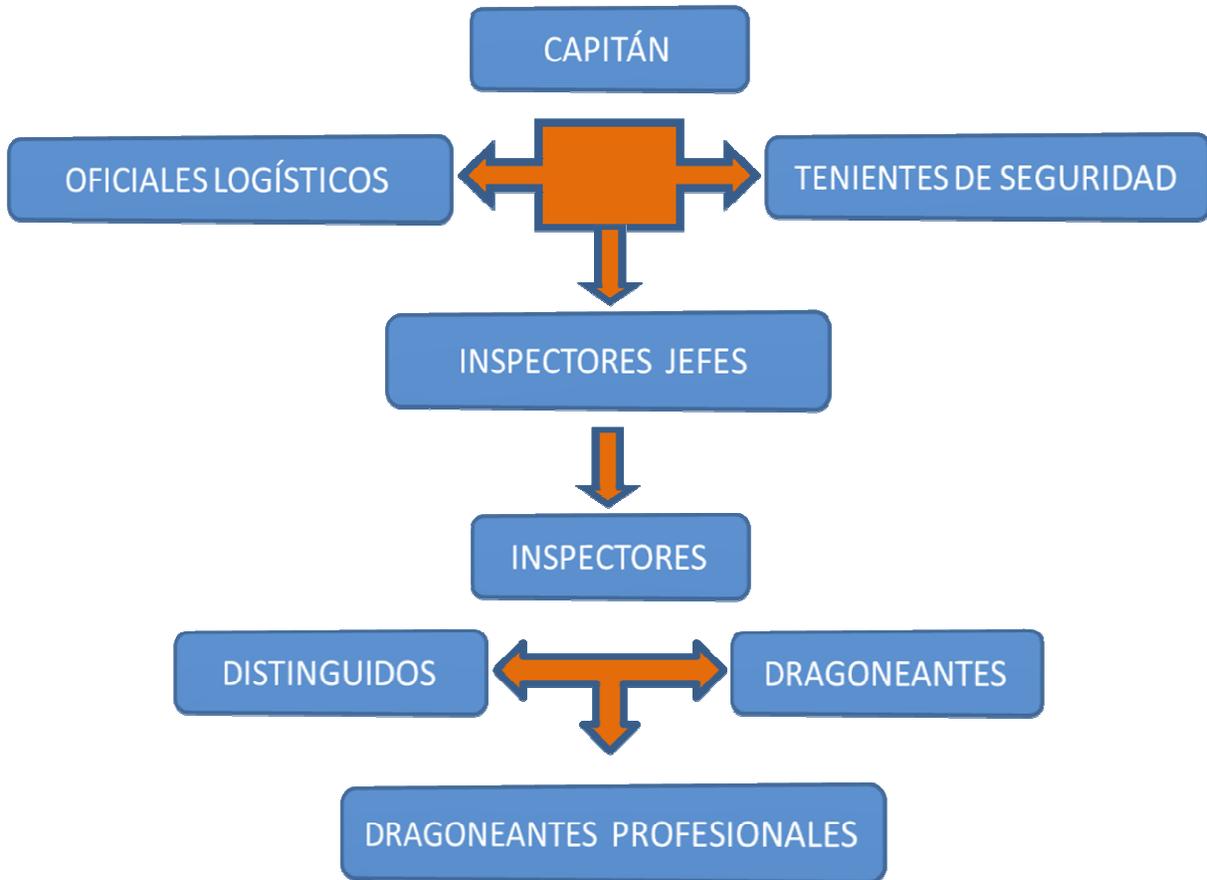
De acuerdo a la Misión, Visión y a los Objetivos estratégicos en el EPAMS GIR se integran dos sistemas de trabajo, el administrativo y el de custodia y vigilancia, siendo éstos de funcionalidad articulada y por ende recíproca para un óptimo desarrollo institucional. A continuación se presenta el organigrama de cada sistema.

Figura 1. Organigrama del personal administrativo del EPAMS GIR



Fuente: Archivos del año 2004, sobre organización y métodos de la Oficina de Planeación del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón (EPAMS GIR).

Figura 2. Organigrama del Personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR.



Fuente: Archivos del año 2004, sobre organización y métodos de la Oficina de Planeación del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón (EPAMS GIR).

JUSTIFICACIÓN

El personal de Custodia y Vigilancia del INPEC lleva a cabo una labor en los establecimientos penitenciarios, que demanda atención en cuanto a la promoción de la salud física y mental, puesto que cualquier tipo de organización y en especial una penitenciaria por su carácter, su estructura normativa y su estructura de poder, podría tener implicaciones para el logro de los objetivos personales y laborales, para la satisfacción y para la tensión psicológica de sus empleados. Un primer factor susceptible de producir un impacto en la persona que trabaja dentro de una organización penitenciaria, es el ambiente físico que, como lo afirma War (1993), está constituido por la arquitectura del lugar, el ruido, la iluminación, la decoración, el uso de plantas, la contaminación, entre otras. No obstante, el ambiente físico dentro de una misma institución varía, por lo tanto, es importante tener en cuenta la labor del EPAMS GIR, en cuanto a este aspecto pues su personal constantemente rota de puesto. Sin embargo, las condiciones de determinados puestos de trabajo, permiten entender los efectos que algunos empleados aseguran experimentar, como agotamiento físico, emocional, estrés constante, fatiga, pérdida de sueño, desconfianza, entre otros. Un segundo elemento, es la estructura de rol, en la que según Cherniss (citado por Katschnig, H., Freeman, H., & Sartorius, N., 2000), los patrones de rol ocupacional para el trabajador individual, definen con mayor o menor detalle lo que hace y los medios con que lo hace. La sobre carga laboral, la forma más evidente de conflicto del rol, indica que las demandas asociadas a una posición ocupacional determinada exceden las capacidades y los recursos del trabajador. La sobre carga extrema del trabajo en las instituciones en las que se presta servicios a las personas como un establecimiento penitenciario, resulta principalmente de una proporción clientes/personal excesivamente alta; en el caso específico del EPAMS GIR, el número de internos excede los

1000 y el personal de Custodia y Vigilancia, que tiene funciones en ocasiones simultáneas de control y registro de actividades, de seguridad, de custodia, no excede en su totalidad las 350 personas. Adicionalmente, en una organización debe existir un equilibrio entre dos factores importantes: el grado de claridad de rol y la cantidad de libertad que se le adjudica al mismo. De acuerdo con War (1993) estos dos factores, revisten una suma importancia en el concepto de estrés, ya que determinan el grado de control que la persona ejerce sobre su ambiente.

Según Katschnig, H., et al (2000), el grado de claridad de rol, a su vez depende de la estructura normativa y la estructura de poder dentro de la organización. El grado en que el proceso de toma de decisiones dentro de una institución de servicios a personas como lo es el EPAMS GIR está jerárquicamente formalizado y centralizado pudiera ser crucial en el origen de la insatisfacción del personal y por ende del que se quemame.

De acuerdo con Katschnig, H., et al (2000), el concepto de “quemarse” se ha utilizado cada vez más desde el año 1974, para describir y analizar un fenómeno habitual resultante de las particulares condiciones de trabajo del personal de servicios a los demás. A pesar de que la esencia del concepto de quemarse consiste en un estado de agotamiento emocional relacionado con la sobrecarga de trabajo, la mayoría de los autores que han estudiado las condiciones laborales en servicios a personas han extendido la definición con la inclusión de aspectos psicosociales, de actitud, de motivación y de conducta. La definición de quemarse encierra las siguientes dimensiones: agotamiento emocional y físico, disminución de la productividad en el trabajo y sobre despersonalización, los restantes síntomas que se han relacionado con el marco del personal quemado (moral baja, auto percepción negativa, enfado, cinismo, actitudes negativas para con el cliente, emotividad incrementada, exceso de confianza o de desconfianza, depresión, rigidez, absentismo, mayor tiempo empleado para un trabajo, abandono del trabajo, consumo de drogas o alcohol) pueden relacionarse con él, pero no

parecen ser parte de su definición principal. Independientemente de si estos síntomas son constituyentes primarios o secundarios del quemarse, todos se refieren a un grave deterioro de la Calidad de vida de las personas que trabajan en servicios a personas, así como de la calidad de los servicios prestados.

Parece contundente aunque no característico, que el personal de Custodia y Vigilancia que desarrolla un servicio dedicado al cuidado de los internos, pueda presentar deterioro de su Calidad de vida y Estilos de vida poco saludables. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el hecho de que el personal pudiese quemarse, no se percibiría como consecuencia directa de las características particulares de un trabajo de asistencia y en este caso también de vigilancia, sino más bien de reacciones individuales inadecuadas o de marcos organizativos inadecuados o de ambos (Katschnig, H., et al 2000). En este sentido y dentro de este modelo, el personal quemado se consideraría un resultado negativo del proceso de afrontamiento ante las exigencias de una situación; lo que a su vez puede estar ocasionado por factores individuales, organizativos o ambientales. A partir de esta estructura de relaciones, el hecho del quemarse, no debería interpretarse dentro de una organización, a partir de estos factores de forma aislada.

Los anteriores planteamientos, dilucidan que es decisivo hacer esfuerzos mancomunados en los que se desarrollen procesos de autorregulación personal y políticas institucionales específicas para propender por el mejoramiento del bienestar del personal de Custodia y Vigilancia y por la productividad del mismo dentro del trabajo. No obstante esta población, siendo uno de los clientes de la institución y de quien depende en gran medida la seguridad del establecimiento y la facilitación del proceso de resocialización de cada interno, aparenta estar olvidada. El contexto social parece hacer invisible las necesidades de este personal, puesto que la atención es centrada en las situaciones de otra población. Esta condición se refleja en las publicaciones que sobre las penitenciarías se hacen en el país, las cuales comúnmente se

refieren a las características que enmarcan las condiciones de vida de los internos, como el hacinamiento, las deficiencias en materia de servicios públicos y asistenciales, el imperio de la violencia, la extorsión y la corrupción.

Lo expuesto aclara el panorama y deja ver que en Colombia se focaliza la atención hacia la condición de vida de los internos y a las posibles falencias del personal que ejerce las funciones de las penitenciarías; obviando otros fenómenos que ameritan ser identificados, como lo es el Estilo de vida que esta población adopta y Calidad de vida que el personal de Custodia y Vigilancia presenta, los cuales tienen consecuencias importantes en procesos de autoeficacia en el ámbito personal y laboral y acarrea para las empresas y para las comunidades altos costos económicos y sociales.

En opinión del subdirector del Comando Superior del INPEC, Mayor William Gacharná, y del subdirector de la cárcel Modelo, Capitán Ángel Eduardo Rodríguez, (citado por Navia, J., 2004) hay factores que afectan la Calidad de vida de los guardias, entre éstos se encuentran las extensas jornadas de trabajo prestando la seguridad desde una garita o en un patio que en ocasiones tiene hasta 1.300 internos, que si bien hacen parte de su trabajo, son condiciones que comprometen la bienestar físico y mental. A ello se anexan las presiones, amenazas y ataques por parte de los reclusos, circunstancia que predispone a que presenten altos grados de estrés, ansiedad y angustia; no sólo por su seguridad al interior del penal sino por fuera de éste. Estas condiciones aunque no las únicas, pueden haber predispuesto a que desde Enero de 2002 hasta el año 2006, 43 funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, hayan muerto en forma violenta (suicidios y asesinatos), ya que 230 de ellos se encuentren en tratamiento psiquiátrico con sus respectivas EPS debido a que el Instituto no dispone de un departamento de Psicología o Psiquiatría que trabaje

interdisciplinariamente y que genere iniciativas de trabajo que contribuya a la promoción de la salud y del bienestar del personal de Custodia y Vigilancia.

Para el INPEC en Colombia, según Bautista,⁷ no se garantizan importantes inversiones en la promoción de la salud, más allá de las ofrecidas por el sistema de asistencia sanitario y no existe reporte de programas de prevención y de intervención ofrecidos por alguna entidad al personal de Custodia y Vigilancia en cuanto a la promoción de la salud física y mental; siendo ésta, sinónimo de bienestar y de productividad; y necesaria en esta institución que demanda a sus trabajadores un mantenimiento óptimo para cumplir con la labor de vigilancia y custodia; la cual requiere por ejemplo, de altos niveles de responsabilidad y control de sentimientos e impulsos, por los factores ambientales, de contenido y condición del trabajo.

A partir de lo expuesto se emprendió un estudio en el que se creó un modelo de análisis con el personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR que precisa la necesidad de indagar en la Calidad de vida y en los Estilos de vida para realizar un proceso de intervención y de promoción de la salud que tenga en cuenta las características de esta población y con el cual se describen los Estilos de vida y la Calidad de vida de esta población. En este modelo de análisis, los Estilos de vida y la Calidad de vida, se contemplan, como un proceso recíproco y dinámico en el que se entretajan, factores objetivos y subjetivos; los primeros que constituyen las condiciones externas, como nivel económico, medio ambiente, salud, etc., que facilitan o entorpecen el pleno desarrollo del hombre y, los factores subjetivos, que están determinados en última instancia por la valoración que el sujeto hace en función del nivel de satisfacción que alcanza en las esferas o dominios más importantes de su vida.

⁷ *ENTREVISTA* con José Alfonso Bautista Parra, director del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, 17 de noviembre del 2006.

El estudio emprendido, se justifica entre otros criterios primero, desde la percepción de que la Calidad de vida y el Estilo de vida de las personas que laboran en una institución penitenciaria se pueden ver afectadas por las características de la misma, esta percepción, a partir de que actualmente, existen problemáticas de salud pública por el aumento de personas discapacitadas debido a trastornos mentales, a accidentes y muertes violentas. Segundo, desde los compromisos de la institución, de la comunidad y de la sociedad, que abarcan la responsabilidad sobre la salud de los individuos que trabajan en pro de la misma; en este caso, en la custodia y vigilancia y en el apoyo a la resocialización de los internos de los diferentes establecimientos penitenciarios y carcelarios. Tercero, los resultados del estudio a corto plazo posibilitan la identificación de los factores de riesgo para el óptimo bienestar del personal de Custodia y Vigilancia a nivel físico y mental, más allá de un juicio intuitivo y tendencioso que se pueda hacer de las problemáticas más evidentes; es decir, que permite diseñar indicadores objetivos para hacer seguimiento, retroalimentación y reforzamiento centrado en las reales problemáticas en cuanto a las condiciones básicas y a la percepción de las personas sobre sus Estilos de vida y su Calidad de vida; viabilizando así la obtención y medición de impactos significativos en cuanto al mejoramiento del bienestar de la población. Cuarto, a partir del estudio, se posibilita la formulación de programas enfocados a la promoción de la salud con esta población sugiriendo así, un campo de actuación psicológico que propende por el bienestar del personal de Custodia y Vigilancia, por su mantenimiento saludable a nivel físico y mental, que no beneficia exclusivamente la eficacia y la eficiencia laboral sino que también favorece el autocontrol y la autorregulación física y psicológica, potenciando los aspectos saludables de estas personas; a partir no sólo de la valoración del trabajo del personal de Custodia y Vigilancia sino desde una perspectiva enfocada al mejoramiento de sus condiciones en el contexto laboral y a la promoción de las mismas en el contexto personal y

familiar a mediano y largo plazo. Quinto, desde la importancia que tiene la inclusión de las diferentes disciplinas y sus metodologías sanitarias, entre otras en la reducción de la mortalidad y la prevención de la discapacidad y el absentismo laboral. Y sexto en cuanto a que el estudio permite mediante la continuidad que tenga la institución con el trabajo que se sugiere en este documento, a mediano y largo plazo, un análisis de coste-utilidad, que de acuerdo con Katschnig, H., et al (2000), hace referencia a un tipo de análisis en el que se presenta la salud como una medida y un resultado que asume la extensión de la vida y un valor de utilidad de dicha extensión.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

TÍTULO: DESCRIPCIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir los Estilos de vida y la Calidad de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar los Estilos de vida saludables y no saludables presentes en el personal de Custodia y Vigilancia de las compañías Santander, Bolívar y Nariño del EPAMS GIR.

Estimar la Calidad de vida de los integrantes de las compañías Santander, Bolívar y Nariño del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué riesgos para el mantenimiento del bienestar físico y mental pueden verse asociados a las condiciones de vida y de trabajo del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR?

HIPÓTESIS

El personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, considerando su labor no valora como prioridad, la autorregulación personal, que constituye un factor en pro del mantenimiento del bienestar físico y mental y por supuesto, de la Calidad de vida.

Las condiciones en las que se desarrolla la labor de custodia y vigilancia en el INPEC, no permiten un óptimo mantenimiento del bienestar del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR.

DESCRIPCIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN.

REFERENTE CONCEPTUAL

Un acercamiento a los Conceptos de Calidad de vida y Estilos de vida

La Calidad de vida y los Estilos de vida, son dos preocupaciones que han existido desde tiempos antiguos; de acuerdo con el texto “Calidad de vida” (2007, 19 de Agosto) la Calidad de vida ha sido desde siempre un concepto de gran interés en distintos ámbitos (salud, salud mental, educación, economía, política y el mundo de los servicios en general); sin embargo la preocupación por su evaluación sistemática y científica es reciente.

El concepto, según el texto “Calidad de vida” (2007, 19 de Agosto) comienza a popularizarse en la década de los 50. En un primer momento, la expresión “Calidad de vida” aparece en los debates públicos entorno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana, en los que se contemplan variables como el crecimiento de la industria y el aumento de la contaminación ambiental, la privatización de las empresas y las expectativas de vida de los menos favorecidos, el nivel de analfabetismo, los gastos en educación y en salud, el número de habitantes y número de vehículos por habitante, entre otros. Es por ello que a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias para la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las ciencias sociales se inicia el desarrollo de los indicadores estadísticos que permitieran medir estados y hechos sociales vinculados a la Calidad de Vida y que tuvieran que ver con el comportamiento de una población; es decir con los Estilos de

Vida. Estos indicadores en un primer momento hicieron referencia a las condiciones objetivas (situación económica y social), centrándolas fundamentalmente en la medida de categorías económicas tradicionales y en la identificación de necesidades básicas, como una medida de cantidad y calidad de bienes y servicios disponibles, que permitieran señalar si las condiciones se constituían como adecuadas para el bienestar de una persona o una población (texto “Calidad de vida”, 2007, 19 de Agosto).

Para la década de los 70 de acuerdo con el texto “Calidad de vida” (2007, 19 de Agosto), se presenta un notable desarrollo y progreso de los indicadores sociales. Se señala entonces a la Calidad de vida como un estado de bienestar integrado por diversas dimensiones social, ambiental, familiar y personal; no obstante esta definición no generó total aceptación. Para esta misma época, se genera la consideración de nuevas perspectivas, en las que la expresión Calidad de vida y Estilos de vida comienza a definirse como un concepto integrador que hace referencia tanto a condiciones objetivas (disposición de servicios y bienes materiales) como a componentes subjetivos (percepción de la disposición de las condiciones de vida). En un segundo impulso en la década de los 80, tras la concepción de que la Calidad de vida y los Estilos de vida tienen mayor influencia en la salud que la misma biología, y con la certeza de que en gran medida los hábitos y conductas tienen la habilidad de mejorar o socavar la salud de los individuos, surge la necesidad de contemplar nuevos elementos de análisis referentes a la salud y su relación con la Calidad de vida y los Estilos de vida bajo la idea de que es importante entonces determinar las reacciones subjetivas del individuo con la presencia ó ausencia de determinadas condiciones objetivas.

A partir de la historia y los conceptos que se han desarrollado a través del tiempo sobre la Calidad de vida y los Estilos de vida, para este estudio y lejos de caer en una dicotomía entre

Lo objetivo y lo subjetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida, se quiere que el análisis de éstos permita entender cómo las personas del personal de Custodia y Vigilancia del INPEC, que trabajan en el EPAMS GIR, interactúan con su entorno multidimensional, enfatizando en sus relaciones con otros y con los espacios económicos, sociales y ambientales. Además, se quiere permitir la contemplación de la Calidad de vida y los Estilos de vida como un proceso recíproco y dinámico, lo cual puede facilitar el entendimiento desde una perspectiva biológica, psicológica y social sobre la presencia de ciertos Estilos de vida y una percepción específica sobre la Calidad de vida, esto al hacer un acercamiento no sólo al ajuste entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente, sino también entre las actitudes de los sujetos con ciertas condiciones objetivas.

Para el análisis de la Calidad de vida y los Estilos de vida, se tienen en cuenta los componentes objetivos y subjetivos; es decir, la disposición de servicios y bienes materiales y cómo éstos forman las condiciones de vida de los individuos, y la satisfacción que éstos experimentan con mencionadas condiciones. Estos componentes se pueden presentar como factores protectores o de riesgo para la Calidad de vida y el bienestar de las dimensiones del ser humano de forma individual y social dentro de la manifestación de los Estilos de vida, los cuales se definen como los hábitos, las conductas y los comportamientos de los individuos y de los grupos.

De acuerdo a lo expuesto, es contundente que la Calidad de Vida y los Estilos de Vida se convierten en un factor importante para desarrollar y conservar la salud, la cual según Oblitas (2004) se considera como el goce de un alto nivel de bienestar físico, mental y social, ligado a factores biopsicosociales, económicos y culturales. Así, la salud puede ser entendida como un estado psicológico de bienestar percibido, acompañado por una sensación subjetiva de bienestar general y de satisfacción con la vida. En este sentido, promover la salud implica toda

acción orientada a impulsar a un individuo o una comunidad hacia un alto nivel de bienestar, una mejor calidad de vida, el disfrute de su plena realización de su desarrollo humano y el más alto nivel de salud posible. Dentro un ambiente laboral y específicamente, del penitenciario, implicaría posiblemente controlar los determinantes externos de bienestar que satisfacen las necesidades básicas de los seres humanos (empleo, ingreso económico estable, alimentación, vivienda, recreación, capacitación, justicia, socialización y un ecosistema apto para la vida), y los determinantes internos (Creencias, convicciones, atribuciones, expectativas y emociones). De tal manera, se puede decir que la promoción de la salud, involucra fundamentalmente una acción educativa, persuasiva y motivacional orientada a alentar el conocimiento individual y colectivo hacia la preferencia de Estilos de vida saludables, entendiéndolos como una forma de vivir y como los hábitos que posibilitan el desarrollo de la salud y la conservación de la misma (Singer y Ardell citados por Oblitas, 2004).

En los últimos 10 años las investigaciones sobre Calidad de Vida han ido aumentando progresivamente en diferentes ámbitos del quehacer profesional. Entre las ciencias de la salud los avances de la medicina han posibilitado prolongar la vida ante enfermedades crónicas, ello ha llevado a focalizar la atención en el término Calidad de Vida y Estilos de vida en relación con la Salud.

Lázaro & Gil (2005), sostienen que los principales estudios acerca de la Calidad de vida y los Estilos de vida han sido desarrollados en adultos mayores y en personas con patologías o con discapacidades y las poblaciones de guardia de los centros penitenciarios, han sido mucho menos abordadas. En Colombia a través de una revisión del estado del arte, se pudo evidenciar tal falencia; sólo un importante estudio de Tapias, A., Salas, I., & Solórzano, C., (Marzo de 2007) del grupo de investigación de Psicología Jurídica y Forense de la Universidad Santo

Tomás seccional Bogotá, realizó una descripción de las problemáticas psicosociales presentadas en el personal de Custodia y Vigilancia en el intervalo del año 2000 a 2005. Con este estudio, se utilizaron 378 registros de reportes de novedades a nivel nacional del INPEC, equivalentes al 4.2% de la población total de 9000 funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia en Colombia y se determinó que sólo una pequeña población (4.2%) se ha visto afectada por casos de muerte, accidentes, secuestros, desaparecimiento, intoxicaciones, abuso de drogas, entre otros. Adicionalmente, se concluyó que es muy frecuente que esta población, sobre todo los hombres, sea vulnerada en su vida e integridad y seguridad personal, pues la problemática más frecuente es la muerte, la cual está asociada fundamentalmente con la pertenencia a la organización penitenciaria. Se develó también un dato importante sobre la implicación de guardianes como perpetradores. Así mismo, se identificó un 2.1% de los guardianes del muestreo con consumo de sustancias psicoactivas, hecho no justificable, pero asociado con una estrategia de afrontamiento del estrés basada en la evitación y se encontró también un mal uso del tiempo libre, punto álgido para la presencia de accidentes o corrupción. Como recomendación, en el estudio se agrega que es importante generar programas preventivos al interior del INPEC, que sensibilicen a los funcionarios frente a los elevados riesgos que asumen los reclutados en la carrera y en esa misma línea que incorporen estrategias de autocuidado, al tiempo que se incluyan acciones organizacionales viables que disminuyan el riesgo. Este estudio en contraste con el presente, constata una clara necesidad de identificar la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia, no para continuar con el análisis estadístico de los datos, sino para abrir las puertas a la generación de programas de promoción y prevención en salud física y mental a partir de las recomendaciones que haga el estudio y de la intervención desde el quehacer psicológico y la interdisciplinariedad que genere la organización INPEC frente a sus trabajadores.

Hasta aquí se ha expuesto una revisión del estado del arte en Colombia y la concepción de la Calidad de vida y los Estilos de vida a través del tiempo y por los diferentes autores, y se ha dado a conocer la concepción que se tiene para el abordaje de los mismos en este estudio; es decir, se expone que para el análisis de la Calidad de vida y los Estilos de vida, se tienen en cuenta los componentes objetivos y subjetivos; es decir, la disposición de servicios y bienes materiales y como éstos forman las condiciones de vida de los individuos, y la satisfacción que éstos experimentan con mencionadas condiciones, las cuales son decisivas en el bienestar de cualquier individuo. A continuación se presenta la conceptualización de los componentes y las variables involucradas en cada uno de ellos. Es importante señalar aquí que mediante el desarrollo teórico de cada una de las variables de los componentes, se vislumbrará poco a poco la importancia que cada una de ellas tiene para el Personal de Custodia y Vigilancia del INPEC en cuanto al mejoramiento de su bienestar bio psico social y para la productividad y efectividad laboral teniendo en cuenta que “la principal característica de un ambiente penitenciario es su tendencia absorbente, pues todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad, todas las actividades están estrictamente programadas, todas las necesidades y todos los acontecimientos de la vida en su interior están sometidos a un plan predeterminado”. (Aguirre, A., Rodríguez, A., 1995).

a) Componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida: Este componente hace referencia a aquellas variables que se consideran decisivas para el bienestar general de un individuo en cualquier tipo de actividad que desempeñe y dentro de cualquier contexto. Estas variables se definen como aquellas necesidades que se deben satisfacer, pues la idea que se tiene de ellas es que se vinculan con el desarrollo humano, y tienen un carácter universal equivalente para todas las personas, pues su ausencia o carencia constituye un tipo de daño o perjuicio que es igual para todos los individuos.

De acuerdo con Muñoz, A., (s.f.), Maslow incluye dentro las necesidades que son decisivos para el bienestar, la necesidad de alimento, de sueño, de agua, de aire, de salubridad y las de seguridad socio económica. Esta última, según Muñoz, A., (s.f.), se compone del empleo, de los ingresos, de la vivienda, de la salud y la atención en salud; con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden, seguridad y desarrollo.

A continuación, se presenta un análisis conceptual, de cada una de las variables del componente objetivo. Adicionalmente y concluyendo el análisis conceptual de las variables del componente objetivo y con el fin de precisar los indicadores que componen las variables, se presenta una tabla en la que se ofrece una visión del significado de cada uno de ellos.

Variables del componente objetivo determinantes en la Calidad de vida y los Estilos de vida:

1. Alimentación: “Las personas que deseen pertenecer al INPEC, deben demostrar capacidad física y mental para desempeñar las labores exigidas dentro de un ambiente penitenciario y/o carcelario y ya en él deben propender por mantener un estado de bienestar que no comprometa el desempeño del cargo”. (Diario Oficial No. 41.233, de 21 de febrero de 1994, Decreto 407, de 1994, párrafo basado en los Artículos 11 y 20, establecido por el Presidente de la República de Colombia). Si bien según Oblitas (2004), la alimentación es el proceso mediante el cual un individuo incorpora al organismo nutrientes esenciales para cumplir con las funciones vitales; es del alimento que se ingiere aunque no del único, del que se depende en gran medida para mantener un estado nutricional y por ende el bienestar de una persona.

“Mientras que en los países pobres la falta de alimentos es la primera causa de enfermedades y muerte, en los países ricos el exceso de alimentos poco naturales ha llevado al aumento de las llamadas enfermedades de la civilización, como accidentes cerebrovasculares, diabetes, hipertensión, osteoporosis y otras enfermedades degenerativas. Algunos de los desequilibrios que padece buena parte de la población en los países desarrollados son: acidificación, oxidación, desvitalización, alteración de la flora bacteriana, desequilibrio electrolítico, desequilibrio térmico, alteraciones de los lípidos, desórdenes nerviosos y digestivos. Entre las causas generadoras de dichos desequilibrios podemos destacar las siguientes: la alimentación actual refinada y procesada procedente de una agricultura y ganadería forzadas con productos químicos; efectos secundarios de los fármacos; contaminación; estilo de vida y emociones negativas...” (Cuevas, O., s.f.).

La proliferación de desequilibrios nutricionales, merece su origen a múltiples factores de tipo social, económico, y psicológico y son ellos, aunque no los únicos los causantes de provocar deficiencias de proteínas, vitaminas y minerales por la falta de consumo de ciertos alimentos, de desencadenar trastornos del comportamiento alimentario (anorexia y bulimia), a veces de mayor gravedad que el exceso de peso que probablemente se pretendía corregir, de producir efectos psicológicos negativos, como depresión, ansiedad, irritabilidad, etc., de favorecer el efecto rebote; es decir, la rápida recuperación posterior del peso perdido. Debido a su relevancia en el bienestar físico y mental de un individuo, a continuación se desarrolla una exploración de los desequilibrios nutricionales más frecuentes.

De acuerdo con Cuevas, O (s.f.), un desequilibrio nutricional causado por el abuso en el consumo de proteínas, especialmente de carnes rojas y por el exceso de azúcar dentro de la dieta, se denomina desequilibrio ácido alcalino, éste es uno de los causantes de la

manifestación de debilidad de la piel, de las mucosas, del pelo y las uñas; así como de dolor muscular y lumbar; de encías inflamadas y sensibles, de caries; de osteoporosis y de una tendencia depresiva. Los alimentos refinados y los cultivados con abonos químicos carecen de minerales y oligoelementos o los tienen en proporciones inadecuadas. Abusar de los mismos puede producir un desequilibrio electrolítico responsable de diferentes trastornos neuromusculares como: calambres, contracturas y alteraciones del ritmo cardiaco.

“Actualmente, los seres humanos hacemos parte de un mundo donde los procesos oxidativos se dan de manera acelerada. Por un lado los gases de las igniciones de combustibles fósiles se difunden a través de aire y el estrés aumenta, y por otro, los alimentos que tienen efectos antioxidantes están poco presentes en las dietas, y todo ello contribuye en buena parte a la oxidación celular cuyos síntomas principales son el envejecimiento prematuro y las enfermedades degenerativas. Adicionalmente, el abuso de hidratos de carbono de absorción rápida como el azúcar, puede producir un efecto rebote de hipoglucemia (glucosa sanguínea por debajo de sus nivel normal). Este efecto, es percibido rápidamente por el cerebro y genera apetencia por lo dulce, cambios repentinos de carácter, somnolencia e hipotensión después de comer, ansiedad, confusión mental, dificultad para mantener la concentración e incluso desvanecimiento. Si por el contrario la balanza se inclina hacia la hiperglucemia puede aparecer una diabetes con todas las alteraciones que ello conlleva (circulatorias, oculares, óseas, etc). Los antibióticos, el exceso de productos animales y la falta de fibra en la dieta, son algunos de los factores que pueden alterar la flora intestinal. Los efectos más frecuentes son: diarrea, estreñimiento, candidiasis, inflamaciones intestinales, infecciones y mala absorción de nutrientes. Las grasas poco recomendables como las de las carnes rojas o las que han sido alteradas por los procesos culinarios o industriales (aceites refinados, grasas hidrogenadas, frituras a altas temperaturas, etc.), obstruyen e intoxican el hígado, la vesícula biliar y el

sistema circulatorio. En cambio los lípidos limpiadores insaturados son los que están presentes en aceites vírgenes, semillas y frutos secos. El predominio de los primeros sobre los segundos entraña importantes riesgos para nuestra salud: tasas elevadas de colesterol, trombos sanguíneos, congestión hepática y litiasis biliar. Si bien existen condiciones físicas afectadas por el uso y desuso de ciertas sustancias, llevar un ritmo de vida por encima de lo que nuestra vitalidad puede soportar y forzarlo con estimulantes, es la causa más importante de los desequilibrios psicológicos que sufre gran parte de los habitantes de las grandes ciudades. Ansiedad, depresión y angustia son algunas de sus manifestaciones. Estos problemas se agravan cuando a las neuronas les falta algún nutriente, como los alimentos que proporcionan glucosa de absorción lenta, vitaminas del grupo B (necesarias para convertir esa glucosa en energía) y aminoácidos como el triptófano precursor de la serotonina, un neurotransmisor antidepressivo. Aparte de esto, el hígado que es un órgano muy susceptible de alterarse con las emociones se intoxica con algunos alimentos, produciendo irritabilidad, cólera, hipocondría, depresión y abatimiento.

No obstante, comer con prisas sin apenas masticar, abusar de alimentos muy concentrados como embutidos, carnes, azúcar y bollería sobrecargan el estómago. Por otra parte, comer demasiadas grasas y fritos puede originar desórdenes digestivos como dispepsias biliares, gastritis, úlceras o hiperclorhidria”. (Cuevas, O., s.f.).

Analizar los hábitos alimentarios del personal de Custodia y Vigilancia ayuda a descubrir factores de riesgo no sólo para la salud sino para la productividad del mismo en el trabajo. Adicionalmente, teniendo en cuenta que los trastornos alimentarios pueden ser un efecto multicausal, es importante determinar si su aparición pudiera estar relacionada a influencias sociales y culturales sobre el peso corporal.

“Si bien una buena práctica nutricional se caracteriza por una dieta equilibrada que contiene todas las sustancias esenciales, el peso de una persona también está determinado por el balance de energía de entrada y la energía gastada y por factores sociales importantes, tales como los sistemas para proveer comida a la familia, valores sociales acerca del peso adecuado de sus miembros, las actividades por realizar, que hacen que el peso sea determinado por otras causas, además de las genéticas. En la dinámica familiar, elementos como la cohesión y la adaptación son a menudo importantes influencias para desencadenar un trastorno alimentario...”. (Oblitas 2004)

En acuerdo con Oblitas (2004), se expone que la organización de la sociedad en sitios de trabajo o en escuelas provee de un importante contexto en el cual se estimula la relación entre el peso corporal y los comportamientos, ya que muchas oportunidades para alimentarse o comer y para incluir ciertos tipos de alimentos, son motivadas o restringidas. Algunos factores claves como prácticas y políticas sociales son importantes para influir en el peso adecuado según el estatus nutricional normal en niños, jóvenes y adultos. Con gran convicción entonces se plantea que un individuo mediante su decisión de modificar los hábitos alimentarios y un medio que proponga alternativas saludables para la práctica nutricional tendrán una clara repercusión en su bienestar físico y psicológico, más allá del imaginario social de éxito, control, belleza, competencia y atractivo sexual, entre otras, que aunque son variables que pudieran darse, no son las más relevantes para la salud de un individuo.

Teniendo en cuenta que la educación nutricional para la sociedad en general, es un componente importante para el mejoramiento de la Calidad de vida y los Estilos de vida, a continuación se presenta un apartado en el que se exponen algunas condiciones que

propenden por un estado nutricional óptimo. Sin embargo, si alguna persona padece un trastorno alimentario complejo y se considera que no ha podido salir de él y quizá se vean involucrados sentimientos de baja autoestima, soledad, depresión, irritación, sentimientos de impotencia, etc, es necesario que busque ayuda psicológica para realizar un tratamiento especial y así logre detenerlo.

“Una buena práctica nutricional se caracteriza por una dieta equilibrada que contiene todas las sustancias esenciales, lo cual se puede conseguir mediante un incremento en el consumo de frutas y verduras frescas, los cuales por ser alimentos vivos y con alto contenido de agua, son ricos en vitaminas antioxidantes, que vivifican, purifican y limpian el organismo de toxinas. Adicionalmente, el consumo de fibra que proviene de muchos alimentos incluyendo los anteriormente mencionados y los cereales integrales, la avena integral, las semillas, las nueces, los fríjoles, las lentejas y el arroz integral, entre otros, evita enfermedades como el cáncer de colon y la constipación pues como una escobilla se encarga de limpiar el tubo digestivo de las toxinas y ayuda a absorber el colesterol para que sea excretado con otros materiales de desechos en las heces. Además de la de la fibra, estos alimentos, contienen vitamina "E" y vitaminas del complejo "B.

Si bien las proteínas son alimentos necesarios para reparar cualquier daño en las células y tejidos del organismo, con cantidades de 2-3 porciones/día ó 4-6 onzas/día son suficientes para cubrir las pérdidas. Aunque las proteínas se encuentran en las carnes, obtener las proteínas de fuentes vegetales es la mejor opción. Los fríjoles, la soya, las semillas de girasol, las nueces, las lentejas y las arvejas, además de que son proteínas más saludables, contienen fibras y carbohidratos, lo cual los convierte en alimentos más completos y a su vez cuando se combinan con hortalizas o vegetales forman una proteína completa más fácil de

digerir y asimilar por nuestros tejidos y lo más importante dejando al organismo libre de toxinas para un óptimo funcionamiento.

El Yogurt natural contiene el lactobacilo acidófilos que es una bacteria que ayuda a mantener una flora intestinal sana, evitando infecciones y muchas patologías del tubo digestivo; 2 a 3 porciones al día del lácteo es suficiente; pues es un alimento que acidifica la sangre y en exceso puede favorecer la osteoporosis por su alto contenido de calcio. Los carbohidratos son la principal fuente de energía del organismo y deben ocupar el 40% del total de las nuestras calorías al día, pero es importante obtener el mismo de alimentos no refinados, es decir de carbohidratos complejos, los cuales están presentes en el pan integral, pastas integrales y arroz integral, cereales, frutas, vegetales y legumbres, como lentejas, frijoles, etc. Para evitar el hambre, es importante consumir jugos naturales o batidos de frutas, además de carbohidratos provenientes de vegetales, semillas, frutas y legumbres pues éstos proveen al organismo durante un período más largo de tiempo de energía y ayudan a prevenir subidas bruscas en los niveles de azúcar. Los dulces, pasteles, chocolates y refrescos artificiales deberán consumirse sólo ocasionalmente pues aceleran la aparición de hipertensión, diabetes e infecciones urinarias porque aumentan el grado de filtración de los riñones para desechar los conservantes que contienen.

Las grasas son una fuente importante de energía, no obstante se debe evitar el exceso de grasas saturadas y ricas en colesterol como los alimentos fritos: empanadas, comidas rápidas y sus derivados. Muchas enfermedades degenerativas del hombre moderno como enfermedades cardíacas, embolias, accidentes vasculares encefálicos, obesidad y cáncer, se relacionan con el exceso en la ingestión de grasas saturadas, las cuales dañan las arterias e interfieren con el metabolismo celular; además estas grasas saturadas o malas interfieren e

impiden el metabolismo de las grasas buenas o insaturadas y pueden provocar resistencia a la insulina, causando que el control de azúcar en la sangre falle. Es importante señalar que todos los alimentos que contienen ácidos grasos parcialmente hidrogenados son alimentos que pueden provocar cáncer y toxinas para el organismo. Por otro lado, las grasas insaturadas encontradas en el aceite de oliva extra virgen, en el aceite de pescado, en las semillas de sésamo y de girasol contienen ácido oléico y linoléico, así como ácido graso Omega 3 y 6, ambos son esenciales para un eficiente trabajo del sistema nervioso, del sistema inmunológico, de las hormonas, y del sistema cardiovascular.

Adicionalmente, una buena alimentación debe ir acompañada de una sistemática actividad física para una óptima salud. Por último el agua es el elemento esencial para la vida, el 70% de nuestro organismo está formado por agua, así que es importante consumir de 1 litro y $\frac{1}{2}$ a 2 litros de agua/día, pues contribuye a la eliminación de toxinas y permite el buen funcionamiento del riñón y todos los sistemas del organismo. Cabe señalar que en una alimentación balanceada se debe evitar el consumo de grandes cantidades de café, té y alcohol diario, pues éstos son diuréticos y causan al organismo una pérdida de agua y una óptima absorción de vitaminas y minerales...”. (Entrevista al Dr. Rafael Planche, realizada por Ramírez, X., s.f.)

2. *Sueño*: De acuerdo con Palmero, citado por Chóliz (1994) el sueño se considera una necesidad básica para la supervivencia del organismo. Si bien la función del sueño todavía es objeto de controversia, lo cierto es que representa una necesidad ineludible que llega a ser más imperiosa incluso que otros motivos biológicos. A pesar de esto, el dormir es una actividad que puede verse afectada seriamente por múltiples y diversas variables psicológicas, físicas o fisiológicas ajenas a éste, que pueden perturbarlo en mayor medida

que a otros motivos o necesidades. De acuerdo con Chóliz (1994) uno de los temas que han generado mayor curiosidad en el estudio del sueño es el de la función que cumple y, por lo tanto, las consecuencias que tendría en el individuo impedir esta actividad durante periodos de tiempo relativamente prolongados. Fisiológica y psicológicamente, después de 24 horas de privación aparece una necesidad imperiosa de dormir, los síntomas más destacados son fatiga, ardor y sequedad de ojos. Al cabo de tres a cinco días sin dormir aparecen alteraciones en la visión (diplopía y visión borrosa), sueños en vigilia, imágenes hipnagógicas, escritura ilegible y lectura dificultosa. A partir del quinto día en vigilia se constata la presencia de micro sueños que aparecen cada vez más frecuentemente. Aparición del "segundo aire", especie de aparente recuperación de la fatiga. Algunos autores han reportado alucinaciones, despersonalización y delirios paranoides. Además de que existen estas consecuencias por la falta de sueño reparador, tareas de tipo cognitivo como las de custodia y vigilancia dentro de un ambiente penitenciario y en general actividades dentro del ambiente laboral se verían afectadas por la ausencia de este estado fisiológico pues de acuerdo con Chóliz (1994), en diferentes estudios se ha comprobado que el índice neurofisiológico de la atención disminuye después de una noche de privación y desaparece después de dos noches. Adicionalmente, ha quedado demostrado que con la carencia de sueño se presenta déficit en las tareas psicomotoras, puesto que en comparación con sujetos no privados de sueño, en los privados de sueño aumenta el tiempo de reacción, especialmente cuando hay muchas señales y conforme avanza el tiempo. En lo que se refiere a los cambios metabólicos, los resultados más característicos apuntan a que durante los primeros cuatro días aumenta la producción de ATP y a partir de ahí disminuye ostensiblemente.

Según Chóliz (1994), entre todos los trastornos del sueño, el insomnio o mejor, *Trastorno en el Inicio o Mantenimiento del Sueño (TIMS⁵)*, es uno de los más relevantes tanto por su frecuencia como por el sufrimiento y molestias que conlleva. Los TIMS pueden clasificarse en función de la causa que lo ha producido o de la forma en que se manifiesta. Las dos clasificaciones internacionales más utilizadas son la que aparece en el *DSM-IV -R⁶* y la que establece la *Asociación de Centros de Trastornos del Sueño*; a partir de estas clasificaciones se vislumbra claramente que la calidad o cantidad de sueño puede verse afectada por múltiples factores (mentales, orgánicos, situacionales, conductuales, emocionales, etc.), convirtiendo al Trastorno en el inicio o mantenimiento del sueño en uno de los problemas de salud epidemiológicamente más relevantes en nuestra sociedad.

Farrer, F., Minaya, G., Niño, J., & Ruiz, M., (1994) han considerado que en el medio laboral, el ritmo biológico más importante y condicionante es, sin duda, el ritmo circadiano, el que condiciona todo lo relacionado con el trabajo por turnos y especialmente el referido al trabajo en el turno de noche como el del personal de Custodia y Vigilancia, que no sólo presta este servicio, sino que además puede llegar a cumplir un horario de 24 horas (Con mayor regularidad, las compañías Santander y Bolívar), con la inclusión de tiempos de descanso diario de aproximadamente 6 horas y con variaciones en el tiempo en que éstos se realizan. Dentro de las principales alteraciones que se pueden observar en personas que trabajan por turnos, se incluyen las disfunciones del sueño, en parte provocado por los horarios y sus cambios y por las condiciones de higiene del mismo, que se pueden mejorar con las siguientes disposiciones:

- ✚ “Acostarse siempre a la misma hora.
- ✚ Limitar la permanencia en cama a un máximo de 8 horas.

- ✚ Mantener la habitación en las mejores condiciones posibles (cama confortable, pijama adecuada, temperatura idónea).
- ✚ Mantener la habitación a oscuras y sin ruidos.
- ✚ Separar la hora de acostarse de la cena y evitar cenas copiosas.
- ✚ Tomar un vaso de leche o un trozo de queso antes de acostarse puede ser beneficioso (ya que el triptófano que contiene es un aminoácido inductor del sueño).
- ✚ Restringir los líquidos antes de acostarse, si precisa levantarse muchas veces por la noche para orinar.
- ✚ Evitar sustancias estimulantes, como alcohol, tabaco, café, etc.
- ✚ Evitar estímulos mentales: preocupaciones, discusiones sobre problemas familiares, económicos, etc.
- ✚ No utilizar el dormitorio como cuarto de trabajo ni de televisión.
- ✚ Ayudarse si es preciso con medidas relajantes, como lecturas intrascendentes, etc.
- ✚ Evitar las siestas durante el día.
- ✚ Realizar ejercicio físico durante el día, pero no antes de acostarse.
- ✚ Evitar la utilización de hipnóticos sin una prescripción médica.
- ✚ Si no concilia el sueño en 30 minutos, levántese y entreténgase con una actividad tranquila...”. (Carro, T., Alfaro, A., & Boyado, I, s.f.)
- ✚ Mantener una dieta saludable rica en vitaminas y minerales, ya que la producción de neurotransmisores, que regulan la actividad del cerebro en general y del proceso del sueño en particular, depende de la presencia de estos micronutrientes. Las deficiencias de hierro y magnesio alteran el sueño, igual que la carencia de vitaminas, especialmente B6, y ácidos grasos.

El hecho de que el Trastorno en el Inicio o Mantenimiento del Sueño sea un trastorno prevalente dentro de un grupo de personas que suele trabajar por turnos y en especial durante las horas de la noche, no significa que ésta sea la única causa de los trastornos del sueño. De acuerdo con Chóliz (1994), los factores emocionales han demostrado su importancia en la mayor parte de problemas de salud y el sueño, evidentemente se puede convenir que el sueño es una de las áreas precisamente más afectadas por la influencia de las variables emocionales. “La *alexitimia*, caracterizada por dificultad para describir los sentimientos, y la incapacidad para elaborar las emociones a nivel mental, así como relacionarlas con sus correspondientes sensaciones corporales, parece estar relacionada con dificultad de conciliar el sueño. Así mismo, los *trastornos del estado de ánimo* (trastorno bipolar, trastorno depresivo) suelen afectar al sueño y pueden tener como consecuencia tanto insomnio como hipersomnio. Finalmente, la *ansiedad* es uno de los factores emocionales que han demostrado una relación más consistente con gran parte de trastornos y enfermedades. En lo que se refiere al sueño es una de las causas principales de insomnio y otros trastornos. Cualquier estado de ansiedad produce casi invariablemente dificultad para conciliar el sueño. Al mismo tiempo, el retardo en la aparición del sueño puede favorecer la aparición de pensamientos intrusivos referentes a los problemas que conlleva una deficiente calidad del sueño y la necesidad urgente de dormir. Tales pensamientos no hacen sino activar fisiológica y emocionalmente, incrementando la respuesta de ansiedad y cerrando un círculo vicioso que empeora las condiciones para dormir...”. (Chóliz, 1994)

En la población de Custodia y Vigilancia, pudieran en gran medida tener una implicación importante los trastornos del sueño, pues la sintomatología que de ellos se despliega intervendría contundentemente en la efectividad laboral y también en acrecentar los problemas de tipo socio familiares por los síntomas diurnos y nocturnos, entre los cuales se encuentran:

“Excesiva somnolencia diurna, ataques de sueño y sensación de sueño poco reparador, pérdida de la libido, impotencia, cefalea matutina, trastornos cognitivos y del humor, cambio de personalidad y depresión, éstos dos últimos en casos agudos, ronquidos, ruidos entrecortados y pausas de respiración nocturna observados por un familiar y a menudo percibidos por el paciente, movimientos corporales nocturnos, excesiva sudoración, enuresis nocturna, reflujo esofágico y sequedad de boca...”. (Carro, T., Alfaro, A., & Boyado, I, s.f.).

A pesar de una usual aparición en trabajadores que prestan servicios por turnos, los TIMS, deben diagnosticarse y tratarse, ya que provocan alteraciones tanto en la calidad de vida del individuo que los presenta, como en la de sus familiares. Inicialmente, los trastornos del sueño, pudieran mejorarse mediante la utilización de medidas de higiene del sueño, mediante técnicas de relajación y terapias psicológicas de tipo cognitivo-conductuales.

3. Salubridad y Medio Ambiente:

“La norma UNE 81-425-91, recogiendo el contenido de la norma internacional ISO 6385, define el ambiente de trabajo como el conjunto de elementos físicos, químicos, biológicos, sociales y culturales que rodean a una persona en el interior de un espacio de trabajo. El ambiente de trabajo debe ser tal que los elementos mencionados no deben perturbar la salud de la persona, ni su capacidad de trabajo.

La higiene industrial trata de evitar la enfermedad profesional y, por ello, es una técnica que propicia la salud física pero en la actualidad el concepto de salud está vinculado al bienestar y ello significa que el trabajador no sólo debe estar bien, sino que se debe sentir bien. Esto obliga a abordar la temática del medio ambiente como es común en la Ergonomía⁷, desde tres frentes: los factores del ambiente que son susceptibles de ser modificados, los efectos fisiológicos producidos por estos factores y también cómo siente el trabajador dicho ambiente.”. (Farrer et al, 1994).

Dentro de los factores ambientales podemos encontrar, los relacionados con la acústica, los de tipo visual como el ambiente cromático, los factores térmicos, los factores fisiológicos, los de la vestimenta, los de la carga de trabajo, entre otros.

Favorecer la capacidad de comunicación y el rendimiento en el trabajo dentro del ambiente penitenciario, pudiera ser un efecto de algunos de los factores ambientales. De acuerdo con Farrer et al, (1994), el elemento sonoro incide en el oído desencadenando el proceso de percepción, este fenómeno incluye aspectos de física, medicina y psicología, ello sugiere que las reacciones al ruido pueden ser similares a las que provocan otros factores de la carga física o la psicosocial, tales como el estrés.

Farrer et al (1994), citan un análisis de 115 publicaciones en el que se hace referencia a los efectos extra-auditivos, indicando que los más importantes son: Modificaciones en el sistema cardiovascular, Influencia sobre la tonicidad muscular, alteraciones del aparato digestivo, alteraciones de la función visual y alteraciones en el metabolismo. Adicionalmente, se aclara que estas diferentes reacciones se pueden deber probablemente a los ritmos circadianos de las personas y sus motivaciones particulares y que pueden tener un efecto claro sobre la detección de señales, si el ruido es muy alto o si la persona pudo haber estado expuesta al ruido de forma excesiva, derivando una lesión del oído y una pérdida significativa de la audición.

De acuerdo con Farrer et al (1994), para diseñar una tarea, es necesario considerar las demandas visuales que ésta solicita: mantenimiento de la atención visual, el tamaño de los objetos y detalles a visualizar, el contexto espacial en el que se presentan los objetos, y la importancia de los fallos de la visualización. Dentro del contexto de la percepción de la información, la visión tiene una influencia definitiva y con la mejora de este aspecto se obtiene un efecto positivo en el rendimiento del trabajo, así como una mayor confortabilidad visual y una máxima seguridad. Dentro de una Penitenciaría, la ergonomía visual pudiera tener en

cuenta para obtener los efectos positivos que se mencionaron anteriormente, las siguientes condiciones que Farrer et al (1994), sugieren como propias desde la perspectiva de ergonomía visual: las características del trabajador, en cuanto a sus limitaciones oftálmicas; los atributos de la tarea, como la distancia y el tiempo; las características de iluminación, como sus niveles, su variación y el deslumbramiento; y por último, las variables del espacio de trabajo como las limitaciones en el campo visual, las limitaciones de la postura, y los requisitos de la seguridad.

Lo anterior indica que cada tipo de trabajo debe tener una consideración distinta y también evidencia una de las muchas razones de la importancia de realizar un análisis físico y psicológico como forma de prevención primaria en salud física y mental, para las personas que dentro de ambientes penitenciarios y en general, dentro de cualquier ambiente laboral vayan a ejercer ciertas funciones dentro de puestos de trabajo que se han identificado como foco de riesgo o que tienen un contenido de trabajo diferente.

Doll y Peto (citado por Oblitas 2004) consideran que el contexto en que un individuo o una colectividad se desarrollan, se encuentra inmerso en factores de riesgo para la salud, tales como la contaminación del agua, aire o exposición a sustancias contaminantes (polvo, humo, insecticidas o productos químicos y/o radiaciones entre otros) y por tanto, las condiciones de salubridad en el medio ambiente son un factor importante que influye en el adecuado desarrollo humano y a su vez en el rendimiento de las personas en su cotidianidad. Dentro de los factores a tener en cuenta en las condiciones de salubridad se encuentra el aire, el agua, el sistema sanitario y ambiental en el que un individuo se desarrolla.

Resulta vital que los seres humanos tengan acceso a aire fresco en los lugares donde permanecen, por tanto es necesario que estos sitios se encuentren acoplados con conductos de ventilación, los cuales permiten el acceso de aire limpio, es decir, libre de malos olores

provocados por la contaminación y focos de insalubridad. Por otra parte, otro factor que hace parte de las condiciones de salubridad y ambiente, es el agua, este elemento resulta indispensable para la supervivencia del hombre. La ingesta de agua salubre se relaciona con el aumento de la longevidad, la disminución de mortalidad infantil y el control de enfermedades. Cabe señalar que las condiciones de salubridad se constituyen como un grupo complementario de la Calidad de vida y los Estilos de vida, por tanto el bienestar del hombre no sólo depende de la calidad del aire y del agua, también requiere de adecuados espacios físicos libres de agentes de contaminación, con adecuada disposición de basuras y demás desechos.

Se han señalado hasta el momento, algunos de los elementos físicos importantes en la Calidad ambiental en cuanto a ergonomía y salubridad; sin embargo, es importante resaltar que los individuos tienen la capacidad para modificar, elegir o crear ambientes que se adecuen a las condiciones psíquicas de cada persona; por tanto una modificación del espacio depende no sólo de la gerencia de una organización, sino de la capacidad y la libertad del individuo para participar activamente en el manejo ambiental procurando efectivizar los métodos y recursos para minimizar la degradación del ambiente. Como afirma Oblitas, es necesario entonces que dentro de una institución, pueda existir un nivel de correspondencia entre el compromiso de las personas para asumir sus deberes ambientales, como para defender sus derechos ecológicos, reclamando y obligando a que los otros, personas e instituciones civiles y gubernamentales, cumplan con sus propios deberes, y todos ellos generen estrategias creativas y eficaces desde las condiciones y características de la organización para la preservación y construcción de un ambiente sano.

4. *Estabilidad económica:* De acuerdo con Tosabura, I. (s.f.) En el aspecto económico el desarrollo se ha entendido como incremento del Producto Interno Bruto -PIB- y del ingreso

nacional per cápita. Con base en el PIB per cápita el Banco Mundial ha clasificado los países en: de ingresos altos, de ingresos medios y de ingresos bajos. Sin embargo, el crecimiento económico no conduce necesariamente al desarrollo. El desarrollo, implica mejora general en la calidad de vida y bienestar de las personas. Los componentes del bienestar socio-económico son la base del desarrollo. Entre otros se pueden mencionar: el ingreso, el empleo, la educación, la salud, la nutrición, la vivienda, la recreación, la participación, los servicios (agua, electricidad, transporte, diversión, protección y seguridad).

“La capacidad de las personas de disponer de bienes en general, económicos y no económicos, constituye un elemento clave de la calidad de vida y los Estilos de vida. En este sentido, la seguridad económica de las personas se define como la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida.

El goce de la seguridad económica permite satisfacer las necesidades objetivas que agregan calidad a la vida. Además, mejora el autoestima de las personas, al propiciar el desempeño de roles significativos y la participación en la vida cotidiana como ciudadanos con plenos derechos. Así, la seguridad económica es la contra cara de la pobreza en tanto permite generar las condiciones para vida con dignidad y seguridad...”. (Guzmán, citado por Huenchuan, S., y Guzmán, J., 14 y 15 de Noviembre de 2006)

Si bien “la economía es el conjunto de actividades que realizan los seres humanos con el objeto de producir (u obtener) los bienes y servicios que requieren para la satisfacción de sus necesidades; también hace referencia al buen uso y administración de los bienes” (Heikel, G., s.f.); por tanto es pertinente, alcanzar un crecimiento económico sostenido a través no sólo de

la obtención de un salario, sino también a través de crear e incentivar condiciones para aumentar el ahorro y la inversión productiva.

La Seguridad económica, y la Sustentabilidad hacen referencia a los indicadores de nivel de vida, que de acuerdo con Lora (199) a menudo se denominan indicadores sociales y se relacionan con los indicadores sociodemográficos y laborales, además de la satisfacción de los requerimientos básicos de salud, educación y vivienda. Así pues, la seguridad económica per cápita, se involucra en un sistema macro en lo económico y financiero de un país, el cual arropa a toda actividad social, económica, política que se desarrolle dentro del mismo, garantizando a cada individuo que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos, o que si éstos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. Sin embargo, tal y como lo afirma Mejía, D., (2001), entre 1991 y 1994 en Colombia, la tasa nacional de desempleo se mantuvo en niveles moderados, alrededor de 7,2%, y desde 1995 aumentó considerablemente hasta alcanzar 12,3% en septiembre de 1998. De acuerdo con la encuesta de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), esta cifra se elevó en los dos años siguientes: 16,3% (septiembre de 1999) y 16,6% (septiembre de 2000); lo que evidencia que las políticas de seguridad laboral en Colombia, podrían tener un impacto sustancial sobre el nivel de la Calidad de vida de los colombianos. Dicha evidencia sugiere la importancia de adoptar políticas y acciones para controlar este flagelo, las cuales no dependen no sólo de una empresa, de una nación, etc, sino también de los individuos.

Si en la actualidad, el concepto de "estabilidad económica" hace referencia al "desarrollo sostenible", el cual da cuenta del incremento de la producción de bienes y servicios a los que tiene acceso un individuo y que proporciona estados de bienestar y satisfacción, se podría

afirmar que los estados de satisfacción de una persona se incrementan por el consumo, y éste a su vez depende de la producción. En este sentido sólo aquellos que disponen de ingresos económicos estables pueden acceder a una mejor calidad de vida, puesto que tienen mayor posibilidad de obtener bienes y servicios que aumentan el bienestar (alimento, vivienda, vestido, educación, cultura, etc.). Sin embargo, de acuerdo con Blanco (1993), desde los supuestos de la economía del bienestar, se puede decir que no necesariamente “consumo” indica “prosperidad”, entendiendo por consumo toda vinculación con la satisfacción de necesidades reales e ilusorias, estas últimas se originan como un comportamiento compulsivo e irracional, inducido por las estrategias de venta en el contexto comercial. Como resultado de esta forma de consumo se evidencian endeudamientos sin beneficios, se incrementa la insatisfacción y descontento por la minimización de ingresos, consecuente de inadecuados consumos que a su vez limitan la satisfacción de necesidades reales (alimentación, vivienda, educación, etc.).

Es indudable que la producción, el crecimiento económico, y el consumo, conducen a la satisfacción de estados de bienestar, son indiscutibles los beneficios que conllevan un orden económico basado en el crecimiento a través de la producción, no obstante, es de mencionar que en la economía se fluctúa desde elevadas ganancias hasta las pérdidas de éstas, por tanto existen parámetros que circundan la prosperidad del desarrollo financiero, entre éstos, la equidad entre ingresos y gastos, lo cual refiere a un sistema que permita ajustar sistemas de inversión proporcional a la estabilidad de ingresos, de esta forma se evitan consumos ilusorios que sólo pueden generar situaciones de riesgo para los estados de bienestar, tales como presiones por deudas, reportes en centrales de pagos (Bancos, Financieras, embargos, endeudamientos, entre otros.). Sin embargo; es de mencionar que no siempre el

endeudamiento genera pérdidas, sino que también da cuenta de la capacidad de endeudamiento, la cual refiere al apoyo de sistemas financieros respaldados por procedimientos seguros (ingresos económicos estables y credibilidad crediticia.), esta forma de inversión posibilita el alcance de necesidades reales que inducen a estados de bienestar, tal podría ser la adquisición de vivienda propia, educación u otros.

El desarrollo industrial, las empresas públicas y privadas entre otros, dinamizan el desarrollo financiero del país, de ésta forma son variadas las ofertas de consumo y producción en el contexto socio-comercial, en este sentido algunas personas gozan de la satisfacción de los servicios adquiridos, sin embargo, también existen personas insatisfechas por el limitado alcance de consumo, incluidos en los sistemas de endeudamiento, donde se ven obligados a mantener una dependencia económica de sus “benefactores”, con una notable situación de desigualdad entre los ingresos y los gastos..

Para el personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS Girón, surgen diversas ofertas de las empresas públicas y privadas, es creciente la venta de sistemas de crédito financiado, (tarjetas de crédito, adquisición de acciones, entre otras) así mismo la venta de diversos bienes y servicios, (ARP, EPS, artículos, moda y belleza, etc.). En este sentido, si esta población exterioriza altas cuotas de consumo, produciría una minimización de la satisfacción óptima de las condiciones de vida, generando situaciones de riesgo (reportes de los sistemas financieros, embargos, deudas, presiones, etc.) para el desarrollo del bienestar.

Para lograr un crecimiento económico elevado que permita obtener los bienes y servicios necesarios y que posibiliten la mejoría en la Calidad de vida, se estima pertinente que se garantice un crecimiento del acceso de las personas a realizar carreras largas o cortas que les

capaciten; así como que se implementen programas educativos dinámicos que no sólo capaciten sobre la forma de invertir, sino que incentiven a hacerlo y que estas políticas sean acogidas por los empleados en pro de su propio mejoramiento del bienestar.

De lo expuesto, se puede decir que la “soberanía del consumidor” (compras desmedidas de bienes, donde la razón pasa a convertirse en una actividad compulsiva y satisfactoria de momento) puede afectar la estabilidad económica, por tal motivo es necesario promover la calidad financiera no como las satisfacciones por la disposición de bienes y servicios, si no como los recursos con los que cuenta una persona para controlar y dirigir una vida de bienestar, prevaleciendo siempre la satisfacción de las necesidades básicas (vivienda, educación, trabajo y salud entre otros) y la optimización de su Calidad de vida.

5. *Empleo*: El empleo consiste en un trabajo desarrollado por un individuo para una institución o para una persona, en el que como expone el grupo eumed.net (equipo de investigaciones socioeconómicas de la Universidad de Málaga en España,) el ejercicio de las facultades es aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas; y debe ser aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden. De acuerdo con Gutiérrez, C., (2002), más que en cualquier otro período de la historia, se considera que en la actualidad el sentido de las organizaciones radica en su capacidad para crear valor a partir de la acción de los individuos que las integran. El concepto de trabajo es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético; pues como lo afirma la OIT (2007), se le han atribuido los siguientes caracteres:

- ✚ Trabajo productivo y seguro,
- ✚ con respeto a los derechos laborales,
- ✚ con ingresos adecuados,
- ✚ con protección social y
- ✚ con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Dentro de una organización el trabajar con el factor humano como cliente interno, requiere que se tenga en cuenta una amplia variedad de temas para posibilitar el mantenimiento de su bienestar bio psico social, y dentro de estos se encuentran el clima, la cultura, el desarrollo y el cambio en las organizaciones o empresas, etc.

De acuerdo con D Grant (s.f.) las actividades que se desarrollan, las comunicaciones que se establecen, los modos de actuar, de relacionarse, de evaluar desempeños y resultados, los estilos para dar órdenes, recomendaciones, aclaraciones, exigencias en cumplimientos de horarios, disposición física de los escritorios, archivos, etc. y hasta los gestos y expresiones de las personas, van determinando la atmósfera que se respira, el modo como se vive y trabaja en esa organización. Aún de un modo inconsciente, se produce en las personas una apreciación de su experiencia, que le permite formar criterios sobre cómo actuar, imaginar qué expectativas puede tener respecto al futuro, encontrar explicaciones a algunos hechos organizacionales, generar actitudes, modos de obrar, y sobre todo, definir sentimientos sobre lo que significa el hecho de trabajar dentro de una organización.

Puesto que un contexto laboral es un medio que puede facilitar el desarrollo personal no sólo por la calidad en la obtención de bienes y servicios que genera el empleo, sino también por la disposición de desarrollo y esparcimiento dentro del ambiente laboral, es necesario que se realicen análisis rigurosos, para influir en las relaciones de autoridad, en los mecanismos de

coordinación de tareas, en el diseño de puestos de trabajo, en el ambiente físico en cuanto a su distribución, y en las actitudes, habilidades, expectativas, percepciones y comportamientos de los trabajadores.

Para que se puedan desarrollar procesos creativos e innovadores dentro de la organización, ésta debe proporcionar a sus colaboradores ambientes favorables en los que se promuevan activamente la formación y el desarrollo personal y profesional de los miembros y en los que se tenga en cuenta los siguientes aspectos: “la estructura (Representa la percepción que tienen los miembros de la institución acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.), la responsabilidad o empowerment (Es el sentimiento de los miembros de la institución acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de acompañamiento y no estrecha o fiscalizadora, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.), la recompensa (Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.), el desafío (Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la institución acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la institución promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.), las relaciones (Es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares o compañeros y como entre jefes y subordinados.), la cooperación (Es el sentimiento de los miembros de la institución sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de los compañeros del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.), los estándares (Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la institución sobre las normas de rendimiento y cumplimiento de

metas.), los conflictos (Es el sentimiento de los miembros de la institución, tanto pares como superiores, de la aceptación de las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.) y la identidad (Es el sentimiento de pertenencia a la institución y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución.)”.

6. *Salud*: Actualmente el término de salud, se define como un estado de bienestar ligado a factores biopsicosociales y para su valoración se recomienda estimar, el estado físico y las condiciones de vida, que a su vez comprometen factores personales, familiares, sociales y laborales. Las condiciones de vida, son en gran medida, determinantes de la salud y la enfermedad y éstas hacen referencia a los Estilos de vida y a la Calidad de vida en las personas.

Los Estilos de vida, hacen parte de las actividades cotidianas y dan cuenta del desempeño que tienen las personas en su ambiente laboral, familiar y social. Zaldívar, D., & Rodríguez M., (2001) definen los Estilos de vida como el sistema de actividades, de relaciones, de hábitos que usan las personas para desempeñarse en las funciones cotidianas y que están determinados por factores psicológicos y socio- ambientales dados a través de la historia y del presente inmediato. En los factores psicológicos se tiene en cuenta la personalidad y el aprendizaje dado a partir de la interacción con el sistema familiar y socio- ambiental, los cuales según Barriga (1993), se aprenden de forma consciente e inconsciente. Por otra parte, dentro de los factores socio- ambientales, se tienen en cuenta el conjunto de posibilidades sociales que ofrece el medio de vida, las cuales, según Soldevilla (1993), se desarrollan de acuerdo a los grupos sociales y al sistema de relaciones que éstos ofrecen. Es de mencionar que alrededor de estos sistemas se configuran representaciones simbólicas que entretejen los comportamientos

sociales y las condiciones de vida, que a su vez repercuten sobre la salud, ya sea en el fomento o deterioro de ésta. En este sentido, podemos dar cuenta de dos formas de representaciones, aquellas que propenden por el bienestar, tales como el adecuado uso del tiempo de descanso, actividades que fomenten el desarrollo personal, familiar, y social, las cuales reflejan el uso de hábitos y estilos de vida saludables, y por otro lado, se encuentran aquellas representaciones que predisponen el desarrollo de situaciones que laceran el bienestar, deteriorando los sistemas familiares y/o laborales, en este caso podemos referir el alcoholismo, la drogadicción y el vandalismo, entre otros, que a su vez desencadenan diversas problemáticas que afectan todas las dimensiones humanas.

Los sistemas sociales, se configuran por diversos vínculos, familiares, profesionales, laborales, etc., en este sentido, los funcionarios del INPEC, pertenecientes al Cuerpo de Custodia y Vigilancia, integran un sistema social en el que se configuran representaciones simbólicas que influyen en los Estilos de vida que desarrollan. Sobre este fenómeno y según la investigación de Tapias, A., Salas, I., & Solórzano, C., (Marzo de 2007), se evidencian condiciones de vida particulares en esta población, tales como el frecuente consumo de sustancias adictivas (alcohol, drogas, etc.), como posible estrategia para evitar la ansiedad, el inadecuado uso del tiempo libre, el posible uso de la autoridad como manifestación de poder y situaciones de estrés por abusos de los internos y problemáticas con los mismos, entre otras. Tales condiciones del ambiente penitenciario configuran o influyen en la manifestación de algunos Estilos de vida que predisponen el deterioro de la salud.

En la temática de salud, se ha expuesto que el bienestar de una persona se determina por los Estilos de vida, que a su vez se constituyen por los hábitos y las condiciones de vida. Los hábitos, que son adquiridos a lo largo de la vida; desde la niñez hasta la adultez, comprenden

un conjunto de conocimientos, técnicas y prácticas que pueden aplicar los individuos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre la salud. Así mismo, y con referencia a las condiciones de vida, se afirma que la estabilidad de los ingresos económicos, permite resguardar estados de bienestar puesto que éstos en gran medida, son los que permiten la satisfacción de condiciones necesarias por ejemplo para optimizar la atención en salud, y la calidad de alimentación, entre otras. Adicionalmente es de mencionar que dentro de las condiciones de vida, también se tienen en cuenta los escenarios, puesto que éstos son los que ofrecen determinadas condiciones de vida que no siempre se rigen por los estados financieros, si no por políticas, normas u otros aspectos legales o institucionales y que si generan algún efecto nocivo para la salud, deben ser evaluadas y en la medida de lo posible, modificadas; pues las formas de actividad que integran el modo de vida de determinadas poblaciones pueden facilitar conocimientos que contribuyan a elaborar estrategias y programas para el desarrollo del bienestar social, y la promoción de salud. En este sentido un diagnóstico en la salud del personal de Custodia y Vigilancia posibilita la creación de estrategias que propenden por el fomento de los estados de bienestar.

7. *Manejo del tiempo libre (ocio)*: Dumazedier (1967) afirma que el ocio es la actividad fuera de las demandas del trabajo, de la familia y la sociedad; a la que cada hombre se dedica según sus propias inclinaciones hacia el descanso, la diversión o el desarrollo personal. En este sentido se conceptualizan en la denominada teoría de las tres **D**, tres modos básicos del empleo del tiempo libre u ocio afirmando que el ocio sirve para **D**escansar, **D**ivertirse, y **D**esarrollar la personalidad. En este orden el primero hace referencia a la recuperación de la fatiga, el segundo como una forma de placer y diversión, y el último posibilita la educación y formación a nivel personal.

En acuerdo con Dumazedier (1967), el ocio es indispensable para el descanso y permite la recuperación de las tensiones causadas por las obligaciones familiares, sociales y/o laborales, éstas últimas hacen referencia a los niveles de estrés, desmotivación, u otros, ocasionados por las condiciones de trabajo. En los funcionarios del EPAMS GIR, las molestias por la contaminación ambiental y/o auditiva, la fatiga causada por los trayectos largos del transporte hacia el lugar del trabajo, el trabajo repetitivo en lugares fijos sin comunicación con otros trabajadores (garitas), alimentación a deshoras, alteración de los ciclos circadianos (períodos de sueño), tensiones ocasionadas por el trato con los internos, entre otros, son las fuentes mas frecuentes de estrés y tensión. Adicionalmente se integran a éstas tensiones el estrés provocado por las obligaciones familiares y sociales.

Sobre la base de estos fundamentos es que resulta importante resaltar la necesidad que tienen los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, de hacer uso del tiempo libre con actividades que compensen los efectos negativos del trabajo, y demás estresores. Taylor, Sallis, & Needle (1985), refieren que el ejercicio o las prácticas deportivas ayudan a fomentar la salud física, así mismo generan aumento del rendimiento laboral, de la confianza, de la estabilidad emocional, de la independencia, del locus de control, de la satisfacción sexual y del bienestar en general, también disminuye el absentismo laboral, la ansiedad, la depresión, y las respuestas de estrés y de las tensiones, entre otras. Por otra parte, actividades de esparcimiento como la pintura, la música, la expresión corporal, las capacitaciones, etc., favorecen el desarrollo personal y el mantenimiento de la productividad en áreas culturales. Así mismo, existen actividades que fomentan los vínculos familiares como los paseos, las vacaciones, etc., los cuales permiten mayor estabilidad en las relaciones conyugales, y parentofiliales.

Para Castro (1990), si bien el trabajo sigue siendo un tema central en nuestra sociedad, para muchas personas, el ocio o manejo del tiempo libre ocupa una posición igualmente importante en la vida de un individuo, pues se puede analizar como una compensación de tensiones provocadas por el trabajo, por tanto el ocio se describe como un “escape” a las obligaciones rutinarias y estresantes producto en la mayoría de casos por el trabajo. Según Bourdieu (1993) los deportes son excelentes medios para la canalización de energías negativas, así como para fortalecer las relaciones sociales y familiares. En este sentido Nash citado por Miranda, G., (s.f.), sostiene que la diversión y recreación libera las tensiones nerviosas y reestablece el equilibrio psicológico.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede considerar al ocio como una acción que se elige en un espacio de tiempo libre, el cual se desarrolla fuera de las obligaciones sociales y laborales. Actualmente el empleo del tiempo libre es considerado un aspecto muy importante en el mejoramiento de la Calidad de vida, ya que según Stanton e Iso-Ahola (1998) el empleo saludable del tiempo libre permite vincularse con la satisfacción y el desarrollo del bienestar individual, familiar, social y laboral.

En última instancia, se aclara que el empleo del tiempo libre (ocio) ejerce una influencia importante en el desarrollo del bienestar del hombre, no obstante, éste debe responder a las necesidades del desarrollo individual, social, familiar, y económico de cada persona.

8. *Sexualidad*: Encontrar un término que defina sexualidad es una tarea difícil ya que ésta hace referencia a un concepto multidimensional. Aunque falta consenso en su definición, Sierra, L., (1998) lo expone como una serie de condiciones culturales, sociales, anatómicas, fisiológicas, emocionales, afectivas y de conducta, que caracterizan de manera decisiva al ser

humano en todas las fases de su desarrollo. Teniendo en cuenta lo mencionado, a continuación se presentan tres dimensiones de la sexualidad que según Sierra, L., (1998) son básicas en el desarrollo humano.

Dimensión biológica de la sexualidad

La dimensión biológica, se integra por las partes anatómica y fisiológica del hombre, éstas permiten que las personas se desarrollen en los distintos ámbitos de la vida sexual, como lo son, la procreación, el deseo y la respuesta sexual. Es decir que la dimensión biológica hace referencia básicamente a la estructura del sistema genético, hormonal, anatómico y fisiológico; los cuales intervienen en el desarrollo del ser humano desde que nace.

Dimensión Psicológica

La psique (mente) en el hombre, juega un papel fundamental en el modo de vivir y de sentir la sexualidad, esta dimensión permite el desarrollo de la identidad sexual, en la que las convicciones, y el temperamento entre otros, se convierten en factores decisivos en las relaciones sexuales. La identidad sexual, depende en gran medida de la forma como cada persona se percibe y se comprende psicológicamente en relación con lo sexual y con sus semejantes.

Dimensión Social

La dimensión social, engloba el papel fundamental que ejerce la familia, los amigos, la educación recibida en el colegio, la cultura, la religión, etc., sobre la sexualidad. Las distintas sociedades o contextos culturales poseen modelos distintos de entender y vivir la sexualidad; por ello existen grandes mitos e imaginarios que se entretajan sobre esta temática. En este

sentido las personas desarrollan y estructuran la sexualidad atendiendo a las diferentes culturas, ideales, modelos de sociedad y de educación. Cabe señalar que son diversos los imaginarios o mitos que se encuentran inmersos en esta temática, los cuales permiten socavar el desarrollo de una sexualidad saludable, afectando la vida individual y colectiva de las personas.

Basado en lo expuesto, se puede considerar "la sexualidad humana" como el resultado de la integración de las tres dimensiones mencionadas, que dan cuenta de: la procreación, el género, el erotismo (placer sexual y sensual) y la vinculación afectiva, esta última juega un papel importante en el desarrollo de las relaciones interpersonales, las cuales se determinan por las experiencias subjetivas que hacen referencia a sentimientos como el "amor" el "enamoramiento" y patrones de vinculación (apego) vividas en el periodo de la infancia y adolescencia. Por otra parte, es de mencionar que las experiencias son generadas en contextos socio culturales, en los cuales, se entretajan imaginarios referentes a la sexualidad, que se configuran como conocimientos individuales y colectivos que rigen los sistemas de identificación y de integración, y que posibilitan una dinámica saludable o nociva para la convivencia y el ejercicio de la sexualidad. En este sentido, la sexualidad es una fuente individual de placer y de salud, que vivida satisfactoriamente permite el logro de un bienestar personal y colectivo. (Familia, grupo, sociedad).

En los seres humanos, la autoestima positiva, las habilidades sociales, las relaciones interpersonales estables, la capacidad para expresar emociones, sentimientos y afecto, entre otros, reflejan el desarrollo de una sexualidad saludable. En la actualidad, podría pensarse que por el fácil acceso a la información (libros, Internet, etc.) y a los "cambios en el sistema educativo", la población estaría mejor educada en sexualidad. Sin embargo, existe una

realidad que indica lo contrario, González, J., (2006) manifiesta que en Colombia y en especial en la Costa Atlántica, se enfrentan situaciones verdaderamente preocupantes que tienen que ver con la forma como se relacionan las personas, con la violencia intrafamiliar, con las discriminación por la clase social, el género, la raza, y la orientación sexual, con las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS), con los fracasos matrimoniales, con el abandono del hogar y de los hijos, con los abusos y violaciones sexuales, entre otras, las cuales son algunas de las problemáticas con los que se convive y que se relacionan estrechamente con el desarrollo de la sexualidad humana. Por tanto, emerge la necesidad de fortalecer la educación en esta temática y no solamente en las poblaciones vulnerables, si no en todas las comunidades, abarcando niños, jóvenes y adultos; para fortalecer todos aquellos conocimientos que propendan por el desarrollo saludable de las prácticas sexuales.

En la siguiente tabla, se presentan las variables en las que está dividido el cuestionario del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida. Así mismo, se vislumbran los indicadores que componen cada variable, así como la conceptualización que se tiene de cada uno de los indicadores. Cabe mencionar que para la evaluación de las variables, existen preguntas o ítems en el cuestionario que buscan identificar las falencias y las fortalezas para cada uno de los indicadores mediante el reconocimiento de la presencia, ausencia o magnitud de las manifestaciones comportamentales de los individuos y de las condiciones de los ambientes en que se desarrollan.

Aquí es pertinente que se reconozca también la importancia que tiene la medición de las variables y los indicadores seleccionados tanto en el cuestionario del componente objetivo como en el subjetivo; pues teniendo en cuenta la experiencia de los expertos que evaluaron el cuestionario en diferentes ambientes laborales, incluido el penitenciario y la pericia de los

mismos en la temática de los Estilos de vida y la Calidad de vida, y sobre la plataforma teórica y la contextualización institucional sobre la que se basó la construcción del instrumento psicológico, se garantiza que los datos arrojados, permiten un trabajo amplio, profesional y exhaustivo en cuanto a Calidad y Estilos de vida.

Tabla 2. Variables e indicadores del Componente objetivo del Cuestionario de Calidad de vida y

| VARIABLE | INDICADOR |
|-----------------------|---|
| ALIMENTACIÓN | DIETA: Conjunto de sustancias que se ingieren habitualmente y que permiten mantener un adecuado estado de salud y una capacidad de trabajo. Una dieta cuantitativamente es correcta cuando aporta la energía adecuada, permite el mantenimiento o consecución del peso ideal y aporta todas las vitaminas y minerales. |
| | INGESTA: Cantidad de un alimento que se juzga apropiado para un apropiado proceso metabólico y para cubrir los requerimientos calóricos y nutricionales. |
| | NUTRICIÓN: Conjunto de procesos mediante los cuales el ser vivo utiliza, transforma e incorpora en sus propias estructuras las sustancias que recibe del mundo exterior. |
| SUEÑO | PERÍODO DE SUEÑO: Tiempo necesario para la recuperación y restitución de las neuronas y de los tejidos relacionados con la actividad cerebral durante la vigilia. |
| | DISFUNCIÓN DIURNA: Desajustes del ritmo circadiano en el ciclo del sueño y vigilia. |
| | PERTURBACIONES DEL SUEÑO: Alteraciones del ciclo del sueño que puede afectar su curso directamente, o hacerlo de manera secundaria. |
| MEDIO AMBIENTE | SALUBRIDAD: Incluye las condiciones de higiene del aire, el agua, el sistema sanitario y ambiental. |
| ECONOMÍA | VIVIENDA: Espacio que reúne las características básicas de la vivienda, como satisfactor de las necesidades habitacionales de sus ocupantes. |
| | INGRESOS: Entrada económica que un individuo recibe por su trabajo y/o actividades extras que le permite elevar su consumo y su ahorro y así puede mejorar el nivel de vida y de bienestar. |
| EMPLEO | ESTÍMULOS LABORALES: Factores del medio ambiente laboral que pueden posibilitar la satisfacción y la productividad de un individuo en su trabajo. |
| SALUD | SEGURIDAD SOCIAL: Entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de bienestar de acuerdo a las necesidades |

| | |
|--------------------------------|--|
| | de las personas dentro de un contexto. |
| | ALCOHOLISMO Y TABAQUISMO: Uso y abuso de sustancias nocivas para el mantenimiento óptimo de la salud. |
| | HIGIENE: Conjunto de conocimientos y técnicas que deben aplicar los individuos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre su salud. |
| | HÁBITOS DE HIGIENE PERSONAL EN CASA: Concepto básico del aseo, limpieza y cuidado del cuerpo en el ambiente del hogar. |
| | HÁBITOS DE HIGIENE PERSONAL EN EL TRABAJO: Concepto básico del aseo, limpieza y cuidado del cuerpo en el ambiente de trabajo. |
| MANEJO DEL TIEMPO LIBRE | RELACIONES FAMILIARES: Desarrollo y fortalecimiento de los vínculos familiares. |
| | RELACIONES SOCIALES: Desarrollo y fortalecimiento de vínculos sociales. |
| | ACTIVIDADES REGULARES: Elección y participación de actividades que propenden por el bienestar de un individuo. |
| | VACACIONES: Período de descanso debido a un receso laboral, necesario para prevenir estrés u otras patologías, además para incrementar la productividad en el resto del año. |
| SEXUALIDAD | AUTOCONCEPTO: Creencias que cada persona tiene sobre sus características: a nivel físico, psicológico, intelectual, social y afectivo. |
| | EXPRESIÓN DE LA INTIMIDAD: En la expresión de la intimidad se colocan en juego la capacidad de dar y la posibilidad de dialogar con otro. La capacidad de dar consiste en entregar algo de la intimidad y lograr que otra persona lo reciba como propio. Esta expresión se obtiene a través del lenguaje, el cual puede ser verbal, corporal y expresivo. |
| | REPRESENTACIONES SOCIALES: Son construcciones colectivas que rigen los sistemas de identificación y de integración social, que hacen visible la invisibilidad social y que posibilitan una dinámica saludable para la convivencia y el ejercicio de la sexualidad. Desde las construcciones sociales, parten los imaginarios y los comportamientos de las personas y éstos se constituyen en condiciones que favorecen o dificultan el bienestar de un individuo. |

b) Componente subjetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida:

Como ha sido expuesto, inicialmente la Calidad de vida hizo referencia a los estados económicos y sociales de una persona o una comunidad, los cuales daban cuenta de las condiciones que se constituían necesarias o no para el bienestar. En este sentido, a estas

condiciones se les llamó datos objetivos. Sin embargo, esta valoración no fue suficiente para estimar la Calidad de vida, por consiguiente nace la necesidad de conocer y monitorear directamente la percepción y las características de un individuo en relación con las condiciones objetivas, logrando que de esta forma se considere la Calidad de vida no sólo desde las condiciones de vida objetivas, sino también desde la percepción que se tiene de éstas, (si suplen intereses y/o necesidades). De esta forma, la valoración de las percepciones como forma de estimar la Calidad de vida se denominó, valoración subjetiva, la cual se construye fundamentalmente sobre las experiencias directas de las personas, en relación con la síntesis resultante de una serie de procesos entre los que cabe destacar la información y sensaciones recibidas a través de los sentidos, las experiencias vividas, las expectativas personales, los valores, las normas y los modelos de comportamiento medidos desde características individuales y colectivas. Como resultado de lo expuesto, se considera que para el análisis de la Calidad de vida y los Estilos de vida, se tienen en cuenta los componentes objetivos y subjetivos; es decir, las condiciones de vida de los individuos y la satisfacción que se experimenta con éstas condiciones.

Con referencia al componente subjetivo, se menciona que está basado en la cognición, la cual se constituye de convicciones que se fundan en el conocimiento, no obstante, es de mencionar que las cogniciones se regulan en gran medida por los sentimientos, en este sentido, si una persona tiene sentimientos positivos hacia un objeto o circunstancia vivida, probablemente estará interesado en permanecer en este estado de satisfacción. Por ende, tal y como lo afirma, Veenhoven, citado por García, M., (2002) el bienestar subjetivo es el grado en que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos, es decir, en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva. Según Veenhoven, el individuo utiliza

para esta evaluación, dos componentes que están articulados: los pensamientos y los afectos; los pensamientos, representan la discrepancia percibida entre las aspiraciones y los logros, cuyo amplio rango evaluativo va desde la sensación de realización personal hasta la experiencia vital de fracaso o frustración. Y los afectos, constituyen el plano “hedónico”, es decir, el que contiene el agrado experimentado por la persona con sus sentimientos, emociones y estados de ánimo más frecuentes. En este sentido, se puede decir que los sujetos que tienen un mayor bienestar subjetivo son aquellos en los que predomina una valoración positiva de las circunstancias y eventos que vive; mientras que los que tienen un bajo bienestar son los que valoran la mayor parte de estos acontecimientos como perjudiciales. De esta forma, el bienestar subjetivo se relaciona con la estimación positiva que un individuo realice sobre las circunstancias, eventos, y/o actividades que desarrolla y que vive.

Algunos autores han propuesto el uso de diferentes áreas en las que las personas hacen juicios sobre sus vidas. Cummins citado por García, M., (2002), después de revisar veintisiete definiciones relativas a Calidad de vida, estableció las siguientes áreas relevantes en este proceso de valoración subjetiva: bienestar material, salud, productividad, intimidad, seguridad, comunidad y bienestar emocional, y Kercher, citado por García, M., (2002) complementando a Cummins, considera que la valoración de éstas áreas se acompañan de estados emocionales, es decir, alta o baja activación del estado afectivo, lo que da lugar a cuatro categorías diferenciadas de afectos, presentados en el siguiente cuadro.

Tabla 3. Categorías de afectos para la valoración subjetiva de la Calidad de vida.

| AFECTO POSITIVO | AFECTO NEGATIVO | SATISFACCION CON LA VIDA | DOMINIO DE SATISFACCIÓN |
|------------------------|-------------------------|---|--------------------------------|
| Alegría | Culpa y vergüenza | Satisfacción con el presente | Trabajo |
| Satisfacción | Vergüenza | Satisfacción con el pasado | Familia |
| Orgullo | Ansiedad y preocupación | Deseo y perseverancia por el logro de ideales | Ocio |
| Cariño | Estrés | Orgullo de la forma del desarrollo de la vida | Salud |
| Felicidad | Bajos estados anímicos | Satisfacción de las proyecciones futuras | Ingresos |

Fuente: Diener, Suh, Lucas y Smith, citados por García, M., (2002)

La Calidad de vida desde una perspectiva subjetiva hace referencia entonces, a la integración de las percepciones y significaciones que un individuo hace de determinadas condiciones de vida; es decir, que en gran medida el bienestar subjetivo de una persona depende de las características personales, entendiendo por éstas, el conjunto de capacidades, habilidades, cualidades, y actitudes que al ser asumidas frente a una circunstancia o evento de vida determinarán si éste resulta un escenario saludable o nocivo par la salud. A continuación se presentan 6 áreas que se consideran importantes en este estudio, para el desarrollo humano con referencia a la percepción subjetiva de la Calidad de vida.

✚ **Percepción de la calidad de salud:** Entendido como la significación que tiene una persona de su condición física y/o psicológica, la cual se refleja en el desempeño cotidiano. En referencia, cabe señalar lo que expone Peinado, J., citado por Reyes, O., (1998) “El curso que adopta una enfermedad y lo que implica para el destino de un hombre, depende no de la enfermedad, sino fundamentalmente de la persona, de su actitud hacia la vida, y de su situación en ella. Todo enfermo no sólo tiene su enfermedad, sino que él mismo y su destino hacen su enfermedad”. En este sentido, se afirma que las actitudes y la postura que se asuma frente a los eventos o circunstancias presentes en la vida, predispone la existencia de energía vital, o por el contrario, la ausencia de ésta. En general, se puede decir que, la percepción de la salud implica no sólo la estimación de la condición física objetiva, sino de cómo se siente y se percibe la persona frente a su desempeño o funcionalidad.

✚ **Percepción de la calidad de alimentación:** Entendido como la satisfacción que tiene el individuo de los alimentos que consume; es decir, si éstos le proporcionan las sustancias necesarias para mantener el cuerpo activo y conservando la salud. Adicionalmente se encuentran factores anexos que predisponen a que las personas perciban mejor las prácticas alimentarias, tales como, el espacio físico, si éste es visto como limpio seguro y agradable.

✚ **Percepción de la calidad del sueño:** Entendido como la satisfacción presentada por las horas que se utilizan para dormir, lo cual hace referencia no sólo a la cantidad de horas que una persona duerme, sino a la calidad del sueño; es decir, si las personas consideran que duermen lo que sus cuerpos requieren para descansar, y a la percepción del espacio donde duermen; es decir, si lo consideran seguro, cómodo, armónico y satisfactorio.

✚ **Percepción de la calidad del desarrollo sociolaboral:** Entendido como la satisfacción frente a un ambiente de trabajo, visto con buenas relaciones sociales entre pares o compañeros y entre jefes y empleados. Así mismo, hace referencia al sentimiento de pertenencia hacia la

institución, que se puede obtener a través de la posibilidad de desarrollo personal y profesional dentro de la institución, y a la participación que se perciba tener, como agente dinamizador y actualizador del ambiente laboral.

Por otra parte, es de mencionar que en los grupos (amigos, familia, empresa, instituciones, etc.) existe una tendencia a generalizar percepciones y dar valoraciones a éstas, por tanto, se puede decir que en la sociabilidad, las características de personalidad con las cuales se comporta un sujeto, (valores, aspiraciones, creencias y las proyecciones), influyen en las percepciones de los demás y viceversa. Esto significa que en las empresas las relaciones sociales positivas, permiten fortalecer la capacidad colectiva para traducir las aspiraciones en proyectos efectivos para la institución y para el desarrollo social, familiar y personal de los trabajadores. Cuanto mayor es el grado de sociabilidad entre los sujetos, mayor base cultural existe para la construcción de consensos, la difusión de la tolerancia entre grupos distintos, y el debate democrático para mediar diferencias.

✚ ***Percepción de la calidad del medio ambiente:*** Entendido como la satisfacción de vivir con determinadas características ambientales dentro de la casa, el lugar de trabajo, el lugar de estudio, los espacios recreativos, el campo, y la ciudad, entre otros. En este sentido las personas perciben un buen ambiente en tanto éste les ofrezca condiciones básicas para vivir (temperatura, salubridad, seguridad, etc.). No obstante, cabe mencionar, que el medio ambiente es satisfactorio, no sólo cuando ofrece condiciones básicas para vivir, si no cuando estas condiciones permiten generar placer, esparcimiento y desarrollo.

✚ ***Percepción de la autorrealización:*** Entendido como la satisfacción de la forma como se desarrolló un pasado, como se desarrolla un presente y la satisfacción con las metas adquiridas para un futuro. Así mismo hace referencia a la satisfacción con las áreas de

dominio, las cuales son: el trabajo, la salud, el ocio, la familia y los ingresos, este último no depende tanto de la cantidad de dinero, sino de la percepción que tenga frente a la satisfacción de bienes y servicios necesarios. En la percepción de la autorrealización personal intervienen factores como la capacidad de establecer, desarrollar y mantener relaciones personales, tendientes a satisfacer la necesidad de socialización del ser humano.

Así la autorrealización personal, se entiende en dos sentidos articulados, uno como mayor bienestar personal y social mediante la satisfacción de necesidades básicas, y un segundo como un conjunto de capacidades o cualidades de los sujetos que permiten, precisamente, un mejor y mayor desarrollo de los bienes, servicios y condiciones existentes. Estas capacidades o cualidades hacen referencia a los factores de personalidad en lo cuales prima la actitud positiva, habilidades en resiliencia, prospectiva al logro, entre otros.

El análisis conceptual que hasta aquí se ha hecho sobre cada uno de los componentes muestran por una parte, la relación entre sus variables y la repercusión de la calidad y de las deficiencias cada una de ellas sobre las demás y sobre el bienestar de los individuos; y por otra parte, pone en manifiesto que los Estilos de vida y la Calidad de vida se configuran de forma directa o indirecta a partir de preferencias, fruto de la interacción entre componentes genéticos, neurobiológicos, psicológicos, socio culturales y educativos que se encuentran en permanente intercambio con los diferentes entornos, los cuales contundentemente juegan un papel muy importante en su desarrollo. En este sentido y de acuerdo con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, istas (s.f.), se identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales, que pudieran estar presentes en el EPAMS GIR y que contundentemente dificultarían el desarrollo de Estilos de vida saludable y dificultarían la percepción de una Calidad de vida óptima:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y en el menor tiempo posible.

2. La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar las propias habilidades y conocimientos o carece de sentido para quien lo ejecuta, cuando no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares, o no se puede decidir cuándo se hace un descanso.

3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo; y

4. Las escasas compensaciones del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

Todos estos aspectos de la organización, que aunque no han sido evaluados a través de este estudio más que mediante un proceso de observación y de un análisis de los estímulos laborales y de la satisfacción de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia con su trabajo y con las oportunidades de desarrollo en las diferentes dimensiones del ser humano, desde el punto de vista de la Calidad de vida y la adquisición de Estilos de vida, permiten examinar algunas consideraciones determinantes en el mejoramiento de la Calidad y los Estilos de Vida saludable, así como también en la formulación de políticas laborales y organizacionales que bien podrían ser adoptadas por el INPEC en el esfuerzo de reconocer las condiciones laborales y compensar los desgastes físicos y emocionales que supone el compromiso con los propósitos institucionales en la cotidianidad de la Penitenciaría. En

cuanto a Factores de riesgo psicosocial, este estudio se trata de uno Piloto que bien podría extender sus recomendaciones a otras experiencias. Sin embargo, lo importante aquí es que un análisis en pro de la prevención y la intervención sobre los riesgos psicosociales a los que está expuesta esta población, se debería tener en cuenta; ya que su aparición e influencia representan un alto riesgo y frente a ello deben tomarse medidas, pues los efectos que tienen sobre la salud y sobre la percepción de la Calidad de vida del individuo y el desarrollo y adopción de Estilos de vida es muy alto; por tanto que a corto plazo y a través de procesos conocidos como estrés, se manifiestan diversos aspectos de la salud tanto física como mental y social que están asociados a factores:

- “Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- Cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;
- Comportamentales: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.; y
- Fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc.

Todos estos factores están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud, istas; s.f.)

En este sentido y de acuerdo con Trucco, M., citado por la ARP SURATEP (2007), la salud mental de los trabajadores constituyendo uno de los mayores desafíos para la salud ocupacional del siglo veintiuno, debe procurar que los trabajadores tengan un mayor grado de

control sobre su salud y bienestar, así como sobre las condiciones de trabajo. Esto para que tengan un papel esencial en la minimización de los efectos de los factores de riesgo a los que el Personal de Custodia y Vigilancia está expuesto bien por el contenido, condiciones y características de su trabajo o bien por deficiencias en su autorregulación personal.

METODOLOGÍA

Tipo de proyecto: De acuerdo con Hernández (1991), el estudio realizado es de tipo cuantitativo e inicia de forma exploratoria, pues dentro de la revisión del estado del arte, en Colombia no se encuentran mayores datos, sobre los Estilos y la Calidad de vida de vida en poblaciones de Custodia y Vigilancia de Penitenciarías. Posteriormente, el estudio se hace descriptivo, en la medida en que se recogieron y analizaron los datos cuantitativos sobre los Estilos de vida y la Calidad de vida para describir cómo se manifiesta cada una de estas variables.

Según Quevedo & Castaño citado por Valenzuela, P., Montenegro, V., Valenzuela, L., & Alvarado, S. (2007) investigación cuantitativa, es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos (que se puedan contar) sobre variables. La investigación cuantitativa utiliza técnicas como los cuestionarios, inventarios, encuestas, etc., los cuales originan datos susceptibles de análisis estadísticos; por tanto los métodos cuantitativos son muy confiables en términos de validez externa, ya que con una muestra representativa de la población objeto de estudio se hace inferencia a dicha población con seguridad y precisión definida.

Población: Dentro del personal de Custodia y Vigilancia del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, se encuentra un total de 304 personas quienes son integrantes de 3 compañías, identificadas con los siguientes nombres: Bolívar, Santander y Nariño y cuya distribución de personal, refiere los siguientes números de funcionarios: 107, 103 y 81 respectivamente y 13 funcionarios de las diferentes compañías, ubicados en remisiones de internos. La población, son hombres y mujeres, entre los 20 y 48 años de edad, quienes como mínimo cuentan con una escolaridad de Bachillerato.

Muestra poblacional: Para efectos del estudio, de forma aleatoria se escogieron 100 personas, quienes representan el 30% de la población total. Este número de funcionarios pertenecen a las compañías Nariño, Santander y Bolívar, que integran el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Procedimiento:

Etapa 1. Acercamiento institucional y formalización del estudio: Se realiza la petición formal y el establecimiento de acuerdos para iniciar el trabajo de grado al interior del EPAMS GIR. Primero con el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario Regional Santander a través de la Coordinación de Salud Ocupacional, y posteriormente con el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, sobre el cual queda delegado el seguimiento del trabajo.

Etapa 2. Contextualización institucional. Se identifican las principales características de la institución, en cuanto a su organización, a sus objetivos estratégicos, a su misión y visión, al tipo de población para la que trabaja, a sus horarios de trabajo, a su estructura física, a la población que emplea, entre otras.

Etapa 3. Diseño del instrumento para estimar la Calidad de vida y los Estilos de vida en el Personal de Custodia y Vigilancia del INPEC: Se construye un cuestionario para determinar los Estilos de vida y la Calidad de vida del personal de Custodia y Vigilancia.

Etapa 4. Validación del instrumento: Con el fin de depurar el cuestionario y darle validez se realiza un juicio de expertos y una prueba piloto. Los expertos que facilitaron la validación del instrumento, responden a los nombres de Nancy Vargas Pérez y Manuel Arce Galvis, quienes se desempeñan como jefes del departamento de Salud Ocupacional de la Fundación Oftalmológica de Santander FOSCAL, y del Hospital Universitario de Santander HUS, respectivamente; Ara Mercedes Cerquera y Luis Carlos Orozco, quienes se desempeñan como

docentes e investigadores reconocidos por su gran trayectoria y aportes en el tema de Calidad de vida, en la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga UPB y en la Universidad Industrial de Santander UIS, respectivamente.

Etapa 5. Selección de la muestra: A través de la base de datos de la institución, se selecciona aleatoriamente la muestra.

Etapa 6. Clasificación de la muestra: Se clasifica la muestra de los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia por grupos, en 4 grupos: Edad, Compañía a la que pertenecen, tiempo de labores en el INPEC y rangos. Cada uno de estos grupos de personas, recibe el nombre de Segmento y éstos a su vez, se dividen en subsegmentos. Adicionalmente, se expone que con el objetivo de poder abarcar a la mayor cantidad de personas durante el proceso de intervención, y no obstante los resultados de los segmentos presenten relaciones entre ellos, los segmentos en ningún momento han sido cruzados entre sí. En este sentido, es necesario recalcar que no existen datos que hagan referencia a la presencia simultánea de los diferentes subsegmentos en una misma persona.

A continuación se presenta una tabla que relaciona los segmentos con sus respectivos subsegmentos.

Tabla 4. Grupos de clasificación de la muestra poblacional

| SEGMENTOS | SUBSEGMENTOS |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| Edad | 23 a 29 años |
| | 30 a 36 años |
| | 37 a 43 años |
| Tiempo de labores en el INPEC | 1 a 5 años de labores en el INPEC |
| | 6 a 11 años de labores en el INPEC |
| | 12 a 17 años de labores en el INPEC |
| Rangos | Dragoneantes |

| | |
|-----------|---------------------|
| | Distinguidos |
| | Inspectores |
| | Inspectores en jefe |
| | Tenientes |
| Compañías | Nariño |
| | Santander |
| | Bolívar |

Etapa 7. Captación de la información de las personas de la muestra poblacional:

- a) Se presenta el trabajo a las personas seleccionadas como parte del estudio.
- b) Se aplica el cuestionario a las cien personas, quienes a través de su consentimiento decidieron hacer parte del estudio.
- c) Se realizan registros de observaciones.

Etapa 8. Análisis de la información: Se clasifican los instrumentos psicológicos de acuerdo a los segmentos en los cuales se divide la muestra, se tabula y analiza la información de acuerdo a las variables e indicadores.

Etapa 9. Caracterización de los Estilos de vida y la Calidad de vida: Se realizan los análisis de inferencia sobre la información de la población, se realizan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Instrumentos:

- 1) Cuestionario de la Calidad de vida y los Estilos de vida
- 2) Registro de observaciones.

1) El Cuestionario para estimar la Calidad de vida y los Estilos de vida, está dividido en dos escalas de medición, la de los componentes objetivos y la de los componentes subjetivos (Ver anexo 1). El cuestionario se diseñó con base en la bibliografía expuesta en el referente conceptual, adicionalmente se realizó una prueba piloto (Ver anexo 2) con una muestra poblacional que reúne las características más relevantes del personal de Custodia y Vigilancia en cuanto a su actividad laboral, y fue valorado por expertos quienes calificaron su validez de contenido mediante un formato de evaluación (Ver anexo 3). Finalmente para su calificación se utilizó como modelo, la escala que en la teoría estadística es empleada para calificar el grado de correlación entre variables.

El cuestionario del componente objetivo está constituido por ocho variables (Salud, Alimentación, Sueño, Medio ambiente, Economía, Empleo, Manejo el tiempo libre (ocio), y sexualidad), los cuales presentan un total de 93 preguntas o ítems, y 22 indicadores. La variable salud está compuesta por 28 ítems; que estima hábitos de higiene, consumo de sustancias psicoactivas, tabaquismo y alcoholismo, y disposición de la seguridad social. La variable alimentación se constituye por 12 ítems que estiman Dieta, Ingesta, y Nutrición. La variable Sueño, está compuesta por 9 ítems que estiman período de sueño, disfunción diurna y perturbaciones del sueño. La variable Medio ambiente está constituida por 10 ítems que estiman la Salubridad del contexto ambiental. La variable Empleo está constituida por 4 ítems que estiman los estímulos laborales. La variable Economía está integrada por 7 ítems que estiman vivienda e ingresos. La variable Manejo del tiempo libre se constituye por 7 ítems y estiman Actividades regulares, vacaciones, Relaciones sociales y familiares. Por último la variable Sexualidad está compuesta por 16 ítems y estiman el auto concepto, la intimidad, la afectividad y las representaciones sociales.

Escala de medición del componente subjetivo

El cuestionario del componente subjetivo está constituido por seis variables; percepción de la calidad de salud, percepción de la alimentación, percepción del sueño, percepción del desarrollo sociolaboral, percepción del medio ambiente, y finalmente, percepción de la autorrealización, las cuales están compuestas por 4, 1, 1, 7, 2, y 6 ítems respectivamente.

Como se expuso anteriormente, el cuestionario para estimar Calidad de vida y Estilos de vida se encuentra dividido en dos componentes. No obstante y lejos de caer en una dicotomía entre lo objetivo y subjetivo, el cuestionario pretende relacionar resultados y a través del análisis de los componentes y sus respectivas variables estimar el Estilo de vida y Calidad de vida con respecto al entorno multidimensional, enfatizando en sus relaciones con otros y con los espacios económicos, sociales y ambientales, entre otros.

A continuación, se visualizan en un cuadro, las variables, indicadores y número de ítems que constituyen los dos componentes del cuestionario.

Tabla 5. Relación entre variables, indicadores, números de ítems e ítem # del componente objetivo del cuestionario de Calidad de vida y Estilos de vida

| CUESTIONARIO DEL COMPONENTE OBJETIVO | | | |
|---|--------------------|------------------------|---------------|
| VARIABLES | INDICADORES | NÚMERO DE ÍTEMS | ÍTEM # |
| Alimentación | Dieta | 7 | 1 a 7 |
| | Ingesta | 2 | 8 y 9 |
| | Nutrición | 3 | 10 a 12 |
| Sueño | Período de sueño | 3 | 13 a 15 |
| | Disfunción diurna | 2 | 16 y 17 |

| | | | |
|-----------------------------|---|----|------------|
| | Perturbaciones del sueño | 4 | 18 a 21 |
| Medio ambiente | Salubridad | 10 | 22 a 31 |
| Economía | Vivienda | 4 | 32 a 35 |
| | Ingresos | 3 | 36 a 38 |
| Empleo | Estímulos laborales | 4 | 39 a 42 |
| Salud | Seguridad social | 7 | 43 a 49 |
| | Alcoholismo y tabaquismo | 7 | 50 a 56 |
| | Higiene | 4 | 57 a 60 |
| | Hábitos de higiene personal en casa | 5 | 61 a 65 |
| | Hábitos de higiene personal en el trabajo | 5 | 66 a 70 |
| Manejo del tiempo libre | Relaciones familiares | 3 | 71 a 73 |
| | Relaciones sociales | 1 | 74 |
| | Actividades regulares | 2 | 75 y 76 |
| | Vacaciones | 1 | 77 |
| Desarrollo de la sexualidad | Autoconcepto | 4 | 78 a 81 |
| | Expresión de la intimidad | 5 | 83 a 86 |
| | Representaciones sociales | 7 | 87 a 93 |

Tabla 6. Relación entre indicadores, números de ítems e ítem # del componente subjetivo del cuestionario de Calidad de vida y Estilos de vida

| CUESTIONARIO DEL COMPONENTE SUBJETIVO | | |
|--|-----------------|---------|
| INDICADOR | NÚMERO DE ÍTEMS | ÍTEM # |
| Percepción de la calidad de salud | 4 | 1 a 4 |
| Percepción de la calidad de alimentación | 1 | 5 |
| Percepción de la calidad del sueño | 1 | 6 |
| Percepción de la calidad del desarrollo sociolaboral | 7 | 7 a 13 |
| Percepción de la calidad del medio ambiente | 2 | 14 y 15 |
| Percepción de la autorrealización | 6 | 16 a 21 |

2) Los registros de observación sobre los hábitos alimentarios del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, las condiciones medio ambientales del Establecimiento y fueron realizadas durante los tres meses de permanencia en la institución y fueron triangulados para identificar la Calidad de vida y el Estilo de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR (Ver anexo 4).

Resultados

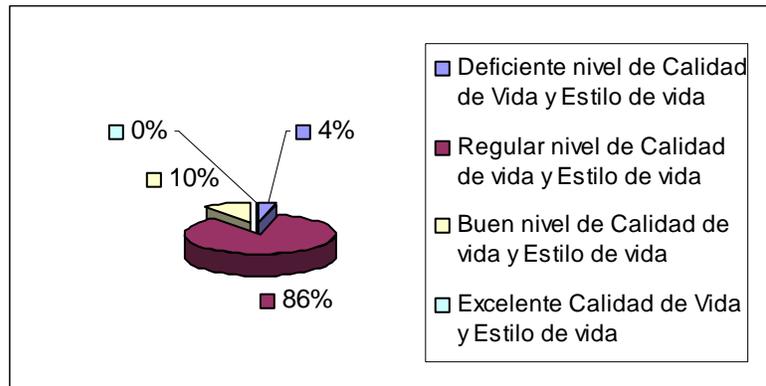
Para analizar la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, se presentará un análisis que va de lo general a lo particular; es decir que inicialmente se presentará un exploración general de la Calidad de vida y los Estilos de vida de la muestra poblacional (100 personas) y posteriormente, se realizará una descripción de los mismos a través del análisis de segmentos poblacionales divididos en: Edad (23 a 29 años, 30 a 36 años y 37 a 43 años), Tiempo de labores en el INPEC (1 a 5 años, 6 a 11 años y 12 a 17 años), Compañías (Santander, Bolívar y Nariño), y Rangos (Dragoneantes, Distinguidos, Cabos, sargentos y tenientes) desde el componente objetivo y subjetivo.

RESULTADOS GENERALES DE LA MUESTRA POBLACIONAL

Los resultados expuestos a continuación, se obtienen a partir de la integración de los datos obtenidos en los diferentes segmentos poblacionales a partir del cuestionario Calidad de vida y Estilos de vida de la dimensión objetiva y subjetiva. En lo que refiere al tema, resulta apropiado mencionar que lo evaluado en el Cuestionario, permitió estimar los Estilos de vida y la Calidad de vida de estas personas con base en las variables mencionadas e identificar los factores de riesgo para el bienestar de los mismos.

*RESULTADOS GENERALES DEL COMPONENTE OBJETIVO DE LA MUESTRA
POBLACIONAL*

Gráfica 1. Resultados generales de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



Lo expuesto en el gráfico 1, señala los resultados de 100 funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia del EPAMS Girón que diligenciaron el cuestionario Estilos de vida y Calidad de vida, éstos indican que de cada 100 funcionarios en la penitenciaría, 86 presentan una regular calidad de vida, interpretado como el uso y disposición de Estilos de vida poco saludables que fraccionan el bienestar, es decir comportamientos que pueden socavar la salud; los cuales hacen referencia a inadecuados hábitos en la alimentación, deterioro de la calidad de los períodos de sueño, limitado desarrollo económico, desmotivación laboral, deterioro de las relaciones familiares y del desarrollo personal. Adicionalmente presentan acceso limitado a la satisfacción de algunos bienes y servicios como vivienda, salud, entre otros, los cuales fomentan el fortalecimiento de una mejor calidad de vida. Así mismo se evidencia que 4 de cada 100 funcionarios presenta una deficiente Calidad de vida y Estilos de vida, es decir, que presentan conductas, comportamientos y hábitos que en comparación de los que calificaron en regular, socavan más la salud, esto refiere a que presenta una alimentación que no proporciona los nutrientes que requiere el cuerpo para mantener un buen funcionamiento,

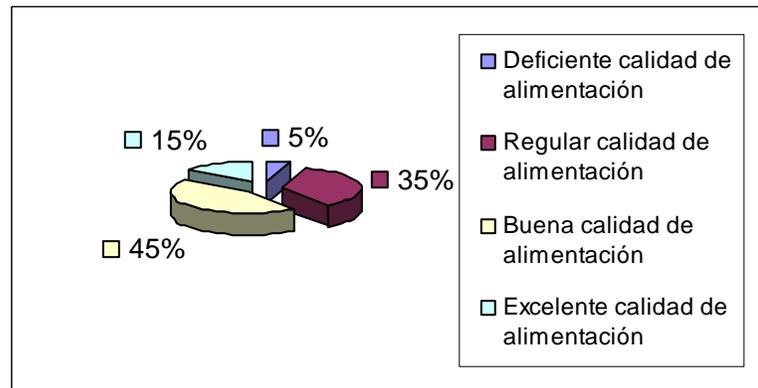
de igual forma se evidencia el consumo frecuente de alcohol, inadecuado empleo del tiempo de descanso, períodos de sueño perturbados, bajo desarrollo económico y limitada disposición de los bienes y servicios que propenden por el bienestar. De esta forma la salud y la Calidad de vida de estos sujetos pueden estar ampliamente socavadas. Por otra parte, y en contraste de los resultados anteriores, se vislumbra que 10 funcionarios de cada 100, presentan un calificativo bueno en Calidad de vida y Estilos de vida, interpretado como personas que gozan de un Estilo de vida saludable, en el cual hacen uso de hábitos que posibilitan conservar la salud, tales como: consumo de alimentos saludables (alimentación balanceada), empleo productivo del tiempo de descanso, práctica de actividades que favorecen el desarrollo social, personal o laboral, entre otros, así mismo disponen de bienes y servicios que permiten optimizar la Calidad de vida (EPS, ARP, cesantías, etc.). No obstante, es de mencionar que aunque este calificativo señala Estilos de vida y Calidad de vida que posibilitan conservar la salud, no son las más óptimas, a tal razón, existe el riesgo de que se minimice el bienestar a estados regulares o deficientes o que se amplíe a excelentes condiciones en éstos.

Basado en lo expuesto, se visualiza que la mayor parte de la población está socavando los estados de salud a través de sus Estilos de vida, no obstante, es evidente que la Calidad de vida y los Estilos de vida de los funcionarios del EPAMS Girón, cobijan objetivamente las condiciones biopsicosociales que cualquier individuo para el mantenimiento de su bienestar debe satisfacer. Éstas hacen referencia a la alimentación, al sueño, a la salud, al medio ambiente, la economía, el empleo del tiempo libre, y al desarrollo de la sexualidad, sin embargo, como se menciona anteriormente, éstas no presentan estados óptimos para fomentar o conservar la salud y el bienestar, por el contrario, éstos lo están fraccionando.

En cuanto a los estados de bienestar que se enmarcan en los funcionarios de la penitenciaría, se identifica que no solo los factores de riesgo refieren a las condiciones objetivas, también lo hacen a las condiciones subjetivas, las cuales se exponen posteriormente, estas dos condiciones se cohesionan lacerando la salud de cada persona. Dentro de los factores objetivos identificados, se encuentran los asociados a la necesidad del fortalecimiento de los bienes y servicios ofrecidos dentro del contexto y a la dinámica laboral establecida institucionalmente. El primero hace referencia a algunos lugares de la penitenciaría que no ofrecen las condiciones necesarias para optimizar la Calidad de vida de los funcionarios, entre estos se encuentran el casino, los alojamientos y algunos espacios físicos de trabajo. En cuanto al casino, se hace referencia a que la oferta de alimentos no cubre los requerimientos nutricionales de una dieta balanceada y propia para el tipo de trabajo, en cuanto a los alojamientos, se refiere a las condiciones ambientales (distribución del espacio y características del entorno) que pueden dificultar el mantenimiento de condiciones favorables para la higiene del sueño, y en cuanto a los espacios de trabajo, como la UTE, las oficinas de mantenimiento técnico y los talleres, se identifica la presencia de condiciones medio ambientales desfavorables como, niveles bajos de luminosidad, escasa ventilación, exposición a niveles de radiación y a diferentes agentes contaminantes como polvo, aserrín, y humos, entre otros. En cuanto al segundo mencionado, que refiera a las políticas establecidas, se ha identificado que estas velan por el bienestar de sus funcionarios, pero las condiciones actuales de Calidad de vida y Estilos de vida, requiere una evaluación y en el mejor de los casos una renovación que genere los cambios necesarios para responder a las necesidades del medio y de sus trabajadores.

Teniendo en cuenta lo expuesto y para establecer la puntuación total del instrumento, se hace necesario para una mejor y mayor comprensión de los resultados, analizar cada una de las variables comprendidas por el cuestionario dentro de su componente objetivo en relación al desempeño de los funcionarios del EPAMS Girón. A continuación se presenta un gráfico por variable.

Gráfica 2. Calidad de alimentación del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



La alimentación es un factor que de forma dispensable constituye un elemento determinante en el desempeño de las funciones vitales. La calidad de vida y los Estilos de vida saludable de una persona dentro de sus amplios componentes, se encuentra integrada por las buenas prácticas alimentarias, las cuales se constituyen por el consumo balanceado de alimentos (dieta), por la cantidad de consumo que demanda el organismo (ingesta) y por el conjunto de procesos mediante los cuales las personas utilizan, transforman e incorpora en sus propias estructuras las sustancias que recibe del mundo exterior (nutrición).

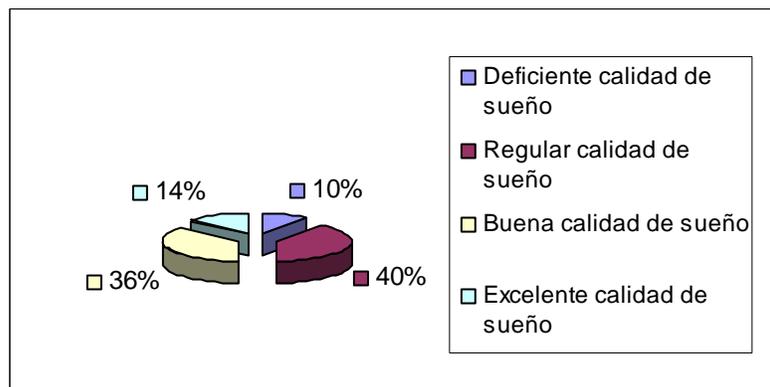
En coherencia con la temática, y de acuerdo a los resultados expuestos en el gráfico 2, se abaliza que 15 de cada 100 funcionarios, establece una excelente alimentación, lo que indica que estas personas integran balanceadamente los alimentos que consumen, los cuales son necesarios para mantener un estado óptimo de bienestar, así mismo practican hábitos

saludables para la ingesta y la nutrición. Probablemente estos individuos denotan vitalidad en el desarrollo de las labores cotidianas. Por otra parte, 45 de cada 100 funcionarios califica en buena calidad de alimentación, interpretado como adecuados hábitos en el consumo de alimentos (alimentación balanceada), no obstante, es de mencionar que aunque la puntuación se valora en un promedio bueno, el indicador nutrición presenta un bajo nivel, lo que refiere que estas personas pueden practicar actividades conjuntas a la hora de consumir alimentos que pueden interferir en los procesos metabólicos. En este sentido aunque pueden tener una alimentación balanceada, puede ser que las condiciones del contexto y/o los hábitos que acompañan la ingesta desfavorecen el desarrollo de una óptima nutrición y con ello una alimentación completamente saludable. En secuencia de la descripción de resultados, se visualiza que 35 funcionarios de cada 100, se ubica en un nivel regular en la alimentación, lo que se representa como inadecuados hábitos en el consumo de alimentos, e inadecuados niveles nutricionales. Los resultados evidencian que en su dieta predominan las harinas y los alimentos fritos, así mismo es escaso el consumo de verduras, cereales, y otros productos necesarios para la óptima alimentación. Adicionalmente predomina un evento que interfiere en la alimentación saludable, siendo éste la falta de comodidad y tranquilidad de los funcionarios a la hora de consumir los alimentos. Es importante mencionar aquí que las prácticas alimentarias se desarrollan dentro del contexto laboral y que para algunos funcionarios el horario de las comidas se establece de acuerdo a la función que desempeñan, de esta forma, habitúan la alimentación a deshoras. Por último, un 5 de cada 100 funcionarios, presenta deterioro en la calidad de la alimentación, este calificativo señala que tienen hábitos poco saludables en la ingesta de alimentos y en el balance saludable de éstos mismos. Se deducen en una alta tendencia a adquirir enfermedades relacionadas con los inadecuados hábitos alimentarios, tales como gastritis, diabetes, y sobrepeso, entre otras. Tal

deterioro en la calidad de alimentación puede generar un desempeño deficiente en el trabajo, puesto que las condiciones de salud determinan el desempeño de las personas en las actividades diarias.

De forma general, los resultados señalan que más de la mitad de la población tiene regular y deficiente alimentación, sin embargo, es de mencionar que en ellos la dieta se regula por dos factores, el primero, los hábitos en el consumo de alimentos, y el segundo, la adaptación a lo que el contexto ofrece, es decir, aceptación y participación de los servicios del medio.

Gráfica 3. Calidad de sueño del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



El sueño es un factor que está cohesionado con la Calidad de vida en relación con la salud, éste permite que los individuos se ajusten con más facilidad y funcionalidad en el contexto social, laboral y familiar. Un sueño saludable se constituye de la disposición de suficiente tiempo de descanso (período de sueño), y un ritmo circadiano estable.

Según lo expuesto en el gráfico 3, se señala que el 14 personas de la población, tiene un excelente sueño, 36 personas tiene un buen sueño, otras 40 personas tiene un sueño regular y un último número de 10 personas tiene un nivel de sueño deficiente.

En referencia a los datos, se puede decir que las personas que tienen un sueño excelente son altamente activas, tienen destreza para desarrollar actividades vitales, y habilidad para generar

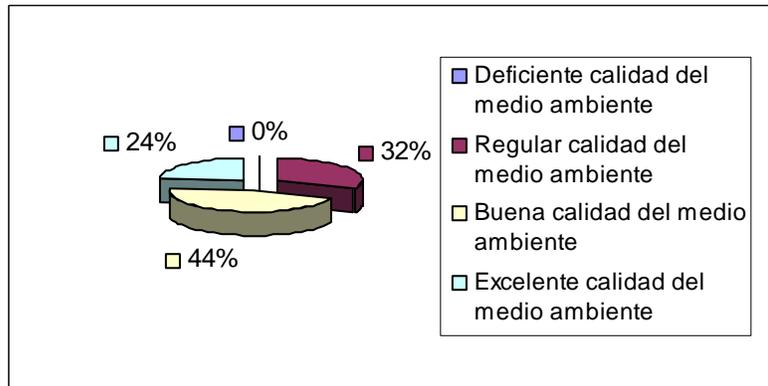
respuestas psicomotoras, lo que indica que probablemente son individuos con un alto nivel de desempeño laboral, social y familiar.

Por otro lado, las personas que se ubican en un buen nivel de sueño, pueden expresar actitudes vitales en sus labores; no obstante, sus respuestas psicomotoras pueden estar disminuidas en comparación de las personas que poseen una excelente calidad de sueño. Las personas que tienen un regular sueño, pueden manifestar bajo desempeño en sus funciones cotidianas, puesto que en ellos se minimizan los niveles de concentración y la habilidad para generar respuestas psicomotoras, lo cual hace que sean vulnerables a la accidentalidad. Un sueño deficiente, genera deterioro de la salud e incapacidad para desempeñarse activamente (trabajo, sociedad y familia). La falta de sueño disminuye la capacidad de atención, se deteriora la habilidad para generar respuestas motoras y para responder a los estímulos. Estas personas padecen de perturbaciones del ciclo de sueño y con ello minimizan el estado de bienestar.

Es de mencionar que tanto las personas que puntuaron en un buen nivel, como las de nivel regular y deficiente, presentaron semejanzas en las bajas puntuaciones referentes a los indicadores, períodos de sueño y disfunción diurna, los cuales indican que estas personas no duermen los ciclos de sueño que son necesarios para el reposo en función de las demandas de las actividades de vigilia, y para la restitución de la energía, lo cual puede conllevar a que presenten agotamiento y escasa vitalidad en el desempeño de las actividades cotidianas.

Lo expuesto refleja que un porcentaje significativo, calificó en regular y deficiente calidad de sueño, situación que puede relacionarse tanto por los hábitos como por las condiciones laborales, ésta última hace referencia a la forma como se regula el horario de labores en algunas áreas de trabajo de los funcionarios, en los cuales se ve alterado el ritmo circadiano, a las tensiones y a los diferentes factores estresores del medio penitenciario.

Gráfica 4. Calidad del medio ambiente del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR

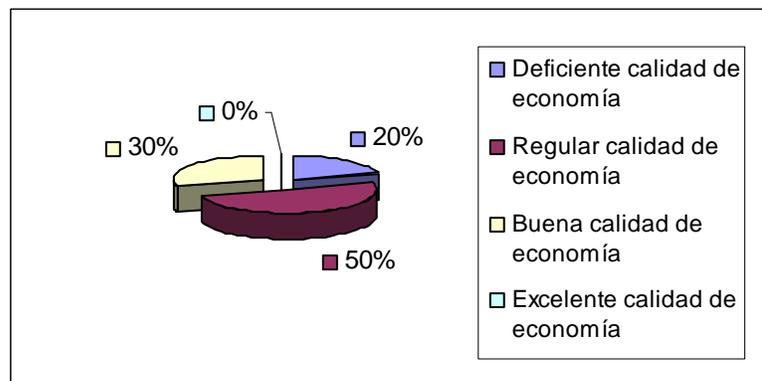


Las condiciones del medio ambiente son un factor importante que influye en el adecuado desarrollo humano y a su vez en el rendimiento de las personas en su cotidianidad. Teniendo en cuenta lo mencionado, y de acuerdo a lo expuesto en el gráfico 4, se indica que el 24 funcionarios de la población, se ubica en un nivel excelente de medio ambiente, interpretando que estas personas habitan en un contexto laboral en el que las condiciones ambientales les permiten preservar la salud; es decir, cuentan con estados óptimos de salubridad (condiciones de higiene presentes en el agua, aire y estructura física del contexto). En este sentido, se puede decir que estas personas tienen menor riesgo de enfermarse, y mayor probabilidad de desempeñar activamente sus labores, puesto que, a mayor salubridad en el contexto laboral, mayor comodidad en los trabajadores para desempeñar las funciones diarias.

Por otra parte, el 44 personas de la población se ubicó en buenas condiciones del medio ambiente, deduciendo que estas personas se desarrollan en un contexto laboral en el que las condiciones de salubridad permiten resguardar la salud; no obstante, es de mencionar que aunque se encuentran en buenas condiciones ambientales, los resultados señalan que existen focos insalubres que no permiten el desarrollo de un estado óptimo de protección, cabe señalar que uno de los principales problemas presentes en esta población es el contacto diario con

agentes contaminantes presentes en el aire, como polvo, entre otros; lo cual los hace vulnerables a adquirir enfermedades respiratorias entre otras. En sucesión de la descripción de resultados, se señala que 32 funcionarios se ubicaron en regular calidad de medio ambiente, en este sentido, se interpreta que estas personas habitan espacios donde pueden estar lacerando la salud, puesto que las condiciones de salubridad no ofrecen medidas de seguridad adecuadas para preservar estados de bienestar. Este referente vincula el consumo de agua sin registro de seguridad, contacto con agentes contaminantes, uso de servicios sanitarios deteriorados y poca ventilación, este último posibilita que en los espacios físicos se concentren altos grados de temperatura. Resulta necesario mencionar que la penitenciaría se encuentra ubicada en zona endémica, por tal razón la temperatura tiende a estar elevada.

Gráfica 5. Calidad de la economía del Personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



Los ingresos económicos consistentes posibilitan la satisfacción de las necesidades básicas y la adquisición de bienes y servicios materiales que inducen a estados satisfactorios de bienestar. La calidad de vida está ampliamente relacionada con la economía, puesto que en gran medida es ésta la que posibilita la viabilización de los proyectos que idealizan las personas para obtener un mejor bienestar. Basado en lo expuesto, se afirma que el desarrollo

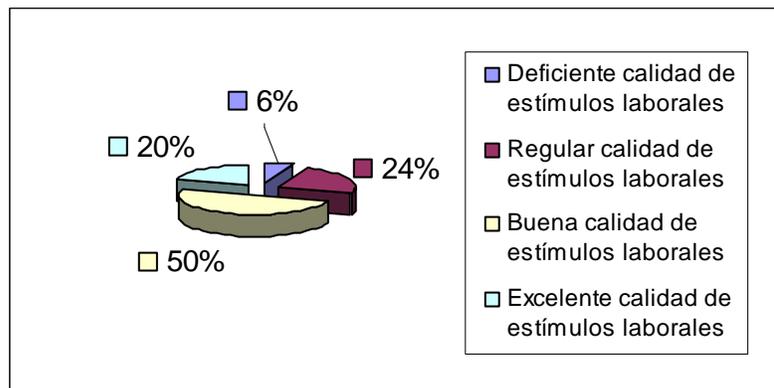
económico es un factor que permite la obtención de servicios y bienes que fomentan la realización de futuros deseables, lo que promueve un estado beneficioso que “forja una mejor Calidad de vida”.

De acuerdo a lo expuesto en el gráfico 5, se indica que el 30 funcionarios de 100 tienen una buena economía, interpretando que disponen de ingresos económicos que les permiten la satisfacción “segura en bienes y servicios” básicos para vivir, no obstante, éstos no cubren la demanda total de gastos requeridos, ya sea para adquirir vivienda, para satisfacer necesidades personales y/ o familiares, para ajustar un sistema de ahorro, o para invertir en actividades extra laborales que posibiliten nuevos ingresos. Cabe señalar que el desarrollo económico se constituye de un conjunto de factores que deben ir cohesionados, tales como: estabilidad laboral, ingresos, capacidad de ahorro, inversiones adecuadas, entre otros, en este sentido, vale resaltar que el INPEC, ofrece estabilidad laboral, sin embargo, el desarrollo económico de los funcionarios que diligenciaron el cuestionario, se encuentra limitado posiblemente por factores como baja capacidad de ahorro, inversiones inadecuadas que conllevan a sistemas de endeudamiento sin beneficio, sostenimiento de familia extensa, entre otros.

Se señala que el 50 de cada 100 funcionarios se ubica en una regular economía, lo que deja ver que no tienen desarrollo económico sólido, de esta forma, se puede decir que en estas personas, los ingresos cubren de forma limitada la satisfacción de necesidades básicas, por tanto un número considerable de esta población no cuenta con vivienda propia y los gastos de vida son elevados para el ingreso que reciben como funcionarios del INPEC. Por otra parte, 20 de 100 funcionarios califican con una economía deficiente, deduciendo que los ingresos no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas para vivir, tales como vivienda adecuada con servicios públicos, buena ubicación, o satisfacción de necesidades personales y/ o familiares. Resulta apropiado mencionar que los problemas económicos, son un factor que

deterioran la salud en las personas, pues asociado a ellos se encuentra el aumento de casos de estrés, alcoholismo, drogadicción, ludopatía, entre otras. Por tanto las personas que calificaron con una economía deficiente pueden estar inmersas en otro tipo de problemáticas y con un alto riesgo de socavar la salud.

Gráfica 6. Calidad de los Estímulos laborales del empleo del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



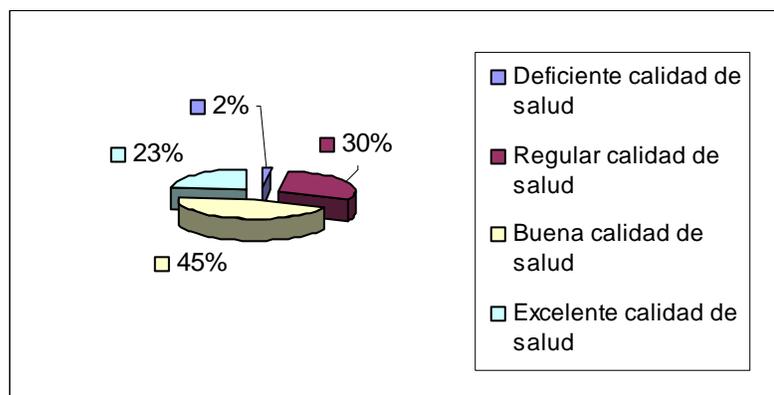
Los estímulos laborales son factores que hacen parte de la dinámica laboral y que posibilitan el fomento del sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa, así mismo genera un mejor clima laboral y por ende un mejor desempeño de los empleados en las funciones diarias. Para una empresa es indispensable que sus trabajadores se sientan motivados y satisfechos con el desempeño suyo y de sus compañeros, de ello depende la calidad del trabajo, la minimización del absentismo y de las incapacidades y esto a la postre, da cuenta en el buen funcionamiento de la empresa.

De acuerdo a los resultados expuestos en el gráfico 6, se señala que 20 funcionarios de los 100 que participaron del estudio, puntuaron excelente en la variable empleo, ello implica que estas personas encuentran en el trabajo condiciones que motivan su desempeño, tales como: incentivo por logros, oportunidad de ascenso, salario equitativo, entre otros. Cabe señalar que

este calificativo, indica que estas personas probablemente tienen sentido de pertenencia hacia la institución, y posiblemente un desempeño óptimo en sus laborales.

Por otra parte 50 funcionarios puntuaron como bueno, en este sentido éstas personas se sienten satisfechas con las oportunidades de desarrollo que les ofrece la institución, sin embargo, en ellos habita la contemplación de que ésta podría mejorar las oportunidades que les ofrece para mejorar su trabajo y su desarrollo. Por otra parte, 24 de cada 100 funcionarios, no encuentran en su dinámica laboral incentivos por parte de la institución que les posibilite fortalecer el desarrollo personal y profesional, por último, 6 funcionarios califican en deficiente en la variable empleo, lo que indica que probablemente no identifican estímulos laborales en su trabajo, posiblemente éstos tienen bajo desempeño laboral, probablemente como consecuencia del escaso sentido de pertenencia hacia la institución, se puede decir que estas personas presentan desmotivación hacia su trabajo, percibiendo baja oportunidad de desarrollo, escaso reconocimiento y valor por el desempeño prestado, entre otros. En este sentido, puede ser que perciben que la institución esta deteriorando en ellos la condición personal y laboral.

Gráfica 7. Calidad de salud del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



La salud, se encuentra altamente relacionado con la Calidad de vida y los Estilos de vida; actualmente las ciencias de la salud focalizan la atención en estos factores, ya que se ha identificado que en algunos casos las enfermedades son adquiridas precisamente por los hábitos, conductas y comportamientos nocivos para la salud.

La salud es sinónimo de bienestar integral, se constituye por estados saludables en la dimensión física y en la dimensión psicológica, y éstos se determinan tanto por los Estilos de vida de las personas, como por la disposición de servicios que el contexto ofrece. En este sentido se puede decir que la salud se resguarda tras los Estilos de vida saludable, como también por la disposición de servicios que posibilitan la satisfacción de las necesidades básicas para vivir, como por ejemplo vivienda, trabajo, alimentación, y seguridad social, entre otras.

De acuerdo a lo expuesto en el gráfico7, 23 de cada 100 funcionarios, presentan estados excelente de salud, 45 de cada 100 funcionarios presenta buenos estados de salud, 30 de cada 100 funcionarios, regulares estados de salud, y un último número de 2 por cada 100 funcionarios, presentan deficientes estados de salud.

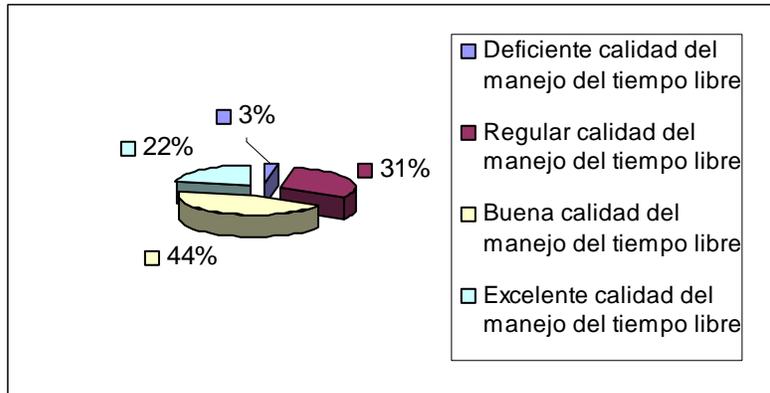
Los que puntuaron en un estado excelente de salud, gozan de estados en los que se fomenta el bienestar debido a la práctica de Estilos de vida saludables, es decir practican hábitos y tiene conocimientos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre la salud, tales como: mala higiene, tabaquismo, consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas entre otras. Así mismo, cuentan con disposición de servicios que ofrecen una protección básica para satisfacer estados de bienestar, los cuales van acordes a las necesidades que el contexto en el que se encuentran inmersos les demanda. En este sentido cuentan con EPS, ARP, seguro exequial y de vida. Por otra parte las personas que calificaron

en un buen estado de salud, mantienen una de vida saludable, los hábitos que desarrollan permiten conservar la salud, también disponen de servicios públicos aptos para una mejor Calidad de vida. Sin embargo, es de mencionar, que aunque presentan una salud estable, los resultados señalan un índice significativo en el consumo de alcohol, señalando que en gran medida utilizan el tiempo de descanso para consumir bebidas alcohólicas, lo que hace referencia a un hábito que posibilita el deterioro de la salud. Las personas que se encuentran en un estado regular de salud, presentan inadecuados hábitos de higiene y disposición limitada en asistencia y prestaciones en salud pública. Por tanto, se puede decir que estas personas presentan predisposición a enfermar y a socavar el desarrollo social, laboral y familiar. El calificativo deficiente señala, que estas personas presentan condiciones de salud deterioradas, con ausencia de bienestar integral, puede que tanto la dimensión física como la psicológica se encuentren afectadas por la práctica de Estilos de vida perjudiciales para la salud.

De forma general, los resultados de la variable salud, señalan que ésta se encuentra en la mayor parte de la población socavada por el consumo de alcohol, lo cual conlleva a otros fenómenos que predisponen el deterioro de las condiciones de vida, tales como afectación del estado físico y psicológico. Adicionalmente inducen al desarrollo de problemáticas sociales, familiares y laborales, por ejemplo, al usar regularmente el tiempo de descanso para ingerir bebidas alcohólicas, se disminuye el tiempo de recuperar saludablemente la energía gastada, también disminuye el tiempo de compartir en familia, evento que lacera los vínculos parento filiales y conyugales. Por otra parte, el desempeño laboral se menoscaba, puesto que el deterioro del estado físico y emocional produce disminución de la funcionalidad de las personas en sus actividades diarias. El consumo frecuente de alcohol genera predisposición al consumo de sustancias psicoactivas como la marihuana, el bazuco, la cocaína, el éxtasis entre

otros. Otra consecuencia puede ser la baja satisfacción de necesidades básicas, puesto que al satisfacer las adicciones (consumo de alcohol, u otros), se minimiza la inversión en los requerimientos necesarios para tener estados de bienestar.

Gráfica 8. Calidad del manejo del tiempo libre del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



El empleo del tiempo de descanso, se define como una acción que se elige en un espacio de tiempo libre, el cual se desarrolla fuera de las obligaciones sociales y laborales. El empleo saludable del tiempo libre permite que las personas logren un mayor bienestar individual y familiar, y un mejor desempeño social y laboral.

De acuerdo a los resultados expuestos en el gráfico 8, se abaliza que 22 funcionarios presentan un excelente uso del empleo del tiempo de descanso, 44 funcionarios presentan un buen uso del tiempo de descanso, 31 funcionarios presentan un regular uso del tiempo de descanso, y último número de 3 funcionarios, presenta un deficiente uso del tiempo de descanso.

Los funcionarios con el calificativo excelente, emplean el tiempo de descanso de tal forma que les posibilita desarrollar y fortalecer vínculos familiares y sociales, hacen uso de

sus vacaciones cada año, eligen y participan de actividades que propenden por el bienestar individual y familiar.

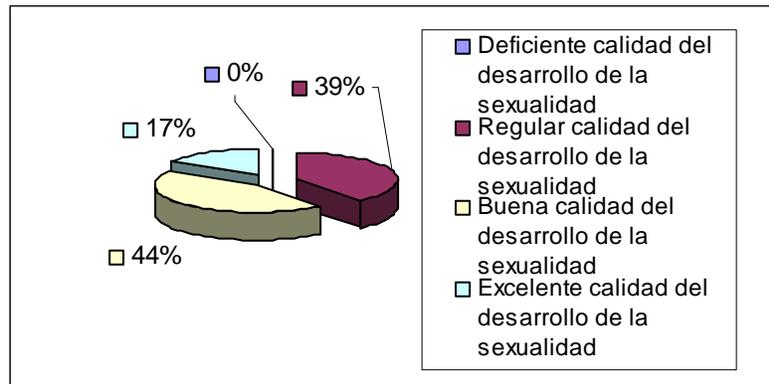
Los funcionarios con el calificativo bueno, presentan un empleo del tiempo libre que genera bienestar, hacen uso de sus vacaciones cada año, y desarrollan actividades deportivas, Sin embargo, se evidencia que las actividades que eligen no fomentan el fortalecimiento de los vínculos familiares, situación que posibilita el deterioro de las relaciones parentofiliales y conyugales.

Los funcionarios con el calificativo regular, presentan un empleo del tiempo de descanso que induce al deterioro de la salud, así mismo posibilita que se laceren las relaciones familiares y sociales. En ellos predominan actividades como el consumo de bebidas alcohólicas, de igual forma se evidencia ausentismo de actividades lúdicas, de relajación o actividades que incrementen la actividad física.

Los funcionarios con el calificativo deficiente, emplean el tiempo de descanso en actividades que dificultan el desarrollo personal, familiar y social, adicionalmente pueden presentar bajo desempeño laboral, puesto que no están descansando de las tensiones generadas por las obligaciones.

A nivel general, se puede decir que la mayor parte de la población utiliza el tiempo libre, para descansar del agotamiento físico y para desarrollar actividades deportivas, no obstante, es escasa la práctica de actividades que propenden por el desarrollo personal y/o por el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Gráfica 9. Calidad en el desarrollo de la sexualidad del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR



En el hombre, la psique (pensamiento) juega un papel fundamental en el modo de vivir y de sentir la sexualidad. La identidad sexual, depende en gran medida de la forma como cada persona se percibe y se comprende psicológicamente en relación con lo sexual y con sus semejantes (autoconcepto). Adicionalmente, la familia, los amigos, la educación, la cultura y la religión, ejercen un papel determinante en el desarrollo de la sexualidad, en el cual se constituyen los imaginarios (representaciones individuales y colectivas que rigen los sistemas de identificación y de integración social, y que hacen visible la invisibilidad social y que posibilitan una dinámica saludable o nociva para la convivencia y el ejercicio de la sexualidad) y la expresión de la intimidad (capacidad de dar y capacidad de de dialogar con otro. La capacidad de dar consiste en entregar algo de la intimidad y lograr que otra persona lo reciba como propio. Esta expresión se obtiene a través del lenguaje, el cual puede ser verbal, corporal y expresivo)

De acuerdo a los resultados que presenta la gráfica 9, se indica que el 16 funcionarios tienen un desarrollo excelente de la sexualidad, 47 funcionarios presentan un buen desarrollo de la sexualidad, 37 funcionarios presentan un regular desarrollo de la sexualidad y 4 funcionarios presentan un deficiente desarrollo de la sexualidad.

Las personas que obtuvieron un calificativo excelente, probablemente son individuos con un alto nivel de autoestima, y un buen desempeño de las habilidades sociales, evidenciando capacidad de dialogar, de expresar y controlar emociones sin reprimirlas, así mismo de modificar estados anímicos propios y ajenos. Adicionalmente el resultado en el indicador imaginarios señala que las convicciones y creencias que dinamizan el desarrollo de la sexualidad permiten una apropiada manifestación de ésta, lo que conlleva a relaciones sociales y familiares que fomentan el bienestar individual y colectivo.

Las personas que puntuaron con un buen desarrollo de la sexualidad, presentan probablemente, un autoconcepto forjado en percepciones positivas de sí mismo, presentan habilidades en la comprensión y mediación de problemáticas inmersas en las relaciones de pareja. Por otra parte los resultados evidencian que algunos de los imaginarios pueden deteriorar el desarrollo de la sexualidad, estos imaginarios hacen referencia a la forma como asumen el ejercicio de las prácticas sexuales, en donde ponen en riesgo la estabilidad emocional y física, lo expuesto hace referencia a las prácticas sexuales como una forma de escapar de realidades en las que circundan problemas conyugales, laborales, u otros, adicionalmente se evidencia un alto riesgo de presentación de prácticas sexuales sin protección, lo que genera vulnerabilidad a la adquisición de enfermedades de transmisión sexual o aumento en los índices de natalidad.

Por otra parte, las personas que puntuaron en un desarrollo regular de la sexualidad presentan concepciones positivas sobre las características propias de la apariencia física y del desarrollo intelectual, social y afectivo. Sin embargo, aunque se evidencia una adecuada autoestima, se reflejan escasas habilidades sociales, poca capacidad para dialogar, comprender y de mediar en los conflictos de pareja. Así mismo, establecen concepciones acerca de la sexualidad que fomentan la ausencia de bienestar en el ejercicio de ésta, comprometiendo

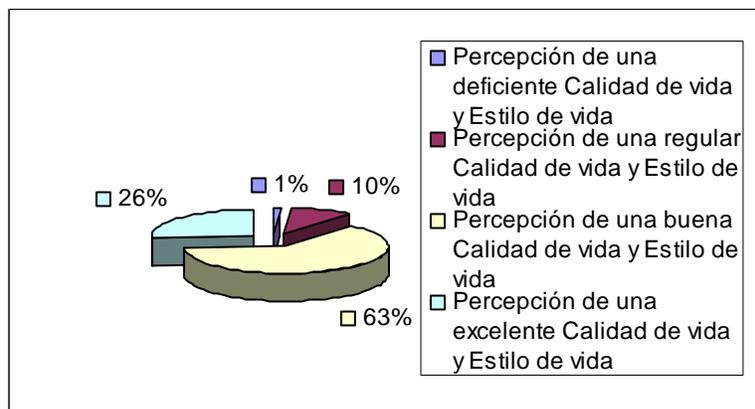
tanto la individualidad como la colectividad. En este sentido, las puntuaciones en imaginarios presentados en el calificativo bueno tienen similitud con las presentadas en el calificativo regular.

Las personas que puntuaron con un desarrollo deficiente de la sexualidad, exteriorizan una baja autoestima, así mismo presentan ausencia de habilidades sociales, evidencian escasa capacidad para solucionar problemas, tienen dificultad para expresar afecto, controlar y modificar estados emocionales propios. Los resultados indican deterioro en las relaciones conyugales, en donde los vínculos de pareja se constituyen por los hijos. Los imaginarios que dinamizan el ejercicio de la sexualidad se entretrejen entre mitos que socavan el ejercicio de las relaciones sexuales saludables.

De forma general, se evidencia que en la mayor parte de la población existen representaciones individuales y colectivas que afectan el ejercicio de la sexualidad que conllevan al deterioro de las relaciones familiares.

*RESULTADOS GENERALES DEL COMPONENTE SUBJETIVO DE LA MUESTRA
POBLACIONAL*

Gráfica 10. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida



En el gráfico 10, abaliza que 26 funcionarios de la población, puntuaron con una excelente percepción de la Calidad de vida, lo que refiere que son personas que gozan de un alto nivel de satisfacción tanto de los bienes y servicios ofrecidos por el contexto social y laboral, como del desarrollo personal. Esta condición les permite conservar y fomentar la salud, puesto que les acompaña una sensación subjetiva de bienestar general determinada por los afectos positivos hacia la forma como se desarrollan las diferentes áreas de vida (trabajo, familia, salud, ocio, etc.) Por otra parte, 63 funcionarios calificaron con una percepción buena de Calidad de vida y Estilos de vida, lo que deduce que son personas que se encuentran satisfechos con el desarrollo de sus vidas, considerando que tienen condiciones óptimas para mantener una vida de bienestar, por otra parte, 10 funcionarios se ubican con una regular percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida, lo que evidencia que son personas que se perciben con un nivel muy bajo de desarrollo físico, personal, laboral y con deterioro de los vínculos familiares y sociales. En estas personas puede aumentar las sensaciones de enfermedad y sentimientos negativos como el pesimismo, bajos estados anímicos, entre otros. Por último, se identifica que 1 de cada 100 funcionarios presenta deficiente percepción de la Calidad de Vida y Estilos de vida, lo que indica el predominio de sensaciones que deterioran los estados de bienestar, comprometiendo el desarrollo personal, laboral, familiar y social.

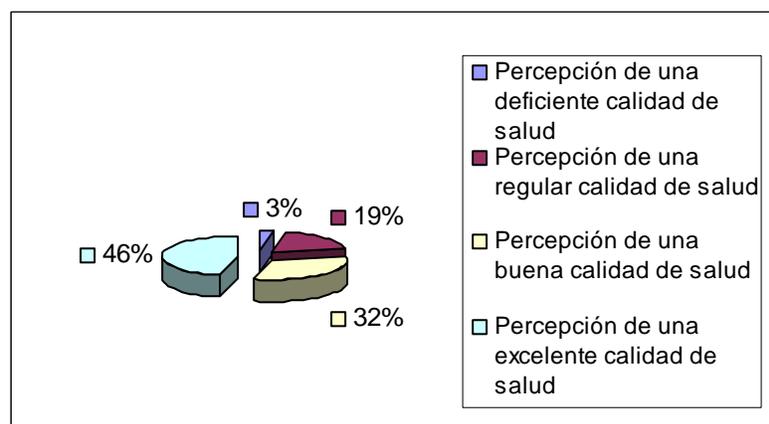
Como se menciona en el componente objetivo, las condiciones subjetivas también determinan la Calidad de vida y los Estilos de vida de un individuo, en este sentido, en la población estudiada, se identifica que en gran medida existe una buena percepción de la calidad vida y Estilos de vida, no obstante, en el mayor de los casos, no existe correlación entre el componente objetivo y el componente subjetivo. Esto bajo el hecho de que los

mayores calificativos objetivos se ubicaron en regulares condiciones y los calificativos subjetivos en su gran mayoría se ubicaron en buenas condiciones, reflejando de esta forma un contraste de resultados, que se interpreta como una falta de reconocimiento de los factores de riesgo, o una percepción de riesgo disminuida en los funcionarios; estas percepciones se relacionan en considerar que tienen buenos y/o excelentes Estilos de vida y Calidad de vida aun cuando objetivamente se demuestra lo contrario. En este sentido, las condiciones subjetivas, que se constituyen por las percepciones y valoraciones que hacen las personas sobre las condiciones objetivas, se identifican, en la mayoría de esta población como factores de riesgo para la salud física y mental, puesto que obstaculizan el autorreconocimiento de los factores que socavan el bienestar. Si bien, en los funcionarios, los resultados objetivos justifican Estilos de vida poco saludables dentro del entorno social y laboral, que influyen en la Calidad de vida de las personas, también las características personales de ellos y las representaciones sociales que se construyen, son determinantes en la legitimación de los mismos dentro de los diferentes contextos. Las características personales refieren los constructos adquiridos (los hábitos y los imaginarios) a lo largo de la vida durante los procesos de socialización dentro de entornos específicos (familia, escuela, etc.). Estos constructos a su vez, pueden ser modificados por las representaciones sociales de nuevos contextos (cultura social, laboral, regionalismos, etc.) y a través de ellos se legitiman nuevos comportamientos. En este decir, se identifica que en la cultura penitenciaria se generan representaciones sociales que dinamizan las conductas y comportamientos en ellos, éste tipo de representaciones se focaliza en los imaginarios que se construyen por las mismas necesidades que les demanda el medio cultural, social y laboral.

Por último cabe señalar, que existe una mínima muestra poblacional que correlacionan los resultado de sus Estilos de vida y Calidad de vida en referencia del componente objetivo y subjetivo, lo cual señala, que en las variables desarrollo laboral, sueño, salud y autorrealización, se están presentando estados que laceran el bienestar y de esta misma forma lo están percibiendo los funcionarios, lo que denota que se pueden generar estados de autorreconocimiento de los estados objetivos que socavan la salud y así mismo subjetivamente viabilizar la mejora de los Estilos de vida y de la Calidad de vida que están desarrollando.

Teniendo en cuenta la puntuación total del instrumento, se hace necesario para una mejor y mayor comprensión de los resultados, analizar cada una de las variables mencionadas en relación al desempeño del cuestionario Calidad de vida y Estilos de vida aplicado a los funcionarios del EPAMS GIR. A continuación se presentan los gráficos de las variables del componente subjetivo.

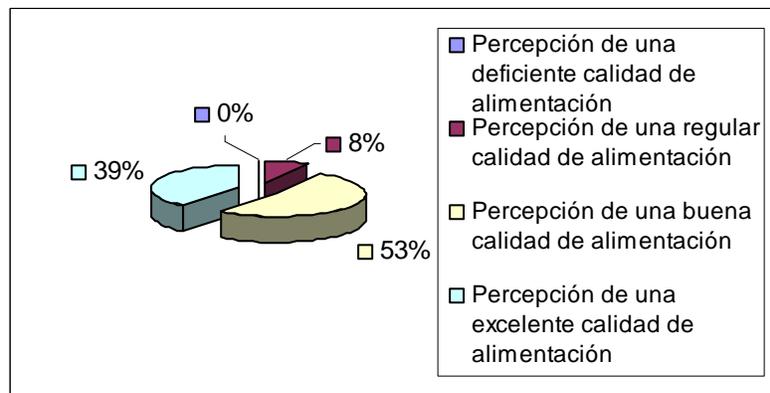
Grafica 11. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de salud



Los resultados en el gráfico anterior, muestran que 46 personas cuentan con una valoración positiva de sus estados de salud, lo cual refiere de estas personas en su desempeño

exteriorizan energía vital y satisfacción de las actividades cotidianas. Por otra parte, 32 personas presentan una buena percepción de su salud, lo que devela, que se encuentran en estados saludables de bienestar, reconociendo sus mayores vulnerabilidades, las cuales se asocian a los estados de ansiedad generados por el trabajo, lo que disminuye la posibilidad de generar descanso fuera y dentro de la rutina laboral. Otras 19 personas presentan un deterioro en la percepción de la salud, este calificativo los hace presentarse como personas con escasa energía vital, con actitudes pesimistas y negativas en el desarrollo de las actividades cotidianas, lacerando de esta forma el estado físico y emocional del cuerpo humano. Por último, es de mencionar que 3 personas presentan estados de salud socavados, con posible presencia de enfermedades físicas y/o psicológicas que pueden depender en su mayor parte no de la enfermedad como tal, sino de las actitudes negativas manifiestas en las personas frente a sus estados de salud.

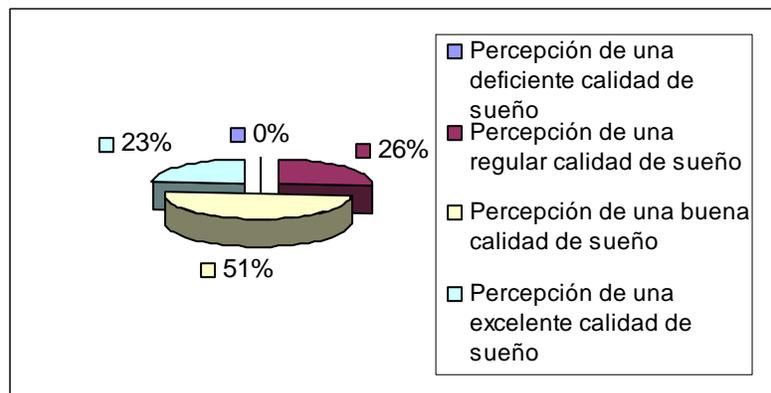
Gráfica 12. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de alimentación



El gráfico 12, señala que de 100 personas, 39 se encuentran satisfechos con los hábitos que determinan su alimentación, consideran que los alimentos que incluyen en su dieta tienen todas las sustancias que requiere el organismo para mantenerse activo y saludable. Se

encuentran satisfechos con los factores externos que regulan sus prácticas alimentarias, tales como el horario, el lugar y el servicio de los restaurantes, entre otros. Por otra parte 53 personas, consideran que los alimentos que consumen son saludables óptimos para una alimentación balanceada, adicionalmente consideran que el contexto les ofrece las condiciones necesarias para desarrollar buenos hábitos para las prácticas alimentarias y se encuentran satisfechos con los horarios para la ingesta de alimentos que se regulan en la penitenciaría, y con el servicio de venta de alimentos que al interior de ésta se ofrece. Por último, 8 personas consideran que tiene prácticas alimentarias poco saludables, en donde la dieta no integra los alimentos necesarios para desarrollar una alimentación balanceada y no se encuentran satisfechos con los servicios de alimentación que se ofrecen al interior de la penitenciaría.

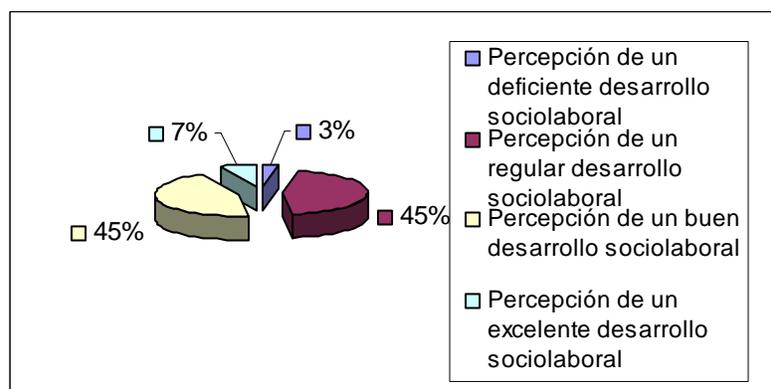
Gráfica 13. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de sueño



El gráfico 13, expone que un mínimo de la población, que hace referencia a 23 personas, se encuentran satisfechas con los períodos de sueño que tienen, consideran que éstos períodos son suficiente para que el cuerpo recupere las energías invertidas en el período de vigilia, por tanto son personas que gozan de energía vital, y pueden exteriorizar calidad en

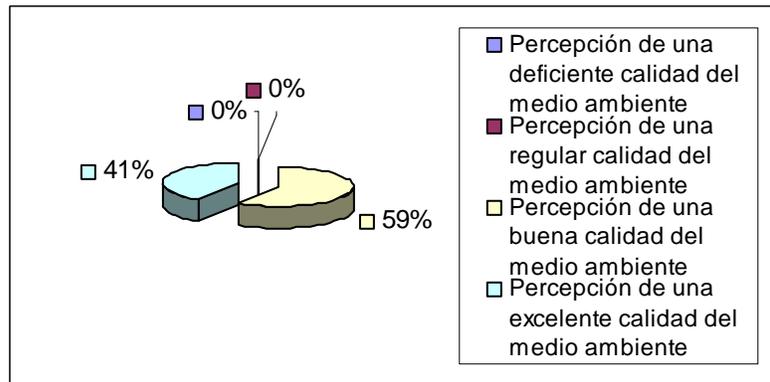
el desempeño de las actividades laborales u otras. Por otra parte, un poco más de la mitad de la población, que hace referencia a 51 personas, consideran que cuentan con períodos de sueño que les permite descansar; sin embargo, no se encuentran satisfechos con el tiempo que duermen, considerando que no es suficiente para que el cuerpo restituya la energía gastada en los horarios de actividad laboral, social y familiar. Por otra parte, no se encuentran satisfechos con las condiciones externas que circundan la higiene del sueño, y que se configuran en el ambiente laboral, éste hace referencia a los permanentes estados de alerta que se desarrollan en el contexto penitenciario y que no permiten un sueño profundo en los guardias,; adicionalmente, los espacios de alojamiento son percibidos como ambientes poco óptimos para descansar o dormir. Por otra parte, 26 personas no se encuentran satisfechas con los horarios de sueño que tienen, consideran que el cuerpo no logra descansar, por tanto estas personas probablemente permanecen cansadas, con escasa vitalidad en el desarrollo de las actividades cotidianas y con un alto riesgo de socavar la salud.

Gráfica 14. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral



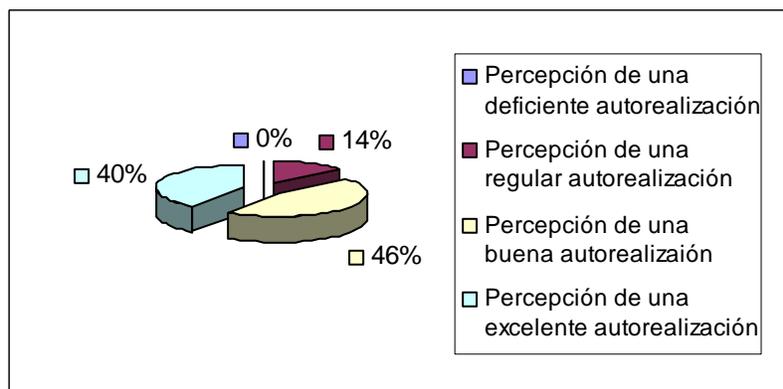
Lo expuesto en el gráfico 14, expone cómo se perciben los guardias en relación con el desarrollo social y laboral. En este sentido, de 100 funcionarios, 45 se encuentran satisfechos con la actividad laboral que desempeñan, entendido como la satisfacción frente a un ambiente de trabajo, visto de buenas relaciones sociales entre pares o compañeros, sin embargo consideran que hay abuso de autoridad de quienes tienen distinción por rangos superiores, se encuentran acordes más no satisfechos con las normas, procedimientos y trámites que dinamizan el ritmo laboral. Otros 45 funcionarios, consideran que en la institución no se generan buenas relaciones sociales entre pares o compañeros y entre rangos superiores y dragoneantes, así mismo hace referencia a un escaso sentimiento de pertenencia hacia la institución, con un mínimo de factibilidad de desarrollo personal y profesional. Así mismo, 3 funcionarios no se encuentran satisfechos con las relaciones sociales y laborales que han establecido, consideran que el ambiente laboral menoscaba el desarrollo laboral, personal y social, en este sentido se acentúan las características mencionadas anteriormente. Por otra parte, 7 funcionarios se encuentran satisfechos en su ambiente de trabajo, visto de buenas relaciones sociales entre pares o compañeros y entre superiores y dragoneantes, así mismo desarrollan sentimientos de pertenencia hacia la institución, consideran que ésta posibilita el desarrollo personal y social, se encuentran acorde y complacidos con las normas, procedimientos y trámites que dinamizan el ritmo laboral.

Gráfica 15. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre la Calidad del medio ambiente



El gráfico 15, señala que 59 funcionarios que participaron del estudio, perciben un buen ambiente laboral en el contexto penitenciario, considerando que éste ofrece condiciones básicas para vivir (temperatura, salubridad, seguridad, etc.), igualmente consideran que este ambiente es completamente satisfactorio para su bienestar y adaptabilidad, así mismo 41 funcionarios se encuentran complacidos con el medio ambiente que ofrece la penitenciaría, estableciendo que las condiciones de la misma, permiten la satisfacción de necesidades básicas y a su vez generan comodidad, seguridad, esparcimiento y desarrollo.

Gráfica 16. Percepción del personal de Custodia y Vigilancia sobre su autorrealización



El gráfico 16, señala que de 100 funcionarios, 40 presentan actitudes positivas hacia la vida y con proyecto de vida en desarrollo. Sienten plenitud y orgullo de sus logros, y satisfacción

con las metas adquiridas para el futuro. Consideran que han construido buenos sistemas sociales y familiares, los cuales perciben como satisfactorios en la medida que éstos proporcionan estabilidad, alegría, seguridad y demás afectos positivos. Así mismo 46 funcionarios se perciben satisfechos con su autorrealización y un mínimo de 14 funcionarios se perciben poco complacidos con la misma, lo cual da cuenta de que la mayoría de las personas del EPAMS GIR, perciben que han alcanzado los logros propuestos y que las capacidades y el contexto les permite desarrollar algunas de ellas de forma más o menos satisfactoria.

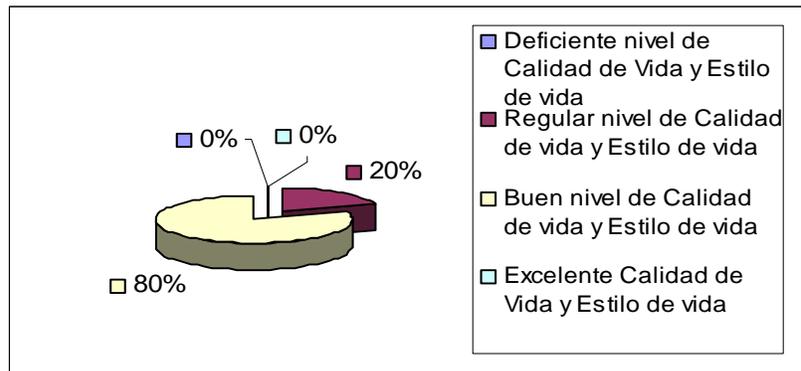
RESULTADOS PARTICULARES (POR LOS SEGMENTOS DE LA MUESTRA POBLACIONAL)

SEGMENTO EDAD

Resultados del cuestionario del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia dispuesto en las edades entre 23 y 43 años

RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE OBJETIVO DEL SEGMENTO EDAD

Gráfica 17. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 23 y 43 años de edad



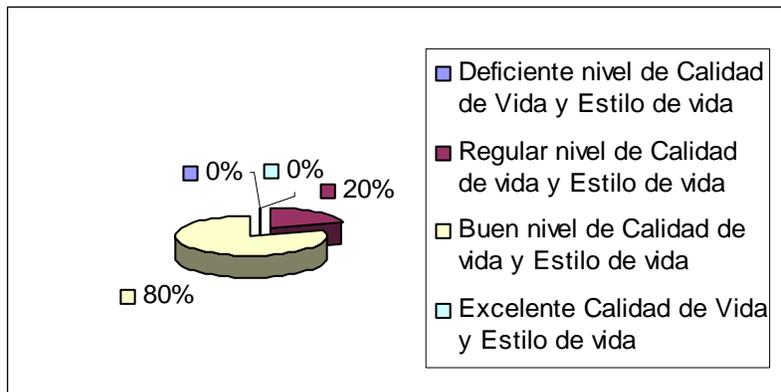
En la anterior gráfica, si bien se observa que se presenta un alto índice de la población orientada a que tienen una buena Calidad de vida y un Estilo de vida igualmente favorable, los resultados indican la existencia de falencias que se configuran en el 20% de regular nivel de Calidad de vida y Estilos de vida en este segmento de la muestra poblacional.

En el análisis del componente objetivo de la Calidad de vida y el Estilo de vida de las personas entre 23 y 43 años de edad, se articulan dos factores, primero, la satisfacción de las necesidades que son generales para todas las personas y segundo, un conjunto de capacidades o cualidades de los sujetos, expresadas éstas en los hábitos y comportamientos que permiten, precisamente, un mejor y mayor desarrollo de los bienes, servicios y condiciones existentes en

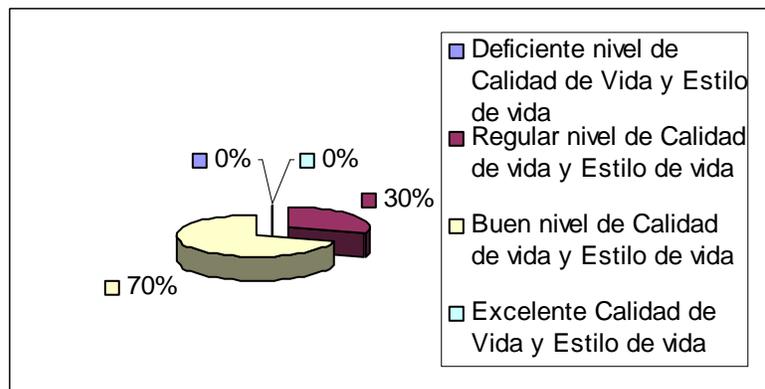
su entorno. Es decir que el 80% de las personas del segmento edad de la muestra poblacional, han podido satisfacer las necesidades que son generales para todos los seres humanos. No obstante el discreto 20% coacciona la necesidad de identificar las falencias y las fortalezas en cada una de las variables pues el porcentaje corresponde a la vulnerabilidad del bienestar del personal de Custodia y Vigilancia del segmento poblacional de la edad.

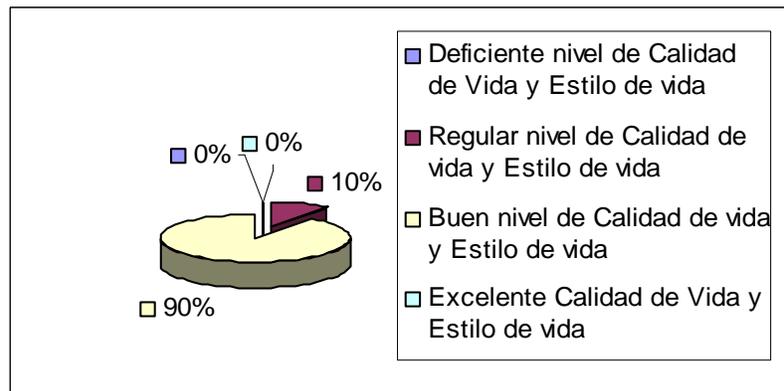
A continuación, se identificará el subsegmento en el que las falencias y las fortalezas en cuanto a Calidad de vida y Estilos de vida dentro del componente objetivo, se muestran más marcadas.

Gráfica 18. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 19. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 20. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 37 y 43 años de edad

Los tres gráficos anteriores indican que no existe variación significativa en el nivel de Calidad de vida y Estilos de vida en los subsegmentos de la muestra poblacional del segmento. No obstante que las tres gráficas muestren un gran porcentaje guiado hacia un buen nivel de Calidad de vida y Estilo de vida, los resultados indican regulares niveles en los tres subsegmentos. Estos porcentajes, mantienen una leve y oscilante mejora con el paso de los años.

si se tiene en cuenta la edad de las personas de los diferentes subsegmentos para hacer un análisis de los resultados, se evidencia que socialmente, en el primero y en el segundo, la Calidad de vida puede estar viéndose afectada porque la necesidad en estas edades de desarrollar relaciones íntimas con los demás, para minimizar sentimientos de soledad y miedo ante las relaciones en el ámbito físico, intelectual y emocional, no se ha logrado suplir dentro de un ambiente penitenciario en el que por las características del mismo, las personas deben reprimir los sentimientos de empatía y minimizar todo afecto hacia las personas con las que permanecen con mayor contacto social durante las jornadas laborales; es decir, los internos. Adicionalmente, el trabajo por turnos, tal y como se mencionó en el apartado teórico de este documento, dificulta el desarrollo de relaciones sociales estables fuera del ámbito laboral. A

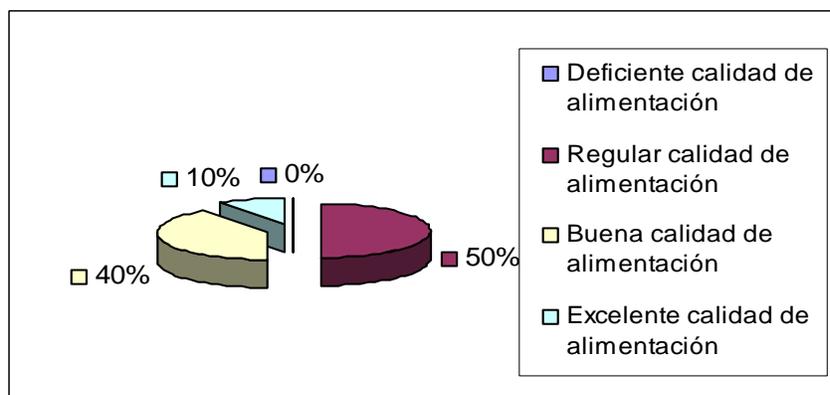
su vez y teniendo en cuenta la edad de las personas del tercer subsegmento que muestra un 10% de regular nivel de Calidad de vida y Estilos de vida, evidencia que la representación de este porcentaje, no ha logrado contribuir al desarrollo de su familia y de su comunidad en conjunto bien por la capacidad adquisitiva o por el capital y bienes acumulados que no le permiten aportar económicamente y mejorar las condiciones de su entorno, o bien por la necesidad insatisfecha de estrechar los lazos sociales, pues en su vida diaria, han debido ocuparse mayor tiempo de la resocialización y la limitación de la libertad de los presidiarios y de las preocupaciones inmediatas de su vida, lo cual impide planear y ejecutar acciones que procuren resultados a mediano y largo plazo en la economía y en la socialización. Estas anteriores, entre otras posibles causas.

Sumado a lo anterior, los porcentajes que reflejan buenos y regulares niveles de Calidad de vida y Estilos de vida y que predominan en los tres subsegmentos, también deben relacionarse con el desarrollo físico en estas edades. Los tres subsegmentos de la edad, reflejan predominancia de buen nivel de Calidad de vida y Estilo de vida. Sin embargo, con insistencia en cada uno de ellos, se presentan condiciones regulares que dan cuenta del quebranto de salud en este porcentaje representativo de la población de Custodia y Vigilancia; pues la adultez temprana y media de los integrantes enmarcan la representación de una etapa de salud. En estas edades, los reflejos están activados y las posibilidades de morir por alguna enfermedad son mínimas. No obstante, la alteración constante de los ritmos circadianos, la experiencia continua y el mal manejo del estrés y la ansiedad producida por las características de la población para la que trabajan y las tensiones vividas al interior del trabajo por la jerarquización institucional y la poca autonomía con que se desarrolla el mismo; sumado a las del hogar en el que las pocas experiencias de socialización y el ineficaz, uso del tiempo libre,

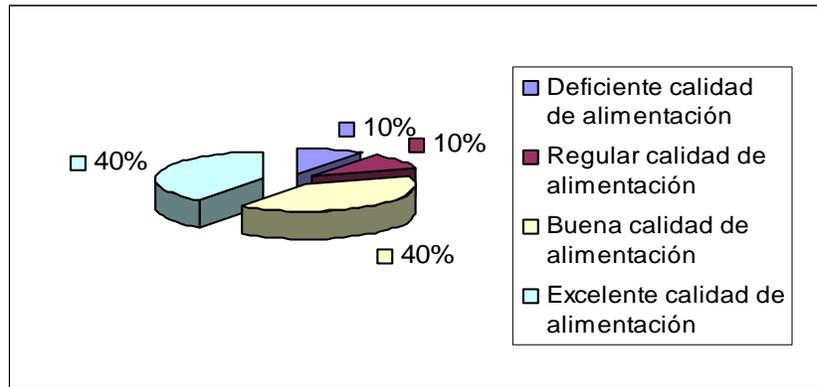
dificultan el mantenimiento de un entorno estable; lo cual favorece la aparición de los efectos físicos del cansancio y del síndrome del burnout en edades tan tempranas como las del personal de Custodia y Vigilancia. Este aspecto es preocupante, pues en un ambiente laboral en el que se trata con individuos de alta peligrosidad y en el que los trabajadores y todo el personal, incluyendo el administrativo dependen de la seguridad del penal, necesita que el personal que se encarga de la Custodia y Vigilancia, esté en sus más óptimas condiciones.

A continuación a través de una exploración que posibilita el contraste de los resultados de cada una de las variables del componente objetivo de la Calidad de vida y el Estilo de vida en los diferentes subsegmentos, se podrá identificar los posibles factores de riesgo dentro de este componente, pues no es extraño encontrar que en el repertorio de conductas de un individuo y en aspectos como política pública, ambiente físico y social, convivan hábitos y factores saludables y nocivos.

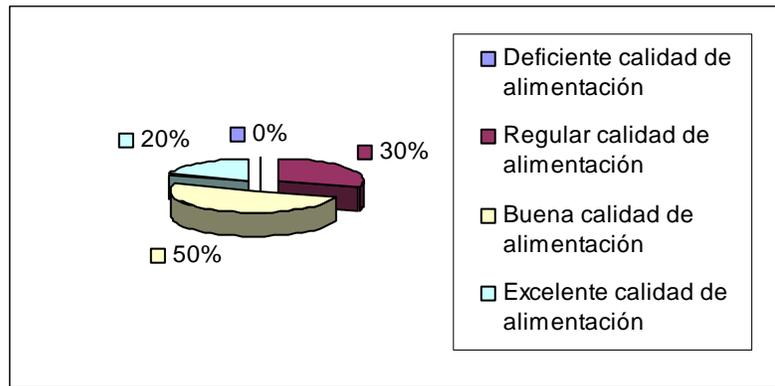
Gráfica 21. Calidad de alimentación de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 22. Calidad de alimentación de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 23. Calidad de alimentación de las personas entre 37 y 43 años de edad



Según las tres gráficas anteriores, la variable alimentación del componente objetivo, muestra una división porcentual en el subsegmento de 23 a 29 años; puesto que un 50% evidencia un nivel regular en su Calidad de alimentación y un 50% está dividido entre buena y excelente alimentación. Lo cual indica un factor de riesgo en un 50% de este subsegmento. Por otra parte, en los subsegmentos 30 a 36 y 37 a 43 años, aunque la mayoría de los porcentajes se encuentran ubicados en los mejores niveles de calidad de alimentación, existe un porcentaje significativo que tiene una defectuosa calidad de alimentación.

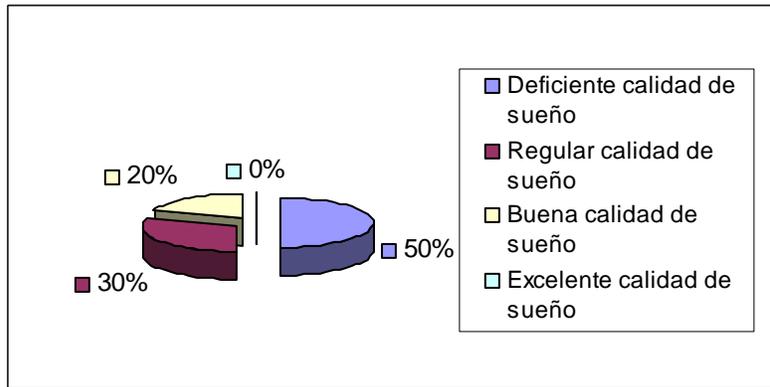
Los porcentajes de regular y deficiente Calidad de alimentación en los tres subsegmentos, indican factores de riesgo en cuanto a dieta, ingesta y nutrición y evidencian los pocos esfuerzos que las personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia realizan para reducir patógenos conductuales y para practicar conductas que actúan como inmunógenos conductuales. Este fenómeno se presenta, bien por el tipo de preferencias en cuanto a alimentación en el que la percepción de riesgo puede verse disminuida, o bien por factores externos como la disposición y el acceso a un tipo de alimentación y a un entorno que favorezca la preferencia de conductas saludables o inmunógenas.

La experiencia continua y el mal manejo del estrés y la ansiedad del personal de Custodia y Vigilancia, es un factor que acrecienta la ingesta de bebidas cafeinadas. A pesar de que este tipo de bebidas pueda permitir la permanencia de estados de vigilia; su uso indiscriminado sumado al mal manejo del estrés y la ansiedad, inhiben la absorción de vitaminas y minerales, lo cual produce un déficit en la cantidad adecuada de todos los nutrientes que necesita el organismo. Adicionalmente, dos principales causas de morbilidad y mortalidad en los seres humanos, las enfermedades cardiovasculares y el cáncer, que se deben en gran medida al mal manejo del estrés y la ansiedad se ven llamadas a aparecer pues las dietas pobres en fibra y altas en carbohidratos, son una constante al interior del establecimiento ya sea por las preferencias alimentarias, o por la poca disposición de alimentos naturales, como frutas y vegetales, ricos en fibra y en nutrientes esenciales necesarios para el óptimo funcionamiento del organismo; en los lugares que expenden comida a los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR. Este factor, favorece que el personal de Custodia y Vigilancia, que permanece durante el día de trabajo, realizando actividades bastante sedentarias como Custodia y Vigilancia en un mismo puesto de trabajo, incremente las posibilidades de tener

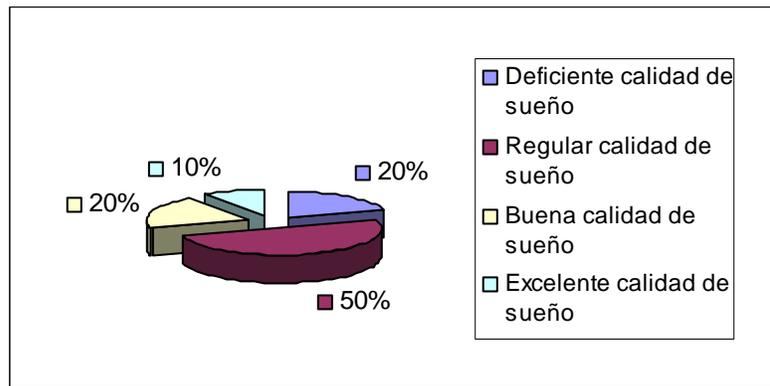
sobre peso, lo que conduce a condiciones crónicas peligrosas a corto, mediano o largo plazo, incluso después de reducir el peso. Si sumado a lo anterior, se tiene en cuenta la tendencia a escoger el lugar de trabajo y áreas de descanso como los dormitorios para ingerir los alimentos, se evidencia que es necesario favorecer una mejor utilización de los recursos que le ofrece el contexto, por ejemplo, incrementar el uso del casino; para que éste se convierta en una lugar legitimado para el consumo de los alimentos ya sea de los que se traen del hogar o los que se compran al interior del establecimiento penitenciario. Todos estos factores de los que se ha hablado, son de tipo social y también son denominados influencias culturales y repercuten en los propios hábitos de ingestión de alimentos y desempeñan una función importante en la determinación de qué, cuándo y cuánto se debe comer.

Por otra parte, si se tiene en cuenta la edad de las personas de los subsegmentos, en relación con el porcentaje de personas con una defectuosa Calidad de alimentación; es decir que tienen conductas patógenas, como hábitos alimentarios pobres en nutrientes esenciales o ricos en grasas saturadas o en carbohidratos; se evidencia que, sobre todo en el subsegmento de 23 a 29 años se presenta o bien una característica de la adolescencia que persiste durante toda la vida adulta, denominada: percepción de riesgo disminuida en la que las personas consideran que no están sujetos a las reglas que rigen el resto del mundo y por lo cual se asumen comportamientos peligrosos y autodestructivos, pensando en que no habrán consecuencias funestas para ellos o bien se presenta un comportamiento que tiene cierta relación con la necesidad de amor y atención, pero sobre todo, con la necesidad de afiliación social y puede ir muy de la mano con el mal manejo de la ansiedad y el estrés y con el consumo de alcohol, buscando en la comida y en el alcohol, alivio y consuelo a los pensamientos y sentimientos desagradables.

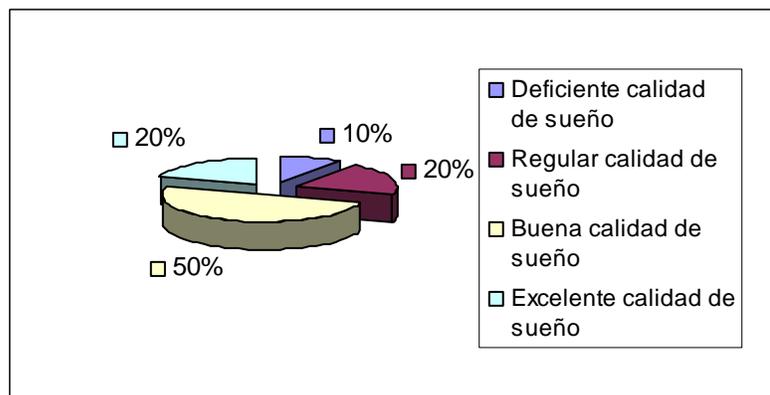
Gráfica 24. Calidad de sueño de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 25. Calidad de sueño de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 26. Calidad de sueño de las personas entre 37 y 43 años de edad



Al cruzar los resultados de la variable sueño, se evidencia que existe mala Calidad del sueño en las personas que tienen de 23 a 36 años de edad. Siendo las personas entre los 23 y

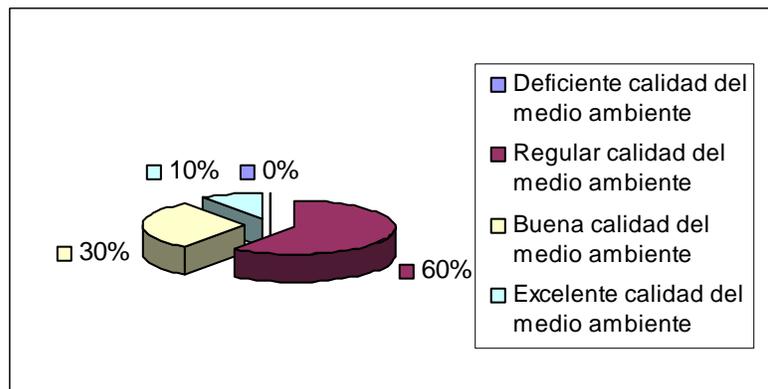
29 años de edad, las más afectadas. Adicionalmente, se percibe una tendencia de incremento de la buena y excelente Calidad del sueño que se presenta con el paso de la edad. Este notable incremento de una buena Calidad de sueño obedece a que “con el paso de los años, las personas necesitan menos tiempo de sueño” (Oblitas, 2004). Constantemente se escucha decir a las personas en el rango de edad entre los 37 y 43 años de edad pertenecientes al Cuerpo de Custodia y Vigilancia, que duermen aproximadamente 4 o 5 horas y que este tiempo les es suficiente para descansar. Por lo tanto, es fácil pensar que aún con el trabajo por turnos, las personas entre los 37 y 43 años, presenten condiciones orgánicas que les permitan tener menos problemas para conciliar el sueño, para mantenerse despiertos durante el día y para levantarse con energía.

Si bien las personas entre 37 y 43 años de edad son capaces de desempeñarse sin dificultad alguna con 4 o 5 horas de descanso y han cursado aproximadamente 13 años en un trabajo por turnos; las personas entre los 23 y 29 años de edad, que inician la habituación en un trabajo por turnos y que en comparación con las personas de mayor edad, necesitan un tiempo aproximado de 8 horas diarias de sueño dentro de un ciclo circadiano estable que se dificulta mantener por el tipo de trabajo; pueden presentar trastornos de sueño como insomnio, o presentar cansancio, irritabilidad, pérdida de concentración o de creatividad o aún peor, dificultar el tiempo de reacción y afectar el desempeño en labores de vigilancia. Es decir, que dentro de un ambiente penitenciario la presencia de defectuosa Calidad de sueño, estaría poniendo en riesgo la seguridad del establecimiento y de las personas que allí se encuentran.

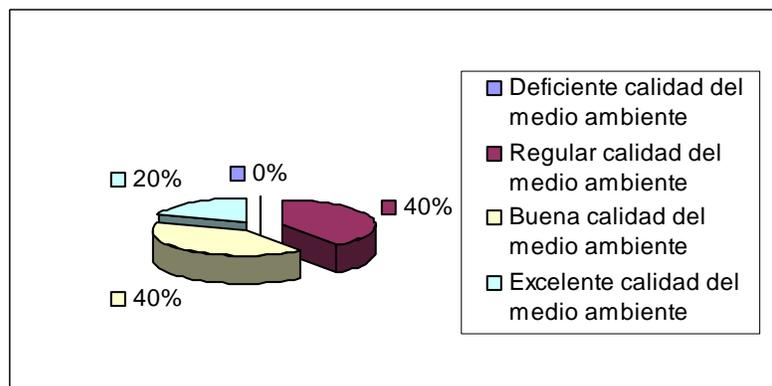
Por otra parte, un factor de primordial importancia que debe ser mencionado por su repercusión en los trastornos del sueño, es la ansiedad producida por el tipo de internos que mantiene recluida la institución y las múltiples amenazas que esto representa. El estar alerta a

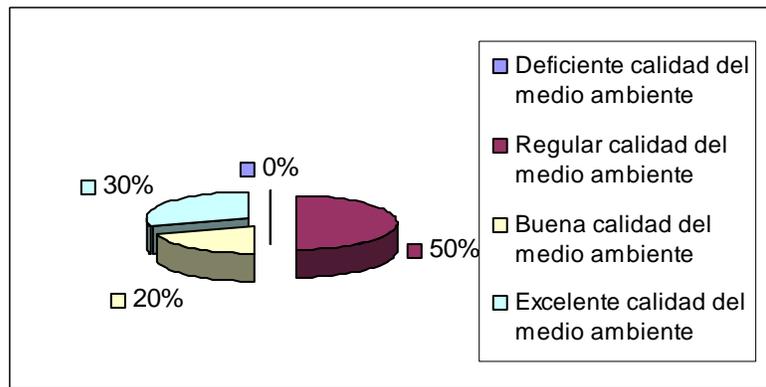
los sonidos y a los estímulos del entorno, aún fuera del establecimiento penitenciario y durante el sueño, origina que las personas, tengan la impresión de estar despiertas durante toda la noche y no consigan sentirse totalmente descansados. Por lo tanto, el buen manejo del estrés y la ansiedad es un factor de vital importancia para prevenir los trastornos del sueño en esta población. Así mismo, la institucionalización de turnos de descanso más o menos estables para cada persona dentro del horario de trabajo, es apenas necesario para minimizar los efectos que el trabajo por turnos tenga sobre la salud física y mental de los individuos, esto teniendo en cuenta que aún con el paso de la edad en el personal de Custodia y Vigilancia, continúan presentándose casos de defectuosa Calidad de sueño.

Gráfica 27. Calidad del medio ambiente de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 28. Calidad del medio ambiente de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 29. Calidad del medio ambiente de las personas entre 37 y 43 años de edad

En las tres gráficas anteriores, se muestran los resultados de un medio ambiente a nivel del hogar y del trabajo en regular calidad en los subsegmentos de 23 a 29 años y 37 a 43 años de edad. El lugar que tuvo mayor énfasis en el nivel regular de la Calidad del medio ambiente, fue el trabajo.

El trabajo del personal de Custodia y Vigilancia, demanda que la mayor parte del tiempo de turno, cada integrante permanezca dentro de un ambiente específico. A pesar de que cada uno o dos meses, en el establecimiento se manifiesta la rotación como proceso importante en la salud ocupacional, éste no representa repercusiones significativas para ella; esto, porque los integrantes de las compañías Santander y Bolívar, que permanecen en mayor contacto con los internos son quienes son rotados, y las rotaciones se hacen dentro de cargos que no representan cambios en las características de los microclimas y del contenido del trabajo. Dentro de la institución penitenciaria, es contundente que los microclimas o los diferentes lugares de Custodia y Vigilancia, enmarquen condiciones y factores de riesgo similares, que claramente pueden incrementarse por los procesos o las actividades que allí se realicen. No obstante, todos los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia de las compañías Santander y Bolívar, que laboran dentro de ambientes de Custodia y Vigilancia al interior del penal, se ven expuestos en menor o mayor grado a los mismos riesgos, pues rotan por los

diferentes puestos de trabajo y esto denota claramente que la rotación, no cumple su función preventiva en Salud Ocupacional a pesar de que según la ley 63 de 1995, debe existir la posibilidad de que todas las personas sean rotadas por los diferentes cargos de la institución considerando las capacidades que tengan para desempeñar las funciones de los mismos. Adicionalmente, es de mencionar que existen microclimas dentro del EPAMS GIR, entre otros como la Unidad de Tratamiento Especial (UTE), talleres y Sanidad, que representan factores de riesgo y la rotación para estos lugares debe ser sin distinción, para todas las personas y contundentemente significativa en cuanto a Salud Ocupacional.

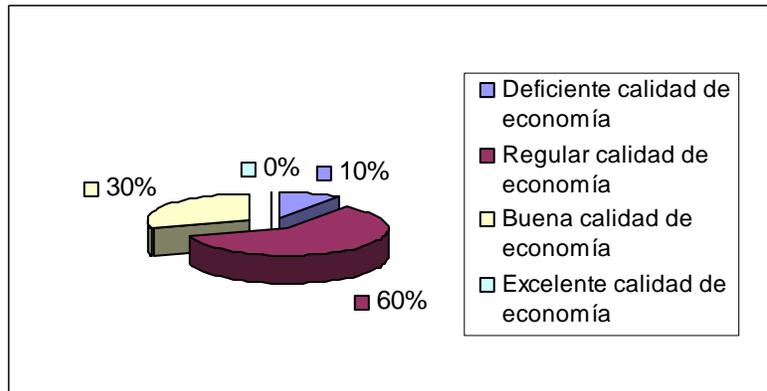
Los resultados, que muestran en los tres subsegmentos una tendencia a la homogeneidad en cuanto a la regular Calidad del medio ambiente en el trabajo, son evidencia clara de que el conjunto de aspectos de diferente orden: físico, químico, etc, que actúan sobre los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia en el trabajo, tienen relación directa con los factores propios del microclima; es decir, con las características de cada ambiente de trabajo, que en gran medida están dadas por los Estilos de vida y las actividades cotidianas que allí realizan los internos. Sólo por mencionar un ejemplo, es contundente que el tabaquismo de los internos, hace de quienes les custodian, fumadores pasivos y los sitios de reclusión dañados por los internos, ya sea por pequeños incendios o por golpes, desmejoran el medio ambiente y hacen a los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, proclives a accidentes en el trabajo.

Por otra parte, el INPEC y el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, a pesar de proveer los materiales exclusivamente necesarios (de acuerdo a las normas de seguridad de los establecimientos penitenciarios) para la realización de actividades, se esfuerzan porque éstos no sean productores de accidentes ni enfermedades. No obstante y aunque el Establecimiento haya proveído de ciertas condiciones mínimas, éstas, se han ido

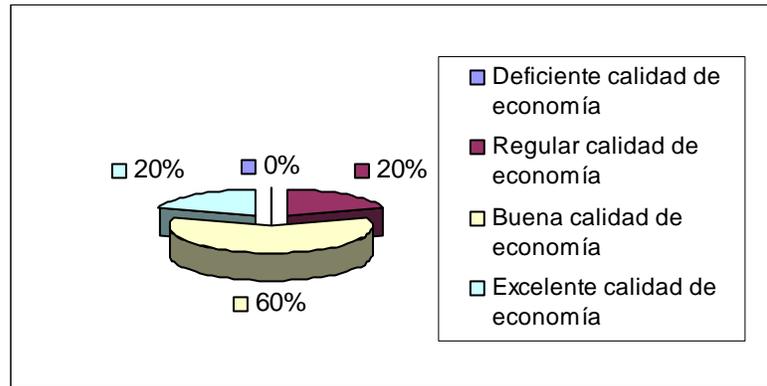
deteriorando con el tiempo, bien por el mal uso o bien por la falta de mantenimiento. Algunos servicios sanitarios, algunos pisos, techos y paredes se han visto averiados y esto afecta también los intereses de la empresa. Si bien los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, a través del tiempo han desarrollado mecanismos para adaptarse a estos daños materiales, se ven expuestos a la agresión de las enfermedades ocupacionales y de los accidentes de trabajo, así como a la aparición frecuente de enfermedades comunes, pues estas condiciones afectan la seguridad y la higiene y deterioran el medio ambiente.

Bien se podría pensar que a mayor edad, mejor Calidad de vida. Sin embargo, si se relaciona ésta con el medio ambiente, se denota que la sociedad colombiana como muchas otras, paulatinamente ha encontrado los beneficios del desarrollo tecnológico y urbanístico para sus hogares y sus ambientes de trabajo. La exposición del ser humano a los gases que emanan los vehículos y las motocicletas, a las radiaciones electromagnéticas, la falta de institucionalización y de legislación para el manejo de productos reciclables, entre otros aspectos, permiten que constantemente se presenten enfermedades comunes y se acrecienten los riesgos para la salud en todos los medios. No obstante, los métodos, las acciones y las actividades que puede proveer la Psicología y la Salud Ocupacional en conjunto con las tres áreas principales que funcionan de manera coordinada y complementaria: Medicina Preventiva y del trabajo, Higiene Industrial u Ocupacional y Seguridad Industrial u Ocupacional, ayudarían entre los aspectos más importante a controlar y prevenir la aparición de las enfermedades comunes y las enfermedades y los accidentes ocupacionales.

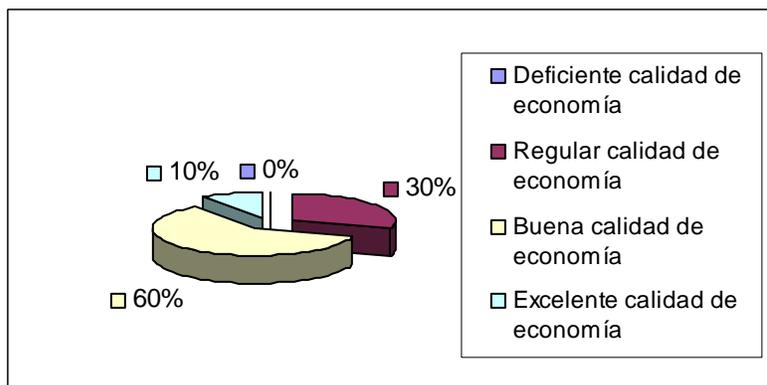
Gráfica 30. Calidad de la economía de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 31. Calidad de la economía de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 32. Calidad de la economía de las personas entre 37 y 43 años de edad



La calidad de economía de las personas ubicadas en el segmento edad, evidencia que las personas entre los 30 y 43 años tiene una buena Calidad en su economía. Sin embargo, las personas que tienen entre 23 y 29 años, muestran malos niveles de Calidad de economía.

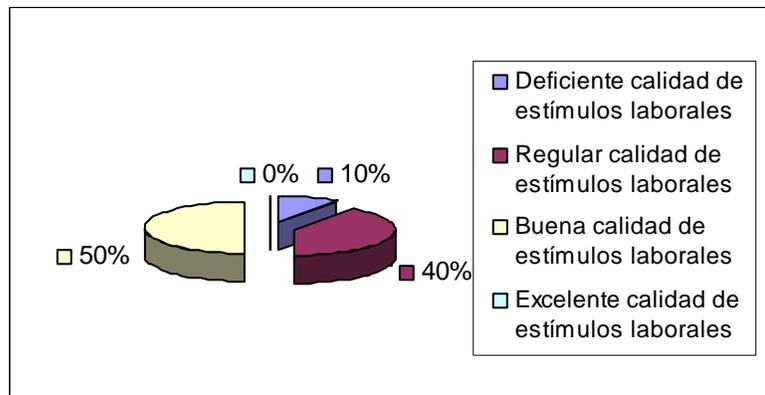
Para hacer un acercamiento a la comprensión de la heterogénea, pero constante en los resultados, que vislumbra una regular Calidad de economía en los tres subsegmentos, se debe mencionar que generalmente las personas que eligen pertenecer a organizaciones como el INPEC, en las que pueden ejercer cierto tipo de control o influencia sobre los demás, buscan tener impacto sobre los otros, por tanto no es extraño que dentro del ambiente penitenciario, el personal de Custodia y Vigilancia, que adquiere mediante su trabajo, una capacidad económica, no sólo perciba que puede suplir por sí solos y solas sus necesidades; sino que también, legitime la compra y la exhibición de los beneficios que otorga el dinero y el poder, como los celulares de última tecnología, los equipos de sonido, los automóviles y las motocicletas, entre otros bienes que pueden dar prestigio. Este tipo de gastos que de forma indiscriminada, no representan inversiones rentables, dificultan el mantenimiento de una buena o excelente Calidad de economía en cualquiera de los tres subsegmentos. No obstante este fenómeno se presente con regularidad en el género masculino que representa más del 90% de la población de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, el femenino, tiende a demostrar su necesidad de poder de forma más moderada y congruente con las restricciones sociales que impone la sociedad colombiana y por supuesto el entorno laboral del EPAMS GIR, que ha legitimado la cultura patriarcal. Es decir, que por ejemplo, las mujeres tienden en su afán de tener control, a mostrar preocupación por los demás o a presentar un comportamiento altamente protector.

Así entonces; las personas que después de terminar la secundaria optan por alternativas laborales en el INPEC y que bien pueden o no haber sido trasladados a otras ciudades o departamentos colombianos para ejercer las funciones de Custodia y Vigilancia, entran en una etapa que bien puede ser de crecimiento personal y de desarrollo económico. Los adultos de 23 a 29 años, que se ven expuestos a un “casi” nuevo entorno en el INPEC, pues ya han cursado unos cuantos años allí y algunos lejos de sus familias, tienen la oportunidad de mejorar sus capacidades laborales y de intentar buscar nuevas maneras ver y de enfrentarse al mundo. Sin embargo, la necesidad de afiliación que se ajusta a la edad de estas personas, en un entorno en el que en gran medida el poder se ha legitimado a través de la obtención de diferentes artículos, y sumado a los sentimientos de soledad por la lejanía de las familias, permiten que circunstancias particulares en cuanto a la Calidad de economía se presenten. Tales circunstancias, englobarían por ejemplo, los gastos inusitados en bebidas alcohólicas y en actividades sexuales promiscuas, además de los ya mencionados. Por lo tanto, desde aquí, es comprensible que el subsegmento que obtiene los resultados más altos en defectuosa Calidad de economía, sea el de 23 a 29 años de edad.

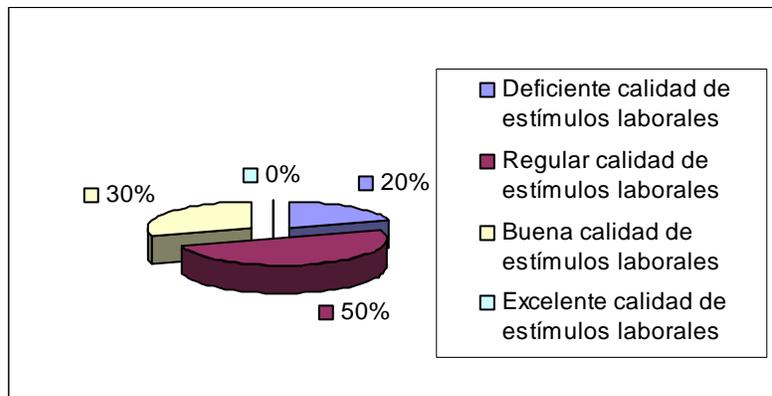
Adicionalmente, con el paso de los años, las responsabilidades aumentan y la capacidad adquisitiva y todo lo que engloba el desarrollo económico de un individuo, se vincula no sólo con lo que devenga por su trabajo sino que está directamente relacionado con el número de familias que el individuo tiene a su cargo, con el número de hijos y por supuesto, con la capacidad que el individuo tenga de hacer inversiones rentables. Si bien el INPEC, ofrece a cada uno de sus trabajadores estabilidad laboral, salarios y todas las garantías legales, buscando que cada uno pueda desarrollarse económicamente, también permite que entidades externas como bancos y supermercados, promuevan por ejemplo, la adquisición de vivienda y

de tarjetas de crédito; éstos, como mecanismos de mejoramiento de la Calidad de vida. Y es contundente que las personas entre los 30 y los 43 años, a pesar de tener dificultades económicas, que han alcanzado una madurez psicosocial por ejemplo, por la experiencia adquirida, haya sido capaz de generar mecanismos para mejoramiento de su economía. Esto teniendo en cuenta que, de la capacidad y aunque no sólo de ella, que tienen las personas para manejar sus ingresos y para planificar sus vidas, dependerá en gran medida su desarrollo económico.

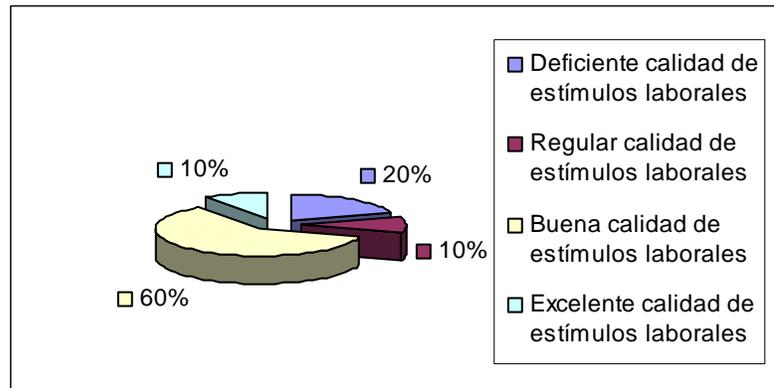
Gráfica 33. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 34. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 35. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre 37 y 43 años de edad



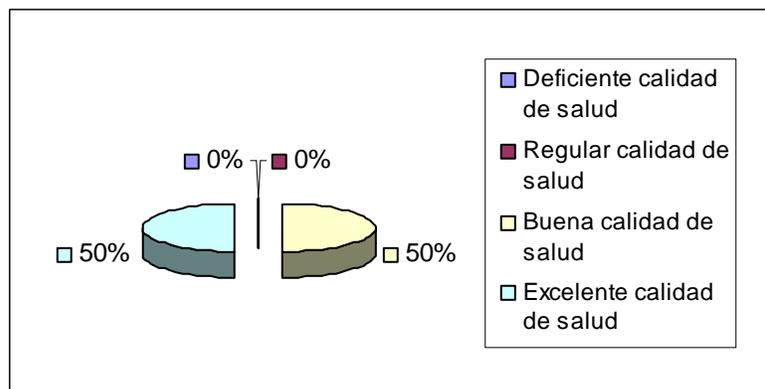
La Calidad de los estímulos laborales del empleo de las personas entre los 23 y 29 años, de acuerdo a los resultados, evidencia ser buena en un 50%, pero otro 50%, se encuentra ubicado en regular y deficiente. En las personas entre los 30 y 36 años, se muestra significativamente guiada hacia los niveles regular y deficiente. Por último en el rango de las personas entre 37 y 43 años, se destaca una buena Calidad en los estímulos laborales del empleo.

Los resultados de Calidad del empleo en las personas entre 23 y 43 años de edad, en el estudio de Calidad de vida y Estilos de vida del presente documento, se fundamenta a partir de la influencia de factores ambientales, denominados aquí, estímulos laborales; los cuales hacen referencia a las características o condiciones del trabajo, que al permitir entre otros, el desarrollo personal, profesional y social, y la motivación extrínseca, posibilita en los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, el aumento de emociones positivas y la minimización de las negativas en un entorno laboral que puede fácilmente ser activador del Síndrome de Adaptación General (SAG) o más conocido como Estrés.

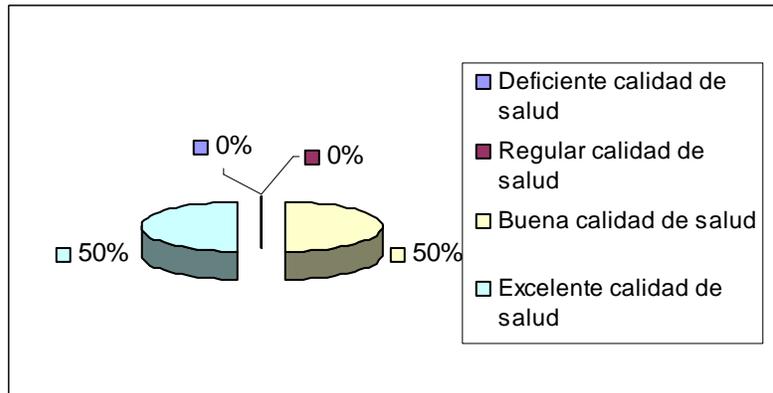
Los resultados arrojados sobre la Calidad del empleo de las personas entre 23 y 43 años, se asocian con que el trabajo dentro de la Institución Penitenciaria y Carcelaria, es un trabajo

estable que conforme a la ley, brinda a todos sus trabajadores todas las garantías que le corresponden y con que adicionalmente, brinda a cada uno de sus trabajadores, la oportunidad de capacitarse y ascender dentro del ambiente laboral. No obstante los resultados, se coligen también con la capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y para explotar sus capacidades al máximo dentro de las oportunidades que brinda el Instituto y con la necesidad imperante de implementar dentro del EPAMS GIR, estrategias de motivación laboral y programas preventivos, diseñados como acciones en Salud Ocupacional en las que todas las personas, sin distingo de edad, rango, tiempo de labores en la institución y compañía, puedan acceder al reconocimiento de los méritos dentro de su micro y macro clima; favoreciendo así, entre otros una cultura del mérito, y una Salud ocupacional como resultado de un entorno y un trabajo digno y saludable.

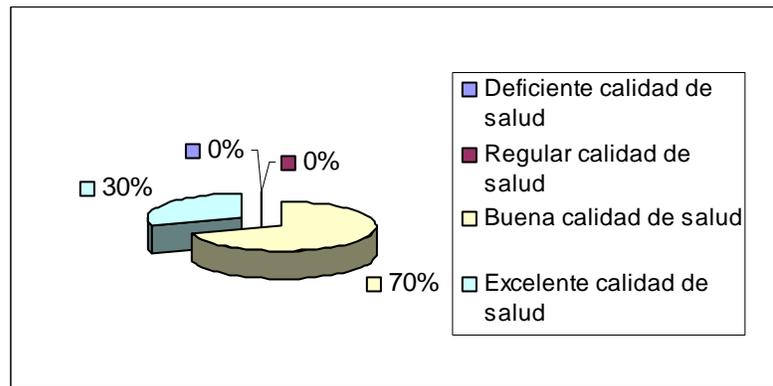
Gráfica 36. Calidad de la salud de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 37. Calidad de salud de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 38. Calidad de salud de las personas entre 37 y 43 años de edad



En la muestra poblacional ubicada en el segmento de edades, se muestra una correlación significativa, pues el total de la población muestra que su Calidad de salud se encuentra en óptimas condiciones. Sin embargo, se evidencia un notorio cambio al pasar de los primeros segmentos de edades (23 a 29 y 30 a 36 años), al tercero (37 a 43 años), pues ya allí la mayoría de la población enfatiza en que su salud es buena y no excelente.

Si bien, los resultados indican que las personas adultas jóvenes e intermedias del personal de Custodia y Vigilancia, generalmente tienen buena salud y pueden estar al máximo en el funcionamiento de su organismo a nivel físico y mental; es a lo largo de los años, y específicamente en las edades entre los 37 y 43 años, donde las influencias comportamentales

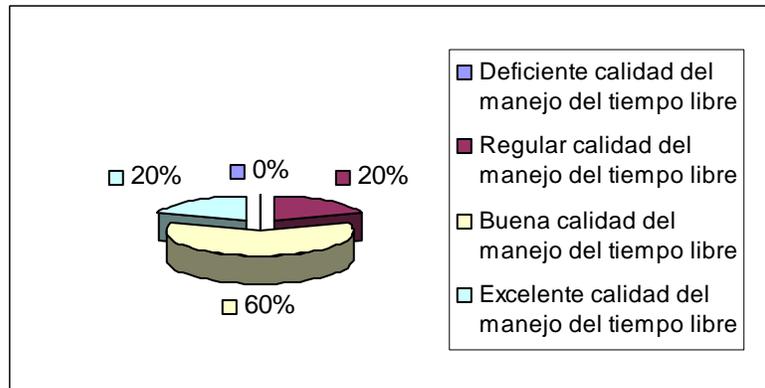
entre otros en cuanto a alimentación, a actividad física, a los hábitos de fumar o beber, a actividad social influyen abruptamente en la Calidad de salud física y mental de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR. Esto, teniendo en cuenta que los datos de desmejora son contundentemente significativos para asociarlos a los Estilos de vida y no a un cambio o deterioro gradual, propio de la edad.

Los resultados en cuanto a la Calidad de salud de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia entre los 23 y 43 años de edad, pueden ser evidencia clara de que a lo largo del ciclo vital, todos los organismos, sufren un deterioro propio de la edad; pues los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, pertenecientes a los primeros e intermedios años de la edad adulta sugieren pérdidas físicas escasamente notorias a través de los resultados de un 50% de buena Calidad de Salud y no de un 100% excelente. Sin embargo, con los resultados, se denota que con la edad, las diferencias individuales pueden incrementarse en mayor o menor medida, por un desgaste natural o por los hábitos de vida.

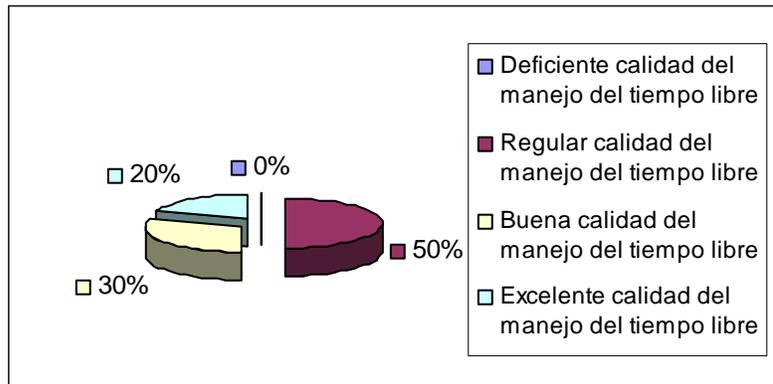
Los datos que informan sobre la Calidad de salud del personal de Custodia y Vigilancia, infieren que las personas entre los 23 y los 29 años de edad, deberían gozar en su gran mayoría de excelente estado de salud, pues la degeneración gradual de cualquier organismo; así lo indica. El hecho de que las edades entre los 23 y 29 y 30 y 36 años estén a un mismo nivel de Calidad de salud y que se presente un cambio abrupto en los resultados de las personas entre los 37 y 43 años de edad; indica que existe un deterioro inicial en la salud de las personas entre los 23 y 29 años de edad, que no presenta cambios hasta las edades entre los 37 y 43 años, cuando la Calidad de salud se ve más comprometida.

Lo anterior implica que el INPEC, como institución, debe brindar todas las garantías en Seguridad Social, para favorecer el mantenimiento de la salud de las personas, como un estado de bienestar bio psico social; por ende, las acciones en Salud Ocupacional, en cuanto a Medicina Preventiva y a Seguridad e Higiene Industrial en un ambiente de alto riesgo, como el EPAMS GIR deben ser en la medida de los posible, incrementadas; esto, para minimizar los efectos que el ambiente laboral cause en la Salud física y mental de los trabajadores y para prevenir accidentes y enfermedades laborales y de orden común. Así mismo, implica que el autocuidado, como factor protector en el mantenimiento del bienestar bio psico social y por ende de la salud del personal de Custodia y Vigilancia, debe incrementarse en todas las edades y con énfasis mayormente preventivo en las edades iniciales.

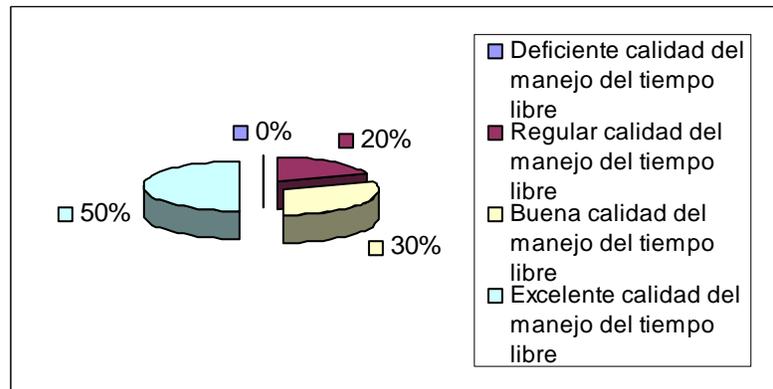
Gráfica 39. Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 40. Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre 30 y 36 años de edad



Gráfica 41. Calidad del manejo del tiempo de las personas entre 37 y 43 años de edad



Las tres gráficas anteriores muestran un claro énfasis en que los rangos de edad que mayor Calidad en el manejo del tiempo libre son el de 23 a 29 años y de 37 a 43 años y se muestra un considerable fraccionamiento de los porcentajes en las edades entre 30 y 36 años, puesto que se presenta un 50% de la muestra ubicada en este subsegmento con un nivel regular en cuanto al manejo del tiempo libre y también un 50% que corresponden a la presencia de un buen y excelente nivel en el manejo del tiempo libre.

La Calidad del manejo del tiempo libre, se ha configurado en este estudio; a partir de la capacidad de afiliación y de la fortaleza de las redes de apoyo social establecidas por las

personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. No obstante, a ella se suman entre otros, aspectos de la salud como el alcoholismo y el tabaquismo y aspectos de la economía, como la expresión de la necesidad de poder y la capacidad de inversión rentable de las personas.

La influencia social como proceso por el cual las acciones dentro del grupo de personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, afectan el comportamiento de todos sus integrantes, es bastante fuerte. El ambiente laboral del EPAMS GIR, es un espacio donde los trabajadores, permanecen gran parte de su tiempo y donde conviven con personas que entre otras, comparten sus horarios, sus funciones, y en fin, condiciones y características propias del contexto laboral. Adicionalmente, la posibilidad de socializar con personas ajenas al entorno laboral, se limita, uno por la desconfianza que puede crear la ansiedad y el estrés en los integrantes del personal, al custodiar y vigilar a individuos, cuyo nivel de peligrosidad es bien conocido y dos, por la capacidad absorbente que tiene cualquier trabajo por turno.

Por lo anterior y teniendo en cuenta las características sociales propias de la edad de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, de 23 a 29 años; se deriva la apreciación de que los resultados del primer subsegmento; reflejan claramente que la necesidad de afiliación puede ser en gran medida, mutuamente satisfecha mediante la socialización con pares. Adicionalmente, como mecanismo para satisfacer la necesidad de afiliación, aparece la formación de parejas, las cuales se configuran a partir del desarrollo de la sexualidad; tema que será expuesto en el análisis de las gráficas expuestas inmediatamente después de este análisis.

La influencia de las acciones legitimadas en las personas entre 30 y 36 años, que han permanecido en un ambiente en el que la adquisición de poderío viabiliza la aparición de

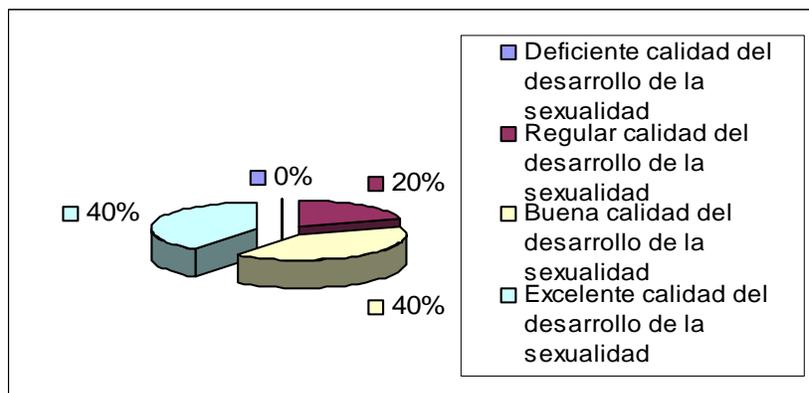
diferentes muestras de valía, mencionadas éstas en el análisis de la Calidad de economía de este segmento muestran con los resultados de la Calidad del manejo del tiempo libre, que existen condiciones por las que ésta está profundamente afectada.

Las relaciones construidas por los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia durante las edades de 23 a 29 años, que cumplían el fin de satisfacer la necesidad de afiliación y que por influencia social, pudieron mantenerse, demarcaban la aparición de redes de apoyo. No obstante, estas relaciones, configuradas a partir de la necesidad propia de una etapa, contundentemente, suele no favorecer la Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre los 30 y 36 años. Estas personas, que generalmente han establecido familias, deben satisfacer ya no sólo sus necesidades, deben distribuir su tiempo libre en actividades para cumplir sus diferentes responsabilidades, para compartir tiempo con sus familias y sus hijos, para descansar en un ambiente familiar, para compartir con amigos y compañeros fuera del ambiente laboral. Las relaciones y las actividades no favorecen el mantenimiento de redes de apoyo estable, por tanto que las relaciones que antes eran motivadas por la necesidad de afiliación y por la muestra de poderío, ahora debe asumir actividades en las que están implicadas nuevas responsabilidades y por ende se coligen nuevas actividades. El mantenimiento de las relaciones de pareja, tiende a estar motivada, más que por una relación familiar armónica y emocionalmente saludable, entre otras, por falsas creencias en cuanto a la salud psicológica de los hijos.

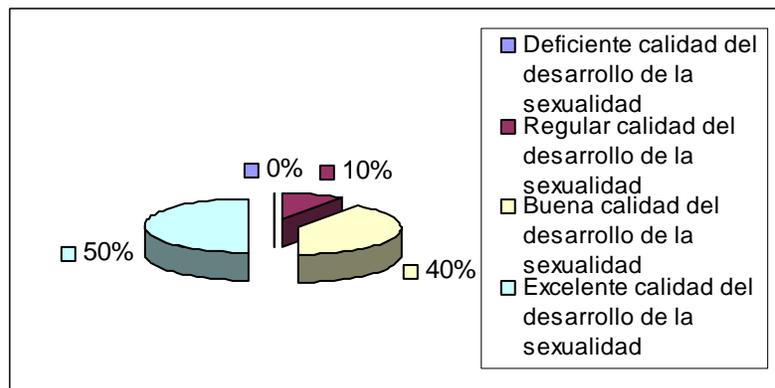
Adicionalmente, se debe mencionar que el estrés y la ansiedad juegan un papel importante en el manejo del tiempo libre. Las personas, generalmente como mecanismos de evasión ante las situaciones de estrés y de ansiedad producidas por diferentes agentes, optan por actividades que sólo tienen un contenido de complacencia o de evasión. Sin embargo, las actividades que

aportan al fortalecimiento de las redes de apoyo y que son mecanismos no de evasión sino de manejo adecuado de los mismos, son física y psicológicamente más saludables. El fortalecimiento de actividades deportivas, de relajación, la institucionalización de actividades recreativas entre compañeros de trabajo y entre familias, de actividades culturales en las que el personal de Custodia y Vigilancia, puedan potencializar y aportar sus fortalezas en las diferentes áreas, entre otras son excelentes opciones para mejorar la salud ocupacional y la salud en general de los trabajadores de todas las edades y para propender por el fortalecimiento de las diferentes redes de apoyo.

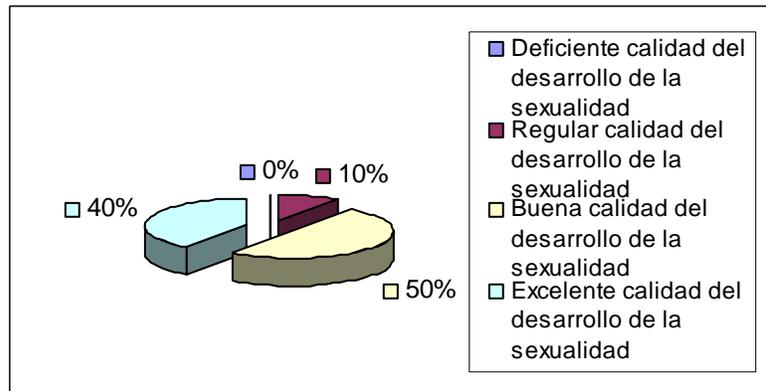
Gráfica 42. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 23 y 29 años de edad



Gráfica 43. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 30 y 36 años de edad



Grafica 44. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 37 y 43 años de edad



De acuerdo con los resultados que arrojan las tres gráficas anteriores, se expone que existe un óptimo nivel en el desarrollo de la sexualidad en los tres subsegmentos de edad y un pequeño porcentaje en cada uno de los subsegmentos, muestra un nivel regular en esta variable.

Durante el ciclo vital, los organismos femeninos y masculinos, adquieren características particulares para alcanzar biológicamente, la madurez sexual y cada persona de acuerdo a sus experiencias y a su entorno, desarrolla la sexualidad, como redefinimiento de las relaciones con personas del mundo que le rodea.

Los resultados del desarrollo de la sexualidad, de la adultez temprana representada en el primer subsegmento de la edad (23 a 29 años), en comparación con los siguientes subsegmentos y teniendo en cuenta la similitud de los resultados, son evidencia de que ésta, es base de las relaciones que típicamente se establecerán a lo largo de las siguientes etapas y de que por ende, tiene una gran influencia en la cercanía, en la calidez y en la comunicación que se presente posteriormente en esas etapas.

En la adultez temprana, se presentan cambios drásticos en las relaciones personales; los vínculos de intimidad, creados a partir del auto descubrimiento y de la imagen que se tiene de lo que se es física y personalmente, y que cohesionan las relaciones basadas en la amistad, la sexualidad o el amor, se amplían socialmente. Durante la adultez temprana de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, la necesidad de experimentar el sentimiento de pertenecer a alguien para establecer relaciones fuertes, cercanas, estables, y cariñosas, es un factor que puede verse en gran medida afectado por las características de la cultura penitenciaria que legitima experiencias y relaciones basadas en la satisfacción de la necesidad de poder y en la cultura patriarcal.

Este tipo de relaciones que durante la adultez temprana, los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, han establecido en ocasiones a partir de interacciones casuales, marcan el desarrollo de compromisos, para satisfacer necesidades básicas, económicas, emocionales, sexuales, sociales y de crianza dentro de una unión matrimonial o libre; y pueden ser las predecesoras de los conflictos de rol, del aumento de las tasas de separación y divorcio, de la insatisfacciones entre otros, por la falta de apoyo emocional mutuo, por la falta de compromiso, de pasión, de intimidad, de comunicación, etc, de insatisfacción con la paternidad, etc; si las relaciones, no se configuran como una relación de amor y con la que se pueda generar una red de apoyo social.

El matrimonio, las uniones libres, y el establecimiento de parejas, se configuran y mantienen vigentes en muchos casos en el personal de Custodia y Vigilancia, como una forma de asegurar la crianza de los hijos y el desarrollo emocional estable de los mismos y como un mecanismo para establecer relaciones estrechas, románticas y sexuales; más que como relación que debe ofrecer intimidad, amistad, afecto, satisfacción sexual, compañía y

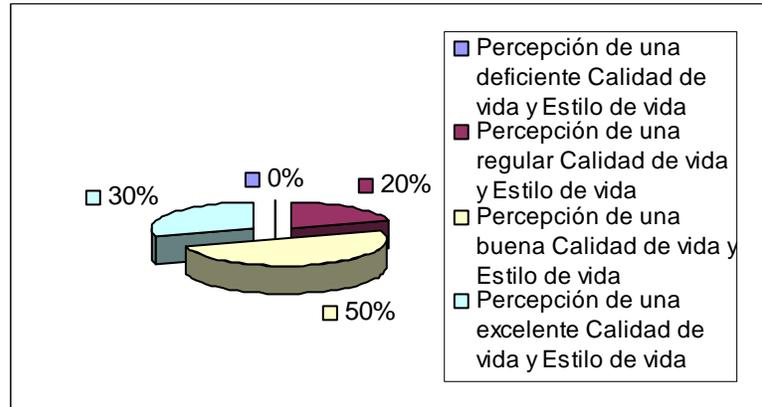
oportunidades de crecer emocionalmente. Las dificultades económicas, la falta de comunicación, la toma de decisiones y la forma de enfrentar los conflictos, son entre otros, los factores que se pueden asociar a las relaciones disfuncionales que en una proporción significativa, se presenta en los tres subsegmentos de la edad.

Si bien los resultados muestran que el desarrollo de la sexualidad, está influenciado por las representaciones sociales, también juega un papel muy importante la cultura penitenciaria y las características de la misma en como se desarrolla la sexualidad en las diferentes edades y en como se configuran las relaciones con la pareja, con los hijos, con los pares, con los compañeros de trabajo, con las personas del género opuesto, etc.

Un aspecto que es importante mencionar por su relación con las representaciones sociales y con el libre desarrollo de la personalidad, que se consagra como derecho de todo ciudadano en la constitución colombiana, hace referencia a la desaprobación social de la homosexualidad y la bisexualidad dentro del ambiente penitenciario, en el que impera la cultura patriarcal, presente aún en muchas culturas del mundo, incluida la colombiana, y en la que se hace lento y doloroso el proceso de mostrar abiertamente la orientación sexual; pues las representaciones sociales, afianzan las actitudes de escarnio que se asumen frente a las relaciones gay y lesbianas.

*RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE SUBJETIVO DEL SEGMENTO
EDAD*

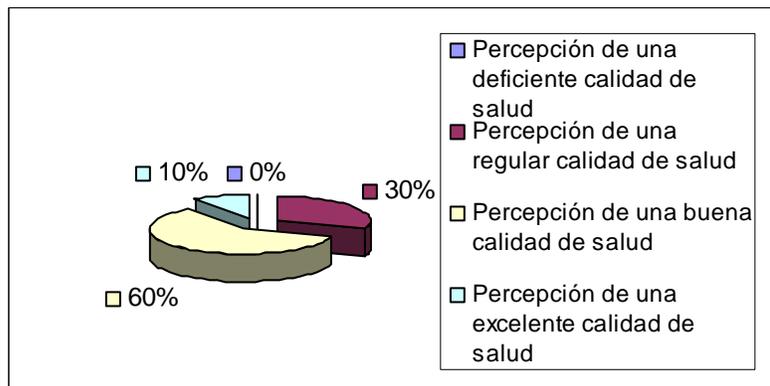
Gráfica 45. Percepción de las personas entre 23 y 43 años de edad, sobre su Calidad de vida y el Estilo de vida



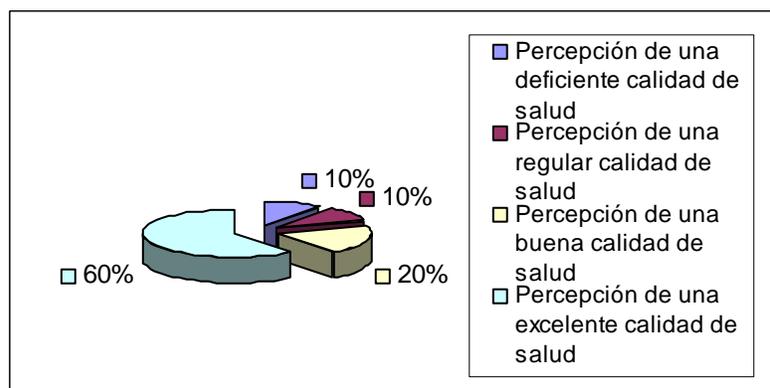
De acuerdo con la anterior gráfica, la mayoría de las personas entre los 23 y 43 años, consideran que gozan de una Calidad de vida óptima y a su vez que asumen Estilos de vida que favorecen su bienestar. Sólo una pequeña proporción encuentra que su Calidad de vida y su Estilo de vida, no le permiten alcanzar un óptimo bienestar. La percepción de las personas de las edades entre 23 y 43 años, sobre su Calidad de vida y Estilos de vida, tienen una alta correlación con los resultados del componente objetivo. No obstante es claro que las percepciones en cuanto a la Calidad de vida y los Estilos de vida, es más satisfactoria de lo que objetivamente representa. En este sentido, si bien los factores que delimitan una buena o excelente Calidad de vida dentro del personal de Custodia y Vigilancia, son desde un plano objetivo, insuficientemente satisfactorios, se esperaría que un gran porcentaje de la población percibiera e identificara esta particularidad. Sin embargo contrario a este precepto, la percepción de esta población sobre la Calidad y los Estilos de vida está socialmente arraigada y ostenta una considerable perfección. Esto lo que indica es que las propiedades conscientes, (pensamientos, sentimientos, actitudes,) del personal de Custodia y Vigilancia, de las edades

entre los 23 y 43 años, deben ser atacadas entre otras, mediante el auto reconocimiento de los factores de riesgo para dar paso al fortalecimiento y desarrollo de los procesos de autorregulación personal y a la capacidad de influir sobre sí y sobre los sucesos y condiciones de su entorno.

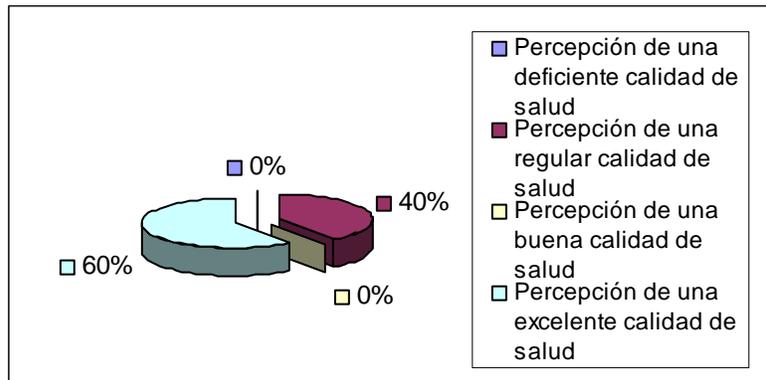
Gráfica 46. Percepción de las personas entre 23 y 29 años de edad, sobre su calidad de salud



Gráfica 47. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su calidad de salud



Gráfica 48. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su calidad de salud



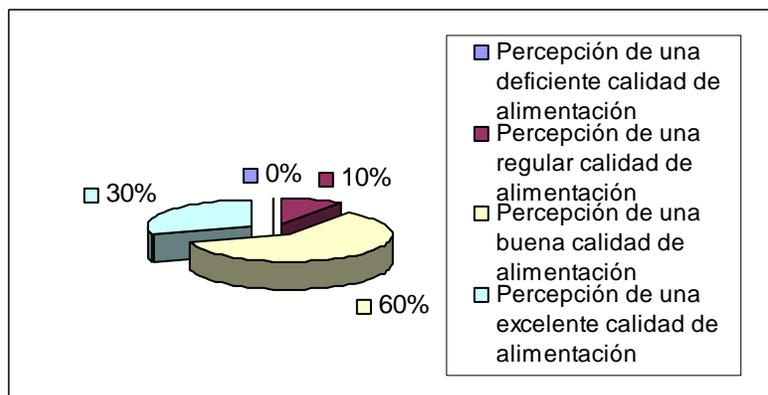
De acuerdo con las tres gráficas anteriores, se expone que las personas del subsegmento de 23 a 29 y las personas entre 30 y 36 años de edad, en su mayoría, consideran que su Calidad de salud, optimiza su bienestar; una pequeña proporción y significativa proporción en ambos subsegmentos contempla su calidad de salud como desfavorable. Adicionalmente en el subsegmento entre 37 y 43 años de edad, una mayoría percibe su calidad de salud como excelente, pero un importante porcentaje, estima que su calidad de salud no le es favorable.

Al realizar un contraste de los resultados del componente subjetivo, con los del objetivo de la variable salud, se contempla que aquí aparece claramente una correlación en cuanto a los porcentajes de los resultados y al análisis de los mismos.

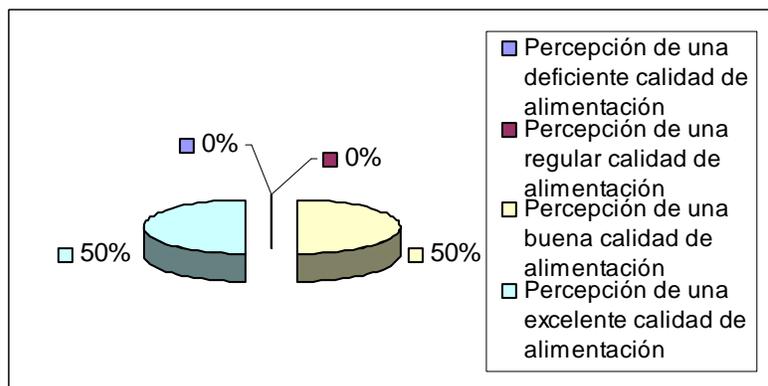
Por una parte y para recordar, se trae a colación que los porcentajes de los resultados de Calidad de salud del componente objetivo, a primera vista reflejan condiciones altamente favorables, pero al ser analizados evidencian la existencia de un deterioro abrupto y significativo de la Calidad de salud que tiene lugar en el personal de Custodia y Vigilancia, tras las edades de los 23 y 36 años. Esta correlación de la que se afirma al principio tiene que ver con una formulación teórica sobre la alteración psicósomática de Sigmund Freud que es

citada en Oblitas (2004) y que teniendo en cuenta las características del trabajo de la población de Custodia y Vigilancia, hace referencia a que en ésta, aquellas percepciones reprimidas (pensamientos, sentimientos y actitudes) que son provocadas entre otras por la evocación constante de peligro, por el estrés y la ansiedad experimentada, buscarán formas alternativas de descarga y una de estas formas, evidentemente será la salud que aunque pareciera en los resultados de las edades entre los 23 y 36 años, objetivamente no tener mayores implicaciones a nivel físico y mental a largo plazo resultan una bomba de tiempo para toda la población de Custodia y Vigilancia.

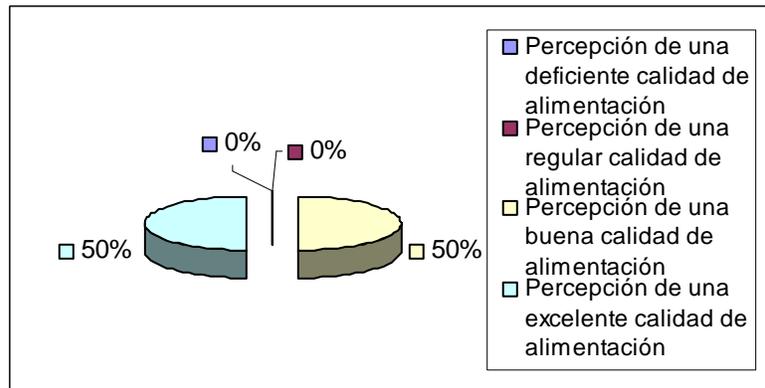
Gráfica 49. Percepción de las personas entre 23 y 29 años de edad, sobre su calidad de alimentación



Gráfica 50. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su calidad de alimentación



Gráfica 51. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su calidad de alimentación



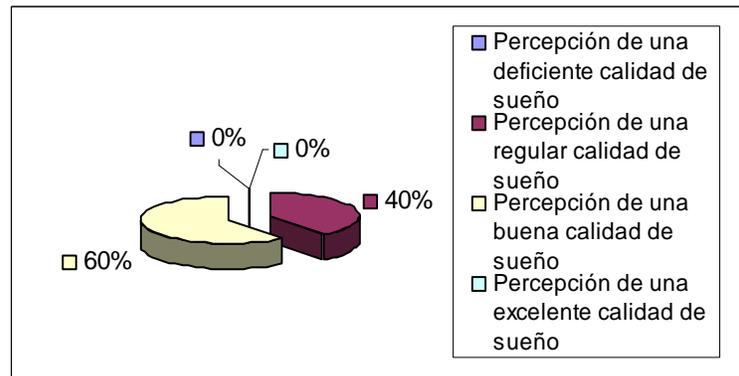
Las tres anteriores gráficas, representan que la mayoría de las personas de este subsegmento, perciben que su Calidad de alimentación es óptima, sólo una pequeña porción del 10% de las personas entre los 23 y 29 años considera que mantiene una inadecuada calidad de alimentación.

Los resultados del componente subjetivo de la Calidad de alimentación en comparación con los del objetivo, evidencian que en su gran mayoría las personas de los tres subsegmentos, han legitimado las conductas patógenas en cuanto a la alimentación. Este fenómeno, influido por los recursos externos de los que se depende para optar una dieta balanceada y por los recursos internos en los que se identifica una percepción de riesgo disminuida ponen de manifiesto una etapa en la modificación de los patrones de conducta que hace parte de los procesos de autorregulación, llamada de precontemplación, en la que las personas, no tienen planificado realizar ningún cambio, bien por un desconocimiento sobre las consecuencias de las conductas o porque no existe un convencimiento de los beneficios del cambio. Estos resultados en los tres subsegmentos, evidencian que en su gran mayoría, las personas de 23 a 43 años del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, han condicionado la calidad de

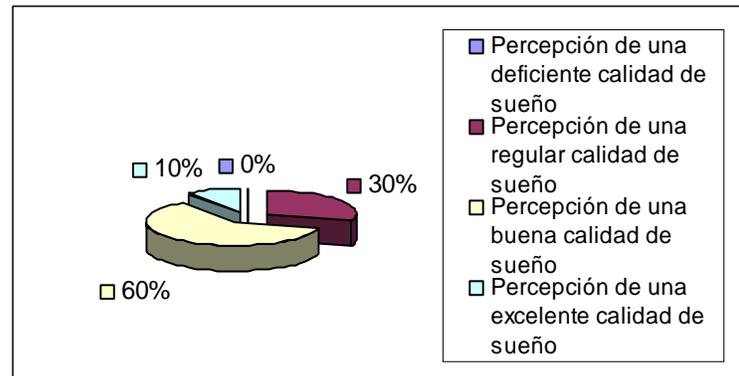
las dietas, a aquellos alimentos de los que les proveen los lugares que los expenden y que esta población precisa de mayor educación nutricional sobre los factores de riesgo a los que está expuestos en cuanto hábitos alimenticios de ingesta y nutrición.

Adicionalmente es importante considerar los factores emocionales del proceso alimenticio. Teniendo en cuenta que la ingesta del alimento tiene un contenido social y un contenido de satisfacción de deseos y minimización de tensiones, es importante que las acciones en cuanto al mejoramiento de hábitos alimenticios, tenga en cuenta los estados de estrés y ansiedad que se originan por el tipo de institución en el que trabaja el personal de Custodia y Vigilancia.

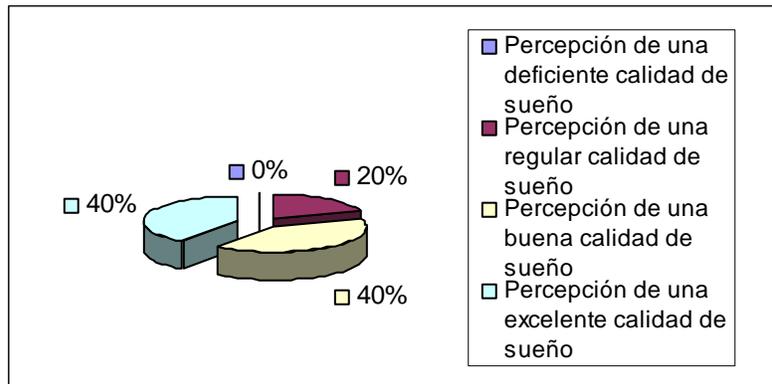
Gráfica 52. Percepción de las personas entre los 23 y 29 años de edad, sobre su calidad de sueño



Gráfica 53. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su calidad de sueño



Gráfica 54. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su calidad de sueño



De acuerdo con los resultados de las tres gráficas anteriores, se expone que la mayoría de las personas ubicadas en este segmento, consideran que gozan de un sueño reparador, que les permite obtener un óptimo bienestar. Sin embargo, un porcentaje significativamente alto en los subsegmento entre los 23 y 29 años y entre los 30 y 36 años, y uno más bajo y también significativo, expone que sus condiciones de sueño dificultan obtener un pleno bienestar.

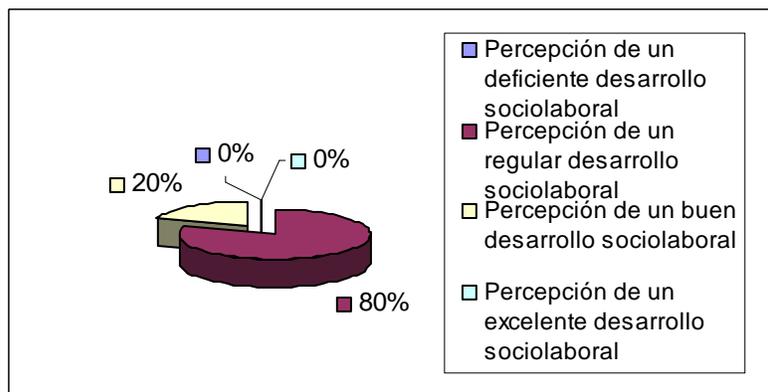
Al contrastar los resultados de la Calidad de sueño del componente objetivo con los del subjetivo, se vislumbra una tendencia perceptiva hacia el mejoramiento de la Calidad de sueño, aunque con subsistencia de datos que son significativamente importantes en cuanto a la deficiente calidad del mismo.

La anterior evidencia, es un claro indicio de que primero, la Calidad de sueño, presenta cambios con mejoras que son perceptibles por el personal de Custodia y Vigilancia de 23 a 43 años, con el paso de la edad; segundo, que dentro del ambiente laboral, se ha legitimado la creencia de que el descanso y la Calidad de sueño, dependen en gran medida de la posibilidad de dormir y tercero, que aquellos altos porcentajes de mala Calidad de sueño, tienen una mayor y estrecha relación con los efectos duraderos que el trabajo por turnos ejerce sobre los

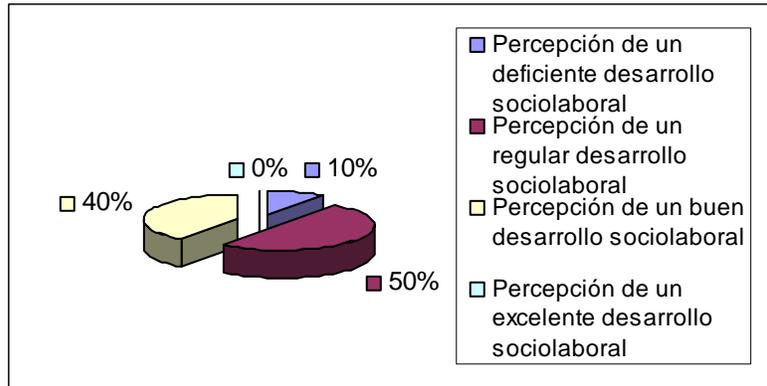
organismos entre otras, en cuanto a cansancio e irritabilidad, que se presentan como señales fisiológicas; y con los aspectos propios de la higiene del sueño, que tienen una significativa relevancia en los efectos fisiológicos que en cuanto a la Calidad de sueño puede ejercer el trabajo por turnos.

De lo anterior, se identifican buenas razones, para pensar que el personal de Custodia y Vigilancia de 23 a 43 años, percibe de en su gran mayoría buena Calidad de sueño, que de forma objetiva, puede ser mejorado entre otras y en cuanto a mecanismos de autorregulación, a través de estrategias de auto entrenamiento en relajación que permita minimizar los efectos del estrés y de la ansiedad, producida por el contenido del trabajo al que la población está expuesta y también a través del mejoramiento de aquellos factores de higiene que permitan optimizar el sueño reparador.

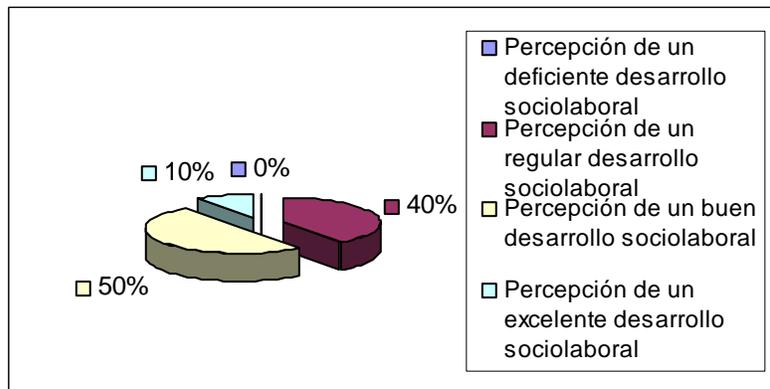
Gráfica 55. Percepción de las personas entre los 23 y 29 años de edad, sobre su desarrollo sociolaboral



Gráfica 56. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su desarrollo sociolaboral



Gráfica 57. Percepción de las personas entre 37 y 43 años de edad, sobre su desarrollo sociolaboral



En la variable de desarrollo sociolaboral, que se contrasta en su contenido con las variables Empleo y Economía del cuestionario del componente objetivo, se observa que los integrantes de los subsegmentos entre los 23 y 29 años y entre los 30 y 36 años perciben que las condiciones para el desarrollo sociolaboral no son óptimas para propender por su bienestar. Adicionalmente la mayoría de las personas en el subsegmento entre los 37 y 43 años de edad, manifiestan que gozan de condiciones altamente favorables que les permite mantener un óptimo desarrollo sociolaboral y un porcentaje medianamente substancial dentro del mismo subsegmento, expone que las condiciones para su desarrollo sociolaboral no son óptimas.

Los datos de estos gráficos coinciden con la información de los estímulos laborales correspondientes a la variable empleo del cuestionario objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida, confirmando que las mejores condiciones de desarrollo sociolaboral, es experimentada por el subsegmento entre los 37 y 43 años de edad. En cuanto a los resultados de la variable desarrollo sociolaboral en contraste con la variable economía del componente objetivo, se encuentra que la mayoría de las personas entre 30 y 36 años de edad, a pesar de tener buenas condiciones económicas, no perciben un desarrollo sociolaboral favorable; lo que pudiera evidenciar que la calidad de los estímulos laborales tiene mayor relevancia en el desarrollo sociolaboral en este subsegmento.

Los resultados subjetivos de desarrollo sociolaboral, en contraste con los objetivos de Calidad de economía y de empleo (Estímulos laborales), y considerando las características de las edades, ponen de manifiesto que en el subsegmento de 23 a 29 años, tanto a nivel económico como en cuanto a los estímulos laborales, el reconocimiento por parte de sus pares y superiores, es mucho más importante que cualquier otro aspecto. Para las personas de esta edad, el grado de la cohesión grupal, es decir, el nivel en que los compañeros de trabajo se ayudan entre sí y en que los jefes animan y ayudan a crear un buen clima social, es sinónimo de bienestar y de desarrollo sociolaboral dentro del ambiente de trabajo.

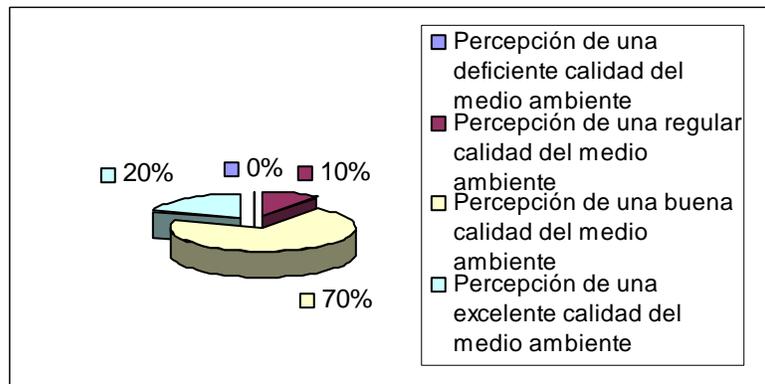
La Calidad del desarrollo sociolaboral, mediada en este subsegmento por el grado de cohesión grupal y por la motivación que imprimen los superiores, entre otras cosas, deja claro que las redes de apoyo a nivel laboral, son pobres. Un alarmante 80% de este subsegmento de edad, percibe un desarrollo socio laboral insatisfactorio; este dato refleja un alto factor de riesgo emocional en este subsegmento. En este sentido, es necesario recalcar que este tipo de factores de riesgo a los que una persona se ve expuesta dentro de cualquier ambiente y

especialmente en uno penitenciario por las características que se le imprimen, tiene repercusión indirecta sobre los riesgos que ya han sido mencionados como presentes en el personal de Custodia y Vigilancia en cuanto a Calidad de vida y Estilos de vida dentro de cada uno de sus componentes. En cuanto a este aspecto, es necesario mencionar por una parte, la rivalidad categórica que existe al interior del EPAMS GIR, entre los diferentes funcionarios de las compañías Santander y Bolívar contra el grupo de especiales (remisiones de internos) y de la compañía Nariño. Esta rivalidad parece estar motivada entre otros aspectos, por la percepción de desigualdad que tiene los funcionarios de las compañías Santander y Bolívar, incrementada por la falta de rotación en los puestos de trabajo. Aquí se hace énfasis en que este tipo de rotaciones además de favorecer la Salud ocupacional de todos los trabajadores, tendría la posibilidad si se lidera con el objetivo del mejoramiento del bienestar de los funcionarios, incrementar la percepción de desarrollo socio laboral y fortalecer las redes de apoyo social, psicológicamente necesarias dentro de un ambiente penitenciario.

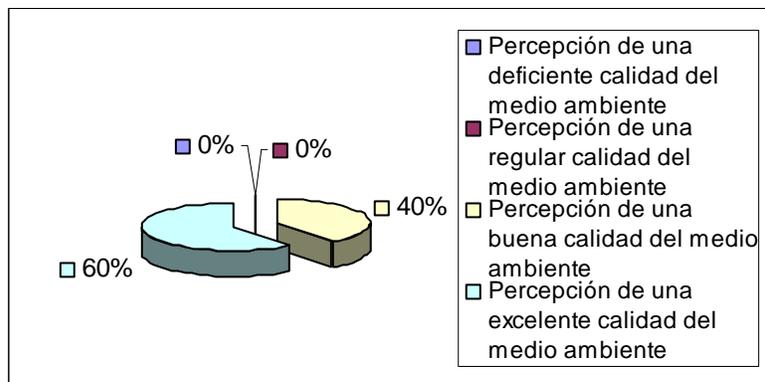
Y por otra parte y teniendo en cuenta los resultados de percepción de desarrollo sociolaboral del subsegmento de 30 a 36 años, se pone de manifiesto la duración en el tiempo que tiene el factor de riesgo emocional al que se está expuesto el subsegmento de 23 a 29 años, dejando en claro que éste abarca también esta población. No obstante y considerando los resultados del subsegmento de 37 a 43 años, se debe mencionar que aunque el factor de riesgo emocional persiste como condición del clima laboral y logra afectar a esta población; estas personas, han ganado la comprensión de la vida en el mundo laboral penitenciario, en el que se han legitimado este tipo de factores de riesgo, como inamovibles lo cual, disminuye las expectativas de cambio en cuanto mejoramiento de las condiciones que optimizan su desarrollo sociolaboral.

Adicionalmente, como factor importante es necesario recalcar también que la retroalimentación explícita, objetiva, positiva y frecuente que pueden brindar los jefes y los pares sobre el desempeño, a todas las personas independientemente de las edades, de los rangos, de las compañías y del tiempo de desarrollo de labores en el INPEC, es una poderosa estrategia para incrementar procesos de cambio, que intentan mejorar la Calidad de vida de los trabajadores y sobre todo, un poderoso mecanismo para mejorar el clima laboral y por ende el empoderamiento de los empleados con la institución.

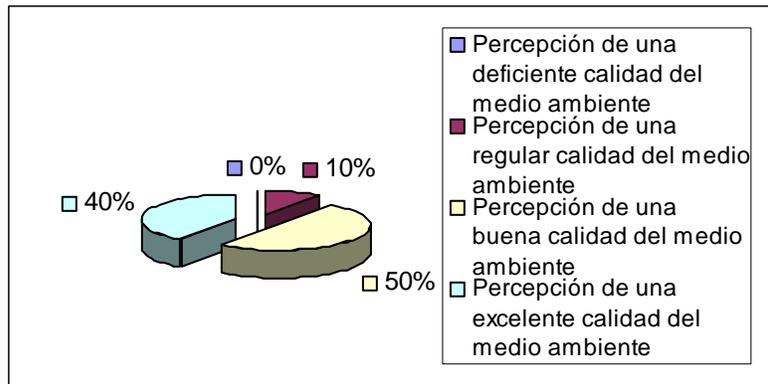
Gráfica 58. Percepción de las personas entre los 23 y 29 años de edad, sobre la calidad del medio ambiente



Gráfica 59. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre el medio ambiente



Gráfica 60. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre la calidad del medio ambiente

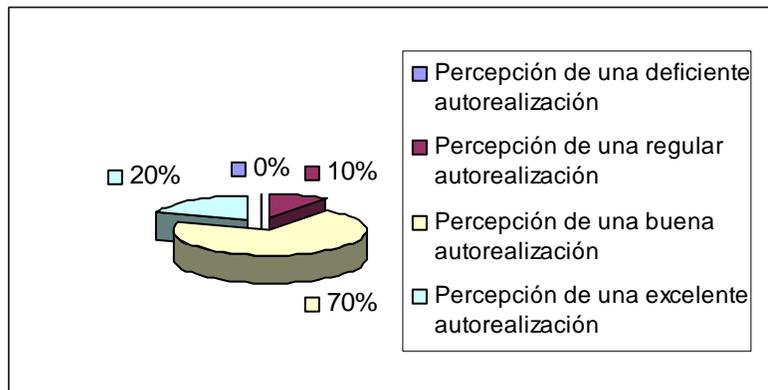


De acuerdo con las tres gráficas anteriores, se expone que las personas del subsegmento edad, perciben que gozan de condiciones favorables en su medio ambiente para su bienestar físico y mental. Sólo una pequeña proporción en los subsegmentos entre los 23 y 29 años y los 37 y 43 años manifiesta que su Calidad del medio ambiente no es lo suficientemente favorable.

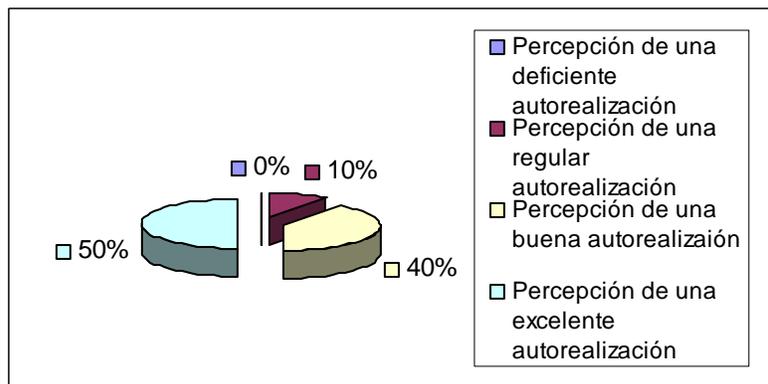
Los resultados de la Calidad del Medio ambiente del componente subjetivo, con los del objetivo, muestran claramente, una notoria mejoría en los diferentes subsegmentos. Esto, es evidencia de que las personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, son capaces de transformar los entornos, adaptándose a ellos. Esto quiere decir que el personal de Custodia y Vigilancia que objetivamente tiene condiciones desfavorables en cuanto a Calidad del medio ambiente, tiene la capacidad compleja de todo ser humano, de apropiarse de los ambientes. No obstante, teniendo en cuenta que el ser humano se desarrolla socioambientalmente y que necesita de entornos objetivamente saludables, es preciso que el personal de Custodia y Vigilancia, a través de una gestión conjuntamente participativa con actores profesionales en Salud ocupacional, reconozca los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto para que se logre modificar a través de acciones puntuales que tengan en cuenta atacar los factores de

riesgo en la fuente, en el medio y en el hombre, para minimizar los efectos adversos de los entornos laborales y potenciar aquellos que pudieran estar a su favor. En este sentido, es necesario que los individuos capaces de modificar, elegir o crear ambientes que se adecuen a las condiciones psíquicas de cada persona; inspeccionen con personas dispuestas por la administración e idóneas para ello, su área de trabajo e identifiquen qué factores pudieran mejorar sus condiciones.

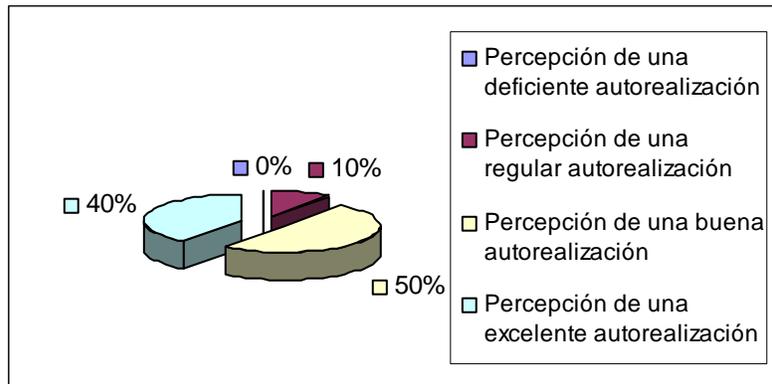
Gráfica 61. Percepción de las personas entre 23 y 29 años de edad, sobre su autorrealización



Gráfica 62. Percepción de las personas entre los 30 y 36 años de edad, sobre su autorrealización



Gráfica 63. Percepción de las personas entre los 37 y 43 años de edad, sobre su autorrealización



La variable autorrealización que se contrasta multidimensionalmente con las variables Calidad de salud, Calidad de economía, Calidad del empleo, Calidad del tiempo libre, Calidad del desarrollo sociolaboral y Calidad del desarrollo de la sexualidad del cuestionario del componente objetivo, muestra a través de las tres gráficas anteriores que la mayoría de las personas de entre 23 y 43 años de edad, perciben que gozan de una autorrealización favorable para el mantenimiento de su bienestar. Sólo un pequeño porcentaje en cada uno de los tres subsegmentos, expone que su autorrealización tiene condiciones desfavorables y aunque este porcentaje se mantiene estable con el paso de los años, se pone en evidencia que aunque en un momento (paso de las edades de 23 a 29 a las de 30 a 36), las percepciones de excelente Calidad tiene apogeo, decrecen para dar paso a la percepción de buena Calidad de vida en el último subsegmento. Siendo las edades de 30 a 36 años, donde se presenta mayor Calidad de la autorrealización. Estos resultados, son claramente comprensibles, las personas entre los 23 y los 29 años, generalmente ha empezado a planear sus metas y encuentra la autorrealización, no sólo como un objetivo a largo plazo, sino que evalúa las que hasta ahora ha conseguido, un trabajo en el INPEC, que entre otras, le brinda estabilidad económica y que le permite satisfacer su incipiente necesidad de poder. Así mismo, las personas entre los 30 y los 36 años,

disfrutan de lo que han conseguido a lo largo de su juventud y ven cumplir algunas de las metas propuestas, familias constituidas, trabajo, etc y aún con las ya cumplidas, tienen otras por cumplir.

En el tercer subsegmento y al inicio de los 40, se empieza a cuestionar la vida en torno a los logros pasados y a la satisfacción que ellos han brindado, se califica lo que ha hecho y se empieza a experimentar que el tiempo que queda de vida, no permitirá alcanzar todas las metas que propuestas. Aquí entre otras, se identifican, los deterioros de la salud y se percibe la necesidad de entregarse a una actividad totalmente placentera.

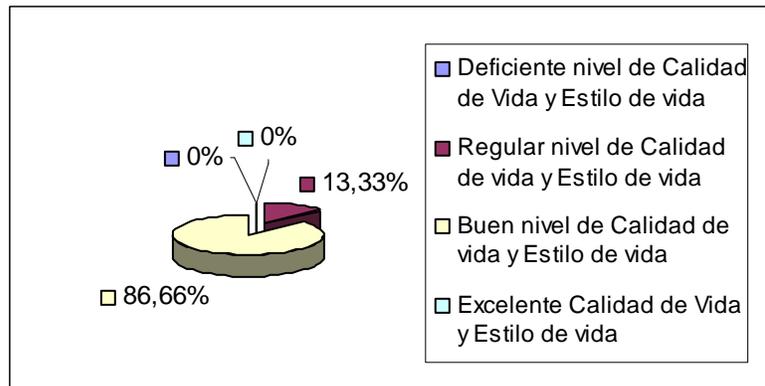
Adicionalmente, la calidad de autorrealización, en relación con las diferentes variables del componente objetivo, muestra que la salud ocupacional de los trabajadores, constituye uno de los mayores desafíos para alcanzar su bienestar. Lograr que los trabajadores, obtengan un mayor grado de control sobre sí mismos y sobre las condiciones de trabajo, debe ser un ideal corporativo orientado a lograr “organizaciones saludables” y a alcanzar cambios en los valores, actitudes y comportamientos en los individuos y cambios en la cultura de la organización, para lograr a la postre, individuos y sociedades sanas y altamente saludables y satisfechas con sus vidas.

SEGMENTO TIEMPO DE LABORES EN EL INPEC

Resultados del cuestionario del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia dispuesto en el segmento de la muestra poblacional integrado por las personas que tienen entre 1 y 17 años de labores en el INPEC.

RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE OBJETIVO DEL SEGMENTO TIEMPO DE LABORES EN EL INPEC

Gráfica 64. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 1 y 17 años de labores en el INPEC



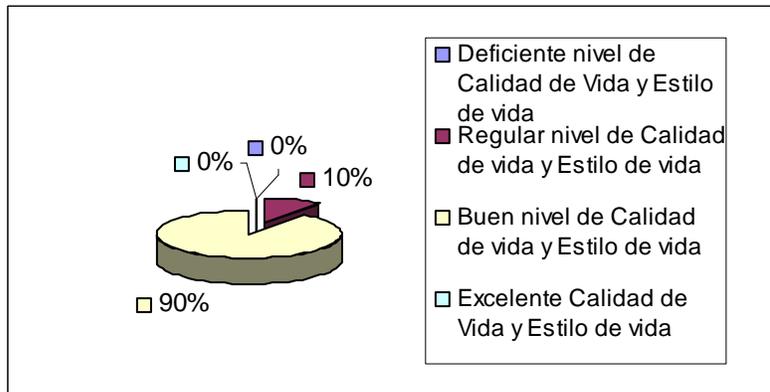
En la gráfica se destaca a nivel general, una favorable Calidad de vida y un Estilo de vida igualmente propicio para el bienestar del personal de Custodia y Vigilancia. Sólo un pequeño porcentaje de la muestra poblacional hace referencia a un nivel regular en su Calidad de vida y su Estilo de vida.

En el análisis del componente objetivo de la Calidad de vida y el Estilo de vida de las personas entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, como en cada uno de los diferentes segmentos (Edad, Compañías y Rangos), se articulan dos factores. Primero, la satisfacción de las necesidades que son generales para todas las personas, éstas, satisfechas en este caso y como ejemplo, a través del desarrollo que permite el trabajo y segundo, un conjunto de

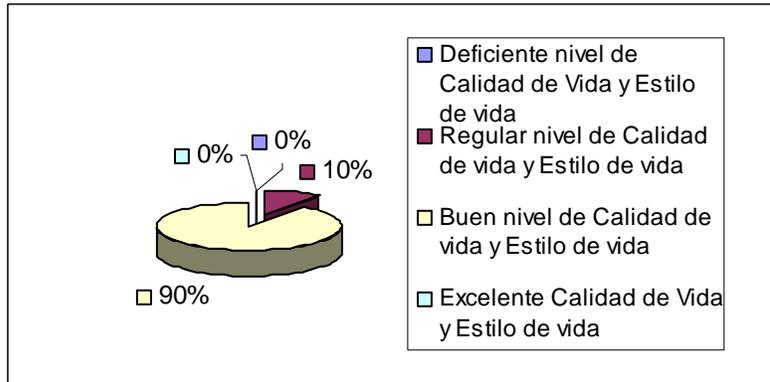
capacidades o cualidades de los sujetos, expresadas éstas en los hábitos y comportamientos que permiten, precisamente, un mejor y mayor desarrollo de los bienes, servicios y condiciones existentes en su entorno, por ejemplo, el laboral. Es decir que el 86.66% de las personas del segmento tiempo de la muestra poblacional, han podido satisfacer las necesidades que son generales para todos los seres humanos. No obstante el discreto 13.33 % colige la necesidad de identificar las falencias en cada una de las variables pues el porcentaje corresponde a la vulnerabilidad del bienestar del personal de Custodia y Vigilancia del segmento poblacional del tiempo.

A continuación, se identificará el subsegmento en el que las falencias en cuanto a Calidad de vida y Estilos de vida dentro del componente objetivo, se muestran más marcadas.

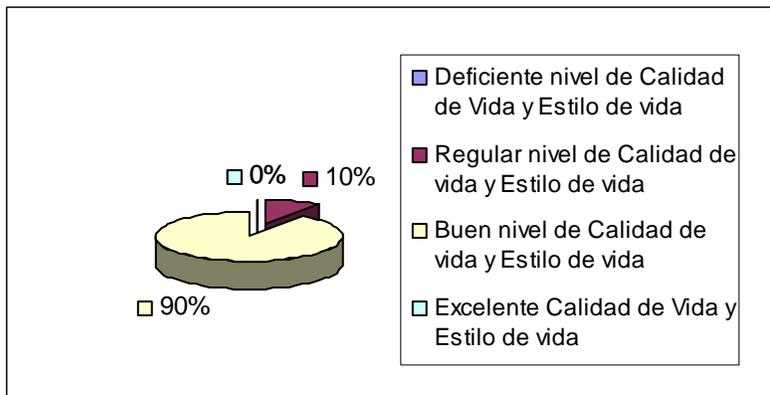
Gráfica 65. . Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 66. Calidad de vida y Estilo de vida de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 67. Calidad de vida y Estilos de vida de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



En las gráficas se identifica que no se encuentran diferencias significativas en cuanto a la Calidad de vida y el Estilos de vida entre los diferentes subsegmentos. Pequeñas porciones (10%) en cada subsegmento muestran una Calidad de vida regular, y la mayoría de la muestra poblacional ubicada en este segmento, mantiene una buena Calidad y Estilo de vida.

Los resultados de Calidad y Estilos de vida del segmento tiempo, que permanecen sin mejora alguna con el paso de los años de labores en el INPEC, son un claro indicio de que los factores de adaptabilidad están estructurados desde un enfoque macro, por tanto que el entorno

social, la cultura y el tipo de vida del ambiente laboral, son base de la armonía y el bienestar de los individuos.

Los resultados, reflejan por una parte la necesidad de puesta en práctica del sistema de gestión que entre otras instituciones comprometidas, puede ofrecer la ARP en la que el EPAMS GIR ha depositado una parte del bienestar de los trabajadores; para que desde diferentes enfoques, físico, psicológico y social, se brinden mecanismos útiles que posibiliten el desarrollo del potencial humano y logren objetivos pertinentes entre otros, en cuanto a la optimización de la Calidad de vida y a la adopción por los individuos, de Estilos de vida altamente saludables; los que a la postre redundarían también en mecanismos de adaptabilidad cuando los entornos son riesgosos, entre otros, por la cantidad de factores que el contenido del trabajo y la cultura organizacional provee.

Por otra parte, los resultados reflejan la influencia social de la cultura institucional en los hábitos y comportamientos de las personas de los diferentes subsegmentos. Las necesidades económicas, satisfechas a través de los beneficios que brinda el trabajo y la limitación del desarrollo profesional a esta necesidad satisfecha, motivada por ejemplo, por el desaprovechamiento de la institución penitenciaria, de los profesionales capacitados en las diferentes áreas y por las características de la cultura patriarcal que es mayormente alimentada por los beneficios que otorga el poder económico, demarcan un limitado aprovechamiento de los bienes y servicios que ofrece el INPEC.

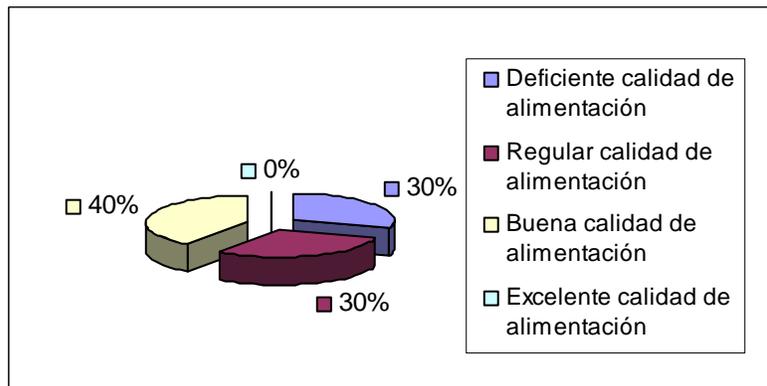
En este sentido y teniendo en cuenta la homogeneidad de los resultados de Calidad y Estilos de vida, que se esperaría, fueran mejorando con el paso de los años en el INPEC, como signo de adaptabilidad laboral, que a su vez es sinónimo de individuos sanos; se afirma que las

acciones que se puedan implementar en el EPAMS GIR, orientadas a redundar en los efectos positivos, resultantes de la introducción de sistemas de gestión en salud física, psicológica y social en el trabajo y que permitan el desarrollo y mantenimiento de Estilos de vida saludables y por ende del mejoramiento de la Calidad de vida implicarían una muestra del nivel de desarrollo de la organización y por ende de sus trabajadores actuales y futuros.

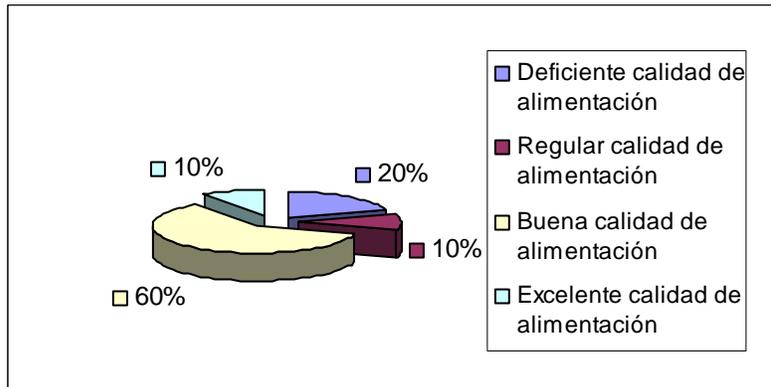
No obstante la necesidad de potenciar el mejoramiento de la Calidad y los Estilos de vida emerja como imperante, es de resaltar que una gran parte de la población encuentra en el EPAMS GIR un ambiente propicio para fortalecer la Calidad y los Estilos de vida; esto bien por los beneficios que otorga la institución penitenciaria o bien por las cualidades, características y aptitudes de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia.

A continuación y para tener mayor claridad, se identificará el subsegmento en el que las falencias y las fortalezas en cuanto a Calidad de vida y Estilos de vida dentro del componente objetivo, se muestran más marcadas.

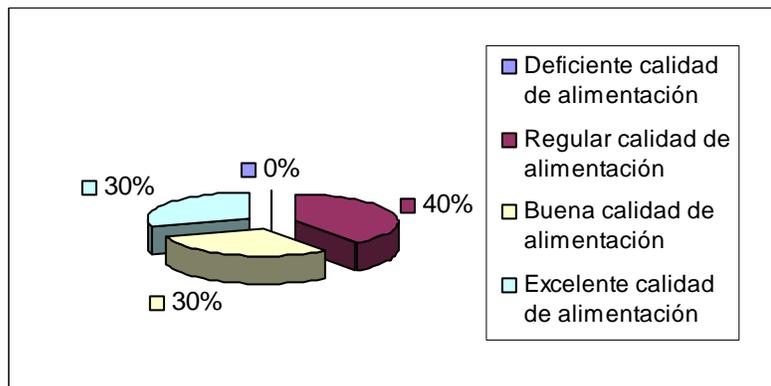
Gráfica 68. Calidad de alimentación de personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 69. Calidad de alimentación en personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 70. Calidad de alimentación en personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



En las gráficas se observa que la calidad de alimentación en los diferentes subsegmentos, se presenta favorablemente. Una pequeña porción pequeña pero significativa muestra un alto deterioro en la Calidad de alimentación en el subsegmento de tiempo, correspondientes a 1 a 5 años. Un deterioro también relevante, se muestra en los subsegmentos de tiempo de labores, correspondientes a 6 a 11 y 12 a 17 años.

Los resultados, muestran que aunque los hábitos y comportamientos patógenos relacionados con la Calidad de alimentación, tienen una alta prevalencia en la población a lo largo de los años de labores en el INPEC, también, reflejan que un gran porcentaje de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, han desarrollado a lo largo de los años de

labores en el INPEC, mecanismos que les permiten desarrollar e impulsar conductas que logran maximizar los aspectos saludables y de bienestar en los seres humanos. No obstante, estos mecanismos al crecer y decrecer en los dos últimos subsegmentos, son evidencia de un desarrollo que no asegura su sostenibilidad con el paso de los años.

Resulta importante resaltar que las personas que presentan una Calidad de alimentación más riesgosa, son las que inician su vida laboral en la institución penitenciaria. Para comprender este fenómeno, es necesario hacer énfasis en que estos resultados, también tienen relación directa con los de la edad; estas personas comprenden categóricamente, las edades iniciales del primer subsegmento de la variable edad y como característica de esta etapa, que persiste durante toda la vida adulta, presentan una percepción denominada de riesgo disminuida, en la que las personas consideran que no están sujetos a las reglas que rigen el resto del mundo y por lo cual se asumen comportamientos peligrosos y autodestructivos, pensando en que no habrán consecuencias funestas para ellos o bien se presenta un comportamiento que tiene cierta relación con la necesidad de amor y atención, pero sobre todo, con la necesidad de afiliación social, que puede ir muy de la mano con el mal manejo de la ansiedad y el estrés y con el consumo de alcohol, buscando en la comida y en el alcohol, alivio y consuelo a los pensamientos y sentimientos desagradables.

Adicionalmente y teniendo en cuenta las características del contenido del trabajo del personal de Custodia y Vigilancia, que son factores que traen consigo si no se manejan adecuadamente, el desarrollo del estrés y la ansiedad productoras de múltiples enfermedades y agudizadoras de los Estilos de vida poco saludables; es necesario que se denote que los hábitos alimentarios patógenos, que impiden que un individuo se desarrolle holísticamente sano y con la capacidad de adaptarse a su entorno laboral instaurando mecanismos altamente

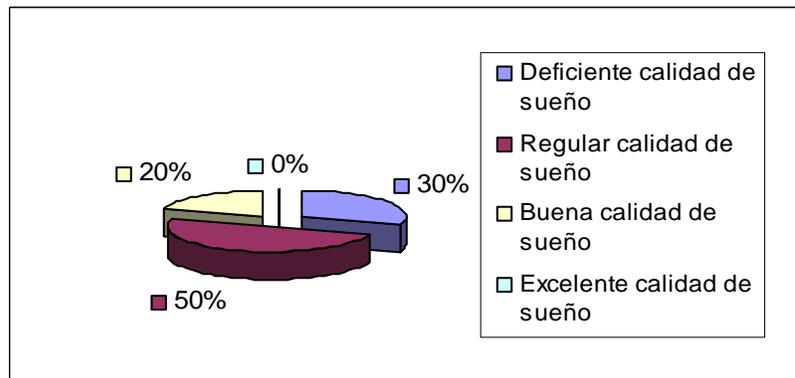
sostenibles; tiene relación directa primero, con las preferencias alimentarias de los mismos, que están influenciadas por las conductas legitimadas y asociadas al rendimiento del tiempo, puesto que por ejemplo, en el ambiente penitenciario, alguna eventualidad puede ocurrir en cualquier momento y segundo por la poca disposición de alimentos naturales, como frutas y vegetales, ricos en fibra y en nutrientes esenciales necesarios para el óptimo funcionamiento del organismo; en los lugares que expenden comida a los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR. Este factor, favorece que el personal de Custodia y Vigilancia, que permanece durante el día de trabajo realizando actividades bastante sedentarias como Custodia y Vigilancia en un mismo puesto de trabajo, y que sumado, durante su trayectoria de labores en el INPEC, no ha sido rotado a ambientes que representen cambios significativos en el contenido de las tareas y en los factores de riesgo a los que se expone, incrementa las posibilidades de que en ellos, se presenten enfermedades laborales y las relacionadas con el sobre peso.

Si se tiene en cuenta lo expuesto, se evidencia que es necesario favorecer en los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, una mejor utilización de los recursos que le ofrece el contexto, por ejemplo, incrementar el uso del casino; para que éste se convierta en una lugar legitimado para el consumo de los alimentos ya sea de los que se traen del hogar o los que se compran al interior del establecimiento penitenciario. Así mismo, es primordial que teniendo en cuenta las experiencias con quienes han manejado el casino en los últimos años, se tomen medidas resilientes, para que al establecer los convenios con quienes asumen la responsabilidad social de manejar un casino, se pacten condiciones que permitan favorecer a las partes; es decir, que si bien la posesión de los derechos para manejar el casino, coligen un

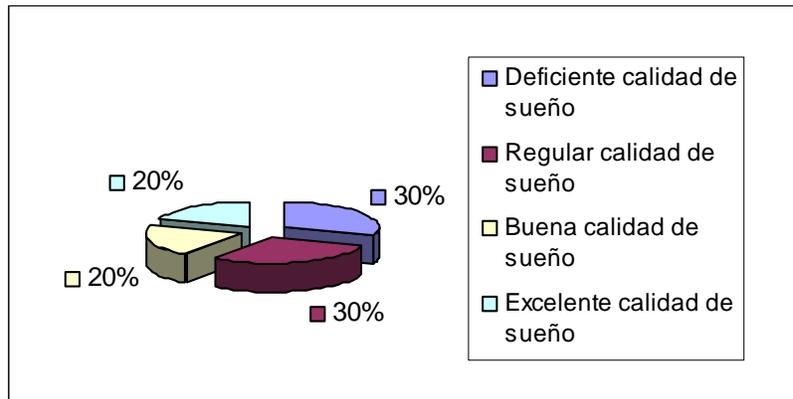
negocio, este debe favorecer el bienestar de los que hacen uso de los servicios que el mismo presta.

Por otra parte y teniendo en cuenta este último aspecto, se vislumbra que dentro del ambiente penitenciario, existe una necesidad imperante de fortalecer las redes de apoyo social, pues a pesar de que existe el conocimiento de que quienes han asumido el cargo durante los años que el Establecimiento penitenciario lleva de funcionamiento, aún con la condición de mejorar el servicio, no ofrecen alternativas significativamente importantes en cuanto a productos y atención, no se han tomado medidas que impliquen la cohesión grupal y la toma de decisiones que favorezcan el bienestar de todos los integrantes.

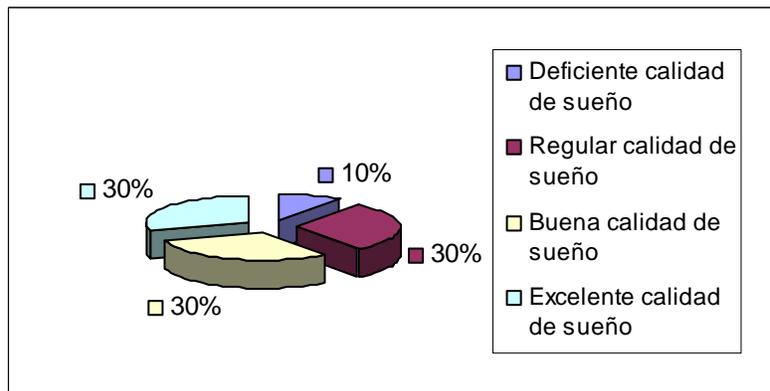
Gráfica 71. Calidad de sueño de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 72. Calidad de sueño en personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 73. Calidad de sueño en las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



De acuerdo con las tres gráficas anteriores, se expone que las personas de entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, presentan factores que esclarecen una desfavorable Calidad de sueño en los subsegmentos entre 1 y 5 y 6 y 11 años de labores en el INPEC, con predominancia en el primero. Adicionalmente, una cantidad porcentual menor, pero substancial en el subsegmento entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, presenta también desfavorable Calidad de sueño. Al contrastar la calidad de sueño a través de los años de labores en el INPEC, se evidencia que a través de los años, la Calidad de sueño mejora, pero continúa una alta predominancia del sueño no reparador.

Los resultados de la Calidad de sueño en los diferentes subsegmentos del tiempo, vislumbran con claridad, una relación con los del segmento edad. En este sentido, la tendencia de incremento de la buena y excelente Calidad del sueño que se presenta con el paso del tiempo de labores en el INPEC, obedece a que “con el paso de la edad, las personas necesitan menos tiempo de sueño” (Oblitas, 2004).

Por otra parte, el análisis funcional del sueño en el personal de Custodia y Vigilancia, a través de los años de labores en el INPEC, colige la interactividad de los beneficios y perjuicios de la vigilia y el sueño como mecanismos de adaptación dentro del entorno laboral. En este sentido y con relación con el Síndrome de Adaptación General (SAG) o Estrés, se deriva la apreciación, de que la permanencia de los estados de vigilia que no permiten un sueño altamente reparador, son un mecanismo de defensa contra la angustia y la ansiedad causadas por las múltiples tensiones bien del entorno laboral, del entorno social o del familiar. Es decir, que las tensiones a las que las personas integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia están expuestas dentro del entorno laboral, social o familiar, coligen tajantemente una activación fisiológica que aún durante los períodos de sueño convoca el estar alerta a los sonidos y a los estímulos del entorno. Sin embargo, este tipo mecanismo de adaptación al estrés, no resulta sostenible con el paso de los años pues ellos, representan repercusiones a nivel físico y psicológico a corto, mediano y largo plazo.

Los resultados que indican que las deficientes condiciones de Calidad de sueño se presentan en el subsegmento de 1 a 5 años de labores en el INPEC y que indican que en el subsegmento de 6 a 11 años, se obtienen una gran mejoría en la Calidad de sueño y que manifiestan un declive en el tercer subsegmento (12 a 17 años), de esa calidad alcanzada; por una parte, son evidencia de que con el paso de la edad, se presenta una mejoría de las

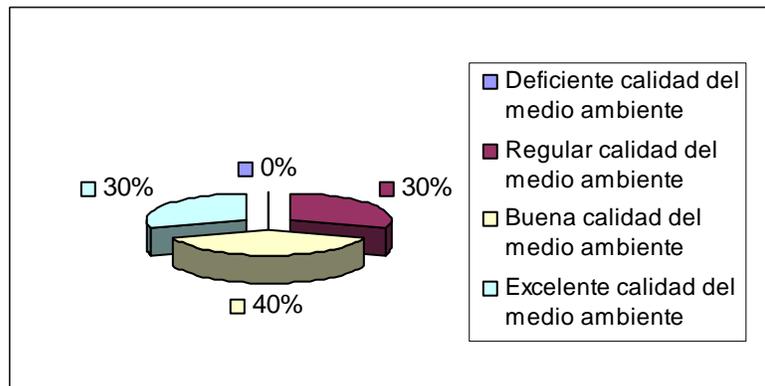
condiciones de sueño y muestran que la iniciación en la habituación en un trabajo por turnos y también la necesidad de las personas más jóvenes (quienes llevan menos años de labores en el INPEC), de un tiempo de aproximadamente 8 horas diarias de sueño, incrementan la aparición de dificultades en la Calidad de sueño en un trabajo que impide que los ritmos circadianos permanezcan estables. Y por otra parte, vislumbran las tres fases del Síndrome de Adaptación General (Estrés), debido a que durante el sueño, se reitera con alguna regularidad la evocación de imágenes de la cotidianeidad con situaciones de riesgo y peligro que provocan ansiedad y angustia.

Las tres fases del Síndrome de Adaptación General suponen, que cada uno de los subsegmentos del tiempo de labores en el INPEC, atañe una característica particular. Las tres fases, implicarían primero una reacción de alarma desarrollada en el primer subsegmento, que altera fisiológicamente al organismo, que bien puede ocasionar cansancio, irritabilidad, pérdida de concentración o de creatividad o aún peor, dificultar el tiempo de reacción y afectar el desempeño en labores de vigilancia; segundo, un estado de resistencia que al suponer la prolongación de los agentes que amenazan, pone en manifiesto la capacidad de los individuos para resistir los efectos físicos y psicológicos del estrés, como una forma de adaptación; y tercero, deriva una fase de agotamiento en la que la capacidad de adaptación adquirida, finalmente se tiende a perder, pues ésta se empieza a reducir junto con la capacidad de interrelación con el medio. Estas tres fases son una clara evidencia de su relación con las variaciones de los resultados de la Calidad de sueño de este segmento.

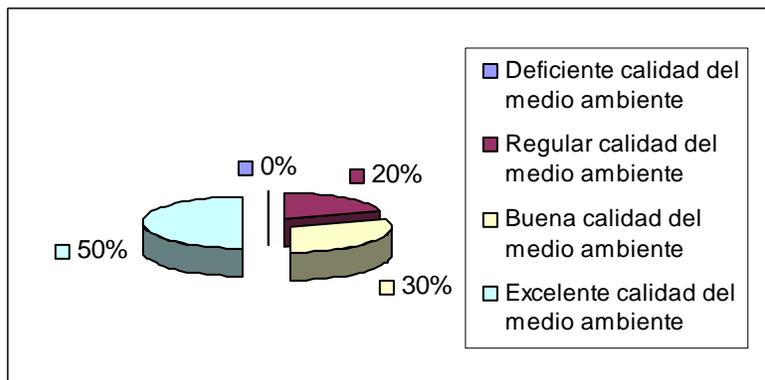
Por lo anterior, es apenas necesario mencionar que tal y como se afirmó en los resultados de la variable sueño del segmento edad, la institucionalización de turnos de descanso más o menos estables para cada persona dentro del horario de trabajo, es apenas necesario para

minimizar los efectos que el trabajo por turnos tenga sobre la salud física y mental de los individuos. Así mismo, la implementación de acciones dirigidas al entrenamiento en el manejo del estrés y la ansiedad, gestionadas por ejemplo a través de la ARP, como entidad responsable en gran parte del bienestar de los trabajadores que han depositado su confianza en ella, son un gran aporte en Salud Ocupacional y por ende en el bienestar de los mismos y en el fortalecimiento de la competitividad institucional.

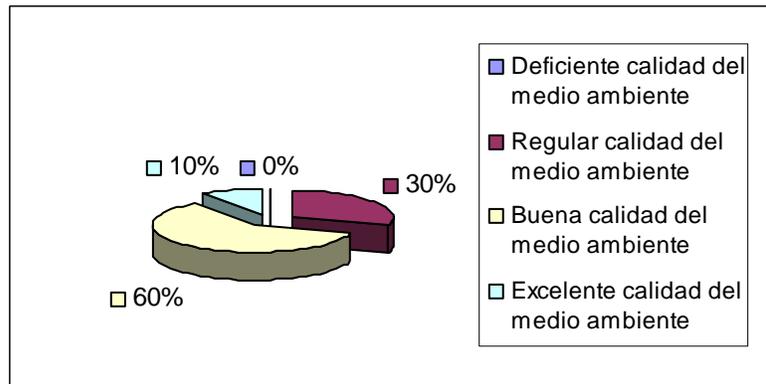
Gráfica 74. Calidad del medio ambiente de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 75. Calidad del medio ambiente de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 76. Calidad del medio ambiente en las personas entre 12 y 17 años de labores en el INEPC



De acuerdo con las tres gráficas anteriores, se expone que las personas entre 1 y 17 años de labores en el INEPC, disfrutaban de condiciones favorables en el medio ambiente. Sin embargo, una porción bastante significativa en cada uno de los subsegmentos evidencia condiciones que son discordantes con los elementos físicos, químicos, biológicos, sociales y culturales adecuados dentro de un ambiente de trabajo.

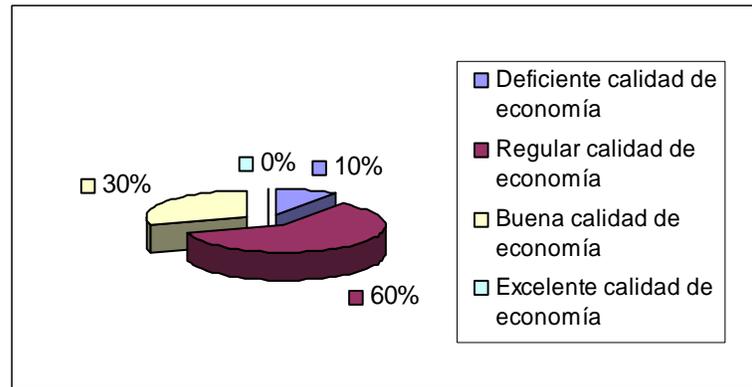
Los resultados de la Calidad de medio ambiente, evidencian que las condiciones del ambiente de trabajo, no representan variaciones significativas con el paso de los años de labores en el INEPC, esto debido a que las personas integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, están expuestos a factores de riesgo similares en cualquiera de los microclimas o puestos de trabajo en los que presenten sus servicios.

Los integrantes de las compañías Santander y Bolívar, que permanecen en mayor contacto con los internos son quienes son rotados, y las rotaciones se hacen dentro de cargos que no representan cambios en las características de los microclimas y del contenido del trabajo. Dentro de la institución penitenciaria, tal y como se afirmó en el análisis de la variable Calidad del medio ambiente del segmento edad, es contundente que los microclimas o los diferentes

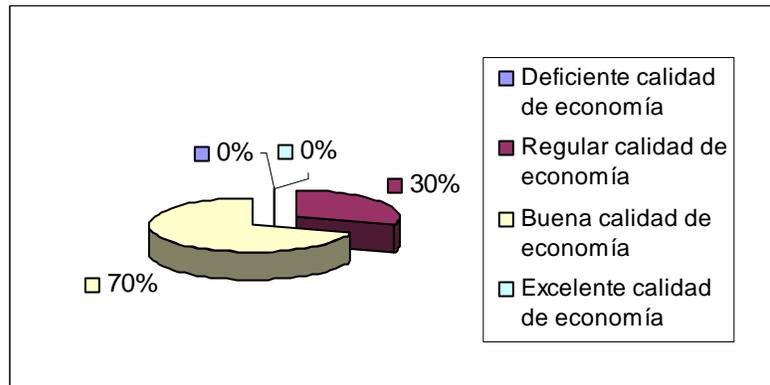
lugares de Custodia y Vigilancia, enmarquen condiciones y factores de riesgo similares, que claramente pueden incrementarse por los procesos o las actividades que allí se realicen. No obstante, todos los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia de las compañías Santander y Bolívar, que laboran dentro de ambientes de Custodia y Vigilancia al interior del penal, se ven expuestos en menor o mayor grado a los mismos riesgos pues rotan por los diferentes puestos de trabajo y esto denota claramente que la rotación, no cumple su función preventiva en Salud Ocupacional a pesar de que según la ley 63 de 1995, debe existir la posibilidad de que todas las personas sean rotadas por los diferentes cargos de la institución considerando las capacidades que tengan para desempeñar las funciones de los mismos.

Adicionalmente, es de mencionar que la exposición a los diferentes factores de riesgo aumenta la posibilidad de deteriorar el bienestar al unirse ellos, con el incremento del tiempo de exposición a lo largo de los años de labores en el INPEC. Esta afirmación engloba una gran responsabilidad institucional teniendo en cuenta que los resultados no tienen variaciones significativamente estables, sino que alcanzan su máxima Calidad en el segundo subsegmento del tiempo (6 a 11 años) y coligen un declive que los devuelve a la Calidad de medio ambiente inicial. Por lo tanto, es necesario, que en el EPAMS GIR se implementen acciones encaminadas a intervenir y a prevenir los factores de riesgo, en el fuente, en el medio y en el hombre.

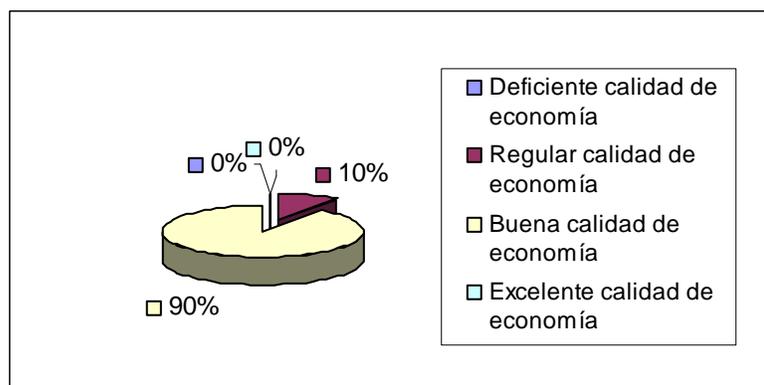
Gráfica 77. Calidad de economía de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 78. Calidad de economía de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 79. Calidad de economía en las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



Los resultados de las tres gráficas expuestas, sobre la Calidad de economía de las personas de la muestra poblacional del segmento tiempo, evidencian que las personas entre 1 y 5 años

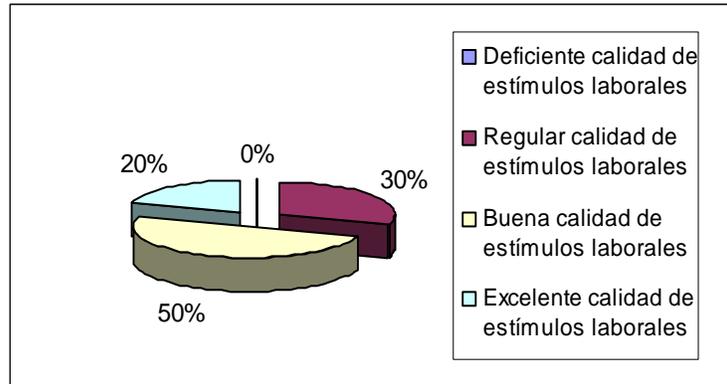
de labores en el INPEC presentan menor Calidad de economía que las de los otros dos subsegmentos. No obstante, en estos últimos (6 a 11 y 12 a 17 años de labores en el INPEC) se muestra una proporción pequeña, pero significativa en cuanto a deficiencias en la Calidad de la economía con predominancia en el subsegmento de 6 a 11 años de labores en el INPEC.

Los resultados manifiestan claramente una deficiencia en la Calidad de economía, que decrece con el paso de los años de labores en el INPEC. Las personas que tienen de 1 a 5 años de labores, son quienes presentan las mayores falencias en cuanto a Calidad de economía; siendo éstas, contundentemente negativas para mantener Estilos y Calidad de vida que favorezcan el óptimo bienestar. Este hecho, muestra la influencia de la cultura patriarcal y de poder del ambiente penitenciario en las personas que por la necesidad de afiliación característica de la juventud que viven y por la legitimación de la exhibición de poderío dentro de los ambientes penitenciarios, recurren a diferentes gastos inusitados, que no representan inversiones rentables a largo plazo; es decir que los resultados evidencian que la capacidad adquisitiva de estas edades se orienta al abastecimiento de las pertenencias que además de ser objetos de complacencia personal, se convierten en elementos que representan un imaginario de capacidad adquisitiva de las sociedades.

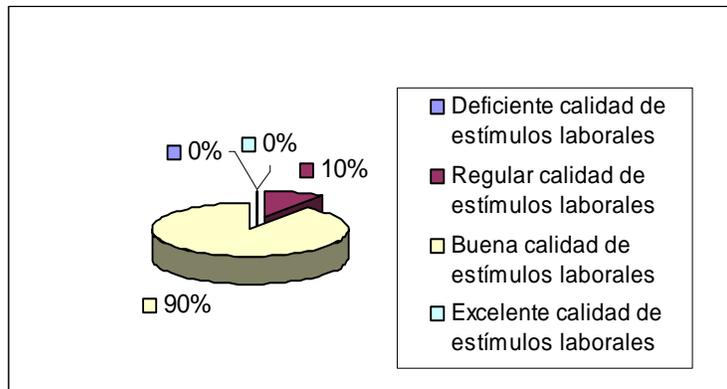
La notable mejoría de la Calidad de Economía, que se da con el paso de los años de labores en el INPEC, obedece bien a un aprendizaje por ensayo y error o a un marcado desarrollo evolutivo a nivel psicosocial en cuanto a las edades del hombre, que Erikson (1974), plantea. El ser humano expande gradualmente sus intereses a la productividad, de la que adhiere no sólo la calidad de su vida futura, sino la de los que de él dependen. En este sentido, y tal y como se afirmó en el análisis de los resultados de la Calidad de economía del segmento edad, con el paso de los años, las responsabilidades aumentan y la capacidad adquisitiva y todo lo

que engloba el desarrollo económico de un individuo, se vincula no sólo con lo que devenga por su trabajo sino que está directamente relacionado con el número de familias que el individuo tiene a su cargo, con el número de hijos y por supuesto, con la capacidad que el individuo tenga de hacer inversiones rentables. De acuerdo con los resultados del estudio con el paso de los años de labores en el INPEC, los individuos buscan el desarrollo de los bienes y de los servicios que ofrece la institución. La capacidad económica que ha ganado estabilidad no sólo por los beneficios que ofrece el INPEC sino también por el potencial resiliente de los individuos adquirido a través del paso de los años, permite que el mejoramiento de las condiciones de la Calidad de economía, posibiliten ya no sólo de satisfacer necesidades básicas como alimento, sino que se expande, para alcanzar las de seguridad, tales como la adquisición de viviendas propias, de medios de transporte y la realización de inversiones rentables. No obstante existe un desarrollo marcado de la Calidad de economía con el paso de los años de labores en el INPEC, se denota la presencia de un pequeño y significativo porcentaje que prevalece en cada uno de los subsegmentos, con falencias en este nivel. Lo cual implica lo que se afirmó en el análisis de los resultados de la Calidad de economía del segmento edad, que hace referencia a que de la capacidad y aunque no sólo de ella, que tienen las personas para manejar sus ingresos y para planificar sus vidas, dependerá en gran medida su desarrollo económico.

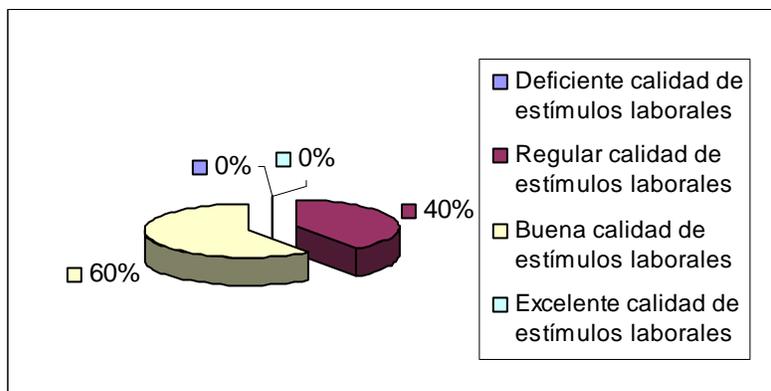
Gráfica 80. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 81. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 82. Calidad del empleo (estímulos laborales) de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



Los resultados de las tres gráficas anteriores, muestran que los estímulos laborales en la muestra poblacional ubicada en el segmento tiempo, son ampliamente favorables en los tres subsegmentos, exponiendo sólo un nivel medianamente desfavorable en los tres subsegmentos, con predominancia en el subsegmento de las personas entre 12 y 17 años en el INPEC.

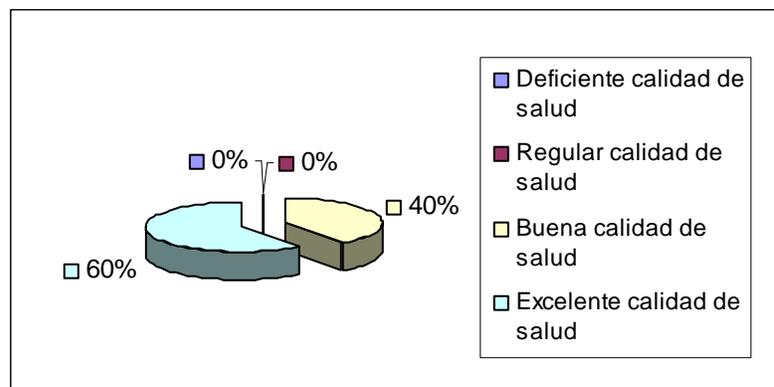
Los resultados de la Calidad de empleo, que hacen referencia a los estímulos laborales que éste ofrece, coligen falencias en los mismos, que con el paso de los años de labores en el INPEC, no presentan mejoras significativas, sino que denotan una constante sobre la necesidad de institucionalizar mecanismos que mejoren la Calidad de los estímulos que éste ofrece a sus empleados. Estos mecanismos, diseñados como acciones en Salud Ocupacional, deben ser orientados entre otros, al reconocimiento de los méritos de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, dentro de su micro y macro clima; favoreciendo así, entre otros una cultura del mérito y una salud ocupacional como resultado de un entorno y un trabajo digno y saludable, que posibilita el aumento de las emociones positivas y la minimización de las negativas.

Adicionalmente, los resultados que se proyectan sobre la Calidad del empleo de las personas entre 1 y 17 años en el INPEC, se asocian también con que el trabajo dentro de la Institución Penitenciaria y Carcelaria, a lo largo de los años continua siendo un trabajo estable, que brinda a todos sus trabajadores todas las garantías que de acuerdo a la ley le corresponden y con que adicionalmente, brinda a cada uno de sus trabajadores, la oportunidad de capacitarse y ascender dentro del ambiente laboral. Así mismo, los resultados, se asocian con la capacidad de cada uno de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, para establecer metas y

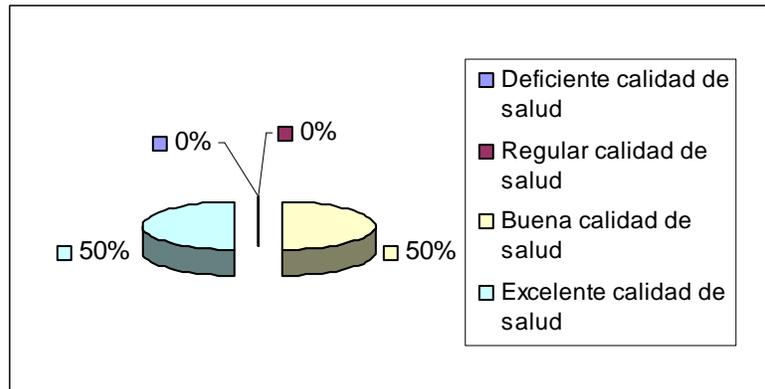
para explotar sus capacidades al máximo, alcanzando los objetivos fundados a partir de las oportunidades que brinda el Instituto.

La influencia de los factores ambientales o de los estímulos laborales, sobre los que se fundamenta la Calidad de empleo son factores que tienen la capacidad de permitir entre otros, el desarrollo profesional, personal y social, a través de la motivación extrínseca, y que además de promover las capacidades para el trabajo, consideran importantes y promueven las actividades culturales en las que se involucran programas de literatura, teatro, pintura, escultura, música, canto, folclor, entre otros y en historia o variados campos científicos de interés formativo, propenden por la mejora en la calidad de manejo del tiempo de los funcionarios y la minimización de conductas de riesgo asociadas al uso inadecuado del mismo y redundan en la posibilidad de generar en los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, mayor capacidad de adaptación al entorno penitenciario, que puede ser altamente generador de factores de tensión.

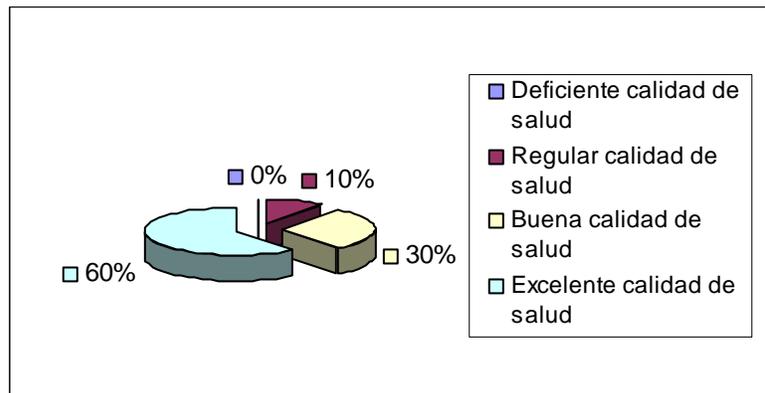
Gráfica 83. Calidad de salud de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 84. Calidad de salud en las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 85. Calidad de salud en las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC

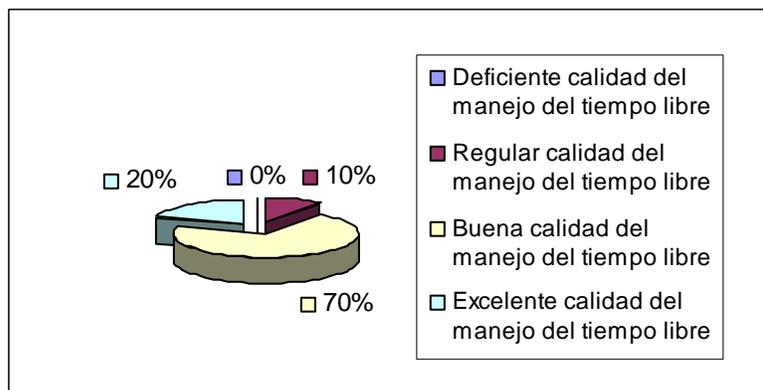


De acuerdo a los resultados de la variable salud, del componente objetivo, se evidencia que la mayoría de las personas del subsegmento tiempo gozan de una buena Calidad de salud. No obstante existan condiciones que favorecen la misma, de los resultados, se deduce que con el paso de los años de labores en el INPEC, las personas integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, presentan deficiencias que son notorias primero a través del decremento en el segundo subsegmento de la buena calidad y segundo, a través de la repentina aparición de condiciones regulares.

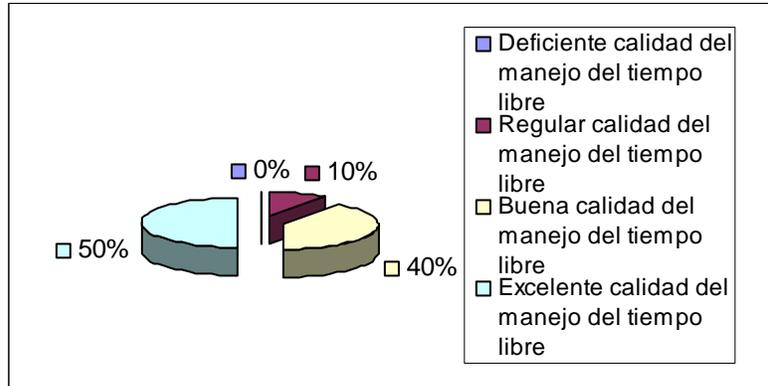
La Calidad de salud de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, puede asociarse, bien con un desgaste propio de la edad de las

personas o bien con el efecto que sobre ésta tienen las demás variables, teniendo en cuenta que cada una de ellas, logra colegir consecuencias a nivel físico y mental. En este sentido, y actuando en coherencia con los nuevos enfoques de salud que deben implementarse en las diferentes instituciones es necesario mencionar que para brindar todas las garantías en Seguridad Social y para favorecer un estado de bienestar bio psico social; el EPAMS GIR, debe acoger y fortalecer todas las acciones que estén enfocadas entre otras, hacia la Salud Ocupacional de sus trabajadores, esto, en cuanto a Medicina Preventiva y a Seguridad e Higiene Industrial. Así mismo, se deben tener en cuenta acciones dirigidas a potenciar el autocuidado como factor protector en el mantenimiento del bienestar bio psico social y por ende de la salud del personal de Custodia y Vigilancia, esto, por ejemplo, a través de estrategias que promuevan el reconocimiento de los factores de riesgo y que favorezcan la autorregulación personal.

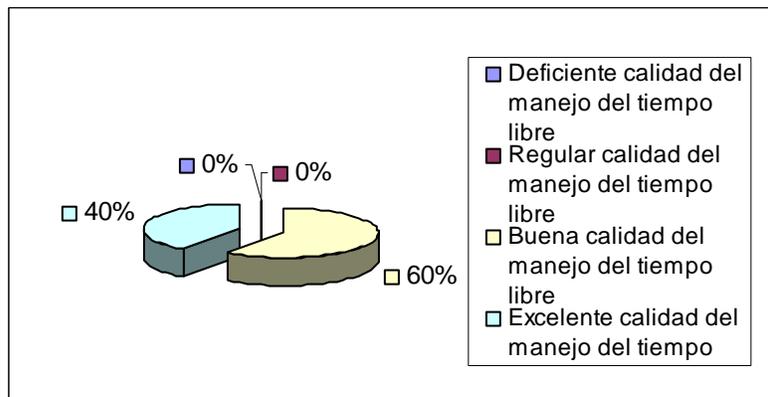
Gráfica 86. Calidad de manejo del tiempo libre de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 87. Calidad en el manejo del tiempo libre de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 88. Calidad del manejo del tiempo libre de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



Los tres gráficos presentados, muestran una heterogénea variación en los resultados en cuanto a la Calidad del manejo del tiempo libre. Si bien se presentan resultados que indican buena Calidad del manejo del tiempo libre, también se presentan deficiencias en esta variable. Las condiciones favorables en cuanto al manejo del tiempo libre, permiten a las personas que las disfrutan, crear vínculos afectivos y desarrollar actividades placenteras y las condiciones desfavorables, expresan la necesidad de generar estrategias de manejo del tiempo libre que

sean eficaces para el mejoramiento del bienestar físico y mental y para el desarrollo personal y sociofamiliar de los mismos.

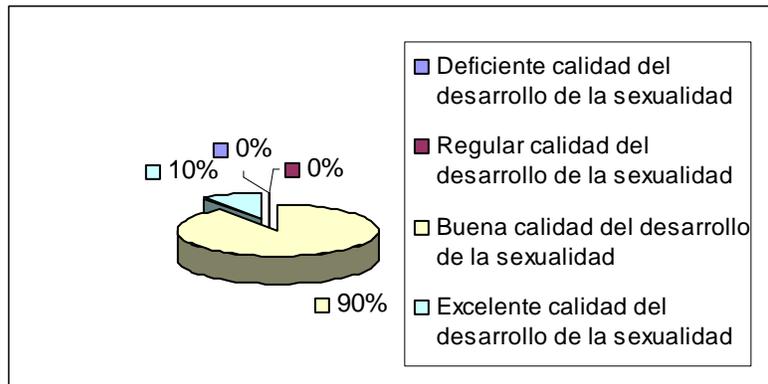
Si bien los resultados se muestran heterogéneos, en ellos, se vislumbra que la Calidad del manejo del tiempo libre con el paso de los años de labores en el INPEC, no presentan mejoras significativas. En este sentido, se menciona que a pesar de que entre los 1 y 11 años de labores en el INPEC, se presentan resultados homogéneos de regulares condiciones y de que en los 12 y 17 años, esta particularidad desaparece para dar paso sólo a buenas y excelentes condiciones; en los resultados, se ha registrado un cambio decisivo en cuanto a los resultados de excelencia, pues en el último subsegmento (12 a 17 años de labores en el INPEC), éstos disminuyen en un 10%, después de haber alcanzado el máximo de excelencia con un 50% en el subsegmento de los 6 a los 11 años.

Así entonces y teniendo en cuenta que la Calidad del manejo del tiempo libre, se ha configurado en este estudio; a partir de la capacidad de afiliación y de la fortaleza de las redes de apoyo social establecidas por las personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en conjunto con aspectos de la salud que tiene relación con el alcoholismo y el tabaquismo y aspectos de la economía, como la expresión de la necesidad de poder y la capacidad de inversión rentable de las personas; que son clara evidencia del potencial de adaptación desarrollado por las personas a través de los años de labores en el INPEC y que teniendo en cuenta el ambiente penitenciario, tienen estrecha relación con el estrés y la ansiedad, se establece que los diferentes mecanismos de evasión ante las situaciones de estrés y de ansiedad producidas por diferentes agentes tiene estrecha repercusión en actividades que aunque complacientes, resultan a la postre producto de la influencia social y de la cultura patriarcal y de poderío que se ha construido a lo largo de los años dentro del ambiente

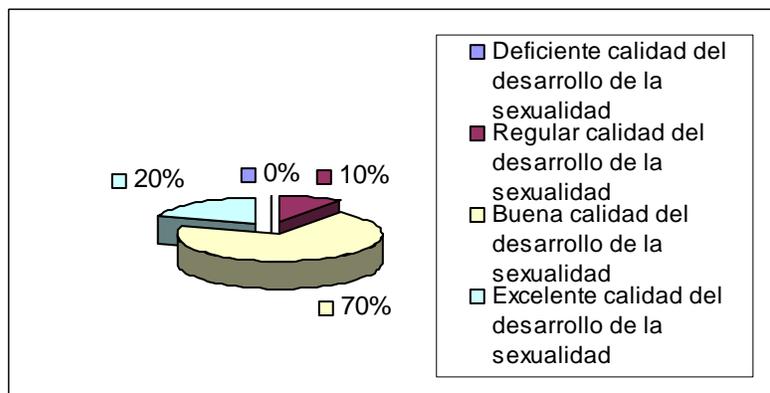
penitenciario y que entre otras, ha permanecido vigente por los años que una persona ha estado inmersa en la cultura, pero específicamente por las características individuales de las personas, que entretengan las relacionadas con la edad. Por lo tanto, para poder entender por qué los subsegmentos de 1 a 5 y de 6 a 11 años de labores en el INPEC, presentan las mayores falencias en cuanto a Calidad de Manejo del tiempo libre, es necesario remitirse al análisis de los resultados de la variable Calidad del manejo del tiempo libre del segmento edad, pues allí se profundiza la relación entre la necesidad de afiliación y la influencia social.

Así mismo, los resultados muestran que tal y como se afirmó en el análisis de la variable Calidad de alimentación del segmento tiempo de labores en el INPEC, existe una necesidad imperante de fortalecer las redes de apoyo social para que desde ellas se pueda lograr la minimización de conductas asociadas al riesgo y para que éstas aporten la posibilidad de desarrollar mecanismos no de evasión sino de manejo adecuado del estrés y la ansiedad y a su vez, logren potenciar la capacidad de adaptabilidad saludable dentro del entorno laboral. Aquí se vuelve a enfatizar en la necesidad del fortalecimiento de actividades deportivas y de relajación, de la institucionalización de actividades recreativas entre compañeros de trabajo y entre familias, de la institucionalización de actividades culturales en las que el personal de Custodia y Vigilancia, puedan potencializar y aportar sus fortalezas en las diferentes áreas, orientadas todas al mejoramiento de la salud ocupacional y la salud en general de los trabajadores y para propender por el fortalecimiento de las diferentes redes de apoyo.

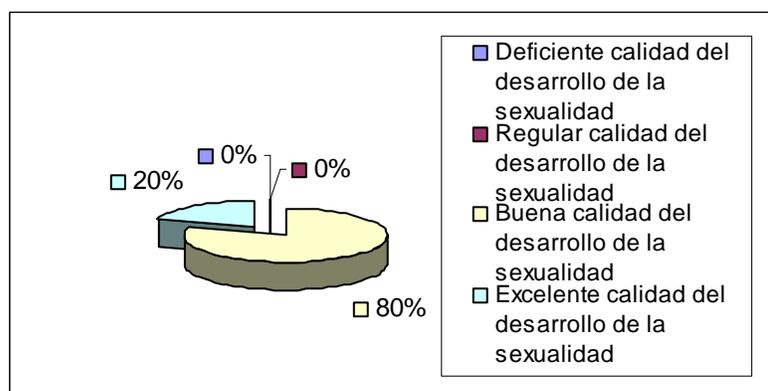
Gráfica 89. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC



Gráfica 90. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC



Gráfica 91. Calidad del desarrollo de la sexualidad de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC



A partir de los resultados de las tres gráficas anteriores, se expone que las personas que llevan de 1 a 17 años de labores en el INPEC, gozan de un favorable desarrollo de la sexualidad. Sólo una pequeña proporción en el subsegmento entre los 6 y 11 años en el INPEC, evidencia condiciones levemente desfavorables para el pleno desarrollo de la sexualidad.

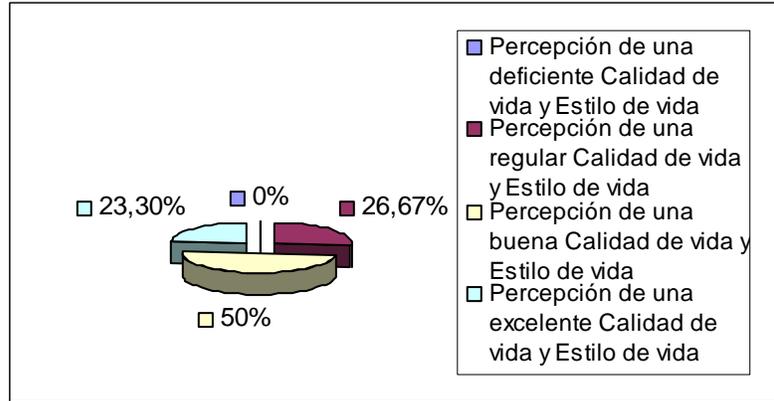
Los resultados de Calidad del desarrollo de la sexualidad, además de ser evidencia de que las deficiencias se encuentran en el subsegmento de los 6 a los 11 años de labores en el INPEC, reflejan que existe una mejoría que se logra entre los 12 y 17 años de labores en el INPEC; demostrando que este tipo de afectaciones, no representan importantes repercusiones con el paso de los años de labores en la institución.

De lo anterior entonces, se logra evidenciar que el tiempo y el tipo de labores en el INPEC, no representa mayores derivaciones sobre la Calidad de desarrollo de la sexualidad a largo plazo; no obstante sí lo hace la influencia social, por tanto que las personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, que han fundado sus relaciones a partir de las representaciones sociales construidas dentro de la cultura patriarcal que se entretene en el ambiente penitenciario al haber adquirido compromisos, para satisfacer necesidades básicas, económicas, emocionales, sexuales, sociales y de crianza dentro de una unión matrimonial o libre; pueden encontrarse con conflictos de rol, del aumento de las tasas de separación y divorcio, de las insatisfacciones entre otros, por la falta de apoyo emocional mutuo, por la falta de compromiso, de pasión, de intimidad, de comunicación, etc, de insatisfacción con la paternidad, etc; de las que bien se logra salir avante, bien por la experiencia que brinda el ensayo y error o por un desarrollo psicosocial adquirido por los mismos.

No obstante, este tipo de mejorías se presenten en los resultados, es necesario fortalecer entre otros factores, los mecanismos de comunicación eficaz, de toma de decisiones y de resolución de conflictos; por tanto que los resultados de desarrollo de la sexualidad de este segmento, coligen la posibilidad de que se presenten en cualquier momento falencias en el desarrollo de la sexualidad y específicamente entre los años de labores en el INPEC comprendidos de los 6 a los 11 y que tienen que ver con las relaciones en el matrimonio, en las uniones libres, y en el momento del establecimiento de parejas o que a su vez, tienen relación con el mantenimiento de la vigencia de los matrimonios como una forma de asegurar la crianza de los hijos y el desarrollo emocional estable de los mismos y como un mecanismo para establecer relaciones estrechas, románticas y sexuales; más que como relación que debe ofrecer intimidad, amistad, afecto, satisfacción sexual, compañía y oportunidades de crecer emocionalmente y que también tienen relación con que se presenten marcadas representaciones sociales sobre la capacidad y la cantidad de relaciones sexuales como signo de poderío y de que la homosexualidad sea signo de debilidad, de anormalidad y de degeneración.

*RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE SUBJETIVO DEL SEGMENTO
TIEMPO DE LABORES EN EL INPEC*

Gráfica 92. Percepción de las personas entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su Calidad de vida y su Estilo de vida

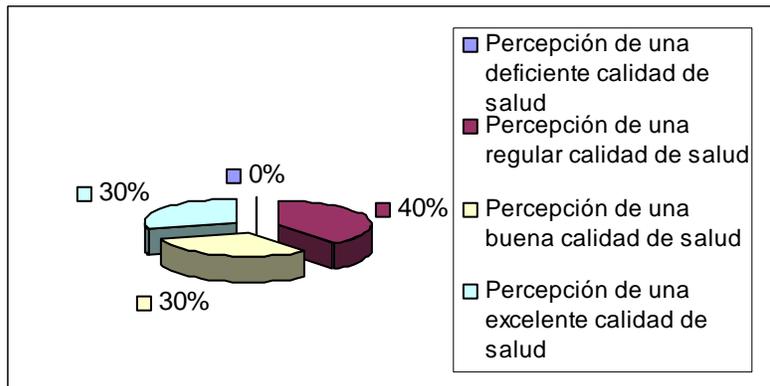


De acuerdo con la gráfica sobre se muestra que las personas de entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, consideran que gozan de condiciones favorables para la Calidad de vida y para tener Estilos de vida que favorezcan su bienestar. Un pequeño porcentaje contempla que su Calidad de vida y su Estilo de vida no le favorecen para obtener un óptimo bienestar.

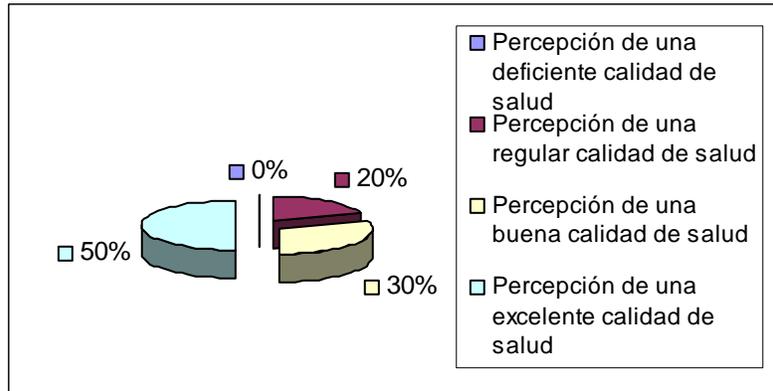
La percepción de las personas de las edades entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su Calidad de vida y Estilos de vida, representada en los resultados de las anteriores gráficas, muestra que existe una alta correlación entre los resultados de la Calidad de vida y los Estilos de vida de los dos componentes (Objetivo y subjetivo). Por tanto, es claro que las percepciones en cuanto a la Calidad de vida y los Estilos de vida, tienden a ser por una parte, más satisfactorias de lo que objetivamente representan y por otra, las mismas tienden a maximizar las deficiencias y estas dos concepciones se dirigen a restarle importancia a los aspectos realmente saludables de las personas. En este sentido y teniendo en cuenta que los factores que delimitan una buena o excelente Calidad y Estilos de vida dentro del personal de Custodia y Vigilancia son desde un plano objetivo, insuficientemente satisfactorios, se

esperaría que un gran porcentaje de la población percibiera e identificara esta particularidad, por tanto que este hecho daría cuenta de que esta población, reconoce los factores de riesgo a los que está expuesta. Adicionalmente y también con referencia en los resultados se muestra que la contemplación un tanto maximizada de las deficiencias, ostenta una alta presunción de riesgo que tiende en esta población a ser una representación que minimiza la capacidad de los individuos para reconocer sus fortalezas. Esto lo que indica es que las propiedades conscientes, (pensamientos, sentimientos, actitudes,) del personal de Custodia y Vigilancia de 1 a 17 años de labores en el INPEC, deben ser atacadas entre otras, mediante el auto reconocimiento de los factores de riesgo y de los factores protectores, para dar paso al fortalecimiento y desarrollo de los procesos de autorregulación personal y a la capacidad de influir sobre sí y sobre los sucesos y condiciones de su entorno.

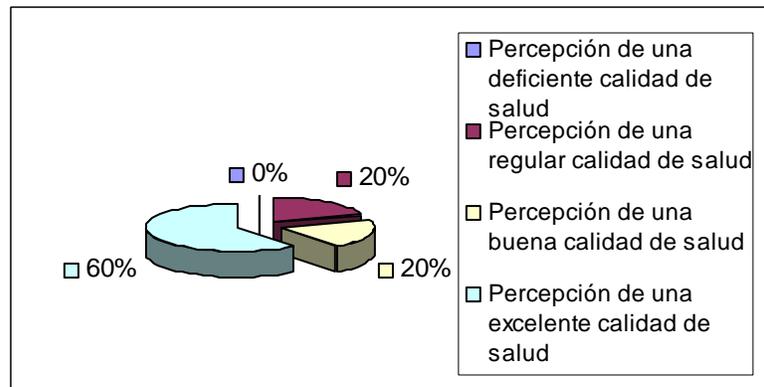
Gráfica 93. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de salud



Gráfica 94. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de salud



Gráfica 95. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de salud

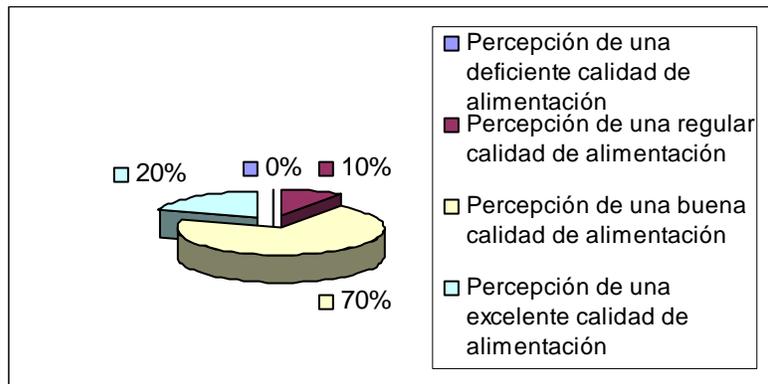


Las gráficas anteriores muestran claramente que la mayoría de las personas de la muestra poblacional del segmento tiempo de labores en el INPEC, con predominancia en los subsegmentos entre 6 y 11 y 12 y 17 años, consideran que tienen una favorable Calidad de salud. Sólo un pequeño pero significativo porcentaje en cada uno de los tres subsegmentos, con predominancia en el subsegmento entre 1 y 5 años, considera que su salud medianamente tiene condiciones favorables para su bienestar.

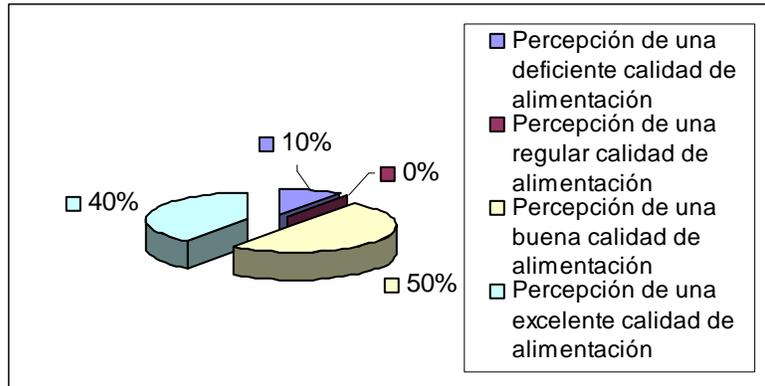
Al realizar un contraste de los resultados del componente subjetivo con los del objetivo de la variable Calidad de salud, se contempla que las personas de los tres subsegmentos no

perciben los factores protectores de su salud. Este fenómeno tiene una correlación con una fase de cambio de la conducta que tiene que ver con la precontemplación, en la que las personas, no tiene en cuenta las consecuencias y los beneficios de la adopción de comportamientos saludables sobre su Calidad de vida y su bienestar en general. Por lo tanto y a pesar de que se presentan percepciones que consideran que la Calidad de salud mejora, es necesario que se desarrolle en los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, un reconocimiento de los factores protectores y de los factores de riesgo, para que se construya una proyección que tenga en cuenta las debilidades y las fortalezas, para que desde allí partan las acciones encaminadas al desarrollo de los procesos de autorregulación personal.

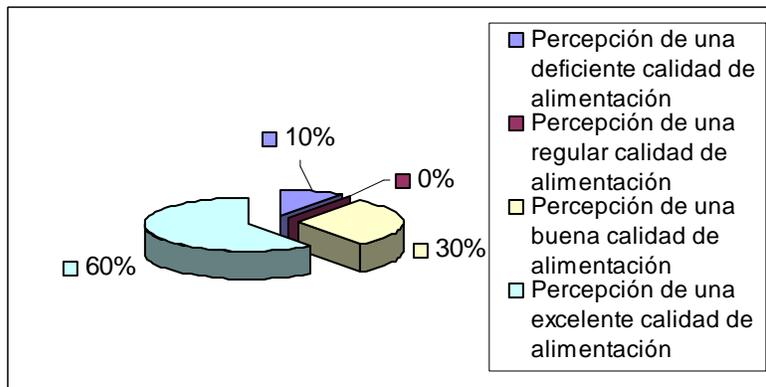
Gráfica 96. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de alimentación



Gráfica 97. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de alimentación



Gráfica 98. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de alimentación



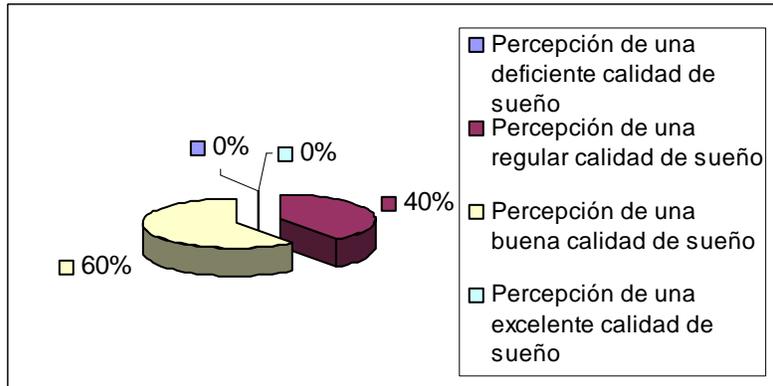
De acuerdo con los resultados de las gráficas anteriores, se expone que la mayoría de las personas que llevan de 1 a 17 años de labores en el INPEC, estiman que gozan de una óptima Calidad de alimentación. Sólo unos pequeños porcentajes en cada uno de los diferentes subsegmentos, perciben que su Calidad de alimentación objetivamente presenta significativos factores de riesgo.

Los resultados del componente subjetivo de la Calidad de alimentación en comparación con los del objetivo, evidencian que en su gran mayoría las personas de los tres subsegmentos, han legitimado las conductas patógenas en cuanto a la alimentación y que sobre todo, las

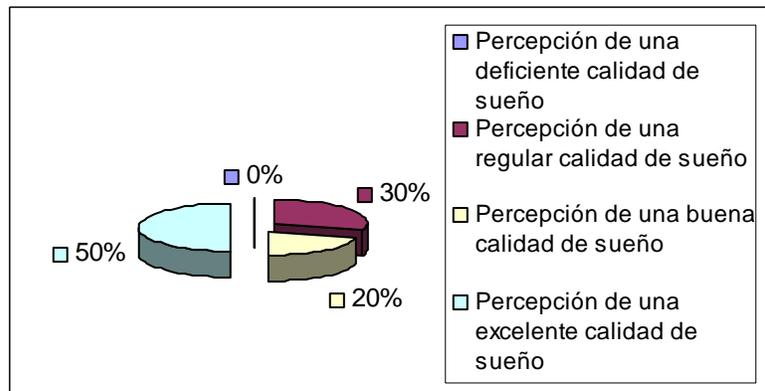
personas que llevan de 1 a 5 años en el INPEC, presentan las mayores debilidades en cuanto al reconocimiento de factores de riesgo. Este fenómeno, influido por los recursos externos de los que se depende para optar una dieta balanceada y por los recursos internos en los que se identifica una percepción de riesgo disminuida ponen de manifiesto también aquí, la etapa en la modificación de los patrones de conducta que hace parte de los procesos de autorregulación, llamada de precontemplación. Estos resultados en los tres subsegmentos, evidencian que en su gran mayoría, las personas que tienen de 1 a 17 años de labores en el INPEC, han condicionado la calidad de las dietas, a aquellos alimentos de los que les proveen los lugares que los expenden y por ende esta población precisa de mayor educación nutricional sobre los factores de riesgo a los que está expuestos en cuanto hábitos alimenticios de ingesta y nutrición y también precisan de que se fortalezca institucionalmente la concepción de bienestar de los individuos como una necesidad y un medio de mejoría empresarial, para que desde allí, todos las personas que prestan servicios a los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, la conciban como parte de la cultura institucional y actúen acorde a ella, ofreciendo mejores servicios y productos a esta población.

Adicionalmente es importante considerar los factores emocionales del proceso alimenticio, para que desde el fortalecimiento de las redes de apoyo y el manejo de las tensiones ocasionadas por el estrés y la necesidad de motivación laboral, se mejoren los hábitos alimenticios en cuanto a dieta, ingesta y nutrición, al instaurar mecanismos altamente sostenibles y saludables, que redundarían en la capacidad de adaptación a un entorno laboral penitenciario.

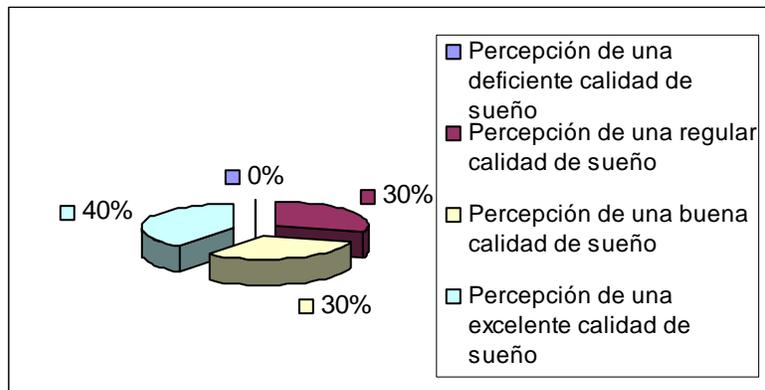
Gráfica 99. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de sueño



Gráfica 100. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de sueño



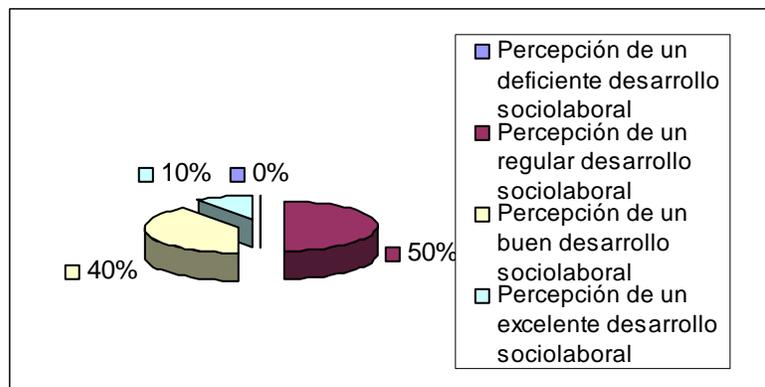
Gráfica 101. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su calidad de sueño



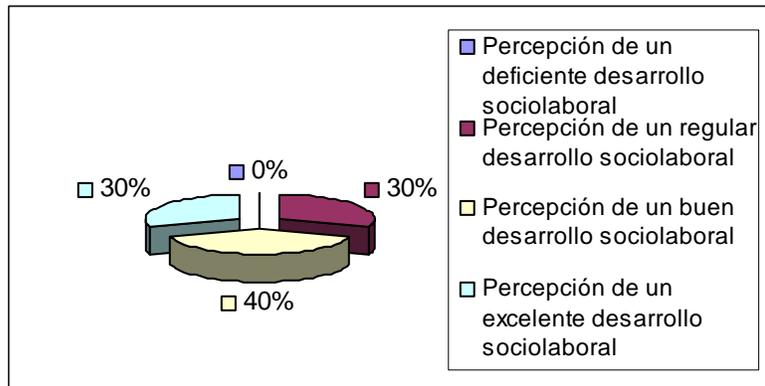
Las tres gráficas anteriores, muestran que la mayoría de las personas que llevan de 1 a 17 años en el INPEC, estiman que su Calidad de sueño tiene óptimas condiciones para el mantenimiento de su bienestar. Si bien los resultados de la Calidad de sueño del componente subjetivo vislumbran que el personal de Custodia y Vigilancia de entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, tiende a percibir que su Calidad de sueño mejora, también es un hecho, que éstos consideran que esa mejoría no representa substancialmente importantes progresos.

Si se correlacionan los resultados objetivos y subjetivos de la Calidad de sueño, se concibe que las personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia perciben la existencia de factores de riesgo que de acuerdo al análisis de los resultados del componente objetivo, están asociados al estrés. Esto indica por una parte, que los mecanismos que han sido adoptados por esta población para adaptarse a las demandas del medio están siendo percibidas como poco sostenibles en el tiempo y por otra parte colige que los mecanismos de adaptación al estrés, precisan ser altamente fortalecidos para que se logren objetivos que redunden en condiciones favorables para el sueño reparador a lo largo de los años de labores en el INPEC.

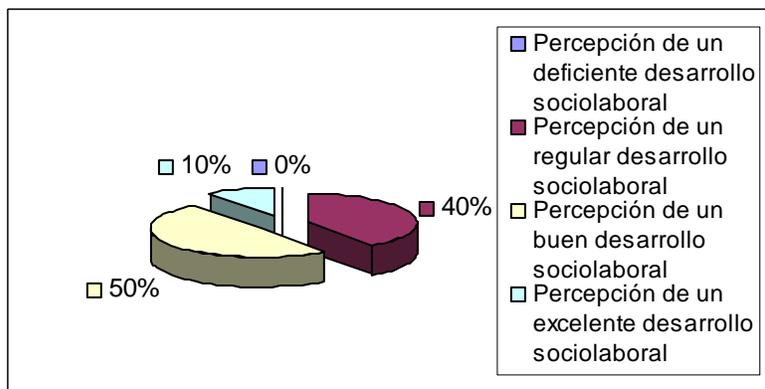
Gráfica 102. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su desarrollo sociolaboral



Gráfica 103. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su desarrollo sociolaboral



Gráfica 104. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su desarrollo sociolaboral

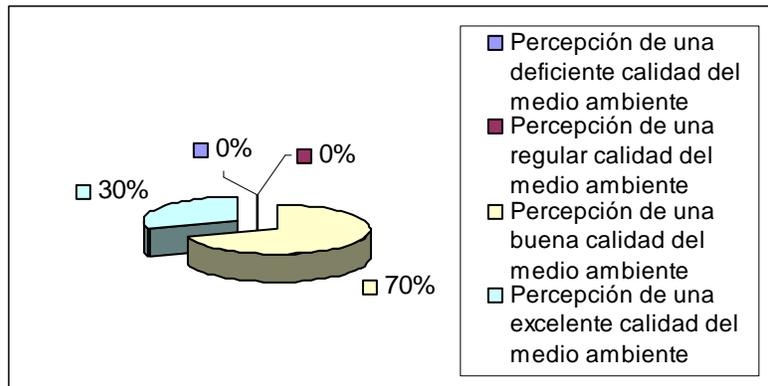


De acuerdo con los resultados que se muestran en las gráficas anteriores, se denota que en su gran mayoría, las personas de entre 1 y 17 años en el INPEC, perciben que tienen un desarrollo sociolaboral favorable. Adicionalmente una pequeña pero significativa porción en el subsegmento de 6 a 11 y de 12 a 17 años de labores en el INPEC y una significativa e importante proporción en el subsegmento de 1 a 5 años de labores en el INPEC, estiman que tienen un desarrollo sociolaboral desfavorable. En este sentido, consideran que la Calidad de economía y la Calidad del empleo (estímulos laborales), presentan falencias substanciales.

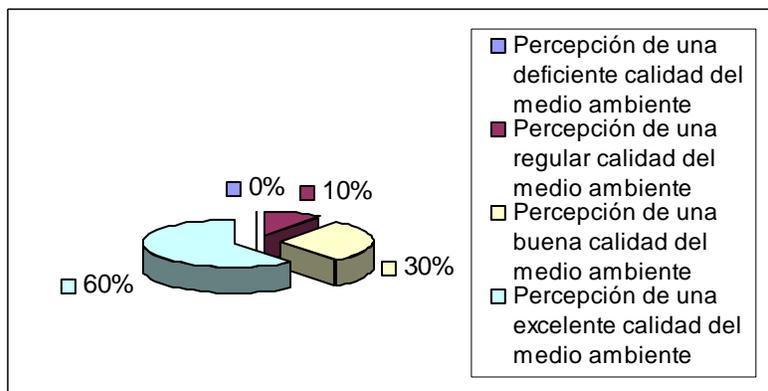
Los resultados subjetivos del desarrollo sociolaboral, en contraste con los objetivos de Calidad de economía y la Calidad de empleo (Estímulos laborales) pone de manifiesto que en el subsegmento de 1 a 5 años de labores en el INPEC, tanto a nivel económico como en cuanto a los estímulos laborales, existe un mediano reconocimiento de la necesidad de cohesión grupal en el ambiente laboral. Aquí la urgencia atañe la necesidad de alcanzar un alto nivel en el que los compañeros de trabajo se ayuden entre sí y en que los jefes animen y ayuden a crear un buen clima social, pues como ya se había mencionado en algún análisis anterior, existe una rivalidad categórica al interior del EPAMS GIR entre los diferentes funcionarios de las compañías Santander y Bolívar contra el grupo de especiales (remisiones de internos) y de la compañía Nariño. Por tanto y vehementemente, se expone que todas las acciones dirigidas a incrementar la percepción de desarrollo socio laboral y a fortalecer las redes de apoyo social, favorecen en gran medida la salud ocupacional de todos los trabajadores en un ambiente en el que éstas son psicológicamente necesarias.

Se recalca entonces que los diferentes subsegmentos del tiempo de labores en el INPEC y a través de percepciones de desarrollo sociolaboral altamente insatisfactorias, reclama la retroalimentación explícita, objetiva, positiva y frecuente que pueden brindar los jefes y los pares sobre el desempeño; y adicionalmente, imprimen una imperante necesidad de implementar mecanismos de instrucción sobre el manejo adecuado del dinero y las posibilidades y estrategias de inversiones rentables, para que con todo ello, se permita mejorar objetivamente las condiciones de economía de las personas y por ende se logre, no sólo un reconocimiento de los factores de riesgo en cuanto a Estilos y Calidad de vida, sino que se mejoren las percepciones sobre la Calidad del desarrollo sociolaboral que permiten forjar individuos sanos.

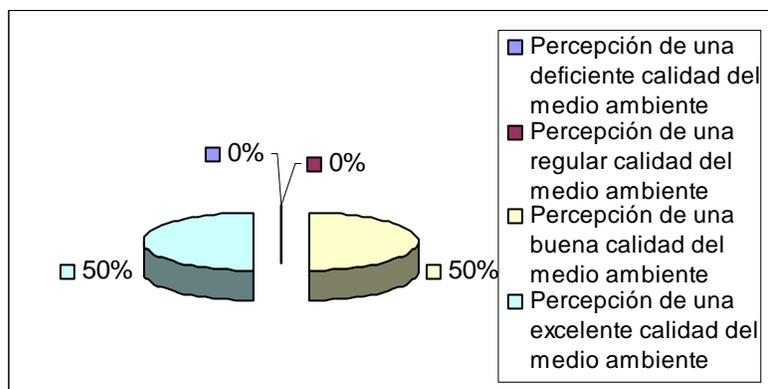
Gráfica 105. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre la calidad del medio ambiente



Gráfica 106. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre la calidad del medio ambiente



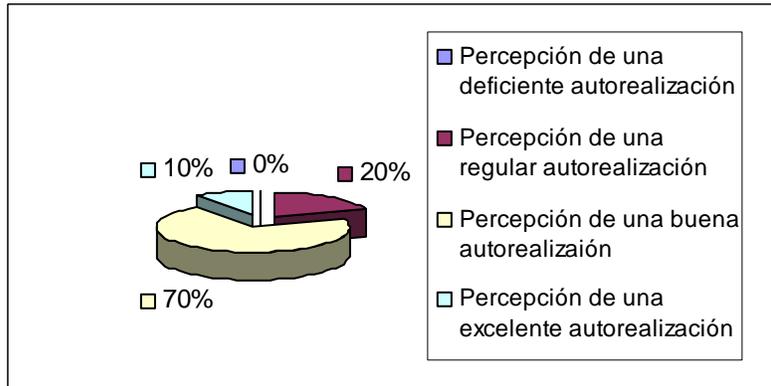
Gráfica 107. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre la calidad del medio ambiente



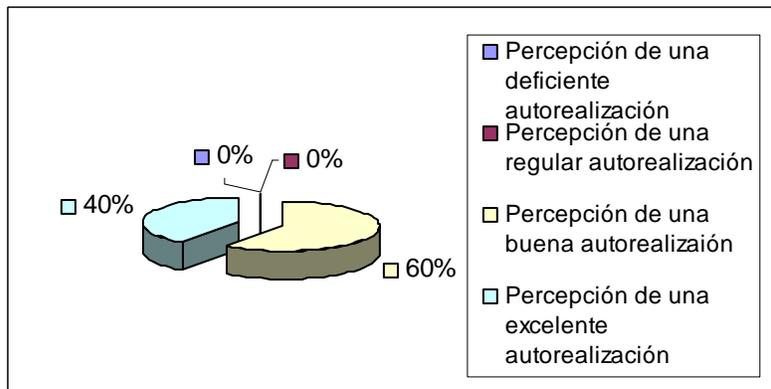
Las gráficas anteriores evidencian que la Calidad del medio ambiente es percibida por la gran mayoría de las personas que llevan entre 1 y 17 años de labores en el INPEC, como altamente favorable. Un pequeño porcentaje (10%) en el subsegmento 6 a 11 años de labores en el INPEC, consideran que su medio ambiente no le satisface en cuanto a la calidad.

Los resultados de la Calidad del Medio ambiente del componente subjetivo, en relación con los del objetivo, muestran claramente en los diferentes subsegmentos una notoria percepción de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, que presenta una tendencia a mejorar las condiciones objetivas mediante estas percepciones. Esto por una parte, colige la capacidad de los individuos para adaptarse a los ambientes a través de su transformación y por otra parte, implica que el personal de Custodia y Vigilancia que lleva entre 1 y 17 años de labores y la institución penitenciaria, necesitan reconocer los factores de riesgo a los que los trabajadores se encuentran y han estado expuestos, para que desde la prevención y si es preciso, desde la intervención, se minimicen los efectos físicos, psicológicos y sociales de los mismos; ésto por ejemplo mediante una Inspección de Seguridad e Higiene Ocupacional, que las identifique y logre generar acciones que tengan en cuenta atacar los factores de riesgo en la fuente, en el medio y en el hombre.

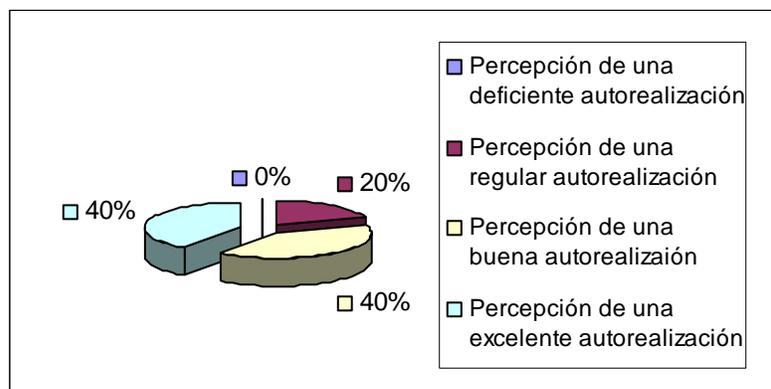
Gráfica 108. Percepción de las personas entre 1 y 5 años de labores en el INPEC, sobre su autorrealización



Gráfica 109. Percepción de las personas entre 6 y 11 años de labores en el INPEC, sobre su autorrealización



Gráfica 110. Percepción de las personas entre 12 y 17 años de labores en el INPEC, sobre su autorrealización



Las personas ubicadas en el segmento tiempo, de acuerdo a las gráficas anteriores, perciben que su Calidad de autorrealización es satisfactoria. Una pequeña porción de las personas de los subsegmentos de 6 a 11 y de 12 a 17 años de labores en el INPEC percibe que se siente medianamente satisfecha.

La variable autorrealización que se contrasta multidimensionalmente con las variables Calidad de salud, Calidad de economía, Calidad del empleo, Calidad del tiempo libre, Calidad del desarrollo sociolaboral y Calidad del desarrollo de la sexualidad del cuestionario del componente objetivo, muestra a través de las tres gráficas anteriores que la mayoría de las personas del segmento tiempo, perciben que gozan de una autorrealización favorable para el mantenimiento de su bienestar. Sin embargo, se muestra que las personas no logran alcanzar con el paso de los años de labores en el INPEC, una Calidad de autorrealización favorable y sostenible en el tiempo.

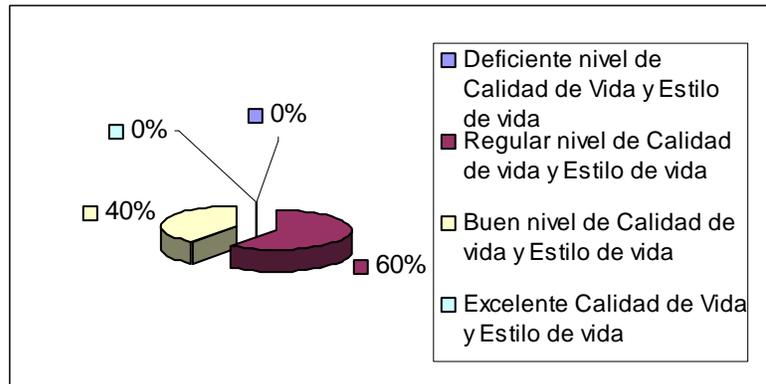
La calidad de autorrealización, en relación con las diferentes variables del componente objetivo, muestra que es necesario lograr la mejora de las diferentes condiciones tratadas a lo largo de los análisis de las diferentes variables, para fortalecer los aspectos saludables de las personas, para incrementar su bienestar y para elevar el nivel de desarrollo organizacional del Establecimiento Penitenciario de Alta y mediana Seguridad de Girón.

SEGMENTO COMPAÑÍAS

Resultados del cuestionario del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, expuesto en el segmento de la muestra poblacional integrado por las compañías Nariño, Santander y Bolívar.

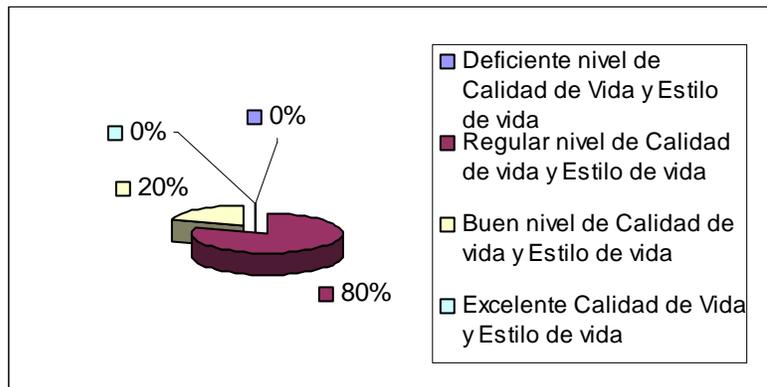
RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE OBJETIVO DEL SEGMENTO COMPAÑÍAS

Gráfica 111. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de las Compañías Nariño, Santander y Bolívar

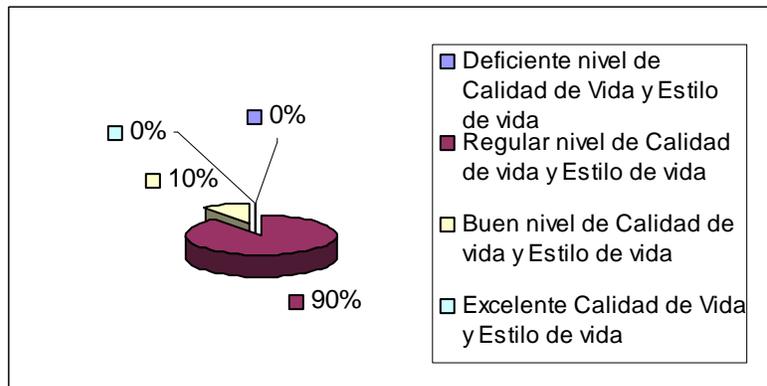


En la anterior gráfica, se observa que se presenta un alto índice de la población orientada a una regular Calidad de vida y Estilos de vida. No obstante un porcentaje importante (40%), presenta buena Calidad de vida y Estilos de vida. Teniendo en cuenta lo expuesto, a continuación se correlacionan los subsegmentos de las compañías, lo cual permite identificar en cual de éstas prevalecen los mayores y menores índices de Calidad de vida y Estilos de vida.

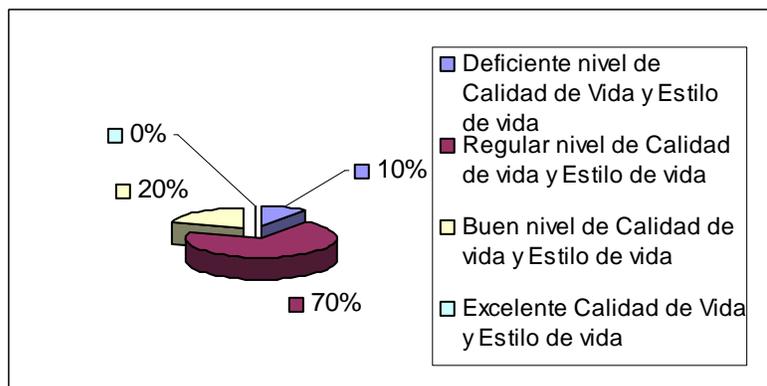
Gráfica 112. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de la Compañía Nariño



Gráfica 113. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de la Compañía Santander



Gráfica 114. Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de la Compañía Bolívar



Los tres gráficos anteriores indican que existe una tendencia a la homogeneidad en el nivel de Calidad de vida y Estilos de vida en la población. Los resultados muestran un gran

porcentaje guiado hacia la regular Calidad de vida y Estilo de vida y tan solo un mínimo de porcentaje de la población presenta una buena Calidad de vida. Como es señalado, la mayor parte de la población del Cuerpo de custodia y vigilancia que participó del proyecto de investigación y que hace referencia a que las tres compañías presentan estados regulares en calidad de vida, los cuales se valoran como factores de riesgo para la salud, así mismo cabe mencionar que aunque existe una tendencia en la población hacia estados de riesgo, también se presenta una mínima variación en éstos que permite inferir en la diferenciación de estos resultados e interpretar los posibles estados que pueden influir en estos calificativos. En referencia, se señala que de las tres compañías sobresale la Nariño con un porcentaje mínimo en mayor disposición de Calidad de vida objetiva, sin embargo, es de mencionar que la compañía Bolívar presenta igual porcentaje en buena Calidad de vida, no obstante, ésta presenta una variación de porcentaje hacia estados deficientes de Calidad de vida objetiva, de esta forma se dice que en ésta compañía existen tanto factores protectores como factores de riesgo y estados de socavación del bienestar, estableciendo de esta manera la diferencia entre la dos compañías restantes, en las cuales no se presentan estados de socavación. Por otro lado, la compañía Santander presenta con un mínimo de diferencia mayor porcentaje en regulares condiciones de Calidad de vida objetiva, de esta forma se puede decir que en esta compañía, es donde se presentan mayores riesgos para la salud y el bienestar.

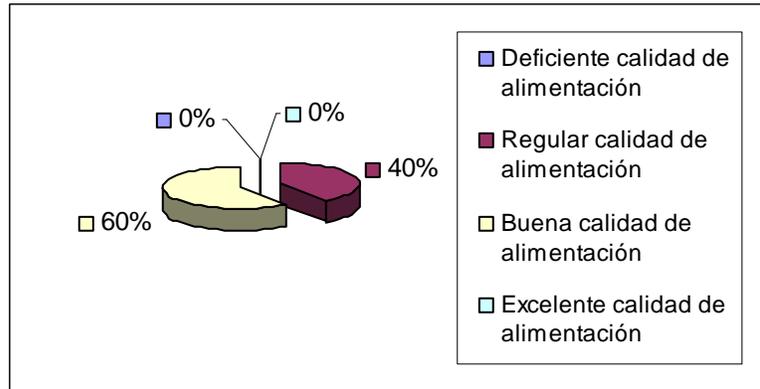
Los resultados expuestos, indican que en las tres compañías existe una disposición limitada o baja hacia la completa satisfacción de bienes y servicios (alimentación balanceada, ambiente saludable, agua potable, salubridad, atención en salud, protección, estabilidad laboral, seguridad social y económica) que resultan dispensables para optimizar la Calidad de vida objetiva, así mismo se puede decir que las variaciones observadas pueden manifestarse

por las diferentes características que enmarcan cada una de las compañías, en este sentido, se puede decir que aunque éstas presiden como una sola entidad, se movilizan en diferentes dinámicas, las cuales se encuentran influidas por variables como: cargos laborales, horarios de trabajo, espacio de trabajo, manejo de autoridad por los oficiales de cada compañía (Bolívar, Santander, Nariño), desarrollo financiero, y cultura social, esta última hace referencia a los estilos de vida (normas, comportamientos, costumbres, etc.) que se configuran y se legitiman en la cotidianidad de cada grupo. Referente a los cargos laborales, se menciona que la compañía Nariño a diferencia de la Santander y Bolívar, las cuales ejercen funciones de vigilar y custodiar, se asigna en otras funciones, siendo éstos los trabajos administrativos, por tanto sus horarios de trabajo se distribuyen de diferente forma, cumpliendo horarios de oficina y disponiendo de días sabatinos y feriados, esta situación posibilita que los funcionarios de la compañía Nariño dispongan de mayores oportunidades para generar espacios de interacción familiar y social, situación que permite fortalecer el desarrollo personal y la dinámica del hogar. Así mismo, pueden presentar mayores estados de descanso y de mejores estados de la higiene del sueño, puesto que éstos duermen en sus casas y mantienen un ciclo circadiano regulado por los mismos horarios, situación diferente a las compañías restantes, las cuales presentan estados alterados del ciclo circadiano, puesto que tienen turnos laborales que fluctúan en horarios diurnos y nocturnos. Respecto a los espacios laborales, es de mencionar que la penitenciaria cuenta con una infraestructura adecuada para sus funciones, no obstante, su ubicación geográfica señala esta zona como territorio endémico, predisponiendo que en sus instalaciones se presenten altas temperaturas, situación que se acentúa en los espacios cerrados y poco ventilados, este tipo de espacios hace referencia a algunas oficinas y algunos pabellones (lugar de vigilancia). En este sentido, personal de las tres compañías pueden desempeñar sus labores en espacios que generan mayor

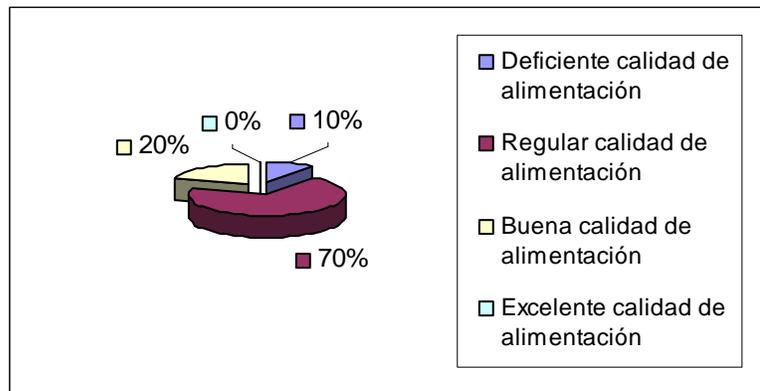
agotamiento y posible desagrado que otros. Concerniente al manejo de autoridad por los funcionarios con grados superiores (tenientes, Inspectores en jefe, entre otros), se dice que éstas presentan diversas fluctuaciones, las cuales hacen referencia a las diversas formas como el personal con autoridad ejerce las ordenes a los guardianes sobre las labores cotidianas en la institución, cabe señalar que estas ordenes aunque se establecen en mismas funciones, varían en su aplicación de acuerdo a la formación y perspectiva del régimen carcelario y penitenciario que tenga cada funcionarios con autoridad (teniente, Mayor , tenientes, Inspectores, entre otros). Es una realidad que cuando la autoridad se infringe con respeto predispone que los trabajadores sientan mayor empatía hacia su institución y rendimiento en el desempeño diario, o por el contrario, el abuso de autoridad, puede generar apatía laboral, estrés, y bajo rendimiento en los trabajadores, entre otros. Por otra parte, en cuanto al desarrollo financiero, cabe resaltar que en personal de la penitenciaria el desarrollo financiero de las tres compañías se ve comprometido por diferentes inversiones (tarjetas de crédito, financiación de bienes y servicios (carro, moto, artículos personales, educación, entre otros), financiación de hábitos (consumo de licor), y compra de diversos artículos comerciales). Es importante mencionar, que algunas inversiones son asumidas más por un deseo o por las tácticas del marketing, que por una necesidad, en este sentido, las inversiones no planificadas se convierten en sistemas de endeudamiento que limitan el desarrollo económico de estos funcionarios.

Teniendo en cuenta lo mencionado a continuación se presenta cada componente que integra la valoración de la Calidad de vida objetiva y sus respectivos calificativos por cada compañía, permitiendo generar una interpretación de cada una de éstas y atribuir las posibles correlaciones y varianzas e influencias de las características mencionadas anteriormente.

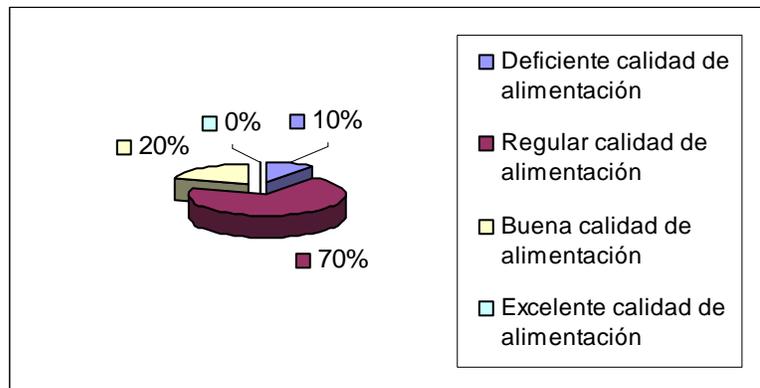
Gráfica 115. Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 116. Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 117. Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



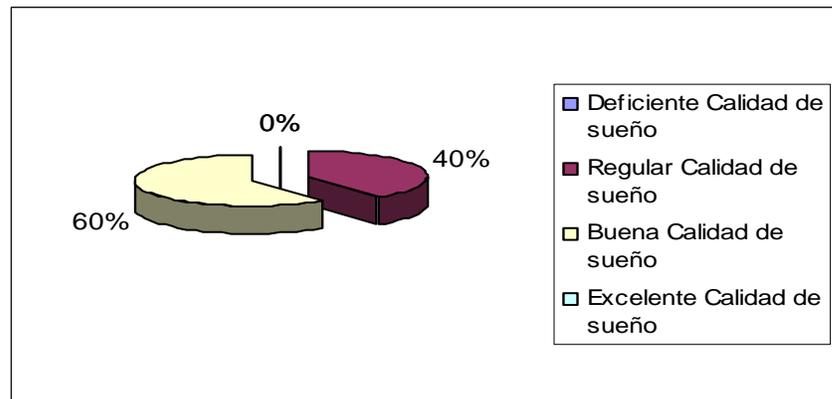
La alimentación es uno de los factores que con mayor seguridad e importancia condicionan el desarrollo físico, la salud, el rendimiento y la productividad de las personas. Según las tres gráficas anteriores, la variable alimentación del componente objetivo, muestra notorias diferencias entre la compañía Nariño y las dos restantes, en este sentido, la compañía Nariño evidencia que, de 10 funcionarios, 6 desarrolla un nivel saludable en alimentación, no obstante, presenta un factor de riesgo del 40%, calificado en un nivel regular, en éste sentido, 4 de cada 10 funcionarios tiene regulares hábitos de alimentación. Por otra parte, en la compañía Santander y Bolívar se generan una correlación en valor de porcentajes, los cuales indican que tienen un factor del 70% de riesgo, un 10% de deterioro de la Calidad de alimentación y tan solo un 20% de una buena alimentación. En este sentido se puede decir que en estas últimas compañías 7 de cada 10 funcionarios tiene regular calificativo de alimentación, 1 de cada 10 tiene un calificativo deficiente y 2 de cada 10 funcionarios genera buenas practicas alimentarias. A nivel general, se evidencia que la disposición de hábitos saludables en la alimentación es baja, generado por dos posibles factores, la primera hace referencia a los malos hábitos que se acompañan en los períodos de ingesta (comer rápido, en inadecuadas posturas corporales, e inadecuados espacios físicos , entre otros) y la segunda, la ingesta de una alimentación monótona, repetitiva en la que faltan alimentos indispensables para el cuerpo, los cuales pueden dar lugar a la aparición de determinados síntomas como; cansancio excesivo, falta de reflejos, bajo estado anímico, irritabilidad, predisposición a enfermedades entre otros. Cabe señalar que en la compañía Nariño, un porcentaje de su población califica en los factores mencionados, no obstante, la mayor parte de su población presenta estilos y hábitos saludables en la ingesta de la dieta alimentaria, de este forma se puede decir que los funcionarios de esta compañía presentan una tendencia a equilibrar el consumo de alimentos saludables, visualizando el autorreconocimiento de generar dietas

balanceadas que proporcionen bienestar al cuerpo humano, por otra parte, los funcionarios de esta compañía establecen mayores tiempos de tranquilidad en la ingesta de alimentos debido a que no tienen la presión de limitar el tiempo, caso contrario a las restantes compañías, ya que en éstas, en cada puesto de trabajo laboran dos funcionarios, los cuales se asignan un tiempo a la hora de almorzar quedando uno solo en el puesto de trabajo, razón por la cual el horario estipulado que son de dos horas se disminuye, quedando de una hora para cada funcionario. En algunos casos, éstos deciden almorzar al tiempo en el lugar asignado de su trabajo, situación que se convierte en un hábito que es calificado como poco favorable para el desarrollo de una ingesta saludable. Teniendo en cuenta lo expuesto, se puede decir que en la compañía Nariño se ofrece mayor tiempo de disposición a la hora de la ingesta, no obstante, a nivel general todos podrían generar dietas balanceadas, sin embargo es en la compañía Nariño donde se genera mayor autorreconocimiento de éste factor saludable. Resulta importante mencionar que generar una alimentación balanceada requiere de elementos externos e internos, los externos refieren a las condiciones que el medio ambiente o contexto ofrecen (restaurantes, economía, cultura, etc.) y los internos a condiciones personales (hábitos, imaginarios, conocimiento, entre otros).

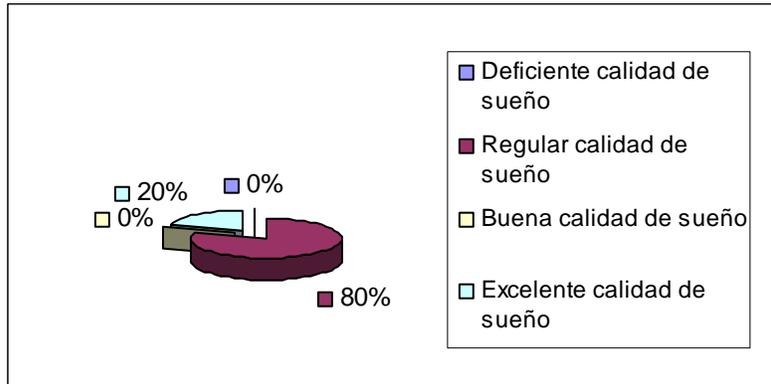
Referente a los resultados, se puede decir que el contexto laboral ofrece para todos los funcionarios en la penitenciaria igual servicio en oferta de alimentación, por otra parte, a través de la identificación de hábitos alimentarios identificados a través del Cuestionario Calidad de vida y Estilos de vida, se puede decir que éstos presentan un bajo nivel de autorreconocimiento acerca de la importancia de generar dietas balanceadas para la salud, prevaleciendo gustos por los alimentos que contienen grasas y altos contenidos de carbohidratos, esta situación parece afianzarse en las compañías Santander y Bolívar, lo cual

puede comprenderse por diversos factores, uno porque las funciones del personal en estas compañías requiere de mayor gasto calórico, razón por la cual el organismo puede demandar mayor consumo de carbohidratos, otro factor se puede interpretar como un representación social, puesto que a nivel grupal los funcionarios de la Santander y Bolívar presentan una tendencia a solicitar los mismos alimentos a la hora de cenar, siendo éstos las comidas rápidas (hamburguesas, salchipapas, entre otras), situación diferente a los funcionarios de la compañía Nariño, los cuales registran cenar en sus casas alimentos balanceados. En este sentido, se puede afirmar que la regular Calidad de alimentación en los funcionarios que integran las compañías se presenta por la disposición que el medio les ofrece y por el bajo autorreconocimiento que ellos generan acerca de la importancia de generar dietas balanceadas para conservar o mejorar los estados de salud.

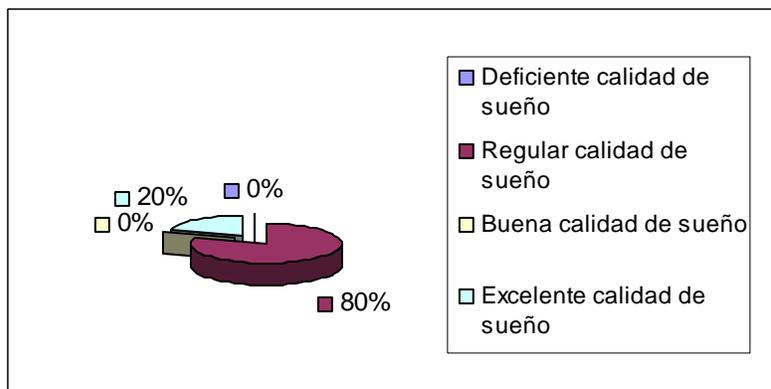
Gráfica 118. Calidad de Sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 119. Calidad de Sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 120. Calidad de Sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



Del sueño, se dice que es regulado por los ritmos circadianos, los cuales se establecen en el cuerpo humano a forma de reloj biológico, guiado por estímulos del medio y en particular la alternancia de la luz y la oscuridad. En este sentido, lo expuesto señala que éste “reloj biológico” es el que sincroniza los estados de vigilia y sueño en un período de 24 horas. Teniendo en cuenta lo mencionado, se puede decir que el funcionamiento del reloj biológico se encuentra cohesionado a la dinámica de la vida social, familiar y laboral del hombre y está sujeto, por ejemplo, a las variaciones cíclicas de luz – oscuridad y la temperatura, entre otros. Para el caso de las personas que laboran en horas nocturnas, tales como los funcionarios del INPEC, se puede decir que ellos están sometidos a fuertes cambios

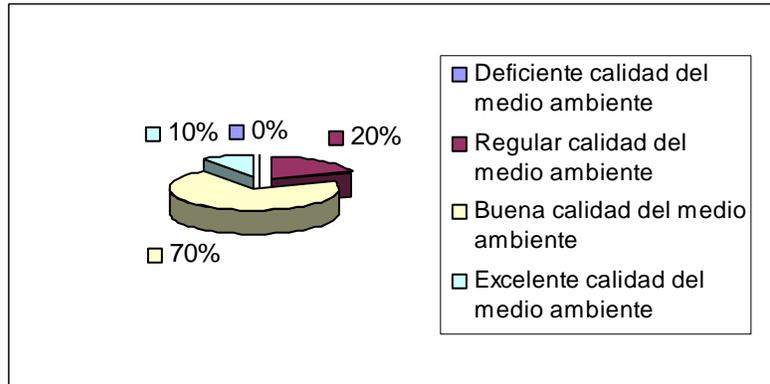
en el horario de la actividad laboral y que además deben funcionar contra el tiempo en relación al reloj biológico, puesto que recibe informaciones contradictorias, es decir los ciclos de vigilia y sueño del individuo no están en sintonía con las variaciones periódicas del medio, tales como la luz-oscuridad, temperatura, entre otros.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y de acuerdo a las tres gráficas que hacen referencia a la variable sueño del componente objetivo de las compañías del personal de custodia y vigilancia del EPAMS – Girón, se expone que la compañía Nariño tiene mejores niveles en Calidad del sueño, aunque no óptimos, comparado con la Santander y Bolívar, en este sentido, la compañía Nariño evidencia que 6 de cada 10 funcionarios cuenta con un calificativo de bueno en calidad de sueño y 4 de cada 10 funcionarios cuenta con un regular calificativo en calidad de sueño. Por otra parte, las compañías Santander y Bolívar evidencian que la mayor parte de la población tiene regulares niveles en Calidad de sueño, siendo 8 de cada 10 funcionarios en ambas compañías, situación que desmejora si existen hábitos que socavan la salud, como el consumo constante de tabaco u alcohol, alimentación des balanceada, entre otras. Los varianzas de resultados en las tres compañías, pueden ser interpretada por diversos factores, uno de ellos por los horarios de trabajo, en este sentido en la compañía Nariño pueden haber mejores ciclos circadianos debido a que el horario de trabajo permite generar un período de sueño habituado al reloj biológico del cuerpo humano a diferencia de las restantes compañías, las cuales deben cumplir horarios nocturnos, situación que predispone a la alteración del ciclo circadiano, cabe señalar que el personal de las compañías Bolívar y Santander, tiene un día de descanso por cada día de trabajo, factor que ayuda a que el cuerpo descanse y sincronice el ciclo circadiano, no obstante, se infiere que éstos funcionarios, a menudo no descansan después de cumplir con sus horarios de trabajo, puesto que quedan despiertos como

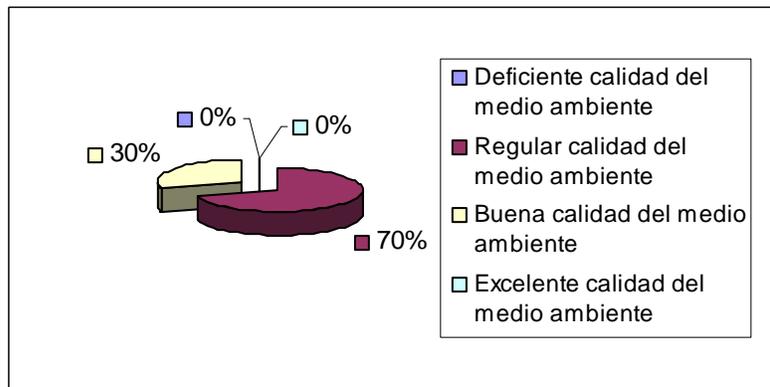
consecuencia del ritmo de su familia y su entorno social. Para esta población de trabajadores activos, el sueño durante el día es más corto y la privación de sueño acumulado después de varias noches de trabajo los exponen a un riesgo elevado de errores en su trabajo y sobre todo de accidentes. Las repercusiones en relación de esta desfase de horario son igualmente conocidas, tales como alteraciones del sueño, problemas gastrointestinales, aumento del riesgo de isquemia miocárdica entre otras. Resulta importante mencionar que aunque se presentan notorias diferencias entre los resultados de las compañías de custodia y vigilancia frente a la administrativa, en ésta última se estiman un porcentaje a considerar que indica que parte de su población también presenta estados regulares de Calidad de sueño, lo que deja ver que aunque sus horarios de trabajo permiten que desarrollen ciclos circadianos habituados a horas nocturnas, por posibles variables como estrés, problemas personales, laborales, familiares, sociales, biológicos y/o consumo frecuente de sustancias psicoactivas (cigarrillo, caféina, alcohol, marihuana, u otros), entre más, pueden predisponer al desarrollo de perturbaciones del sueño, induciendo a los riesgos mencionados anteriormente.

Para finalizar resulta importante mencionar que para aquellos individuos que laboran en horarios que fluctúan en lo diurno y nocturno, resulta de vital importancia condicionar horarios y espacios físicos adecuados para descansar después de laborar, siendo esto un factor que ayuda a que éstos generen mayor adaptabilidad a éste tipo de horarios, cabe destacar que este tipo de adaptación puede diferir de un individuo a otro, algunos son incapaces de adaptarse presentando síntomas clínicos, otros se adaptan con dificultad, y los que organizan sus horarios de descanso de adecuada forma, como se menciona anteriormente, tienen mayor probabilidad de adaptarse satisfactoriamente.

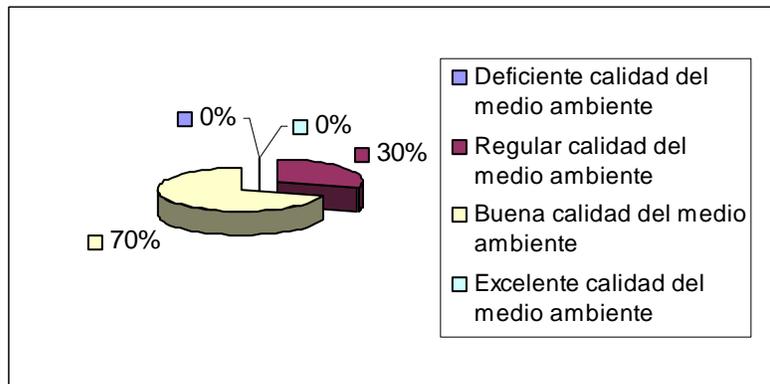
Gráfica 121. Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 122. Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 123. Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



El medio ambiente, en las consideraciones del presente estudio, se establece como el sistema de elementos que comprende el conjunto de estados ambientales existentes en un contexto determinado, los cuales influyen en los estados de bienestar de una persona o en la laceración de éstos; lo que visualiza que el medio ambiente no se trata sólo del espacio físico, si no de todo lo que interactúa en él, como los objetos, el agua, el suelo, el aire, el clima, entre otros y las relaciones entre ellos.

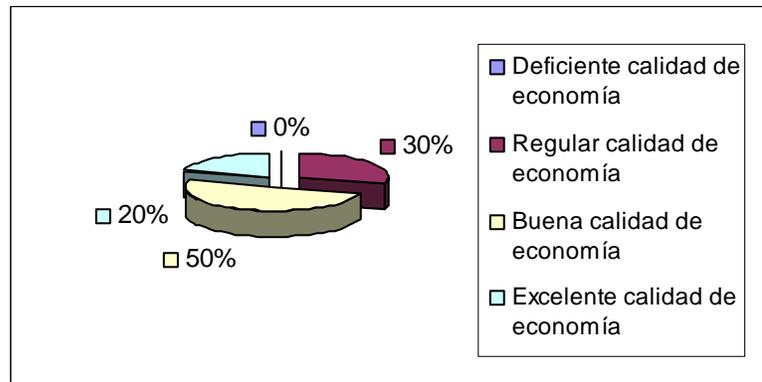
Las tres graficas anteriores indican el resultado de la Calidad del medio ambiente a nivel del hogar y del trabajo de las compañías Nariño, Santander y Bolívar. Los resultados señalan que en el hogar, a nivel general prevalecen buenas condiciones de medio ambiente, sin embargo, el contexto ambiental de los trabajadores en la penitenciaría fluctúa en buena calidad y regular calidad. La compañía Bolívar y la Nariño presentan una homogeneidad de resultados en la que predomina el calificativo de bueno, sin embargo la varianza se origina en un 10 %, el cual para la compañía Bolívar califica como regular y para la Compañía Nariño como Excelente. Por otra parte, la compañía Santander presenta un calificativo que lo ubica como el grupo con más riesgo de socavar la salud debido a factores ambientales, y tan solo un menor porcentaje de su población se encuentra en menos riesgo y califica su medio ambiente como bueno.

Resulta importante mencionar que la ubicación geográfica de la penitenciaría actúa como una variable que influye en que sus empleados se sientan con mayor agotamiento físico en su contexto ambiental, puesto que esta zona por su carácter endémico hace de éste entorno un espacio con altas temperaturas, provocando que determinados lugares dentro de la penitenciaría sean más calurosos y menos ventilados que otros, y aunque la penitenciaría está condicionado por las funciones carcelarias, presenta algunos estados que laceran tales

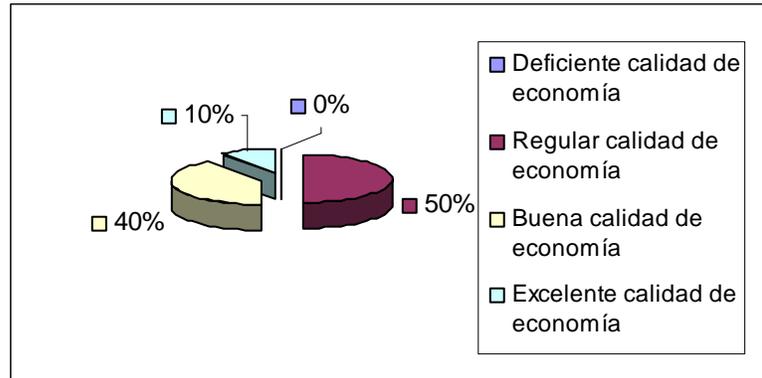
condiciones, en este sentido, se identifica que algunas características ambientales como espacios físicos con altas temperaturas y poco ventiladas (algunas oficinas, esclusas y pabellones), las oficinas de mantenimiento técnico donde hay mayor exposición a niveles de irradiación, y los alojamientos, los cuales no reúnen las condiciones de contexto (comodidad, temperatura, limpieza, etc.) para que los funcionarios descansen, de esta forma, éstos se señalan como factores ambientales que infieren a que se socave el bienestar en los trabajadores. En este sentido, podríamos decir que a nivel general algunos espacios ambientales dentro de la penitenciaría califican como poco saludables para la salud, estos espacios no pueden atribuirse a una sola compañía, porque se encuentran distribuidos en diferentes áreas, no obstante, el resultado que indica que la compañía Santander es la que asume menos Calidad ambiental, puede ser interpretada como un hecho subjetivo de vivencias frente a las situaciones mencionadas, es decir, probablemente los funcionarios de ésta compañía son los que mas se afectan por estas características de contexto, adicionalmente cabe señalar que hay una probabilidad que las diferencias culturales puedan influir, puesto que algunos funcionarios provienen de otros lugares, por tanto, la adaptación del clima puede ser mas dificultosa, o por el contrario de mayor adaptación en unos que en otros. Cabe señalar que un factor que contribuye a mayores estados de estrés o malestar por las condiciones ambientales puede ser la influencia de otras variables como alimentación, sueño, entre otras. Si un funcionario posee perturbaciones del sueño, presenta una regular alimentación, y su contexto ambiental le genera malestar, posiblemente genere mayor socavación de la salud y probablemente mayor vulnerabilidad a enfermar comparado con una persona que aunque se encuentre en un contexto laboral que le genera agotamiento físico, cuenta con estilos de vida saludable que le ayuda a generar mayores estados de ganancias frente a las “perdidas”. En éste sentido, teniendo en cuenta las gráficas anteriores, podemos detallar que en la compañía

Santander predominan en el calificativo estados regulares de alimentación y sueño, factor que puede influir para que presenten mayor afectación del contexto ambiental penitenciario.

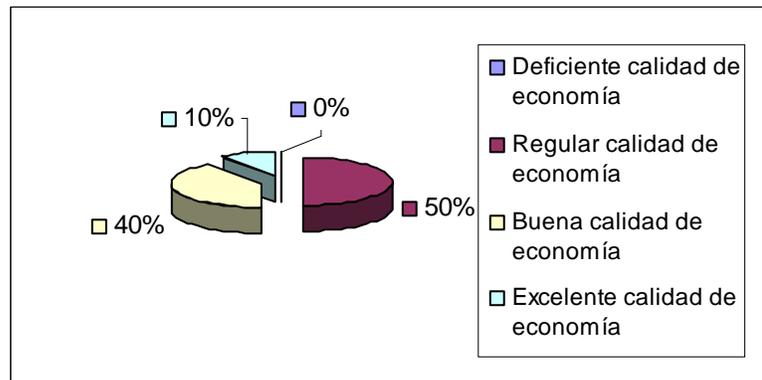
Gráfica 124. Calidad de la economía de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 125. Calidad de la economía de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 126. Calidad de la economía de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



En la actualidad, se puede decir que la economía forma parte del "desarrollo sostenible" de una persona, es decir, un capital con el que se puede satisfacer el consumo de bienes y servicios necesarios para vivir y desarrollarse, algunos analistas consideran que el desarrollo económico se vincula a la calidad de vida, puesto que de acuerdo a la "riqueza" es que se satisface en mayor o menor escala la disposición de necesidades (casa, vestuario, atención en salud, desarrollo, etc.) en el hombre. En este sentido, se puede decir, que la economía en primera instancia, se desarrolla por la motivación que tiene cada individuo para satisfacer sus necesidades básicas, adicionalmente, se visualiza, que éstas motivaciones también se vinculan a necesidades secundarias, que aunque no son básicas, son importantes para el logro de mejores estados de desarrollo que mejoran la calidad de vida (optimización de los bienes y servicios materiales).

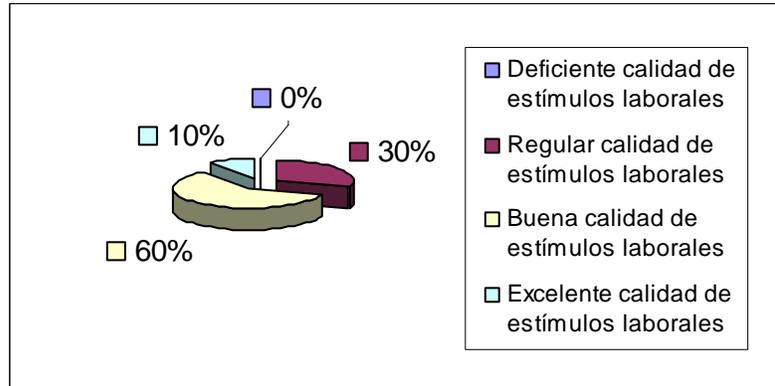
Las graficas anteriores, representan el resultado de la calidad de economía que constituyen los funcionarios del EPAMS Girón, en la cual se evidencia que el calificativo de bueno, en las tres compañías se ubica sobre la media, no obstante a nivel individual, se observa que en contraste, la compañía Nariño presenta mejores condiciones económicas que las dos restantes, éstas condiciones hacen referencia a menores tasas de endeudamiento, mayor disposición de bienes materiales y mejores inversiones de producción, lo cual puede interpretarse bajo la razón de que generan inversiones que fomentan el desarrollo financiero, social y personal, este último refiere a la potenciación de capacidades, que hace énfasis en la educación o capacitaciones en diferentes áreas, es de mencionar, que la vinculación educativa presenta mayor acogida en ésta compañía, evento que puede ser interpretado por las condiciones laborales, puesto que las funciones administrativas de la compañía Nariño posibilita interacciones con sistemas que generan la demanda de nuevos conocimientos, como lo es el

caso de capacitaciones en sistemas, contabilidad, Administración Financiera, Derecho u otras. Por otra parte, es de mencionar que en la compañía Santander y Bolívar también se presentan funcionarios articulados al sistema educativo, asumiendo carreras profesionales, sin embargo en comparación con la compañía Nariño, es menor la población en este proceso, lo cual puede ser interpretado desde las mismas necesidades individuales y las demandas de los cargos laborales. Adicionalmente, se explica como un hecho subjetivo que las compañías Santander y Bolívar presenten menor vinculación al sistema educativo, se dice que por las mismas condiciones laborales, se desarrolla el imaginario de que no hay la necesidad de desarrollar y postular nuevo conocimiento a la práctica laboral, lo cual puede reforzarse bajo la idea de que en el momento inmediato el ser profesional o tener alguna capacitación, no genera una ganancia financiera, ocupacional o social en el trabajo, puesto que el salario y el cargo es estándar independientemente de la formación extra institucional que puedan tener los funcionarios.

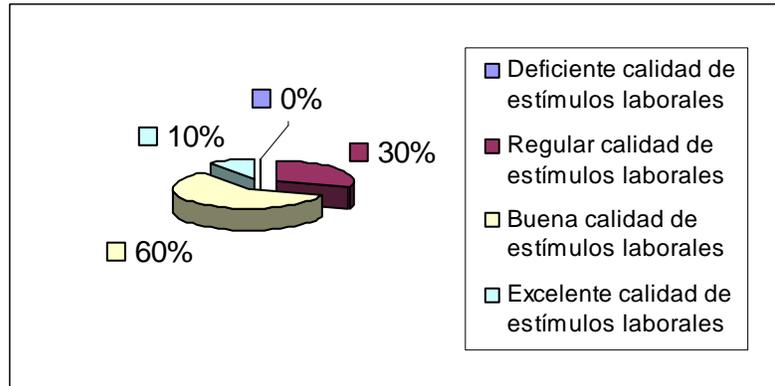
En referencia de los resultados, la compañía Santander y Bolívar presentan datos homogéneos en los que se identifican que 5 de cada 10 funcionarios tienen riesgo de menoscabar el desarrollo económico, de igual forma, presentan que 4 de cada 10 funcionarios presentan de buenas condiciones económicas y un 1 de cada 10 funcionarios presentan excelentes condiciones económicas. El riesgo que se hace presente, indica que posiblemente han generado inversiones que no han permitido el desarrollo económico, creando tasas de endeudamiento innecesarias que comprometen la limitación de la satisfacción de bienes y servicios. Resulta importante señalar un estado de fraccionamiento de la economía que es común en los funcionarios del EPAMS Girón, éste hace referencia a las primeras inversiones que desarrollan estas personas con los primeros sueldos, de acuerdo a lo

manifestado por ellos, se establece que la falta de direccionamiento de objetivos o perspectiva de vida definida al ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, la “exaltación” producida al recibir el primer sueldo (ubicados en la adultez temprana), entre otros, predispone para que el estado económico en ese momento se encuentre inmerso en derroche, en gastos e inversiones innecesarias, que para algunos traen consecuencias de endeudamiento sin beneficio a mediano y largo plazo. En esta línea de referencia, otro factor identificado como lacerante del desarrollo económico es el alto consumo de alcohol, puesto que éste es considerado como una adicción que hace que se minimice la capacidad de control, en este sentido, se identifican casos dentro del personal de custodia y vigilancia que invierten gran porcentaje de su sueldo o su totalidad en actividades donde el consumo de licor prima entre otras. A nivel general, se dice que la falta de organización de perspectivas y metas al ingreso laboral, la influencia de las representaciones sociales, en los que prima la desmedida actividad consumidora (compra de bienes o servicios que no acarrear mayores beneficios) y la practica de actividades nocivas para la salud,(consumo de licor, entre otros) resultan ser algunos de los factores que prevalecen en el fraccionamiento del desarrollo económico del personal de custodia y vigilancia del EPAMS Girón

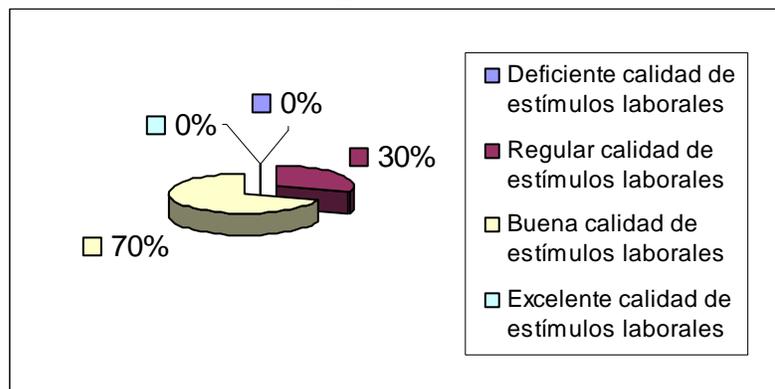
Gráfica 127. Calidad de los estímulos laborales de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 128. Calidad de los estímulos laborales de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 129. Calidad de los estímulos laborales de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar

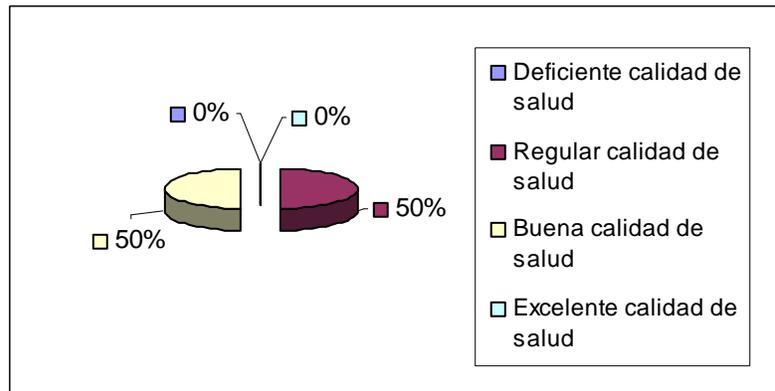


Al hablar de estímulos laborales, se hace referencia a todas aquellas políticas que una institución o empresa implementan para incentivar y motivar a sus trabajadores en el desempeño laboral, y éstas a su vez “promueven” a que éstos se comporten de determinada

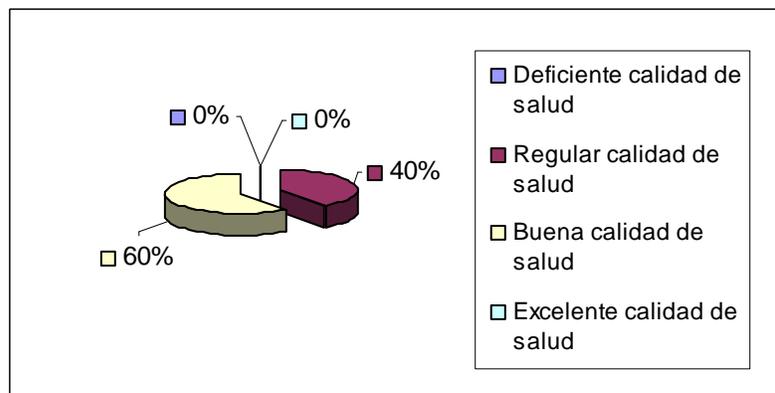
manera, se dice entonces que el motivo a actuar en los trabajadores puede ser provocado por un estímulo externo (que en este caso proviene de las políticas institucionales) y se estructura en los procesos mentales del individuo, en este aspecto, motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. En este sentido, las tres gráficas anteriores, indican los resultados de las tres compañías frente a la Calidad de los estímulos laborales, refiriendo que en la compañía Nariño, Santander y Bolívar, prevalece un buen sistema de motivación en el trabajo, evento que referencia que éstos funcionarios encuentran en el sistema laboral un espacio que fomenta el desarrollo laboral y/o el desarrollo social, personal y familiar. No obstante, estas compañías también presentan un porcentaje homogéneo en regular calidad de estímulos laborales, de esta forma, se dice que 3 de cada 10 funcionarios en cada compañía, se encuentran desmotivados frente a las labores que la institución demanda y hacia la forma como las regula. Dentro de las labores que la institución demanda se encuentra la distribución de funciones, cabe señalar que de acuerdo a los parámetros institucionales todos los funcionarios de las compañías se encuentran aptos para desempeñar cualquier tipo de cargo dentro de la penitenciaría, sin embargo, cabe resaltar que la rotación laboral es frecuente en las compañías Santander y Bolívar, presentando menor índice de rotación en los funcionarios de la Nariño, por tanto los cargos laborales dentro de ésta compañía generan mayor permanencia en comparación con los cargos de las compañías restantes. Ante ésta situación, algunos funcionarios manifiestan desacuerdos frente a éstas circunstancias, las cuales predisponen el desarrollo de imaginarios en los que circundan estados de desigualdad y exclusión. Resulta importante mencionar, que la diferencia de cargos (administrativos vs. Custodia y vigilancia) dentro de la penitenciaría, parece crear una línea imaginaria que divide el contexto social, generando entre los funcionarios de los cargos administrativos y los de custodia y vigilancia, distanciamiento, y poca articulación y cohesión como grupo institucional.

Respeto a los estímulos laborales, se puede decir que un factor que puede intervenir en la desmotivación de algunos funcionarios prevaleciendo los de la Santander y Bolívar, es la escasa rotación por los cargos administrativos. En esta línea de manifestaciones, se identifica un desacuerdo común de los funcionarios que integran las compañías Santander y Bolívar y que delegan el cargo de Distinguidos, en éstos funcionarios se manifiesta desmotivación frente a la forma como les delegan las funciones de la UTE (unidad de tratamiento especial), siendo este un espacio penitenciario que por sus mismas condiciones de seguridad genera una medida de vigilancia para ellos funesta y de gran tensión, aumentando los índices de estrés y agotamiento, razón por la cual objetan que su rotación debería ser ampliada a todos los funcionarios de custodia y vigilancia. En este sentido, ésta situación puede actuar como carencia de estímulos laborales que predisponen la socavación de la salud y el bienestar de éstos funcionarios. Por otra parte, otro factor identificado en la variable estímulos laborales del cuestionario Calidad de vida y Estilos de vida, hace referencia a la escasa percepción que tienen los funcionarios sobre los incentivos o reconocimientos por el desempeño laboral, o eventos que permitan fortalecer los vínculos familiares, sociales y personales, teniendo en cuenta que los horarios de trabajo de éstos genera mayor distanciamientos de éstas dimensiones, razón por la cual ameritan la promoción de espacios de desarrollo y fortalecimiento de las redes sociales y familiares.

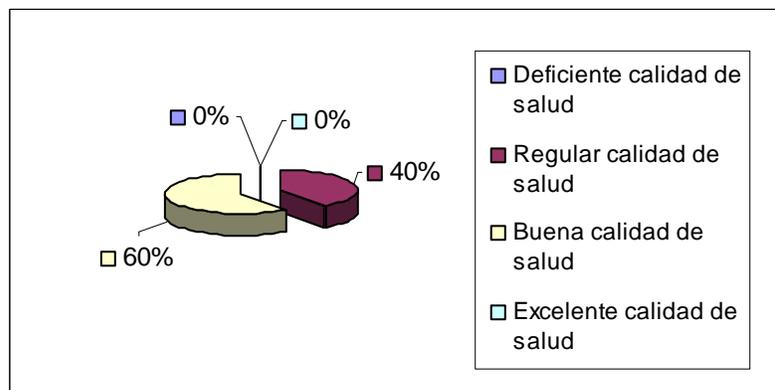
Gráfica 130. Calidad de la salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 131. Calidad de la salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 132. Calidad de la salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



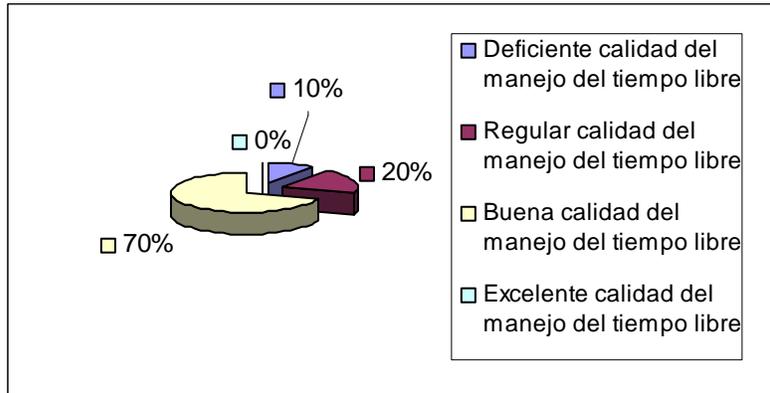
Actualmente la salud del trabajador en una empresa o institución, es mediada por la medicina de la salud (ARP, entre otras) la cual interviene por el bienestar de la salud física y mental del empleado, teniendo en cuenta protegerlo de los riesgos, de los agentes nocivos y, por lo tanto, promueve el rendimiento del trabajo. Ésta debe luchar contra el ausentismo laboral y reducir al mínimo la frecuencia de accidentes de trabajo y su gravedad, en este sentido, se habla de identificar los posibles factores de riesgo y prevenirlos. A tal razón, se puede decir que la Medicina del Trabajo es una actuación individualizada a través de medidas de protección y recuperación de la salud de los trabajadores. En la penitenciaría de alta y mediana seguridad de Girón se identificó la Calidad de la salud de una muestra poblacional de funcionarios que integran las tres compañías (Santander, Nariño y Bolívar), los resultados expuesto en las tres graficas anteriores, reflejan que la salud de éstos puede ser estudiada desde dos aspectos: la primera, la salud como parte de las acciones de la ARP y de las políticas de la institución (promoción de la salud y prevención de la enfermedad o riesgo de ésta) y la segunda, la salud como reflejo de los aspectos personales (estilos de vida), en ésta última, la conciencia y el cuidado median en la prevención de enfermedades o accidentes por parte de los trabajadores.

En cuanto a las políticas de la empresa, se confirma que ésta se preocupa en prevenir los riesgos laborales; en éstas los trabajadores reciben programas de seguridad actualizados, se constata, que en el trabajo los funcionarios se sienten seguros en su ambiente, siendo mínimos los niveles de inseguridad. Sin embargo cabe señalar, que aunque la institución vela por la seguridad de sus funcionarios, y que la ARP interviene circunstancialmente en programas de prevención a la accidentalidad, se identifica la ausencia de programas o actuaciones frente a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, por lo tanto, en las respuestas de los

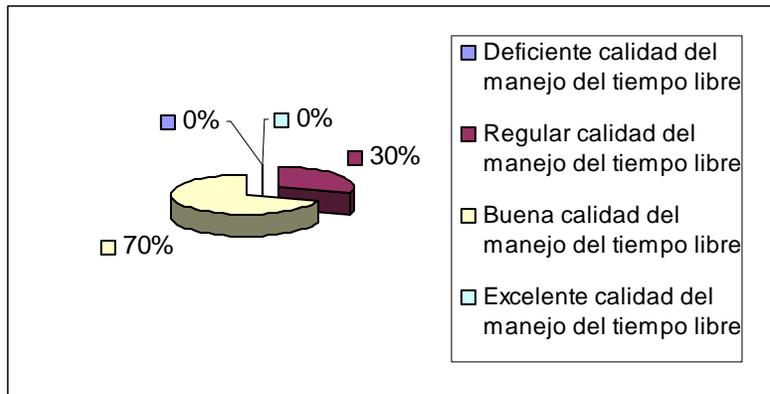
funcionarios se identificaron calificativos como “en la penitenciaría no se preocupa por mi salud, “se interesan solo en que los guardias no tengan accidentes” , ante esta situación resulta de total relevancia que las ARP en conjunto a convenios con el INPEC, accionen en programas orientados a la obtención de resultados en términos de innovación de la calidad de servicios y mejoramiento de la salud de los trabajadores. Los trabajadores nocturnos y de turnos rotativos merecen atención especial, pues, los mismos contrarían la naturaleza humana, puesto que los ritmos circadianos se alteran, así mismo hay predisposición al fraccionamiento de la vida socio familiar, y coinciden con mayores índices de accidentes, enfermedad y ausentismo de trabajo.

Por otra parte, las tres graficas expuestas, señalan que los trabajadores sienten resguardada su salud por la seguridad que les ofrece el contexto de trabajo, sin embargo, aunque existen calificativos del 50% y 60% que califican como buenas condiciones de salud, existe una varianza de un 40% y un 50% que califican como regulares condiciones, haciendo referencia a la baja actuación sobre componentes que promuevan el desarrollo personal, social y familiar, siendo éstos, factores que fortalecen la condición humana, evento que promueve la salud y minimiza el riesgo de enfermar. Por último, cabe señalar la referencia de los calificativos, en este sentido, se dice que la compañía Nariño presenta el mayor índice de sedentarismo, siendo mínima la población que genera prácticas deportivas comparadas con las dos compañías restantes, no obstante, aunque en éstas hay mayor desempeño deportivo, se presenta un factor asociado a las practicas deportivas que socava la salud, siendo esto el consumo de alcohol , situación que permite calificar los encuentros deportivos como eventos acompañados de hábitos poco saludables para la conservación de la salud.

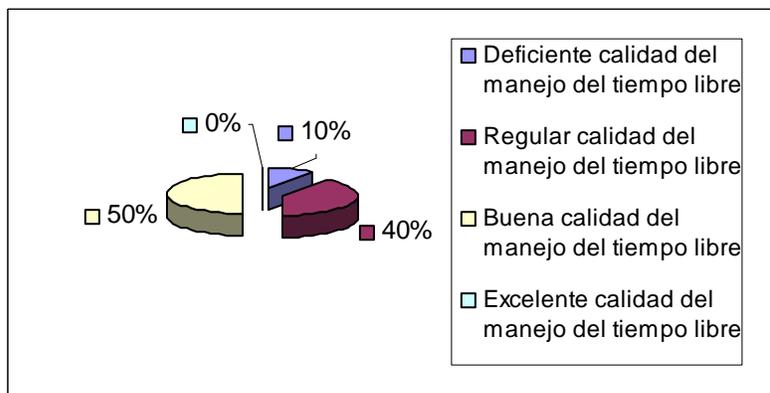
Gráfica 133. Calidad del manejo del tiempo de descanso de la muestra poblacional de la Compañía Nariño



Gráfica 134. Calidad del manejo del tiempo de descanso de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 135. Calidad del manejo del tiempo de descanso de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



El tiempo libre ofrece la oportunidad de realizar actividades con fines de entretenimiento y sano esparcimiento. Dentro de las actividades se encuentran las recreativas (deportes, lúdicas, paseos, espacios sociales, camitas, etc.) y las de desarrollo (capacitaciones, educación, etc.). En este tema, las tres gráficas anteriores evidencian los resultados de la calidad de manejo del tiempo libre de algunos funcionarios que integran las tres compañías del EPAMS Girón. Los resultados develan que los mayores calificativos se sitúan en buena Calidad de manejo del tiempo libre, no obstante, éstos no son los más óptimos, puesto que este calificativo indica la practica de actividades que generan bienestar, sin embargo, es un bienestar que no abarca todas las dimensiones del hombre, por tanto el esparcimiento o desarrollo se estaría generando de forma incompleta, de este modo se dice que estos funcionarios podrían mejorar la utilización del tiempo de descanso a través de la implementación de diversas actividades que impliquen el fortalecimiento y desarrollo de las redes familiares, sociales y personales. Por otra parte, se identifica un porcentaje homogéneo en las tres compañías que refiere a la deficiente Calidad de manejo del tiempo libre, lo que indica que un mínimo de población de cada compañía utiliza su tiempo de descanso en actividades que no generan esparcimiento ni descanso, por tanto pueden tener mayor riesgo de socavar la salud, lacerar los vínculos familiares, relaciones filiales, y de presentar bajo rendimiento laboral, entre otros.

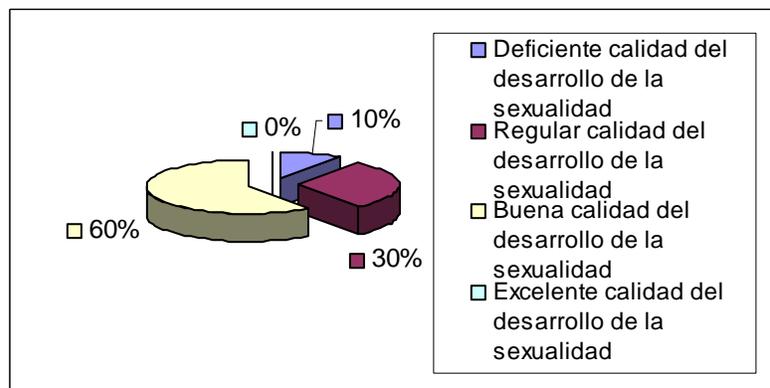
Los datos indican que en la compañía Nariño y Santander comparado con la Bolívar, se presenta mayor numero de funcionarios que utilizan el tiempo de descanso para un sano esparcimiento, en este sentido, en la Bolívar se identifica un considerable fraccionamiento que hace referencia al 40% de la población, lo cual corresponde a personas con regulares condiciones del empleo del tiempo de descanso. De acuerdo al ítem de Calidad del empleo del tiempo de descanso del Cuestionario Calidad de vida y Estilos de vida, se dice que las

personas que califican en regulares condiciones, son aquellas que utilizan su tiempo libre en actividades que aumentan el agotamiento físico y mental, adicionalmente éstas actividades posibilitan la laceración de los vínculos familiares, puesto que no generan espacios de esparcimiento que fortalezca la dinámica del hogar. A tal razón, hay mayor predisposición que en la compañía Bolívar se presenta mayor número de personas con vínculos familiares lacerados y mayor predisposición a enfermar, sin embargo, cabe señalar, que la varianza del calificativo regular de la compañía Bolívar comparado con la dos restantes es del 10%, en este sentido, en la compañía Nariño y Santander existe un 30% de su población que fracciona su bienestar de igual forma y se sitúa en una interpretación similar a la expuesta en la compañía Bolívar.

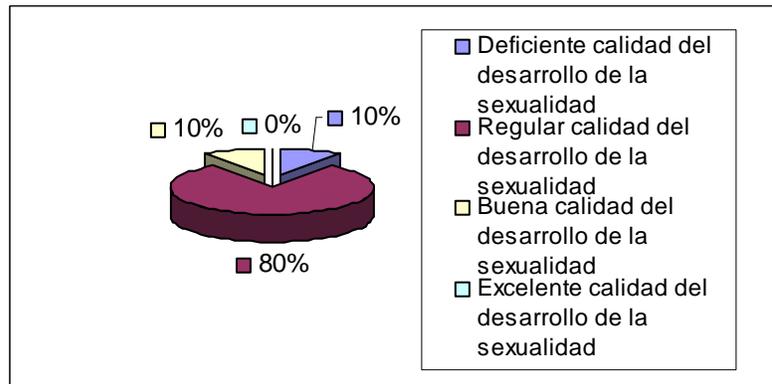
Algunas de las actividades identificadas, y que hacen referencia al empleo inadecuado del tiempo libre en los funcionarios de las compañías Santander y Bolívar, son el elevado consumo de alcohol que generalmente se hace después de un encuentro deportivo o en horarios posturno, otro tipo de actividades generalizada en ellos es el cumplimiento de obligaciones familiares y sociales, tales como el diligenciamiento de documentos, pagos u otros. Lo expuesto deja ver que estos funcionarios dedican escaso tiempo a la integración familiar, o actividades de desarrollo personal. Adicionalmente no generan hábitos saludables para la salud física y mental, tales como regular horarios de sueño, de alimentación, de deporte, de entretenimiento saludable, entre otros. Referente a la compañía Nariño, las actividades que circundan en sus funcionarios, hacen referencia al sedentarismo, a que no descansan de la rutina laboral, puesto que algunos funcionarios continúan trabajando en la casa las actividades laborales, razón por la cual el cuerpo no descansa físicamente ni mentalmente.

Como último a mencionar, se expone un factor que puede interferir en el empleo del tiempo de descanso en los funcionarios, éste hace referencia a las representaciones sociales, siendo de esta forma legitimada las rutinas que generan en el tiempo de descanso, en las cuales la salud puede verse afectada en tiempo mediato, o, a mediano y largo plazo, estas rutinas, como se mencionaba anteriormente, figura del constante consumo de alcohol u otras sustancias que generen adicciones, así mismo, estas actividades predisponen al fraccionamiento de los vínculos familiares, filiales y sociales.

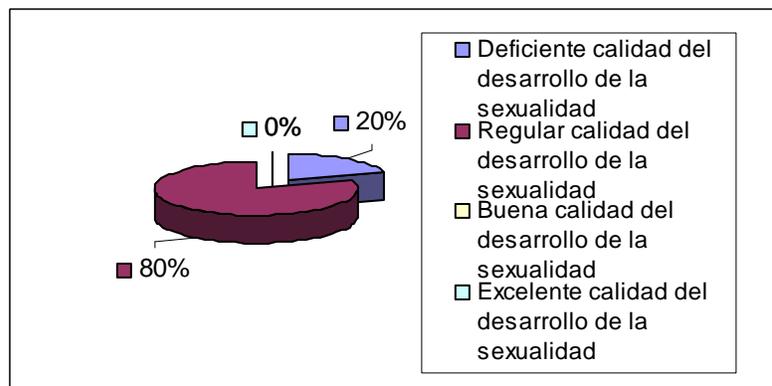
Gráfica 136. Calidad del desarrollo de la sexualidad de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 137. Calidad del desarrollo de la sexualidad de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 138. Calidad del desarrollo de la sexualidad de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



Las anteriores graficas exponen los resultados de la Calidad del desarrollo de la sexualidad identificada a través de las representaciones sociales que tienen los funcionarios de las compañías del EPAMS Girón. Los resultados señalan que la compañía Bolívar tiene regulares y deficientes condiciones en el desarrollo de la sexualidad, lo que señala estados socavados en el desarrollo de los vínculos afectivos y relaciones interpersonales, en este mismo sentido, la compañía Santander, señala que más de la mitad de la población (80%) tiene regulares condiciones en el desarrollo de la sexualidad, un 10% presenta deficiente Calidad en el desarrollo de la sexualidad y un último 10% presenta buenas condiciones en el desarrollo de la sexualidad. A diferencia de las compañías mencionadas, la Nariño, cuenta con

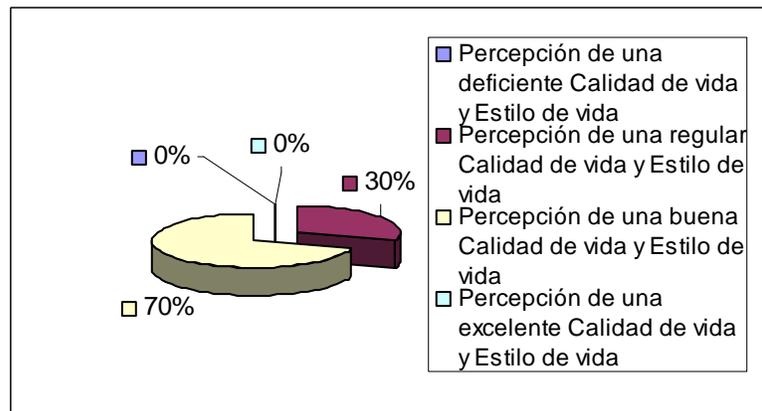
mejores condiciones en el desarrollo de la sexualidad, reflejando que más de la mitad de la población se encuentra en un buen nivel en el desarrollo de ésta, lo que evidencia mejores niveles en las relaciones afectivas y en las relaciones interpersonales; sin embargo, también presenta un 30% de regulares condiciones en este desarrollo y un 10% en deficiente desarrollo de la misma.

Referente a las compañías Santander y Bolívar, y al 40% de la población de la Nariño, se evidencia homogeneidad en sus calificativos, en este sentido, se dice que las representaciones sociales que se generan en el contexto del EPAMS Girón, actúan como un factor que regula el comportamiento de la sexualidad en ellos, los cuales se encuentran estructurados en imaginarios que involucran conductas no saludables, tales como atribuir a la sexualidad solo las practicas eróticas, asignaciones viriles a la promiscuidad, connotación de que la familia se mantiene por los hijos, y, si hay problemas en la relación conyugal, el dialogo no es una opción para la solución de éstos, entre otros. Cabe resaltar, que un factor que puede predisponer a la aparición de tales situaciones es la cultura que se entreteje en éste ámbito, la cual, por sus características, hace que la masculinidad, en cuanto a construcción social, se oriente a instituir una identidad caracterizada por la demostración permanente de la fuerza, la negación de la vulnerabilidad y de los sentimientos que “supuestamente pueden debilitar a los hombres”. En esta referencia, a esta cultura se le puede denominar patriarcal. "El patriarcado se entiende como un modelo de dominación del hombre sobre la mujer, se sustenta en el control por parte de los hombres, de los aspectos importantes como la economía y la cultura, entre otros. De la sociedad patriarcal se puede decir que se basa en relaciones desiguales, tanto de “poder” como de privilegio, lo masculino designa características como predominio de lo racional sobre lo afectivo, a nivel afectivo, negación de la ternura y la debilidad; en su

defecto, utilización de la “fuerza y la violencia”, obligación de procrear hijos cuya paternidad sea indiscutible, etc.. De esta forma se describe las situaciones inmersas en ésta población que los focaliza en alto riesgo de socavar la salud en ésta dimensión, y así mismo predisponer la socavación de la salud en otros estados de la Calidad de vida.

*RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE SUBJETIVO DEL SEGMENTO
COMPAÑÍAS*

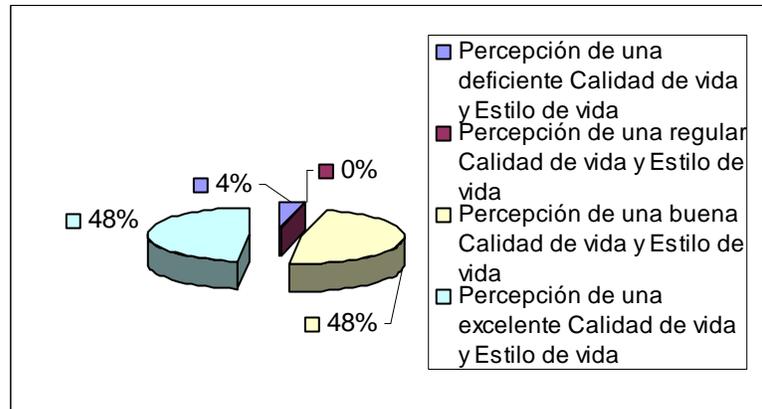
Gráfica 139. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios de las Compañías Nariño, Santander y Bolívar



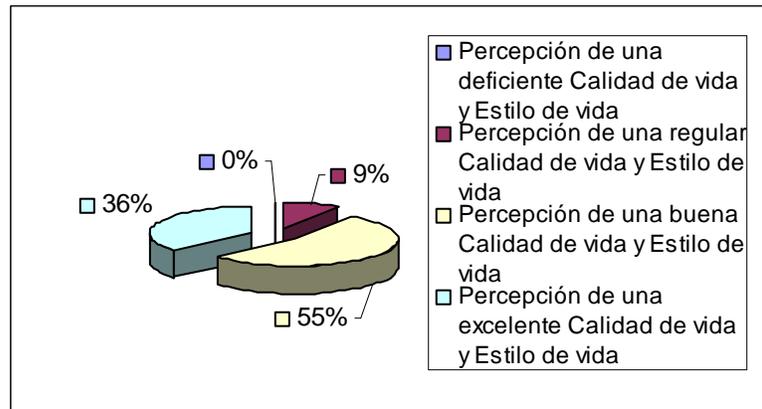
La anterior gráfica hace referencia a la Calidad de vida y Estilos de vida percibidas por los funcionarios del EPAMS Girón, que integran las compañías Nariño, Santander y Bolívar; los resultados evidencian que más de la mitad de la población (70%) tienden a percibir como buenas sus condiciones de vida; así mismo, un mínimo de población (30%) perciben como regulares sus condiciones de vida. Cabe señalar, que la referencia expuesta en los resultados de la Calidad de vida y los Estilos de vida del componente objetivo, a diferencia del componente subjetivo, señalan que la mayor parte de la población presenta condiciones regulares en la calidad de vida y Estilos de vida, lo cual puede entenderse como un estado en el que la percepción de un individuo legitima una condición de vida como buena cuando

tangiblemente se puede identificar como regular, en este sentido se generan dos resultados, el primero, se obstaculiza el reconocimiento de hechos reales que socavan la salud, y el segundo, se forma un mecanismo de defensa que permite sobrellevar de mejor forma las condiciones de vida que laceran el desarrollo saludable de ésta. No obstante, éste secundo resultado aunque resulta beneficioso no es el mas saludable, puesto que limita las posibilidades de generar mayores estados de vitalidad. A continuación se correlacionan los subsegmentos de las compañías, lo cual permite identificar en cual de éstas prevalecen los mayores o menores índices de percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida y a su vez como se correlaciona con los resultados de éstas mismas variables que hacen parte del componente objetivo.

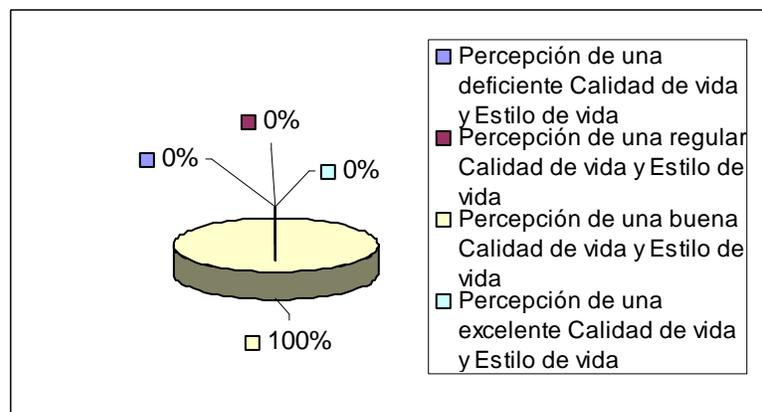
Gráfica 140. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 141. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



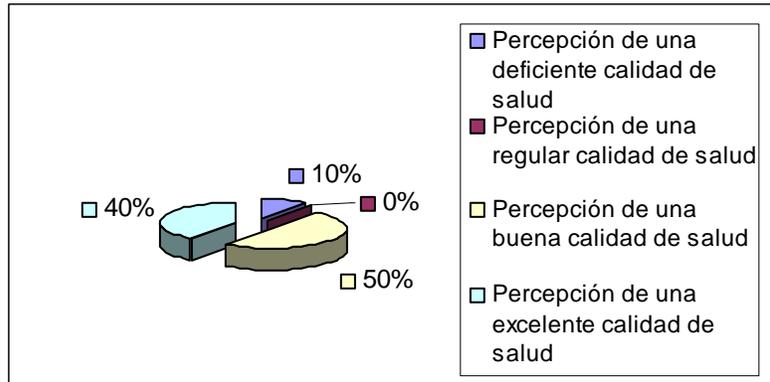
Gráfica 142. Percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



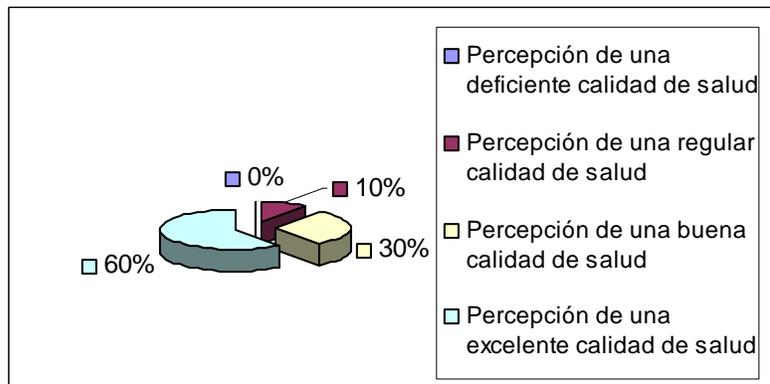
Las tres gráficas anteriores, hacen referencia a la variable percepción de la Calidad de vida y Estilos de vida del componente subjetivo, los resultados evidencian que en la compañía Bolívar prevalece una percepción buena de las condiciones de vida, a diferencia de las compañías Santander y Nariño, donde se evidencia un porcentaje equilibrado entre buenas y excelentes percepciones de las condiciones de vida, en este sentido, el 55% y el 48% en su orden respectivo, señalan buena percepción y el 36% y 48% presentan excelentes percepciones de las condiciones de vida. Éste resultado al correlacionarlo con el expuesto en las condiciones objetivas, refleja una notoria diferencia entre lo que perciben y las

condiciones tangibles de vida que presentan, lo cual manifiesta la legitimación de una condición de vida saludable, cuando en ésta se pueden estar lacerando los estados de salud y de bienestar. En este sentido, la compañía Nariño y Santander presentan mayor legitimación de estados socavados como adecuados, reflejándose en los calificativos obtenidos de las condiciones objetivas, en donde la compañía Santander fue la que puntúo con mayores estados regulares en un valor del 90% y la Nariño en un 80%, por tanto, resulta ambivalente que califiquen su Calidad de vida y Estilos de vida en cuanto a las condiciones tangibles como regulares y las perciban como buenas y excelentes, evento que deja ver que no existe conexión entre ambas variables, a tal razón, se puede decir que “ las condiciones calificadas como inadecuadas para la Calidad de vida”, no influyen directamente sobre las percepciones que tienen de ésta, probablemente las condiciones objetivas no se reconocen como determinantes en la socavación o laceración de los estados de bienestar, o puede manifestar, que aunque las condiciones objetivas no son las mas adecuadas, existe una serie de factores sociales que prima sobre la valoración de condiciones objetivas e influye directamente en la autopercepción de la buena Calidad de vida y estilos de vida, siendo éstos los amigos, la estabilidad laboral, la disponibilidad económica y la satisfacción de las necesidades básicas, las cuales influyen de forma significativa en legitimar que éstas condiciones son suficientes para tener una vida de bienestar. En este sentido, se dice que los funcionarios del EPAMS Girón califican a nivel general como personas en regulares condiciones de vida objetiva por desempeñar estilos de vida que son considerados como factores que socavan la salud y el bienestar físico y psicológico, sin embargo, han adaptado su vida a una rutina de condiciones que legitiman como básicas y adecuadas para tener bienestar, donde priman la satisfacción de necesidades básicas, razón por la cual no visualizan o promueven cambios que favorezcan el desarrollo de mejores Estilos de vida y de mejor Calidad de vida.

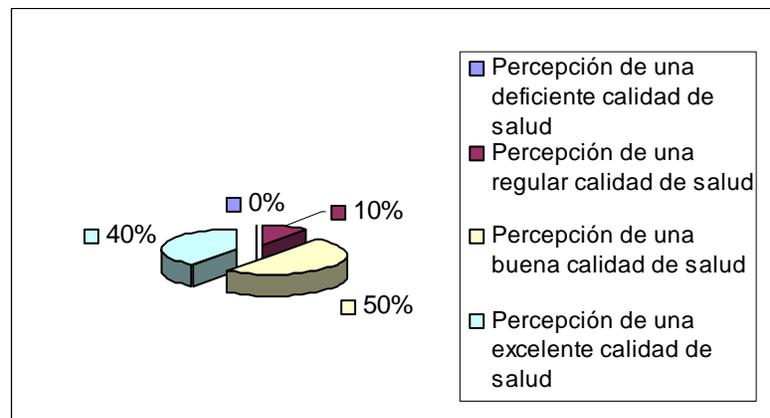
Gráfica 143. Percepción de la Calidad de la Salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 144. Percepción de la Calidad de la Salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



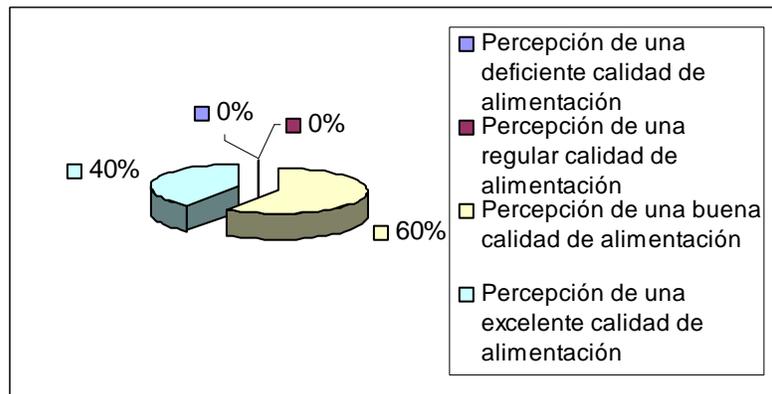
Gráfica 145. Percepción de la Calidad de la Salud de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



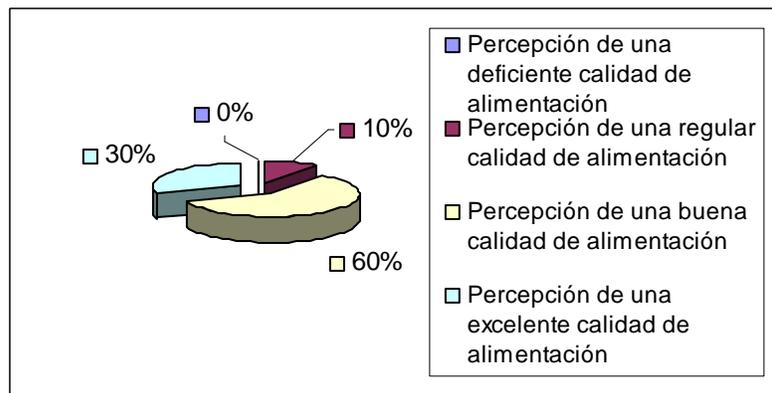
Las tres gráficas anteriores hacen referencia a la variable Salud del componente subjetivo, la cual califica la percepción que tienen los individuos de cómo se sienten frente a sus estados físicos y emocionales; los resultados reflejan que las percepciones fluctúan en buenas y excelentes, así mismo la varianza se muestra en el 10% de población de cada compañía, en la que se presenta regular y deficiente percepción de la Calidad de la Salud. De esta forma, se puede ver que es mayor la población que se percibe en óptimas condiciones físicas y psicológicas, en este sentido se puede decir que existe una amplia correlación del 60% y 50% de resultados objetivos vrs subjetivos, ya que éstos porcentajes calificaron como bueno, lo cual quiere decir que existe reciprocidad entre la forma de actuar y de sentir de los funcionarios, en este sentido la forma de actuar hace referencia a la practica de hábitos de higiene, a la disposición de seguridad social y exequial, y al desempeño de estilos de vida saludable, ente otros. Por otra parte, cabe resaltar que también se presenta una varianza de diferencia entre las calificaciones objetivas y subjetivas, que hacen referencia al 40% de condiciones objetivas regulares en las compañías Santander y Bolívar, y en la Nariño al 50 % de éste mismo calificativo, comparado con las calificaciones subjetivas de éstas, en las cuales se registran porcentajes de bueno y excelente. De ésta forma se dice que los factores que se califican objetivamente como regulares hace referencia a comportamientos y practicas que socavan la salud, tales como el consumo frecuente de alcohol, algunos hábitos que pueden vulneran la salud, como por ejemplo, la ingesta de agua sin control de calidad, falta de precaución en el lavado de manos después de manipular objetos sucios, o de utilizar dotación poco cómoda (zapatos) en sus jornadas laborales. Sin embargo, aunque éstas condiciones son identificados como elementos que deterioran los estados de salud, son percibidas por ésta población como situaciones que no laceran el bienestar, de esta forma el consumo de alcohol y/o “sustancias adictivas” se legitiman como adecuadas puesto que no son reconocidas como

nocivas, por el contrario, se consideran apropiadas ya que producen un placer inmediato de esparcimiento y relajación. Por último, es de mencionar, que una población minoritaria en sus condiciones objetivas califica como regular y de esta misma forma se percibe, situación que refleja que uno de cada 10 funcionarios en la penitenciaría somatiza estados de patología física o psicológica a causa de la laceración de las condiciones de vida que promueven los estados de salud.

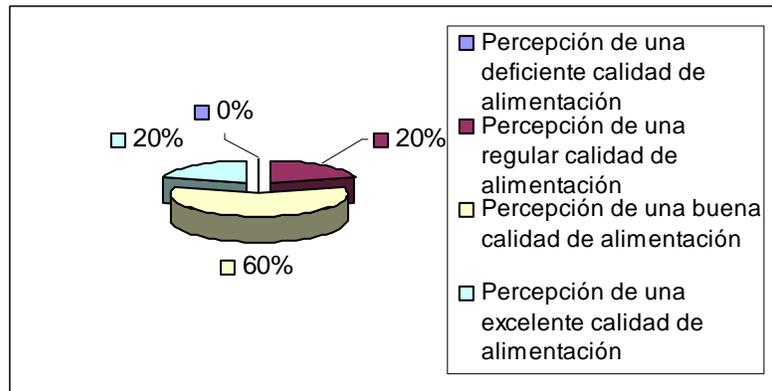
Gráfica 146. Percepción de la Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 147. Percepción de la Calidad de alimentación de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 148. Percepción de la Calidad de alimentación la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



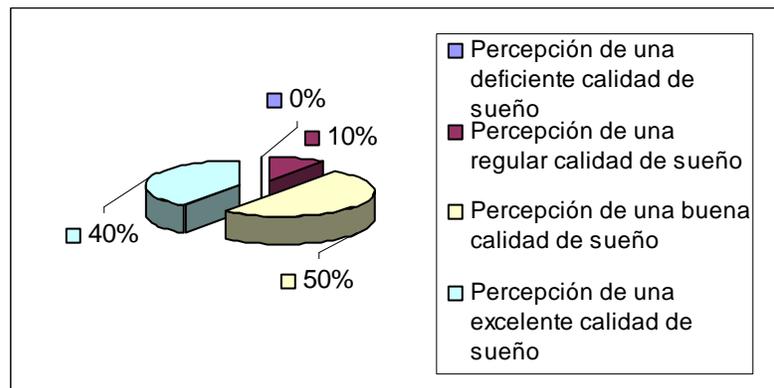
Según lo expuesto en las gráficas que hacen referencia a la variable alimentación del componente subjetivo, se colige que en las tres compañías prevalece en la mayor parte de la población una buena percepción de la Calidad de alimentación; así mismo, en la compañía Nariño y Santander se evidencia un puntaje significativo en la excelente percepción de la alimentación, haciendo referencia al 40% y al 30%. Por otra parte, y referente a el calificativo regular, es de mencionar que puntuó en un mínimo de población, siendo el 10% en la compañía Santander y el 20 % en la compañía Bolívar, con un cero porcentaje en la compañía Nariño. A tal forma, los resultados reflejan discrepancia entre los calificativos de la variable alimentación del componente objetivo en relación del componente subjetivo, en este sentido, los calificativos fluctúan entre regulares condiciones objetivas que son percibidas subjetivamente como apropiadas.

Referente a la alimentación, los funcionarios del INPEC en la penitenciaría reciben el servicio de restaurante de dos lugares, uno hace referencia al casino que se ubica dentro de la institución y el secundo a un restaurante externo de la institución, en este sentido se califico objetivamente el servicio ofrecido en éstos lugares, en los cuales se identifico que el servicio

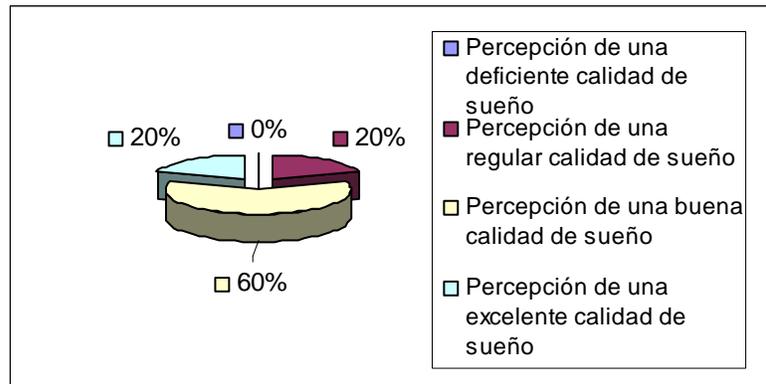
del restaurante del casino ofrece alimentos que no cumplen con dietas balanceadas, caso contrario al restaurante externo, en el cual se identificaron dietas con mayor balance. Sin embargo, cabe señalar que gran parte de la población, especialmente los de la compañía Nariño hacen uso del servicio del restaurante del casino, puesto que las preferencias personales de ellos se adecuan por la comodidad del espacio físico; en este sentido el restaurante externo por su misma condición de distanciamiento del contexto institucional, hace que su servicio se ofrezca a domicilio, a tal razón, tanto el envase de los alimentos como el lugar de la ingesta se visualiza menos placentera que la generada dentro del restaurante de la institución. No obstante, es de mencionar que los funcionarios que disponen del servicio del casino, objetan que no se sienten totalmente satisfechos con la prestación de sus ventas, puesto que perciben monotonía en las comidas, así mismo manifiestan que podría ser mejorado el servicio al cliente. Por otra parte, el calificativo objetivo, también hizo referencia a condiciones personales que enmarcan los hábitos que acompañan la ingesta, tales como posturas corporales, disposición asumida, horarios, espacio físico, entre otros. En éste sentido el calificativo objetivo señaló condiciones externas e internas, indicando que en la compañía Santander y Bolívar, 7 de cada 10 funcionarios tiene una regular Calidad de alimentación, y en la Nariño 4 de cada 10 funcionarios tiene una regular Calidad de alimentación, sin embargo, al compararlo en la percepción que tienen de esta situación se dice que en la Nariño solo uno de cada 10 empleados asumen que disponen de inadecuadas dietas e inadecuados hábitos en la ingesta, por otra parte, en la Santander y Bolívar, 2 de cada 10 funcionarios califica de ésta misma forma. En esta referencia, se evidencia que aunque se están presentando condiciones objetivas que fraccionan la Calidad de alimentación, no asumen esta situación, reflejando que no se genera la convicción de que una dieta balanceada promueve hacia mejores estados de salud. Cabe señalar, que los hábitos alimentarios en las personas se vuelven rutinarios y se

establecen por preferencias y agrados, los cambios en las dietas generalmente se originan como una medida de intervención frente a una situación de desmejora (aumento de la glicemia, colesterol, sobrepeso, obesidad u otros), situación que puede ser tenida en cuenta en esta comunidad, probablemente no sienten la necesidad de cambiar sus hábitos, visualizando que la mayor parte de la población estudiada refleja poca apropiación de generar dietas balanceadas, esta situación posiblemente se origina como consecuencia de hábitos adquiridos en los procesos de aprendizaje durante la niñez, infancia y adultez temprana, adicionalmente reforzados por la oferta del contexto y legitimada por las preferencias y gustos, en este sentido, las ingesta se convierte en una adaptación a las ofertas del contexto y al consumo de alimentos en los que prima las elecciones por degustación que por el conocimiento de los nutrientes que el cuerpo requiere para su optima funcionalidad.

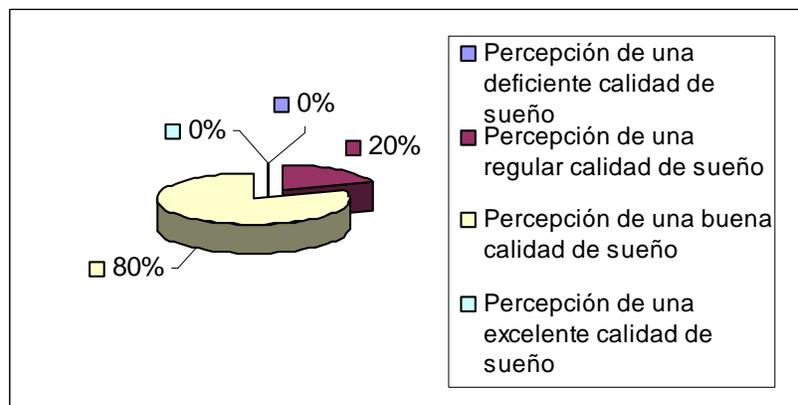
Gráfica 149. Percepción de la Calidad de sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 150. Percepción de la Calidad de sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 151. Percepción de la Calidad de sueño de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



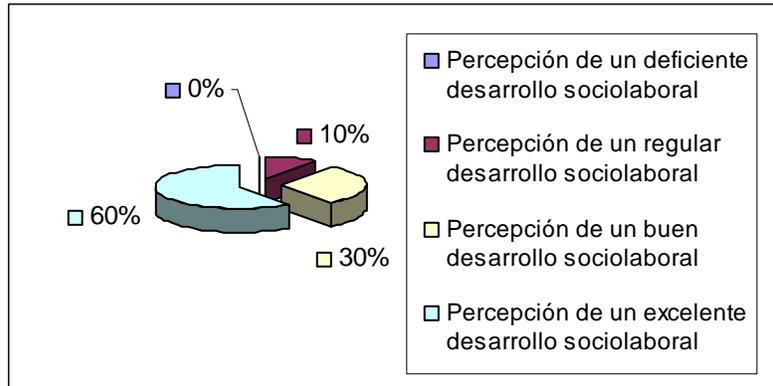
El resultado expuesto en las graficas anteriores permite deducir que la compañía Nariño en comparación con las compañías restantes, tiene mayor porcentaje en personas que perciben como excelente la Calidad de su sueño, así mismo existe un porcentaje significativo en la compañía Santander y Bolívar en buena percepción de la Calidad de sueño, haciendo referencia a el 60% y 80% en su orden respectivo, en este mismo sentido, éstas dos compañías evidencian un porcentaje igual en percepción regular de la Calidad de sueño, haciendo referencia a un 20%, a diferencia de la Nariño que evidenció un 10% en este mismo calificativo.

El sueño, la alimentación, el desarrollo de la sexualidad y otras variables contribuyen en los estados de salud y/o enfermedad de una persona, en este sentido, la variable salud del componente objetivo se correlaciona con las mencionadas del componente subjetivo, dando como resultado una notoria identificación de estados regulares en la salud, que a su vez son percibidas como condiciones saludables, situación que predispone a que éstas personas no generen nuevos Estilos de vida que propendan por el desarrollo o fortalecimiento de una mejor Calidad de vida.

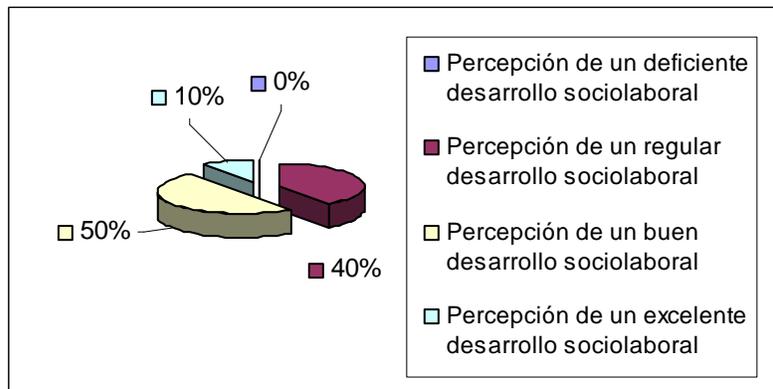
Referente a los datos expuestos en el componente objetivo de ésta variable, se identifica que al igual que lo sucedido con la variable alimentación, se destaca ambivalencia de resultados, es decir, en lo objetivo vs. lo subjetivo, en lo objetivo, las compañías Santander y Bolívar, presentan datos en los que se evidencia que 8 de cada 10 guardias tienen regulares períodos de sueño y tan solo 2 de cada 10 funcionarios tienen buenos períodos de sueño, a diferencia de lo subjetivo, en lo cual en la Santander 6 de cada 10 guardias percibe que la calida de su sueño es buena y 4 de cada 10 percibe que su calidad de sueño es excelente, de igual forma sucede con las percepciones de la compañía Bolívar, en la cual 8 de cada 10 funcionarios percibe que tiene una buena calidad de sueño, y tan solo un mínimo de 2 personas por cada 10 perciben que tienen una regular calidad de sueño. En este sentido se observa que solo en la compañía Bolívar se presenta una correlación de estados objetivos con subjetivos, de esta forma 2 personas por cada 10 funcionarios identifica que tienen una calidad de sueño regular y que así mismo esto influye en la desmejora de la salud. Por otra parte, los demás funcionarios aunque registran estados socavados de los períodos de sueño, no sienten que tienen desgaste físico y mental por ausencia del tiempo de descanso, razón por la cual no generan medidas de intervención que posibilite que el cuerpo restituya energías y compense la

alteración que se produce en el ritmo circadiano debido a los constantes cambio de los horarios de trabajo, en este sentido se refleja una rutina adaptada a éste ritmo de horarios. Adicionalmente se presentan factores inmersos en la regular calidad de sueño, los cuales contribuyen a socavar la salud, y se reflejan en el agotamiento físico y psicológico de ellos, éstos factores hacen referencia al trayecto diario al trabajo, el cual transcurre en un tiempo prolongado en condiciones que generan agotamiento por las condiciones del camino, la alimentación, la cual no reúne los nutrientes necesarios, el consumo de alcohol y/o sustancias adictivas (cafeína, opiáceos, etc.), problemáticas personales, entre otros. Sin embargo, no se presenta convicción en ellos de éstos conocimientos, legitimando percepciones en los que la dinámica de sus estilos de vida no produce repercusiones negativas que aplican a la actualidad ni a futuros. No obstante, cabe señalar eventos que circundan en el contexto institucional y que se asocia a situaciones consecuentes de la falta de sueño adicionado a los factores mencionados, ellos son, accidentalidad, ausentismo laboral, desmotivación, bajo rendimiento laboral, estrés, agotamiento físico y mental entre otros, y aunque posiblemente los funcionarios no asocien éstos estados a sus estilos de vida, probablemente son éstos los que determinan sus estados de salud y enfermedad, y la misma dinámica laboral en el EPAMS Girón.

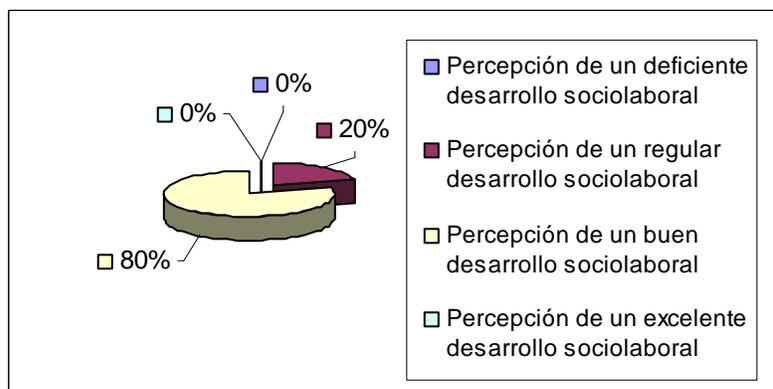
Gráfica 152. Percepción de la Calidad del desarrollo sociolaboral de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 153. Percepción de la Calidad del desarrollo sociolaboral de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



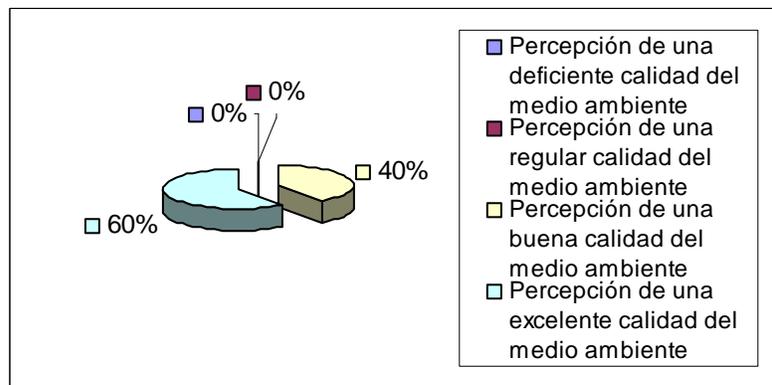
Gráfica 154. Percepción de la Calidad del desarrollo sociolaboral de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



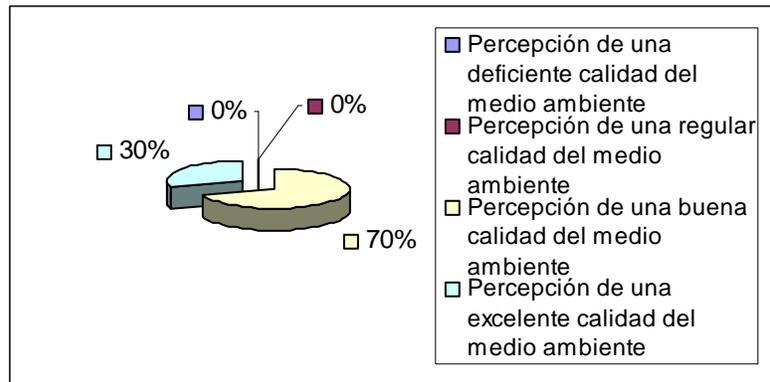
Las graficas, evidencian la percepción que tienen los funcionarios frente a su desarrollo sociolaboral. La compañía Nariño evidencia que la mayor parte de su población presenta satisfacción atribuida al bienestar obtenido del sistema laboral; sin embargo, también se evidencia, que 1 de cada 10 funcionarios de su población, percibe que las condiciones laborales no les permiten un pleno desarrollo social y profesional. Por otra parte, en la compañía Bolívar prevalece una buena percepción de la calidad del desarrollo sociolaboral, lo que refiere, estados de satisfacción frente a la disposición de los bienes y servicios ofrecidos en el trabajo, no obstante, un mínimo de su población que refiere a 2 guardias por cada 10, percibe que las políticas de la institución no están diseñadas para ofrecer estímulos laborales a sus empleados. En cuanto a la compañía Santander, se evidencian resultados diferentes, donde existe una tendencia equilibrada entre regulares y buenas percepciones, a tal razón en 5 de cada 10 empleados prevalecen percepciones que resultan favorables para el desarrollo laboral, situación que resulta coherente con los resultados expuestos en la variable desarrollo sociolaboral del componente objetivo, puesto que éstos reflejan que el 50% de sus funcionarios presentan adecuadas condiciones laborales, éstas condiciones hacen referencia a los estímulos laborales, los cuales son percibidas como apropiadas para el desempeño laboral, el desarrollo social y profesional, sin embargo 4 de cada 10 trabajadores en esta compañía presenta una percepción regular de la calidad de estímulos laborales y uno de cada 10 percibe deficiente calidad de estímulos laborales. De esta forma, como se mencionaba en el componente objetivo de ésta variable, la forma como se regulan las políticas de la institución para algunos funcionarios genera sentimientos de exclusión y desmerito de desempeño, así mismo, se adicionan factores de contexto ambiental que genera estados de agotamiento y baja motivación hacia el trabajo en los funcionarios.

De acuerdo a los resultados, se identifica que la compañía Nariño es la que presenta mayor porcentaje aunque no en su totalidad, de funcionarios satisfechos con los estímulos laborales ofrecidos en la institución, por otra parte, a forma general, se identifica que 7 de cada 30 funcionarios presenta una regular percepción de los estímulos laborales que ofrece la institución, en este sentido, expresan que la institución podría generar mayores espacios en los que se promueva el desarrollo personal, social y el fortalecimiento de la unión familiar, ya que estas dimensiones se fraccionan por las mismas condiciones de los horarios de trabajo. Adicionalmente reconocen que dentro de la penitenciaría existen personal capacitado en diferentes áreas (psicología, comunicación social, contabilidad, entre otros) que podrían delegar funciones dentro de la institución acordes a sus conocimientos, sin embargo, no se genera a totalidad este requerimiento, reflejando que éstas personas se sienten desmeritados en su formación y funcionalidad.

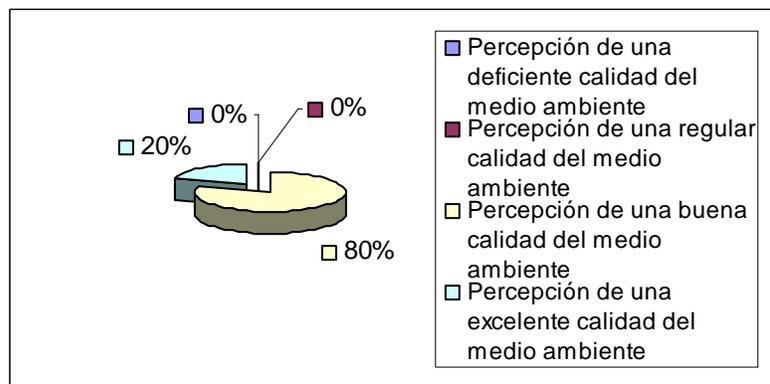
Gráfica 155. Percepción de la Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 156. Percepción de la Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 157. Percepción de la Calidad del medio ambiente de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar

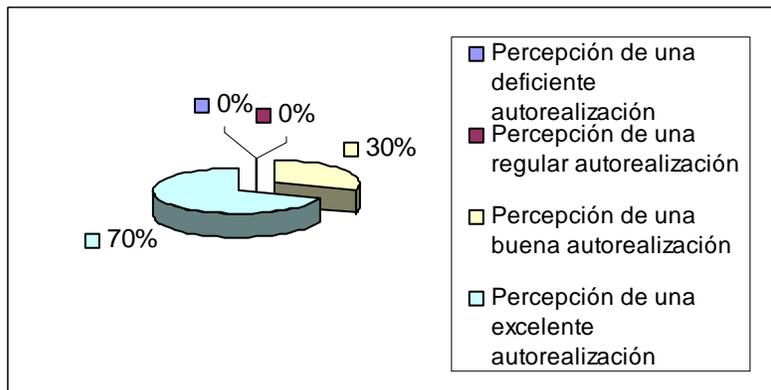


Las gráficas expuestas hacen referencia a la variable medio ambiente del componente subjetivo, los datos visualizan que en la compañía Nariño prevalece una excelente percepción de la Calidad del medio ambiente, lo que denota que se sienten seguros y satisfechos con las condiciones ambientales que les rodean. Por tanto, la compañía Santander y Bolívar presentan un puntaje similar que hace referencia a la buena percepción de la calidad del medio ambiente, siendo el 70% y el 80% en su orden respectivo. Cabe mencionar, que en ninguna de las compañías hubo calificativos de regular o deficiente, en evidencia los puntajes fluctuaron entre excelentes y buenas percepciones acerca de la Calidad del medio ambiente. Los resultados mencionados, al correlacionarlos con los expuestos en la variable Medio ambiente

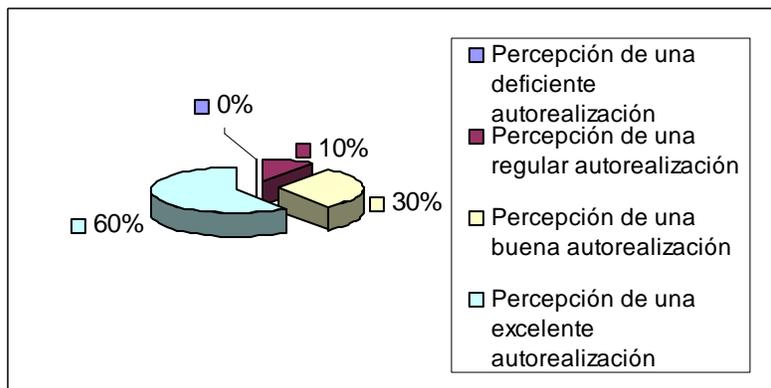
del componente objetivo, permiten identificar que los integrantes de la compañía Nariño optimiza con sus percepciones las condiciones ambientales, puesto que a nivel objetivo, el mayor porcentaje se ubicó como bueno, no obstante en los resultados subjetivos, la mayor población calificó en excelente, lo que deja ver que aunque la condiciones presentes en el ambiente para esta compañía son buenas, no resultan ser las más saludables, no obstante, están siendo percibidas como las mas óptimas. Por otra parte, la compañía Santander presenta un 70% de buena percepción, cuando los resultados objetivos señalan que hay un 50% de regulares estados de medio ambiente, lo que deja ver que aunque hay condiciones ambientales poco saludables, éstas son aceptadas y adaptadas como adecuadas para conservar la salud. Por último, en la compañía Bolívar se presentan mayor aproximación en número de personas que presentan buenas condiciones de medio ambiente y así mismo lo perciben, sin embargo, un 40% de su población presenta diferencia de resultados, en este sentido, éste porcentaje de funcionarios perciben buenas condiciones del medio ambiente cuando los registros objetivos señalan que se encuentran en regulares condiciones de éste. Esta situación se interpreta como adaptación del medio, esto hace referencia a que a nivel objetivo se identifico estados de contexto y ambiente que desmejoran la salud, siendo estos, la trayectoria para llegar al trabajo, la ubicación geográfica, fluctuaciones del servicio de sanidad, y algunos espacios físicos no adecuados para conservar la salud (sala de mantenimiento técnico), sin embargo, aunque estos se calificaron como regulares, se dice que no afectan al personal de la misma forma, en referencia, la compañía Santander presenta mayor vulnerabilidad a socavar la salud por éstos estados comparado con la compañía Bolívar y la compañía Nariño, siendo esta última la que evidencia menos afectación. Cabe resaltar que las condiciones ambientales son una variable que a todos los funcionarios corresponde por igual, sin embargo, existen factores que aunque el medio los ofrece de una forma, son mejorados por el personal, tal es el caso del

agua, en la compañía Nariño aseguran el agua de consumo comprando este elemento en botellones, no obstante, las compañías Santander y Bolívar, el agua de su consumo proviene del servicio de acueducto que llega a la penitenciaría. De esta forma se ve que algunos funcionarios tratan de optimizar el servicio que tienen y con esto mejoran la calidad de su contexto, caso omiso a otros funcionarios que se adaptan a tales situaciones así éstas creen malestar y fraccionamiento de la salud.

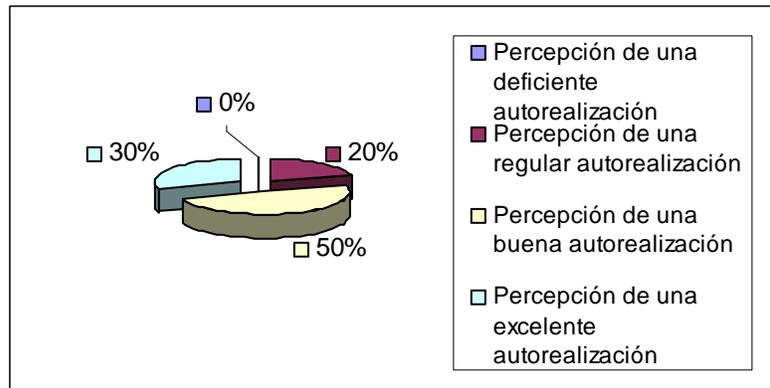
Gráfica 158. Percepción de la autorrealización de la muestra poblacional que integra la Compañía Nariño



Gráfica 159. Percepción de la autorrealización de la muestra poblacional que integra la Compañía Santander



Gráfica 160. Percepción de la autorrealización de la muestra poblacional que integra la Compañía Bolívar



Las tres gráficas anteriores evidencian la percepción que tienen los funcionarios frente a su autorrealización. En la compañía Nariño y Santander prevalece una percepción excelente de su autorrealización, con un porcentaje del 60% y 70% respectivamente; así mismo, presentan un 30% y 20% en buena percepción, lo que denota similitud en las percepciones de estas dos compañías, sin embargo, la compañía Santander presenta un 10% de regulares percepciones, a diferencia, la compañía Nariño no denota porcentaje en este Calificativo. Por otra parte, en la compañía Bolívar prevalece la buena percepción, con un 50%, seguido de un 30% de excelentes percepciones y tan solo un 20% en deficiente percepción de la autorrealización. Cabe señalar, que un factor que podría posibilitar mayores estados de autorrealización en los funcionarios sería la optimización de las condiciones de vida en las que se desarrollan, lo cuál hace referencia tanto a las condiciones objetiva como a las subjetivas, siendo así una cohesión y articulación en un mismo sentido de calidad de lo que ofrece el sistema laboral, social y familiar, y la forma como éstas se asumen y se perciben por los individuos. En este sentido el calificativo obtenido en esta variable, visualiza los resultado de las anteriores, en la cual la compañía Nariño ha presentado los mejores calificativos, aunque no óptimos, de esta forma se

evidencia que el sentido de realización se genera tras la satisfacción y complacencia que tienen por sus condiciones de vida objetiva y subjetiva, donde se reflejan sus logros y méritos.

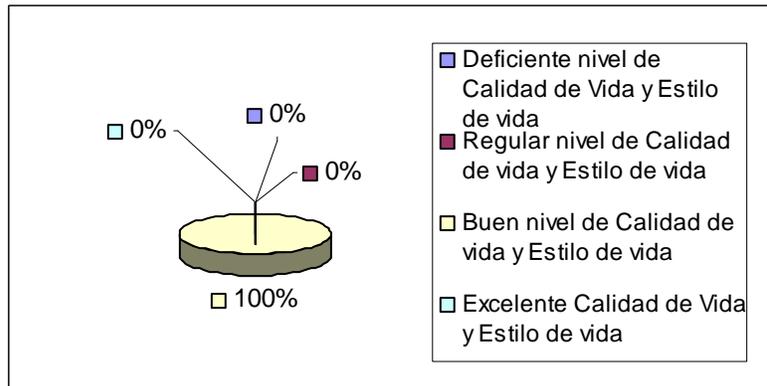
A forma general, resulta importante mencionar que en las compañías Santander y Bolívar, 3 de cada 20 funcionarios presenta regulares percepciones de su autorrealización, estando estos funcionarios en riesgo de socavar sus estados de salud y bienestar, ya que esta percepción puede generar bajos estados anímicos, falta de sentido y de proyección, siendo posible que presenten bajo rendimiento laboral, adicciones, fraccionamiento del sistema social y familiar, y vulnerabilidad a la enfermedad.

SEGMENTO RANGOS

Resultados del Cuestionario del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, expuesto en el segmento de los rangos: Tenientes, Inspectores en jefes, Inspectores, Distinguidos y Dragoneantes.

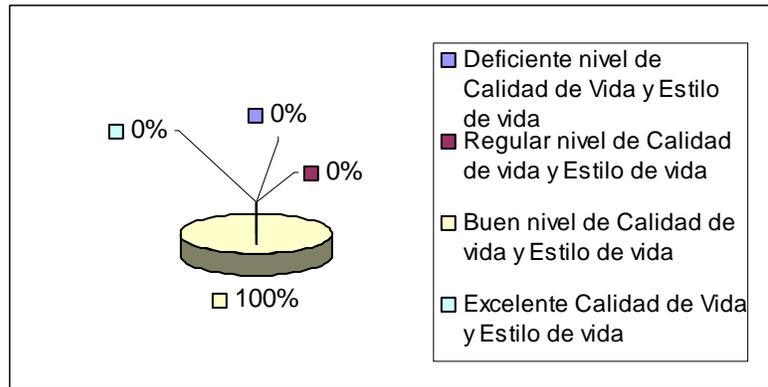
RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE OBJETIVO DEL SEGMENTO RANGOS

Gráfica 161. Calidad de vida y Estilos de vida en el componente objetivo de los Tenientes, Inspectores en Jefe Inspectores, Distinguidos y Dragoneantes

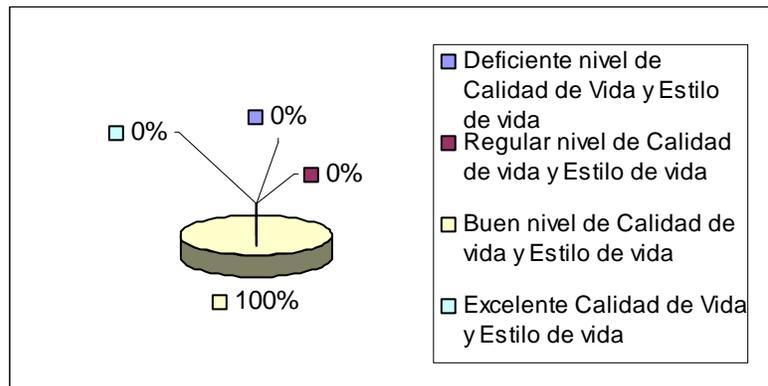


En la anterior gráfica, se observa que se presenta un índice promedio en la población que hace referencia a que tienen una buena Calidad de vida y Estilos de vida, igualmente favorable. En este sentido, a continuación se correlacionan los subsegmentos de los rangos, lo cual permite identificar los estados promedios.

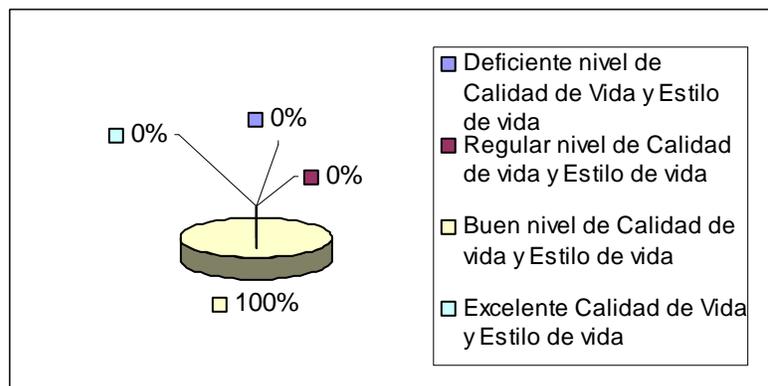
Gráfica 162. Calidad de vida y Estilos de vida de los Tenientes

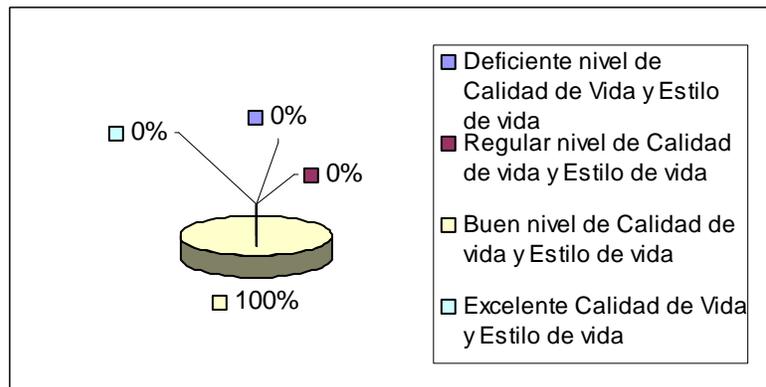
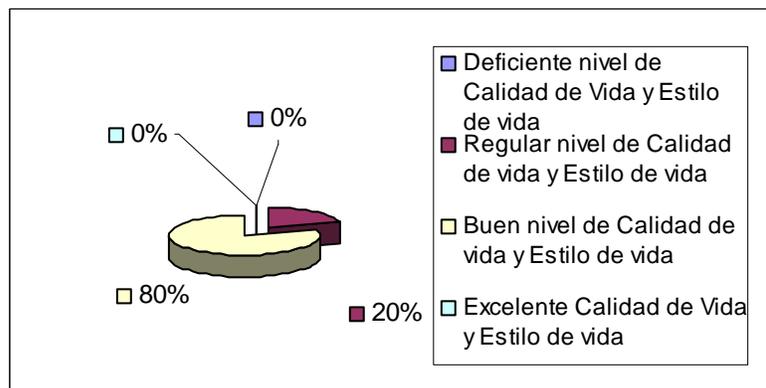


Gráfica 163. Calidad de vida y Estilos de vida de los Inspectores en Jefe



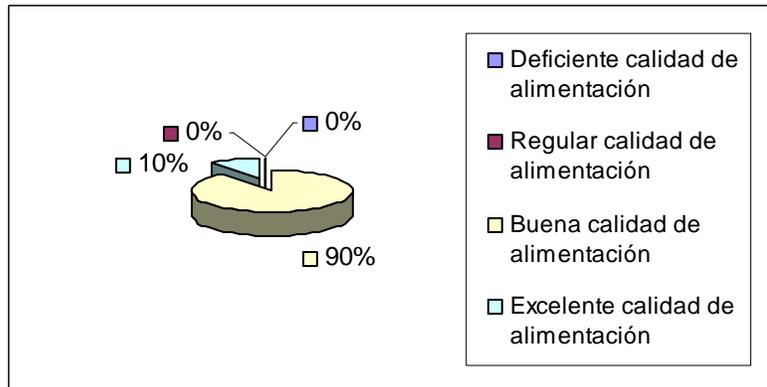
Gráfica 164. Calidad de vida y Estilos de vida de los Inspectores



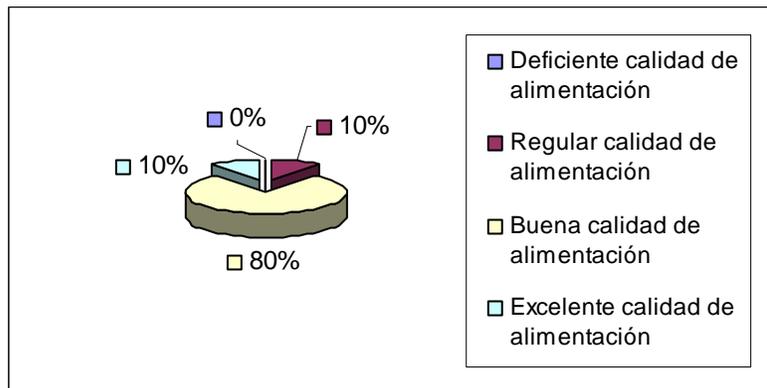
Gráfica 165. Calidad de vida y Estilos de vida de los Distinguidos**Gráfica 166. Calidad de vida y Estilos de vida de los Dragoneantes**

Los gráficos expuestos, señalan que en los funcionarios que integran los rangos, prevalecen buenas condiciones en la Calidad de vida y Estilos de vida, lo que denota estados saludables que permiten conservar la salud y propender por el desarrollo del bienestar. No obstante, cabe señalar que la varianza en la población de los dragoneantes hace referencia al 20%, lo que refleja que 2 de cada 10 funcionarios laceran su bienestar por estilos de vida que se consideran nocivos para la salud. En este sentido, a continuación a través de una exploración en cada una de las variables del componente objetivo de la Calidad de vida y el Estilo de vida, se identifica cuales son los posibles estilos de vida que vulneran a los dragoneantes y al resto de población mencionada.

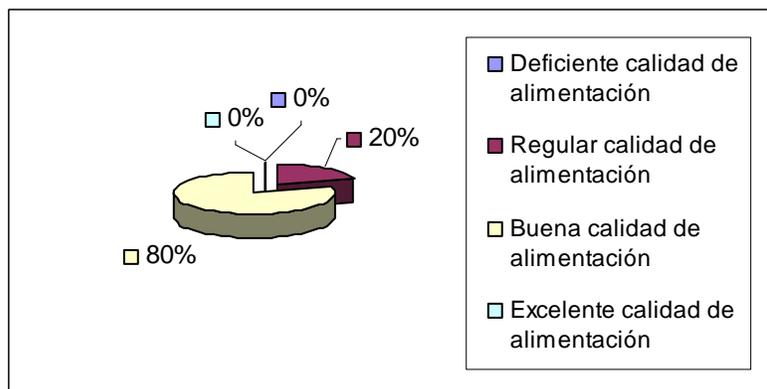
Gráfica 167. Calidad de alimentación de los Tenientes

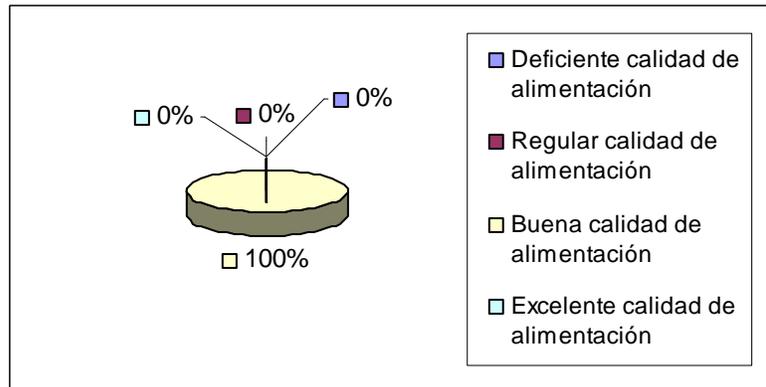
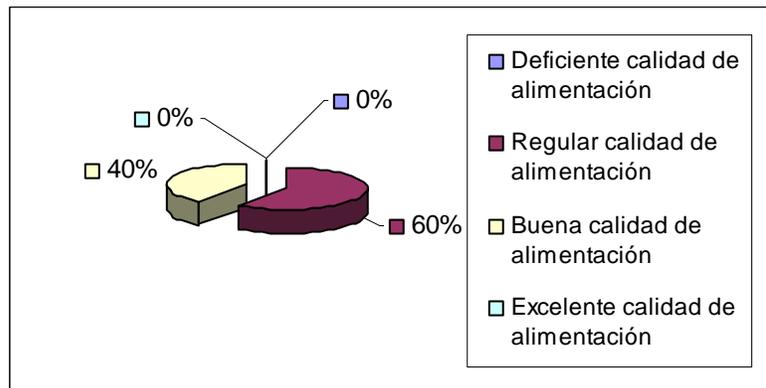


Gráfica 168. Calidad de alimentación de los Inspectores en Jefe



Gráfica 169. Calidad de alimentación de los Inspectores



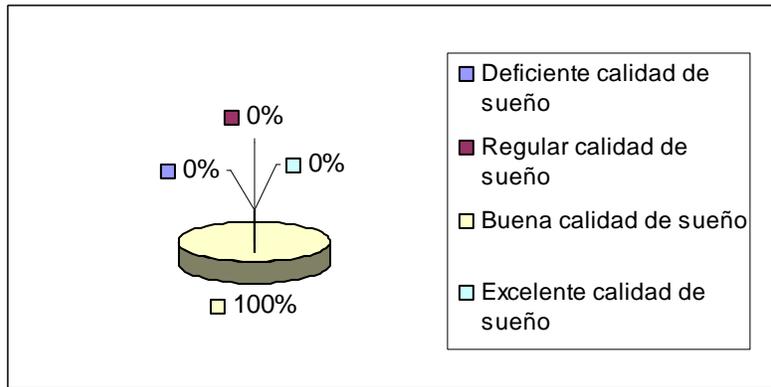
Gráfica 170. Calidad de alimentación de los Distinguidos**Gráfica 171. Calidad de alimentación de los Dragoneantes**

Teniendo en cuenta las cuatro gráficas anteriores, se señala que a nivel general se manifiestan condiciones saludables en la alimentación de éstos funcionarios, sin embargo, los resultados señalan que los Tenientes, inspectores en jefe y Distinguidos presentan mejores niveles en cuanto a la Calidad de alimentación en comparación con los Inspectores y Dragoneantes, siendo éstos últimos los que presentan mayor laceración en esta variable, en la cual se evidencia que 6 de cada 10 dragoneantes tiene regulares hábitos alimentarios, la desventaja en ellos de su puesto laboral frente a los tenientes e inspectores, puede influir en estos resultados, en dato se evidencia que cuentan con menos tiempo para la ingesta de sus alimentos, no obstante, esta situación no enmarca la totalidad de resultados, es de mencionar

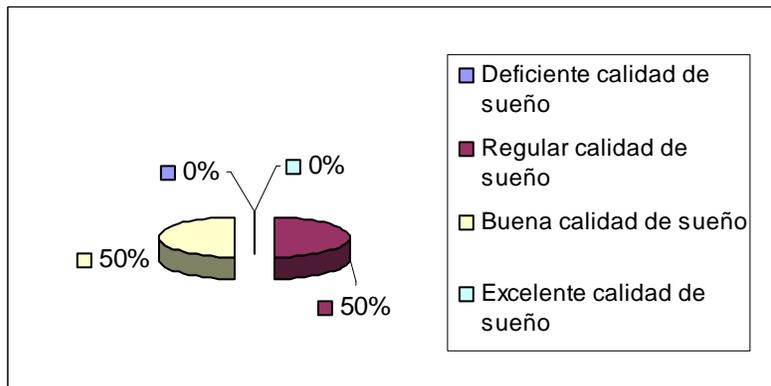
factores personales, como son las preferencias alimentarias, en las cuales denotan elecciones de dietas no balanceadas, razón por la cual se estima que es muy baja la apropiación que generan acerca de la importancia de generar practicas alimentarias saludables, caso diferentes a la población comparada (tenientes, Inspectores y distinguidos), los cuales denotan mejores resultados frente a las elecciones personales.

Las practicas alimentarias en las personas son el resultado de hábitos familiares, sociales y culturales, sin embargo, éstas se regulan por la convicción y disposición que asumen las personas de estas enseñanzas, en referencia, se señala que los tenientes, inspectores en jefe y distinguidos tienen mayor apropiación de la importancia de generar dietas balanceadas comparado con los dragoneantes. En este sentido, aunque los dragoneantes por sus condiciones laborales presentan desventajas para desarrollar practicas alimentarias saludables (tiempo limitado, posturas y espacios inadecuados, entre otros,) no resultan ser las totalidad de los estados que definan las regulares practicas alimentarias, puesto que así como hay referencia en la grafica que el 60% tiene regular calidad de alimentación, también se presenta que el 40% tiene buenas practicas alimentarias, en este sentido, aunque las condiciones externas no son tan favorables, las condiciones internas pueden mejorar tales situaciones, sin embargo, para el caso del 60%, se puede decir que asumen hábitos y estilos de vida que contribuyen a que desarrollen una regular calidad de alimentación.

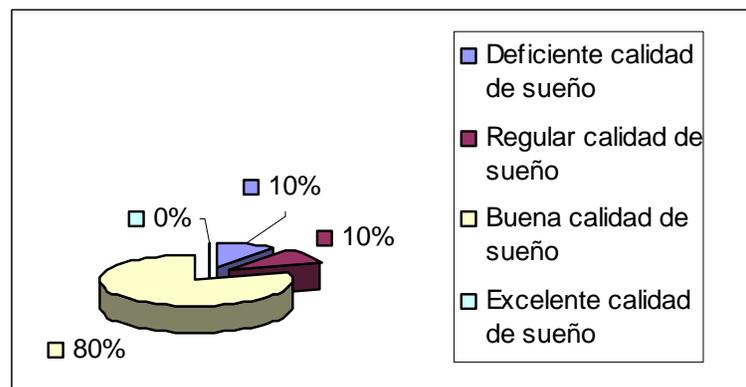
Gráfica 172. Calidad de sueño de los Tenientes



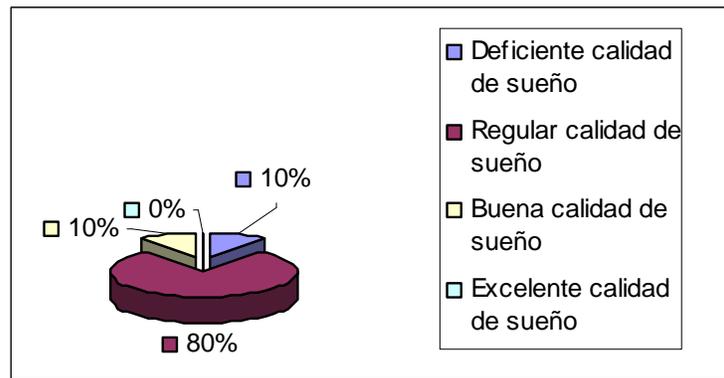
Gráfica 173. Calidad de sueño de los Inspectores en Jefe



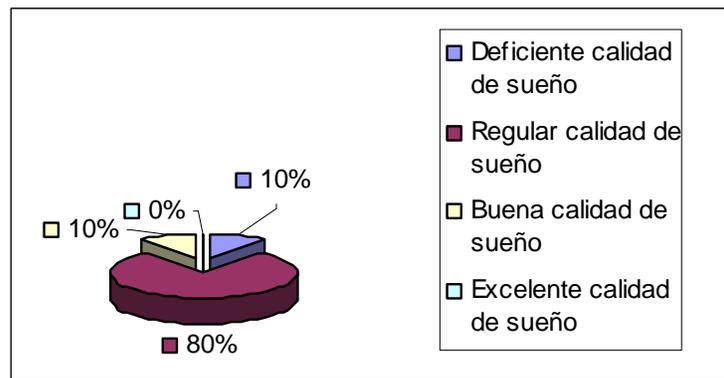
Gráfica 174. Calidad de sueño de los Inspectores



Gráfica 175. Calidad de sueño de los Distinguidos



Gráfica 176. Calidad de sueño de los Dragoneantes



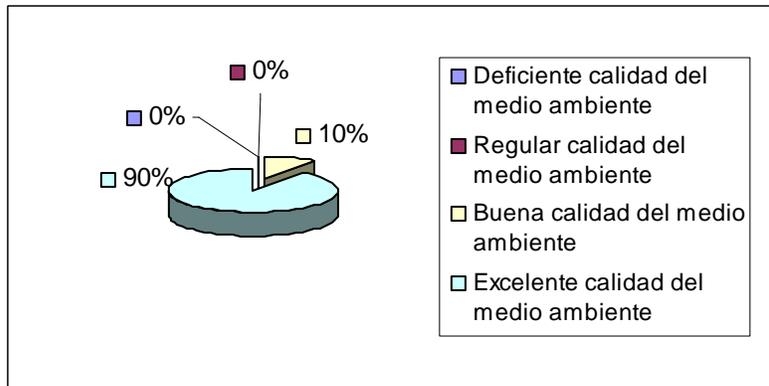
Las gráficas anteriores hacen referencia a la variable sueño del componente objetivo de la Calidad de vida y Estilos de vida, los resultados evidencian que en los Tenientes, prevalece un buen nivel en la Calidad de sueño, señalando que duermen las horas necesarias que el cuerpo y la mente necesita para descansar. En los Inspectores en jefe se presentan resultados homogéneos entre bueno y regular calidad de sueño, los estados regulares de los períodos de sueño, da cuenta de que sus horarios circadianos fluctúan en dos estados, el primero en tiempo adecuado para que tengan una saludable funcionalidad en los estados de vigilia, y el segundo, en tiempo que no es suficiente para que el cuerpo restituya energías físicas y mentales, lo que genera estados alterados de la funcionalidad física y cognitiva. Por otra parte, en los Inspectores prevalece un buen nivel en la calidad de sueño y un mínimo de su población en

regulares y deficientes condiciones de éste. En los Distinguidos y Dragoneantes, 8 de cada 10 funcionarios presenta regular calidad de sueño, y dos de cada 10 funcionarios presenta buenas condiciones de éste, situación que manifiesta que la mayor parte de sus funcionarios tienen períodos de sueño que debilitan los estados de bienestar, en este sentido, son personas que tienen mayor riesgo a la accidentalidad puesto que sus procesos cognitivos se debilitan, en comparación de aquellas personas que duermen saludablemente. Así mismo, las personas que tienen una calidad de sueño regular evidencian desventajas en la funcionalidad física, como bajo rendimiento laboral y mayor riesgo de enfermarse que las personas que tienen buena calidad de sueño.

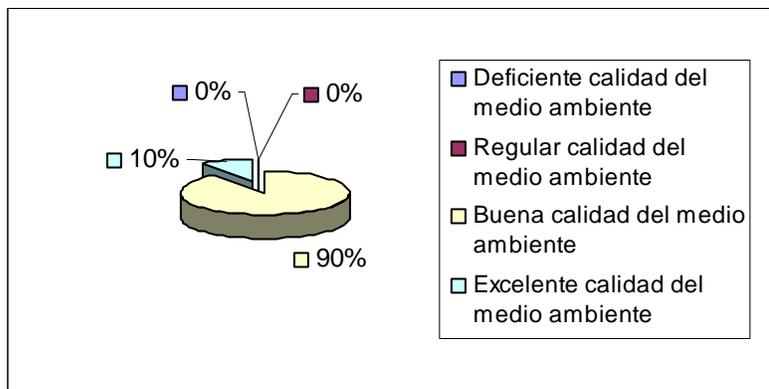
Referente a los datos expuestos, se identifica que la calidad de sueño desmejora en la medida que descienden los rangos laborales, evento que puede entenderse como consecuencia de las funciones laborales de cada rango, en este sentido, el general y el mayor son las personas que delegan mayor autoridad dentro de la penitenciaria, en este orden, siguen los tenientes, siendo ellos los que disponen de la mayor autoridad dentro del cuerpo de custodia y vigilancia, delegan funciones a los inspectores en jefe y éstos delegan funciones a inspectores, distinguidos y dragoneantes. Cabe señalar que los turnos laborales son iguales para todos los funcionarios, sin embargo, en las horas de la noche los tenientes se trasladan a los alojamientos y descansan, dejando como supervisores a los inspectores en jefe, razón por la cual los horarios circadianos pueden verse menos alterados en esta población. Adicionalmente es de mencionar factores complementarios a los mencionados que hacen parte de la calidad de sueño, aunque el personal de custodia y vigilancia por sus horarios de trabajo alteran los ciclos circadianos, también es presente que existen factores externos que posibilitan compensar el desequilibrio que se genera por la ausencia de los períodos de sueño

nocturno, tal como, después de trabajar disponer de tiempo para dormir en un adecuado espacio físico y ambiental, óptimo para descansar. De esta forma, el cuerpo puede restituir las energías invertidas en los ciclo de vigilia, logrando así que la persona compense su funcionalidad física y mental. Sin embargo, los resultados reflejan que una situación que desmejora la calida de sueño en los funcionarios, es que en horarios posturnos no están generando espacios adecuados para descansar, algunos situaciones se presentan porque los guardias cumplen con la dinámica familiar, obligaciones sociales, o porque invierten el tiempo de descanso en eventos en el que prima la ingesta de alcohol u otros.

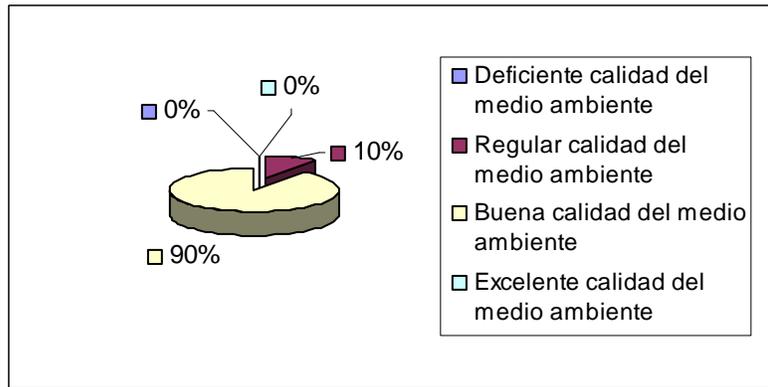
Gráfica 177. Calidad del medio ambiente de los Tenientes



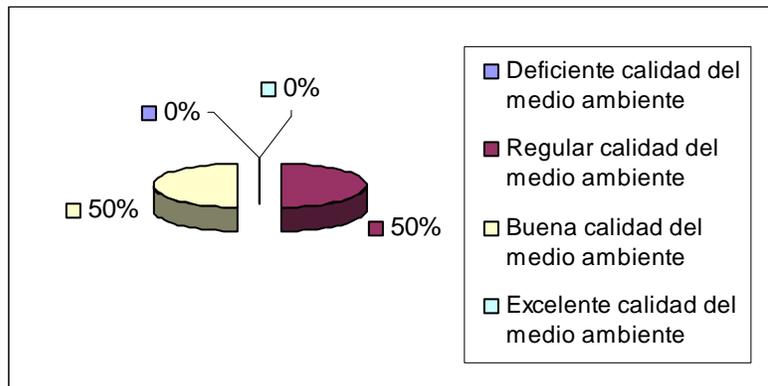
Gráfica 178. Calidad del medio ambiente de los Inspectores en Jefe



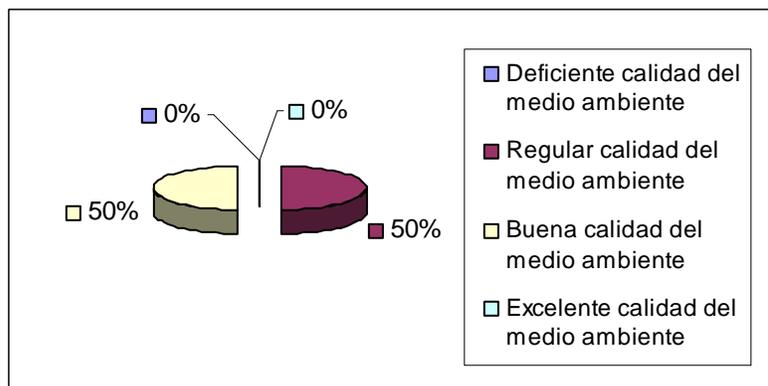
Gráfica 179. Calidad del medio ambiente de los Inspectores



Gráfica 180. Calidad del medio ambiente de los Distinguidos



Gráfica 181. Calidad del medio ambiente de los Dragoneantes



Las cuatro gráficas anteriores hacen referencia a la variable medio ambiente del componente objetivo de la Calidad de vida y Estilos de vida. Los resultados señalan que en los

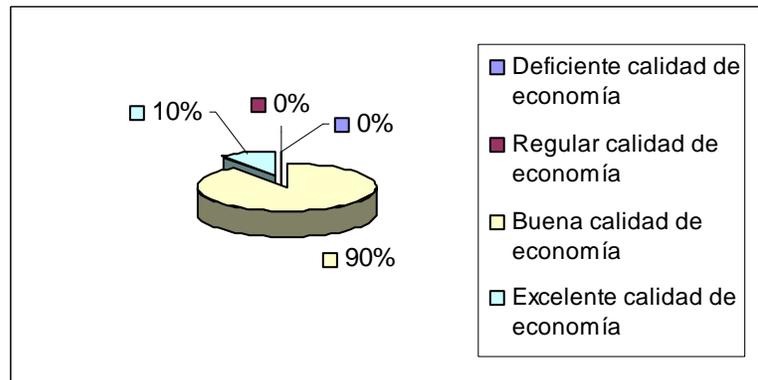
Tenientes prevalecen mejores niveles en la calidad del medio ambiente; es decir, se encuentran inmersos en espacios físicos acondicionados con óptimos estados de salubridad. Por otra parte, en los demás grupos prevalecen buenas condiciones de la Calidad del medio ambiente, y en una media de la población de los Distinguidos y Dragoneantes, prevalece regulares condiciones en la Calidad del medio ambiente, siendo éste calificativo indicador de que los espacios físicos y de contexto ambiental y laboral pueden lacerar los estados de bienestar.

El medio ambiente penitenciario presenta condiciones ambientales que varían de acuerdo al espacio físico de determinada área, en este sentido, se compara por ejemplo las oficinas de mantenimiento técnico (mayor exposición a radiaciones) que los espacios de las exclusas, (lugar de vigilancia) o garitas, (lugar de vigilancia de perímetro). En sí, existen determinados lugares dentro de la penitenciaría que generan mayor agotamiento que otros, resulta importante mencionar que estos espacios no se encuentran asignados para compañías o funcionarios específicos, en este caso, todos los funcionarios rotan por los diversos puestos, sin embargo hay casos especiales en que algunos funcionarios permanecen mayor tiempo en determinados lugares, como lo es el caso de los distinguidos, la rotación de ellos se enmarca en un sitio específico, la UTE, (unidad de tratamiento especial) es decir en este lugar se encuentran los internos que por condiciones de seguridad o mal comportamiento son ubicados en este sitio, el espacio es totalmente cerrado, no ingresa la luz solar, y a todo momento existen gritos, insultos y sonidos fuertes de los internos, en este sentido, el ambiente del lugar se torna lúgubre, siendo esto un factor que predispone a altas tensiones y estados de ansiedad, lo que predispone a la vulnerabilidad de la estabilidad psíquica, a tal forma, se dice que este lugar vulnera la salud mental. En este sentido, se identificaron estado exaltados de los distinguidos, quienes manifestaron sentir fraccionada su salud debido a que son ellos los que

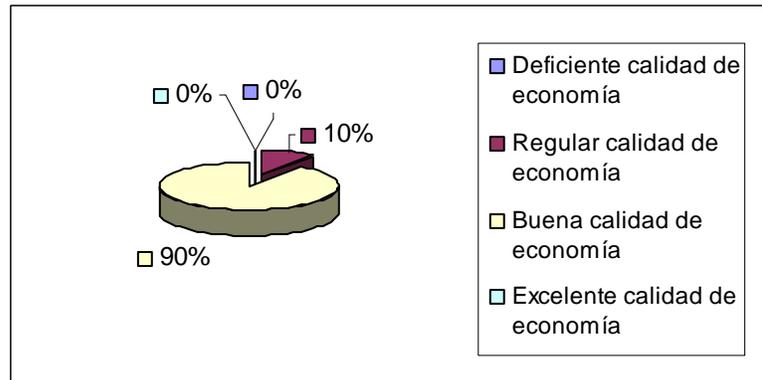
asigna todo el día la autoridad en este lugar durante un mes, volviendo al mismo lugar tres meses después, en este sentido objetan que ellos deberían rotar con mayor tiempo, teniendo en cuenta que los dos o tres dragoneantes que también se asignan a éste lugar rotan cada 6 meses o más.

Por otra parte, un posible factor por el cual los tenientes presentan menores estados de vulnerabilidad en el contexto ambiental, es porque su funcionalidad se enmarca en la supervisión de los diferentes lugares, de igual forma los inspectores en jefe, aunque estos últimos pueden durar mayor tiempo en un determinado lugar. Lo anterior permite deducir que los rangos de mayor autoridad tienen mayores responsabilidades frente a la buena marcha institucional, y los rangos de menor autoridad tienen mayor desgaste físico y en algunos casos desgaste mental, sin desmeritar la responsabilidad que ejercen en sus puestos de trabajo.

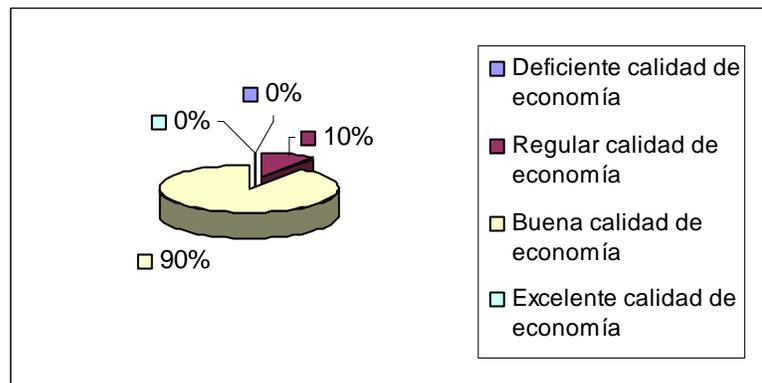
Gráfica 182. Calidad de economía de los Tenientes



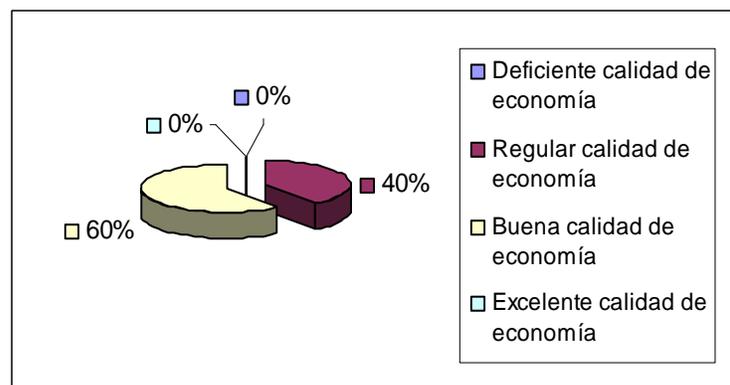
Gráfica 183. Calidad de economía de los Inspectores en Jefe

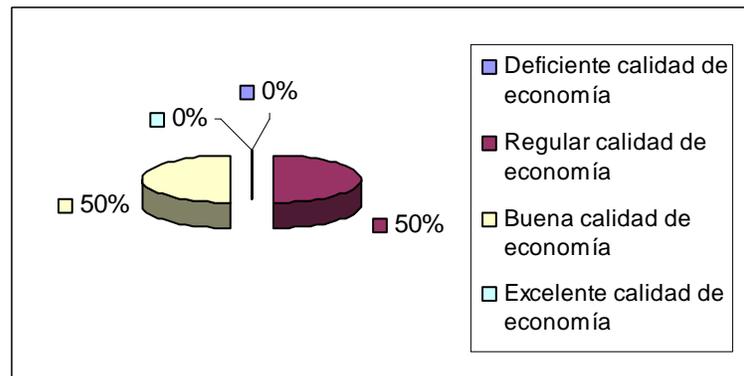


Gráfica 184. Calidad de Economía de los Inspectores



Gráfica 185. Calidad de economía de los Distinguidos

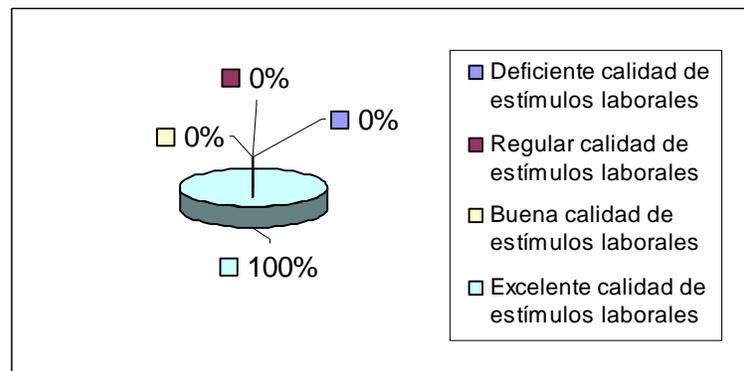


Gráfica 186. Calidad de economía de los Dragoneantes

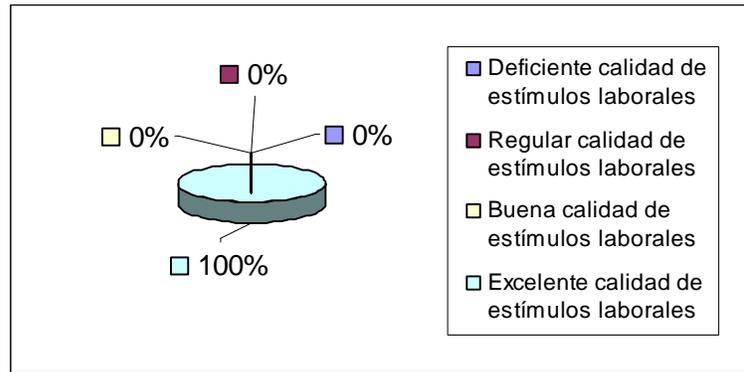
Las cuatro gráficas anteriores hacen referencia a la variable economía del componente objetivo de la Calidad de vida y Estilos de vida; los resultados señalan condiciones similares en cuanto a los niveles de desarrollo económico, en este sentido el 90% en el grupo de los Tenientes, Inspectores en Jefe e Inspectores, puntuó con una buena calidad de economía; sin embargo, la varianza se genera en el 10% restante, siendo para los Tenientes calificado como excelente Calidad y en los Inspectores, regular Calidad. Por otra parte, en los Distinguidos se presenta un porcentaje homogéneo, siendo un 60% en buena Calidad y otro 40% en regular Calidad del desarrollo Económico. Por último a mencionar se encuentran los dragoneantes, en ésta población se refleja que el 50% presenta un buen desarrollo económico y un 50% de ellos se encuentran en un regular desarrollo de su economía. En este sentido, los resultados reflejan que los funcionarios con mayor rango tienen mejor desarrollo económico, es conocido que éstos tienen sueldos más elevados, sin embargo el desarrollo económico se genera tras otros factores como son: tipo de inversiones, ingresos y gastos, número de personas a cargo, empleo de sistemas de ahorro, entre otros, en este sentido, aunque los tenientes e inspectores tengan mejor sueldo comparado con los distinguidos y dragoneantes, no implica que éste evento genere un mejor desarrollo económico, como se mencionaba anteriormente, debido a los factores expuestos se genera aumento o decremento de la estabilidad económica, en tal

sentido, se visualiza que los tenientes e inspectores en jefe generan un buen sistema de ingresos y egresos, haciendo practica de factores que permitan desarrollar su economía. Por otra parte, un factor que se identifica en las manifestaciones de los dragoneantes hace referencia a tasas de endeudamiento que adquieren en sus inicios de trabajo como funcionarios del INPEC, que según lo manifestado por ellos, hacen por la inexperiencia, de esta forma explican que algunas deudas han abarcado tiempo prolongado de su trabajo sin ganancias o beneficios que fomenten el desarrollo económico, por el contrario, han fraccionado el desarrollo de éste; así mismo, cabe resaltar que es común encontrar que ellos están a cargo de numerosas personas que constituyen una familia extensa (papá, mamá, hermanos, sobrinos, abuelos, esposa e hijos) adicionalmente, la cultura social que generan en el ámbito penitenciario promueve hacia el alto consumo de alcohol, apuestas al azar u otros, situaciones en las cuales alcanzan a invertir grandes porcentajes de dinero o la totalidad del sueldo.

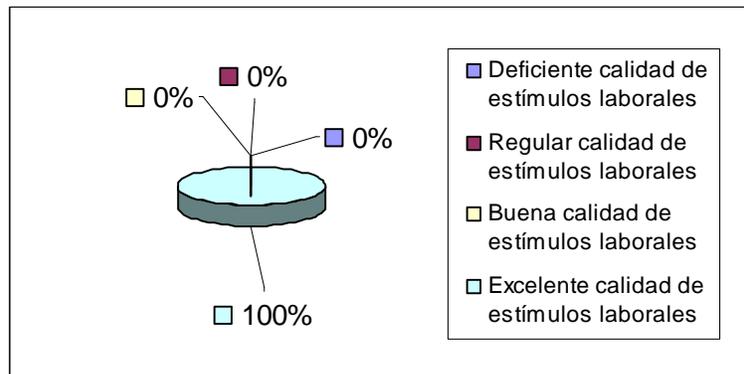
Gráfica 187. Calidad de los estímulos laborales de los Tenientes



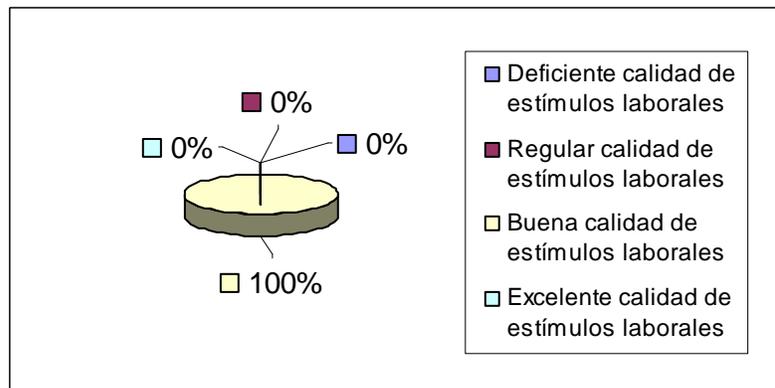
Gráfica 188. Calidad de los estímulos laborales de los Inspectores en Jefe

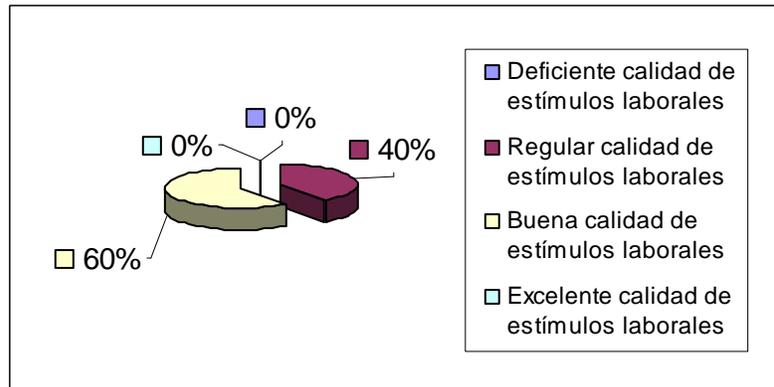


Gráfica 189. Calidad de los estímulos laborales de los Inspectores



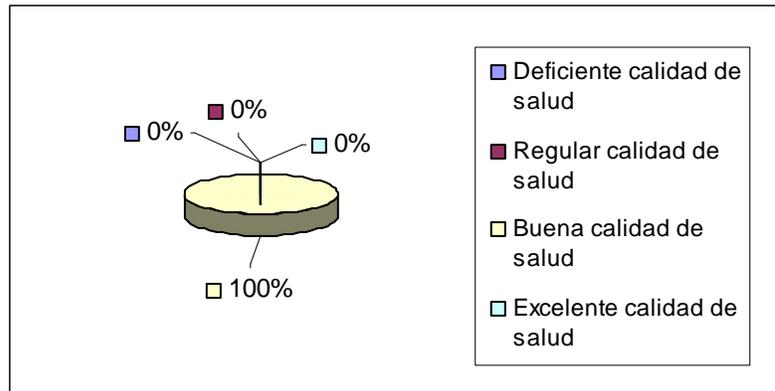
Gráfica 190. Calidad de los estímulos laborales de los Distinguidos



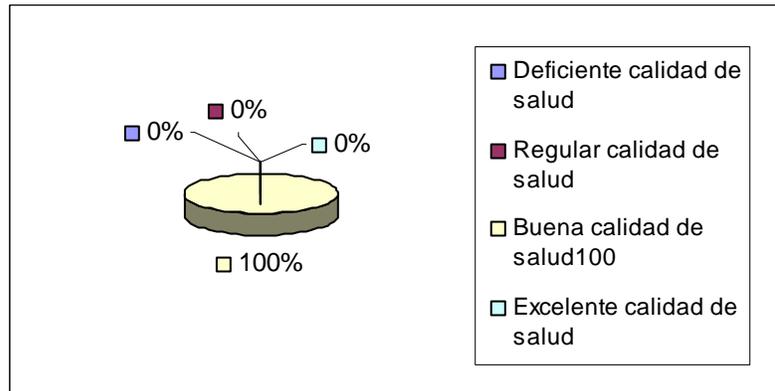
Gráfica 191. Calidad de los estímulos laborales de los Dragoneantes

Las cuatro gráficas anteriores hacen referencia a la variable Empleo, que a su vez califica la Calidad de los estímulos laborales; los resultados señalan que en los Tenientes, Inspectores en Jefe e Inspectores, se presentan estados satisfactorios en cuanto a la Calidad de bienes y servicios que ofrece el sistema laboral, adjunto a las políticas que rigen la institución, en este sentido, en los Distinguidos y Dragoneantes prevalece un buen nivel en la Calidad de estímulos laborales, y en este último se presenta un 40% de regular satisfacción de estímulos laborales, lo que permite deducir que en ellos disminuyen los niveles de satisfacción comparados con los niveles calificados en los Tenientes e Inspectores. Esta situación puede relacionarse con los beneficios de los cuales disponen los funcionarios con mayor rango comparado con los de menor rango, como son flexibilidad en los horarios de la ingesta, mayor calidad de sueño, mayor calidad del medio ambiente, entre otros, por otra parte, los estímulos de trabajo también son producto de la forma como los funcionarios con mayor rango hacen uso de la autoridad, puesto que de esto depende que el personal se incentive y se apropie de sus actividades, o por el contrario, genere falta de apropiación institucional en los funcionarios e irresponsabilidad laboral. En referencia, se visualiza que en los dragoneantes cuatro de cada 10 funcionarios, presenta desmotivación hacia su trabajo, y discordancia en la forma como establecen la autoridad algunos funcionarios de mayor rango.

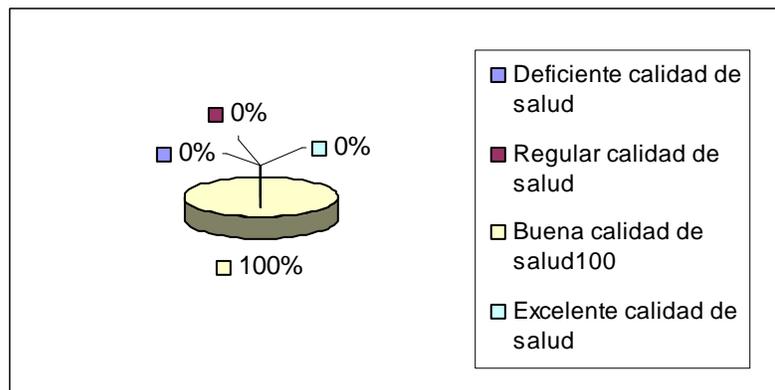
Gráfica 192. Calidad de salud de los Tenientes



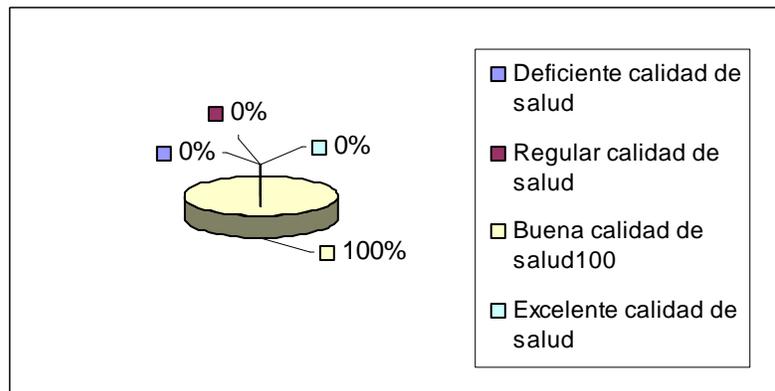
Gráfica 193. Calidad de salud de los Inspectores en Jefe



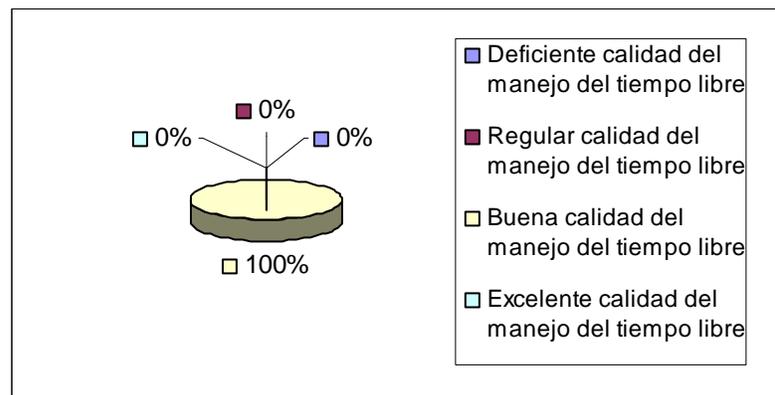
Gráfica 194. Calidad de salud de los Inspectores



Gráfica 195. Calidad de salud de los Distinguidos



Gráfica 196. Calidad de salud de los Dragoneantes



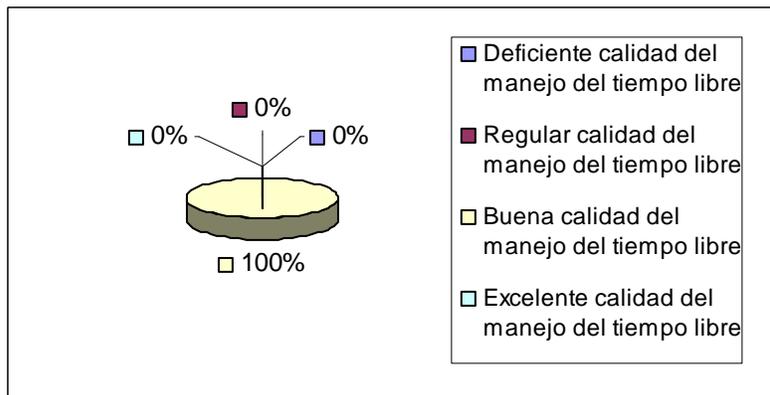
Las cuatro gráficas anteriores hacen referencia a la variable salud del componente objetivo de la Calidad de vida y Estilos de vida; en éstas se evidencia que todos los funcionarios que integran los Tenientes, Inspectores en jefe, Inspectores, Distinguidos y Dragoneantes, gozan de una buena calidad de salud, que a su vez favorece el bienestar de los mismos. En este sentido, aunque este calificativo resulta ser beneficioso, no resulta el más óptimo, lo que refleja que los estados de salud de los funcionarios podría mejorarse, mediante la implementación de Estilos de vida que promuevan hacia una mejor Calidad de vida, o podrían desmejorarse a través de la práctica de estilos de vida que resulten nocivos para la salud, el

porcentaje establecido los ubica en una media que puede fácilmente variar a menos o mayores calificativos.

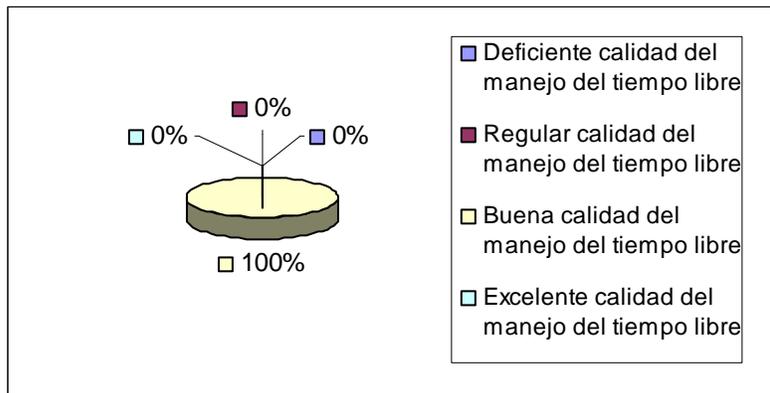
Los resultados permiten deducir que los funcionarios de la penitenciaria disponen de servicios que posibilitan generar seguridad en salud, tales como las EPS, ARP y seguro de vida, en este sentido, se interpreta que los riesgos que tienen en el trabajo dispone a que ellos se afilien a estos servicios, los cuales les ofrecen respaldo en caso de necesitarlo. Esto les genera mayor tranquilidad y estabilidad en su desempeño cotidiano, así mismo el trabajo les ofrece condiciones en los que prima el resguardo de su salud, a tal motivo están en constantes capacitaciones que implican políticas de seguridad, de igual forma la institución vela por la seguridad de sus trabajadores y minimiza los riesgos profesionales, sin embargo, esto lo genera a nivel de seguridad, por otro lado, se evidencia que las políticas no se focalizan en la promoción de la salud, en este sentido, promover los estados de salud posibilitaría la minimización o eliminación del índice de accidentalidad fuera de la penitenciaría, así mismo el ausentismo laboral, de otra forma, fomentaría el sentido de pertenencia e incentivaría al mejor desempeño laboral, de igual forma, podría generar fortalecimiento de las redes familiares y sociales y mayor crecimiento personal.

La promoción de la salud dentro del ambiente penitenciario, podría influir en la mejora del calificativo obtenido en el cuestionario Calidad de vida y Estilos de vida, puesto que promocionar la salud implica viabilizar al mejoramiento de los estilos de vida, los cuales evidencian en ésta población, tendencia a disminuir los estados de salud, siendo un ejemplo de esto, el inadecuado empleo del tiempo libre, el fraccionamiento del núcleo familiar, el frecuente consumo de alcohol y las alteraciones de los ritos circadianos.

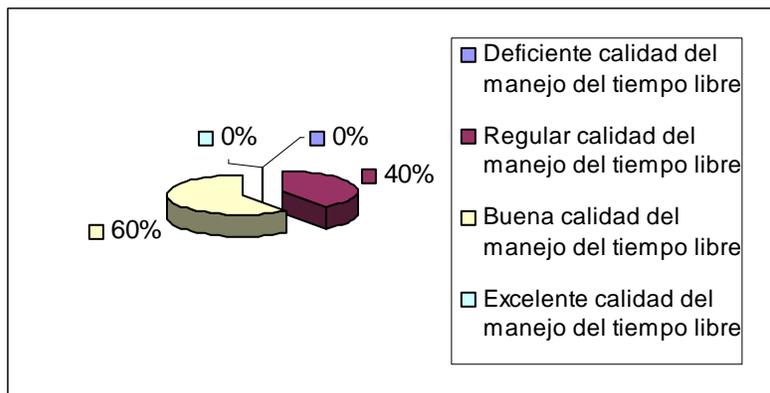
Gráfica 197. Calidad del manejo del tiempo libre de los Tenientes



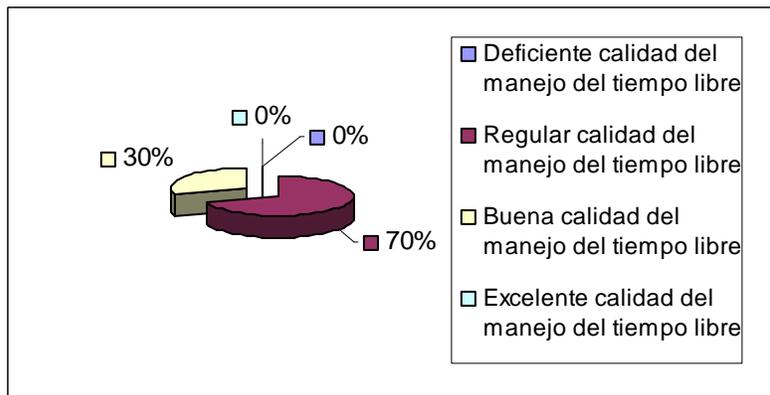
Gráfica 198. Calidad del manejo del tiempo libre de los Inspectores en Jefe



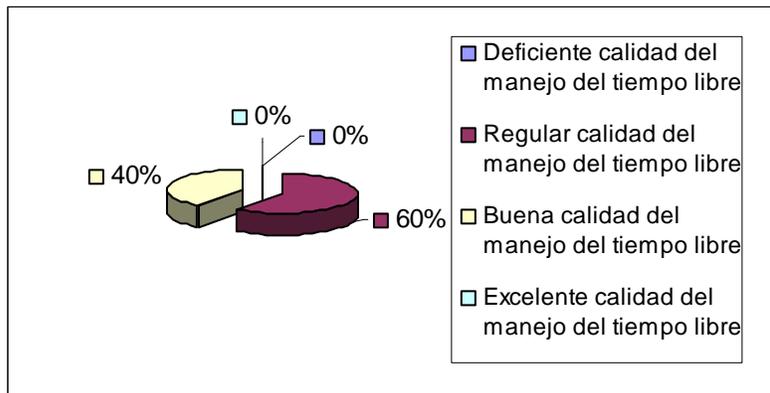
Gráfica 199. Calidad del manejo del tiempo libre de los Inspectores



Gráfica 200. Calidad del manejo del tiempo libre de los Distinguidos



Gráfica 201. Calidad del manejo del tiempo libre de los Dragoneantes

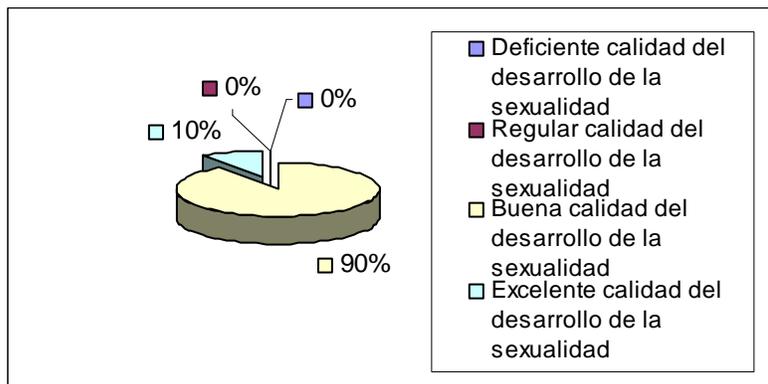


Las cuatro gráficas anteriores muestran un claro énfasis en que los Tenientes e Inspectores en jefe tienen mayor calidad en el manejo del tiempo libre, aunque no óptimo, seguido califican los Inspectores y dragoneantes y por último, con un menor calificativo los distinguidos, en este sentido, son estos últimos lo que pueden presentar mayor fraccionamiento del sistema familiar, social y personal.

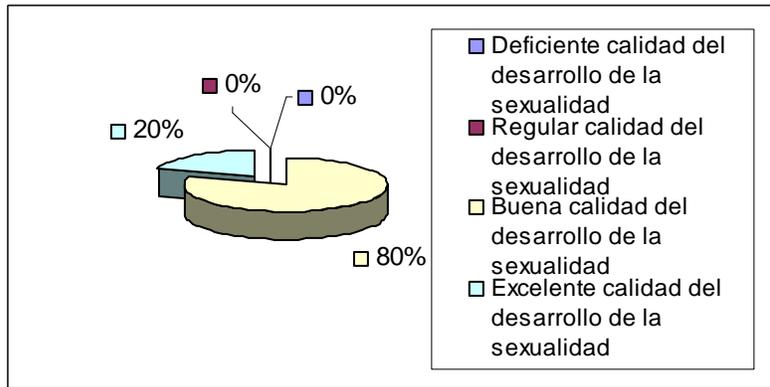
El empleo del tiempo de descanso en las personas, se estructura por hábitos y visualización de proyectos, en este sentido se enmarcan el desarrollo de actividades de esparcimiento y de formación, a tal razón, los tenientes e inspectores en jefe son los funcionarios que mejor desempeñan estas actividades, así mismo, los distinguidos y dragoneantes califican con los

menores puntajes en esta variable, lo que denota que éstos probablemente han desarrollado hábitos que no contribuyen al fortalecimiento de las dimensiones del hombre, por tanto, posiblemente pueden presentar estados lacerados en la vinculación afectiva, acarreado consecuencias como desintegración del sistema familiar, bajo rendimiento laboral, sintomatología física y psicológica, entre otros. Por otra parte, cabe señalar que el grupo social influye en la forma como se emplea el tiempo libre, a tal razón, se dice que los dragoneantes y distinguidos pueden contar con un grupo social que promueve la practica de actividades nocivas para la salud, tales como integración y participación de sitios que fomentan el consumo de alcohol, conductas irresponsables, tales como, conducir en estados de embriaguez, o dirigirse al trabajo bajo efectos del licor, entre más. Como se menciona, el empleo del tiempo de descanso puede ser regulado por el grupo social, sin embargo, no es limitado a este factor, razón por la cual se da merito a factores personales, en los que se involucra convicción y reconocimiento de generas actividades que permitan fortalecer la Calidad de vida familiar, social, personal y laboral.

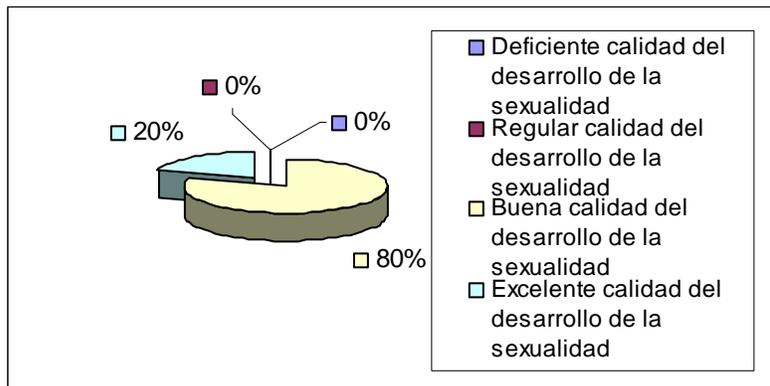
Gráfica 202. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Tenientes



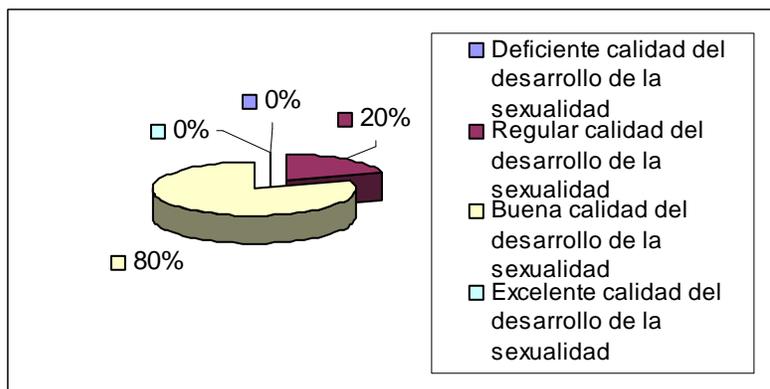
Gráfica 203. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Inspectores en Jefe

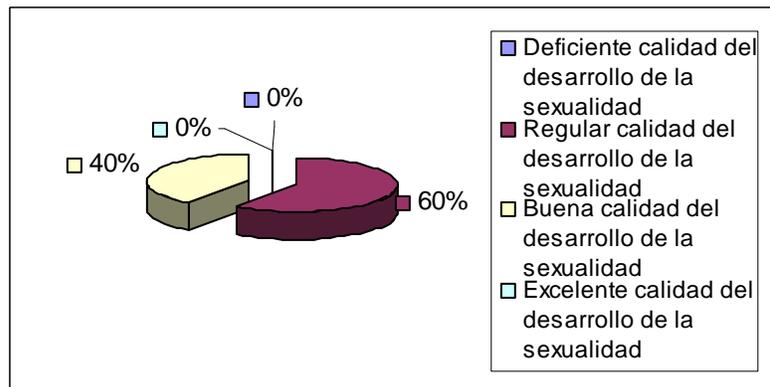


Gráfica 204. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Inspectores



Gráfica 205. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Distinguidos

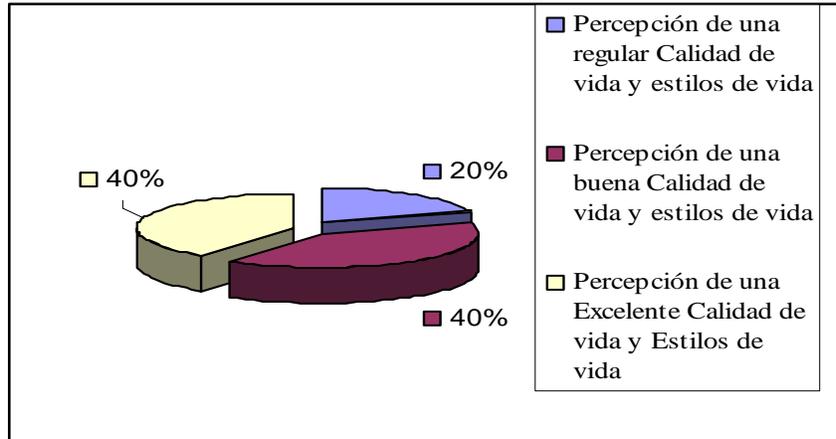


Gráfica 206. Calidad del desarrollo de la sexualidad de los Dragoneantes

De acuerdo con los resultados que arrojan las cuatro gráficas anteriores, se expone que existe en la mayoría de estos funcionarios, un adecuado pero no óptimo nivel en el desarrollo de la sexualidad, en los cuatro subsegmentos de las líneas de autoridad se evidencia que prevalece el calificativo de bueno; sin embargo, un mínimo de población en los Tenientes, e Inspectores, presentan óptimas condiciones en el desarrollo de la sexualidad. Por otra parte, en los Distinguidos y Dragoneantes, a diferencia de los mencionados, se evidencia un calificativo de regular en el desarrollo de la Sexualidad, que hace juicio al 20% y 60% de los funcionarios en su respectivo orden, lo que refleja que en los Dragoneantes se presenta mayor laceración en el desarrollo de la sexualidad. Este calificativo se interpreta como característica del grupo social, en este sentido, se correlaciona los datos obtenidos en la población de las compañías, donde un porcentaje significativo califico de igual forma, en este sentido se dice que en comparación de los tenientes, inspectores y distinguidos, los dragoneantes se encuentran inmersos en grupos extensos, en los cuales la cultura demarca fuertes rasgos de machismo arraigados en la cultura patriarcal, siendo legitimados factores como los hombres tienen mayor autoridad que las mujeres, los hombres deben sostener la familia, entre otros, a tal razón, existen imaginarios legitimados en el contexto social de ellos que fraccionan el desarrollo saludable e la sexualidad.

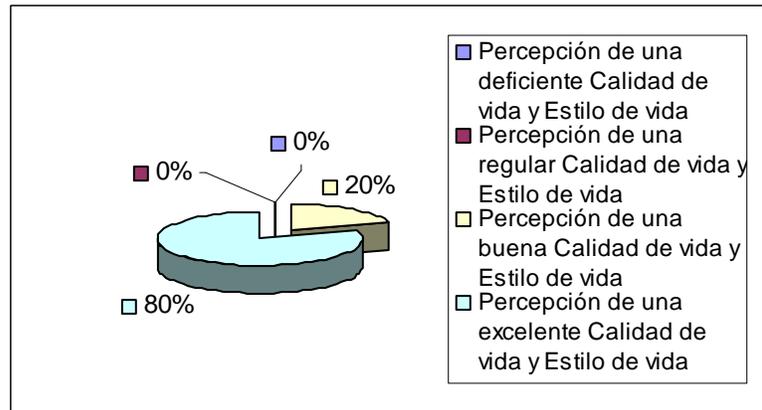
*RESULTADOS PARTICULARES DEL COMPONENTE SUBJETIVO DEL SEGMENTO
RANGOS*

Gráfica 207. Percepción de la Calidad de vida y los Estilos de vida por los Tenientes, Inspectores en Jefe, Inspectores, Distinguidos y Dragoneantes

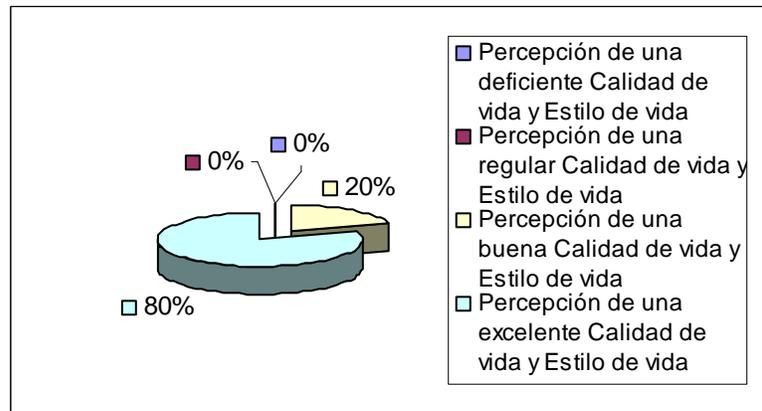


La anterior gráfica, hace referencia a la percepción que tienen los funcionarios que integran las líneas de autoridad en el EPAMS Girón, frente a sus condiciones de vida. Los resultados evidencian que existe un equilibrio entre buenas y excelente percepciones, para un resultado de 40% en cada una de ellas, siendo un resultado favorable para la conservación y promoción de la salud, por otro lado se presenta una varianza del 20%, el cual califica con regulares condiciones en la percepción de la Calidad de vida. Teniendo en cuenta lo expuesto, a continuación se correlacionan los subsegmentos del segmento rangos, lo cual permite identificar en cuál (es) de éstas prevalecen los mayores o menores índices de Calidad de vida y Estilos de vida.

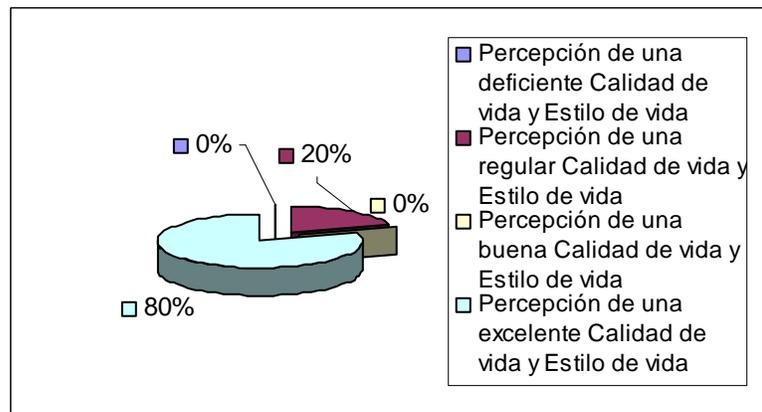
Gráfica 208. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida



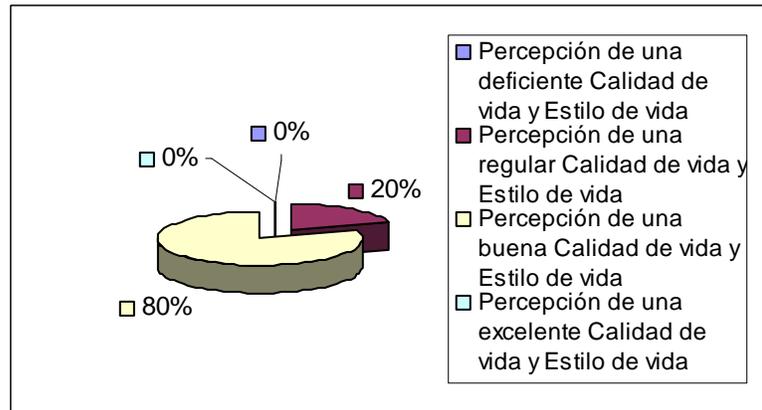
Gráfica 209. Percepción de los Inspectores en jefe sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida



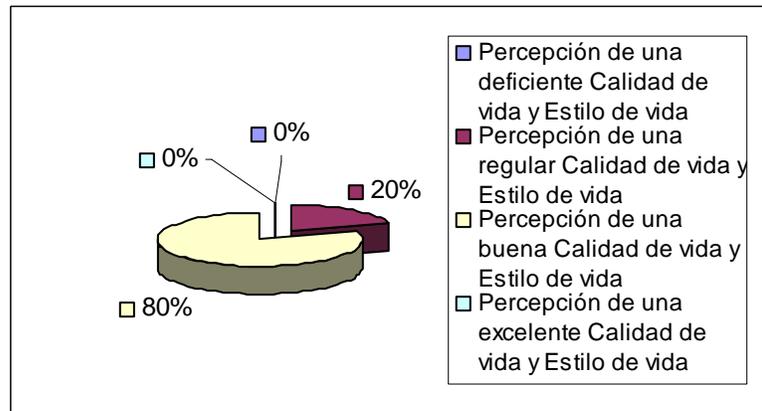
Gráfica 210. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida



Gráfica 211. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida



Gráfica 212. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de vida y sus Estilos de vida

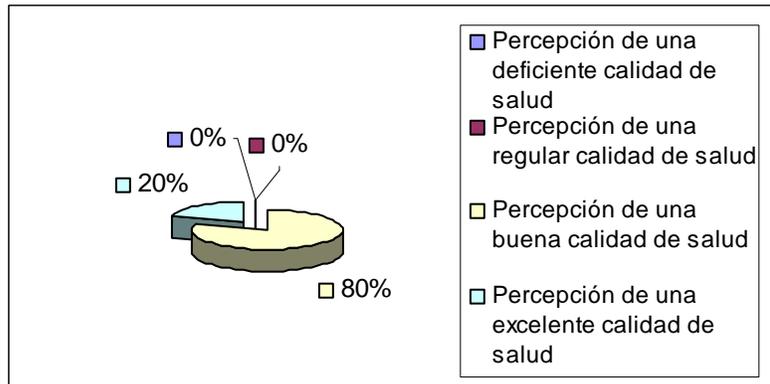


De las graficas anteriores, se observa que en las tres primeras prevalecen en mayor porcentaje las percepciones de excelencia acerca de la calidad de vida y Estilos de vida, siendo éstos los grupos que integran los rangos de Tenientes, Inspectores en jefe, e Inspectores. Éste calificativo señala que se encuentran satisfechos con las condiciones de vida que tienen y la forma como se desenvuelven en ellas. Por otra parte, en los Distinguidos y Dragoneantes prevalece la percepción de buena Calidad de vida y Estilos de vida, lo que indica que son personas que perciben como convenientes las condiciones de vida que tienen, no obstante, no se encuentran totalmente satisfechas con éstas, cabe señalar que en éstas dos

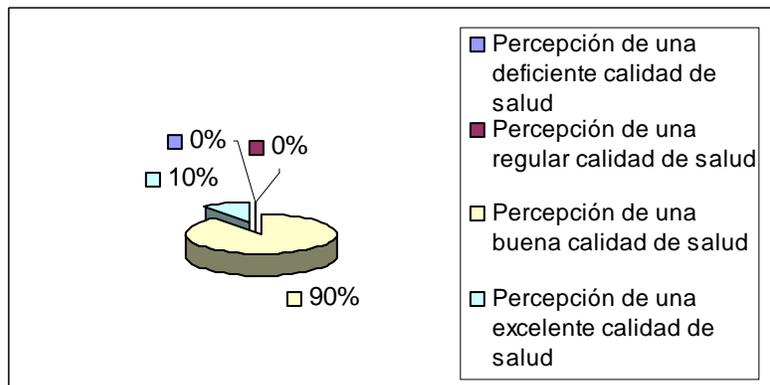
poblaciones una parte de su población, que hace referencia al 20% presenta regulares percepciones acerca de su nivel de vida, en este sentido, estos funcionarios perciben que su bienestar se encuentra socavado debido a la limitación en la satisfacción de bienes y servicios a nivel personal, familiar, social y laboral, esta concepción se justifica por el calificativo expuesto en la Calidad de vida del componente objetivo de los dragoneantes, en el cual se obtuvo el mismo puntaje de calificación del componente subjetivo, el cual refiere a el 20% de regulares condiciones y el restante en bueno. Como último, es de mencionar que a nivel general, la puntuación de la Calidad de vida del componente objetivo se presentó como bueno, sin embargo a nivel subjetivo, estas condiciones se percibieron como excelentes, en este sentido los Estilos de vida y la Calidad de vida en éstas personas puede optimizarse en tanto reconozcan que el nivel de vida que tienen presentan condiciones que pueden ser mejoradas. Los resultados registran que la Calidad de vida en los funcionarios de la penitenciaria disminuye con el descenso de rangos, situación que se interpreta por la razón de que aspectos sobre la Calidad de vida se calificaron en su contexto laboral, en este sentido, tener un mayor rango en el INPEC genera ciertos beneficios en el trabajo, como mayor sueldo, libertad de movimiento, flexibilidad en los horarios de ingesta, mayor disposición de horarios de sueño, entre otros. Siendo estos factores constituyentes de la calidad de vida que influyen sobre el bienestar de las personas o deterioro de éste. En este caso, los distinguidos y dragoneantes establecen igual funcionalidad y sueldo, aunque está registrado que el rango de distinguidos se logra con la participación de determinados cursos de formación, sin embargo en estatus y/o posicionamiento, no se presenta mayor diferencia con los dragoneantes, en este sentido, se identifica un factor que puede influir para que los calificativos de éstos sean homogéneos. Cabe señalar, la Calidad de vida califica numerosas variables, dentro y fuera del contexto laboral, así mismo se define que tanto de una influencia del medio externo como una

influencia de características personales que determinan los estilos de vida. A tal razón a continuación se presenta el estudio de variable a variable, y la calificación de cada población en éstas, a fin de identificar aspectos externos e internos y acercar a un análisis de los estados de bienestar o riesgo de estos funcionarios.

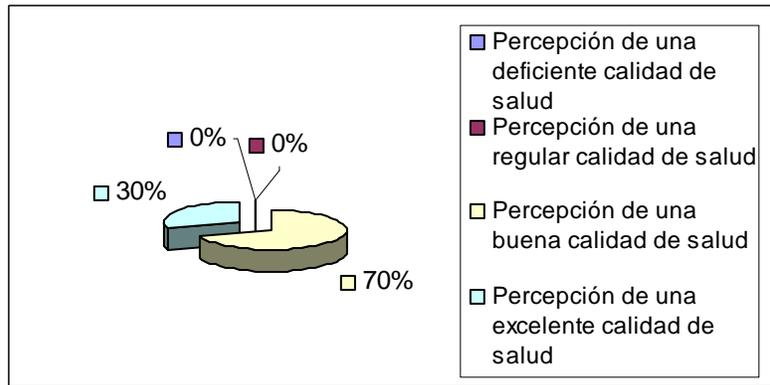
Gráfica 213. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de salud



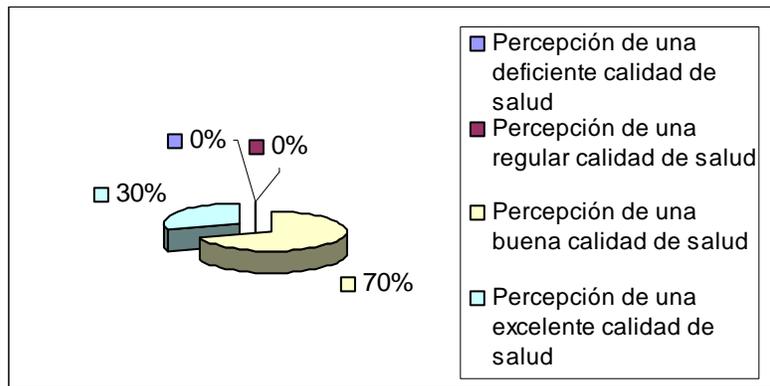
Gráfica 214. Percepción de los Inspectores en Jefe sobre su Calidad de salud



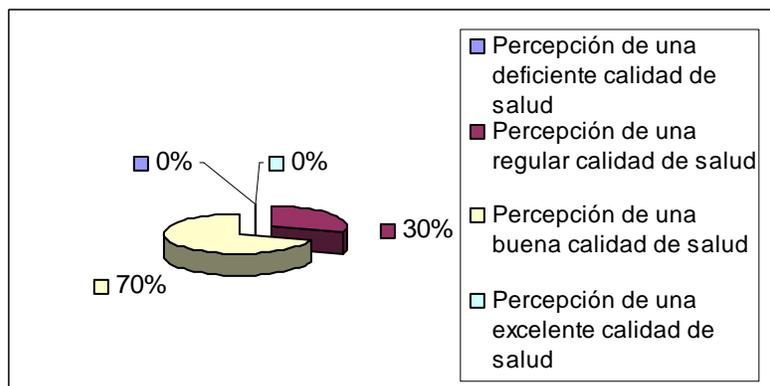
Gráfica 215. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de salud



Gráfica 216. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de salud



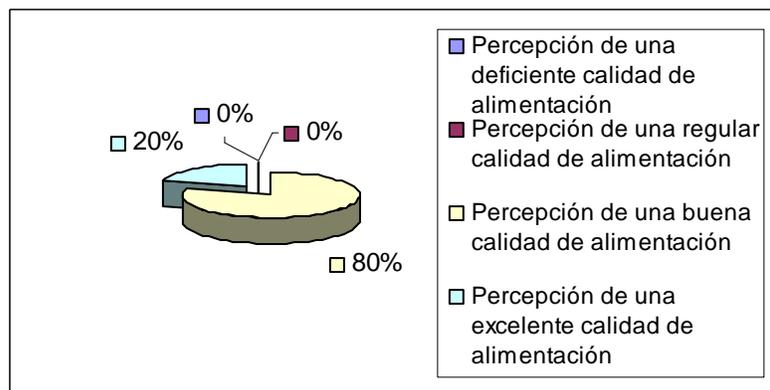
Gráfica 217. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de salud



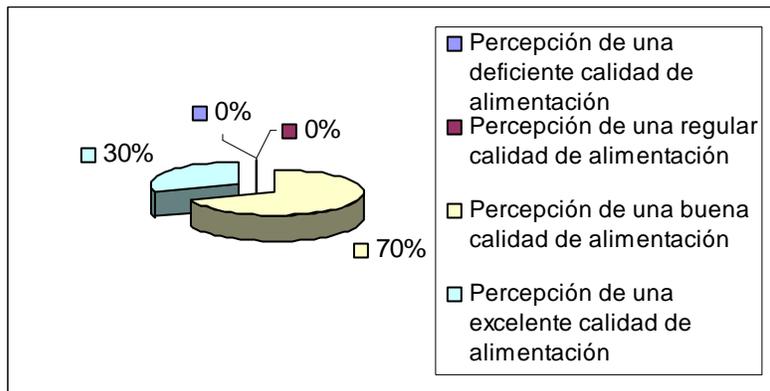
Las gráficas anteriores señalan que prevalece en los funcionarios una buena percepción de la salud, lo que denota estados saludables manifiestas en el desarrollo de las actividades diarias, sin embargo, cabe señalar que un 30% de funcionarios, que hacen referencia a la los

dragoneantes presenta una regular percepción de los estados de salud, lo que refleja que en ésta población probablemente existe mayor frecuencia de ausentismo laboral debido a posibles estados de enfermedad. En relación de los datos expuestos con los manifiestos en la variable Salud del componente objetivo, se puede decir que existe relación entre las condiciones exteriores que influyen en los estados de bienestar y en la forma como se perciben y condicionan dentro de un individuo; en este sentido la mayor parte de la población que hace referencia a los rangos presentan buenas condiciones de salud y así mismo se perciben, no obstante, en la población que integra los Dragoneantes se manifiesta estados regulares de salud tanto exteriormente como interiormente, a tal forma se puede decir que los rangos que presentan mayor autoridad jerárquica tienen una percepción de mejores estados de salud en comparación con los que no presentan posición de autoridad (Dragoneantes) en el régimen del INPEC. La percepción de la salud es uno de los componentes de la Calidad de vida, en referencia, los resultados visualizan la coherencia entre resultados, donde los funcionarios con mayor rango presentan mejores estados contrastados con lo de menor rango.

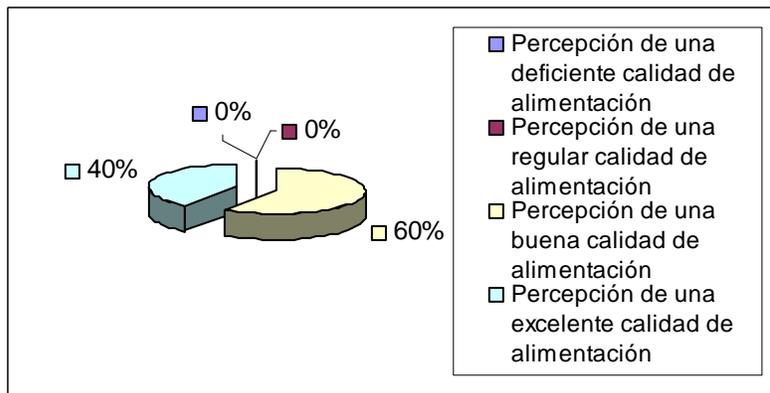
Gráfica 218. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de alimentación



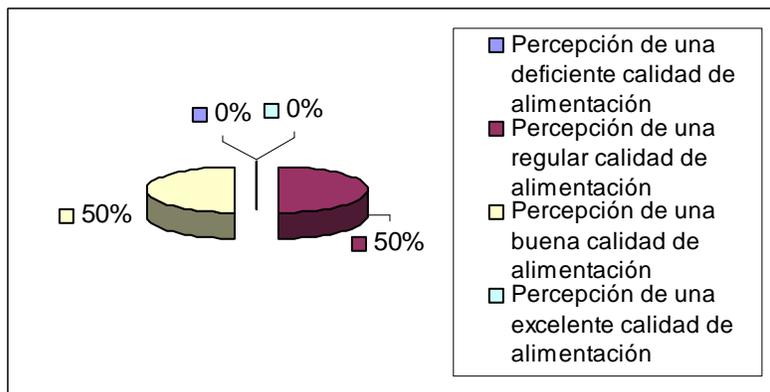
Gráfica 219. Percepción de los Inspectores en Jefe sobre su Calidad de alimentación

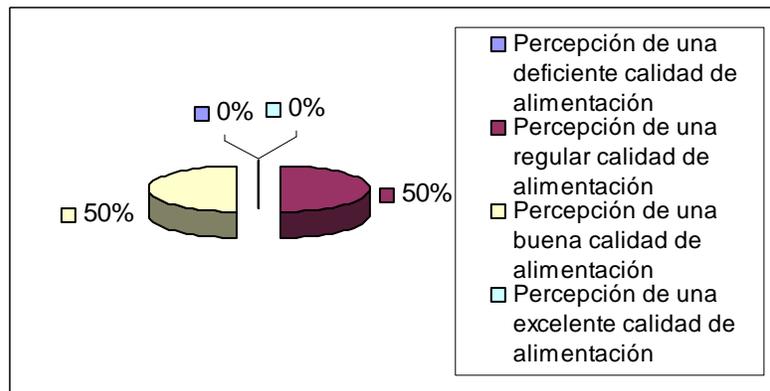


Gráfica 220. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de alimentación



Gráfica 221. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de alimentación

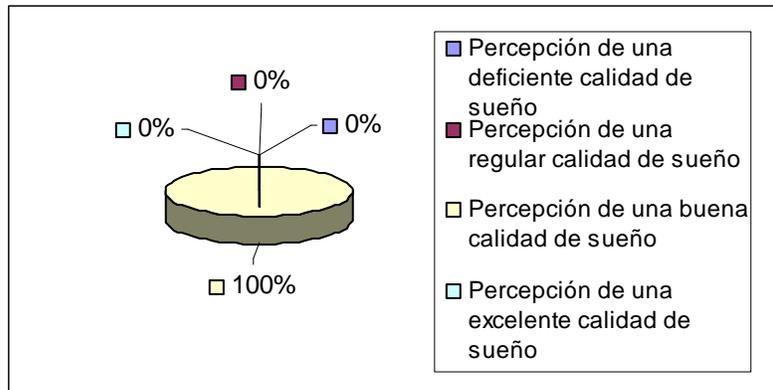


Gráfica 222. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de alimentación

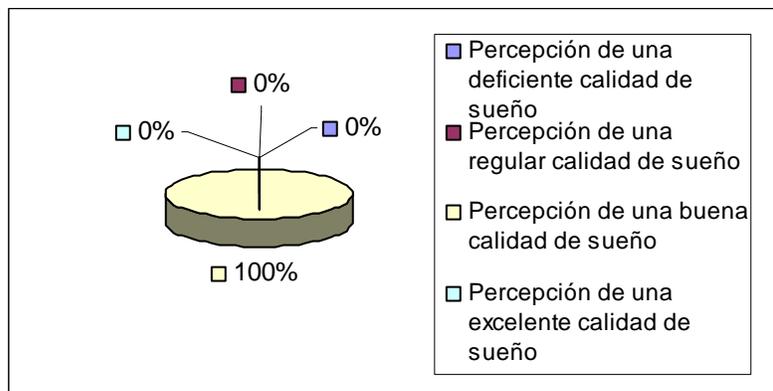
De acuerdo con los resultados de las gráficas anteriores, se expone que la mayoría de las personas de la muestra poblacional, estiman que gozan de una óptima calidad de alimentación, así mismo una muestra significativa consideran que tienen buenos hábitos alimentarios. Cabe señalar que en el segmento que hace referencia a los Distinguidos y Dragoneantes se presenta un estado homogéneo entre buenas y regulares estimaciones acerca de la calidad de alimentación. En relación de éstos resultados con los expuestos en la variable alimentación del componente objetivo, se puede decir que a nivel general en la población que hace referencia a los rangos superiores, se presentan y se perciben adecuadas condiciones que posibilitan el desarrollo de buenas practicas alimentarias, sin embargo, en los dragoneantes las condiciones se manifiestan de diferente forma, puesto que así como se presentan estados regulares en el desarrollo de practicas alimentarias, así mismo las perciben, generando estilos y/o practicas en la alimentación que pueden predisponer la adquisición de enfermedades o deterioro de la salud. Los datos expuestos a total de las graficas Calidad de vida y Estilos de vida de los funcionarios que integran los diferentes rangos de la penitenciaria del EPAMS Girón, refleja mejores condiciones de la Calidad de vida en los funcionarios con mayor autoridad contrastada con los de menor autoridad, situación que denota que a mayor posición

laboral, mayor satisfacción y desarrollo en el hombre, que involucra el avance hacia mejores estados sociales, personales y laborales. Sin embargo, cabe resaltar que la diferencia de posicionamiento laboral, no genera en todos los funcionarios los mismos resultados, si bien es cierto que existe una predisposición que a mayor rango mejor Calidad de vida, también es cierto que existen funcionarios con menores rangos que establecen características personales que promueven estados de buena Calidad de vida a través de avances que benefician un mejor desarrollo, evidenciando que el ser humano es un conjunto de capacidades y de fortalezas atribuidas tanto a estímulos externos como internos.

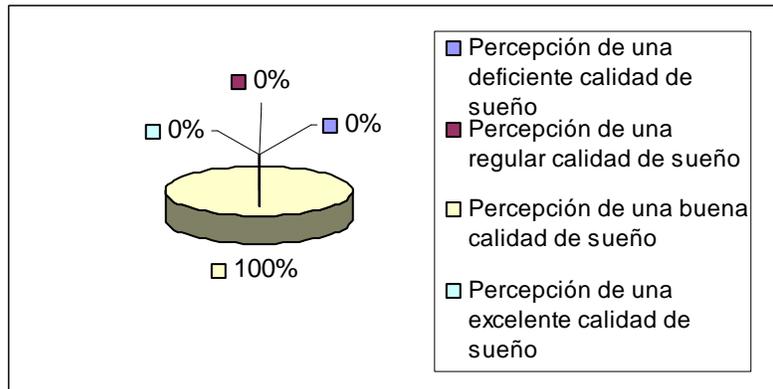
Gráfica 223. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de sueño



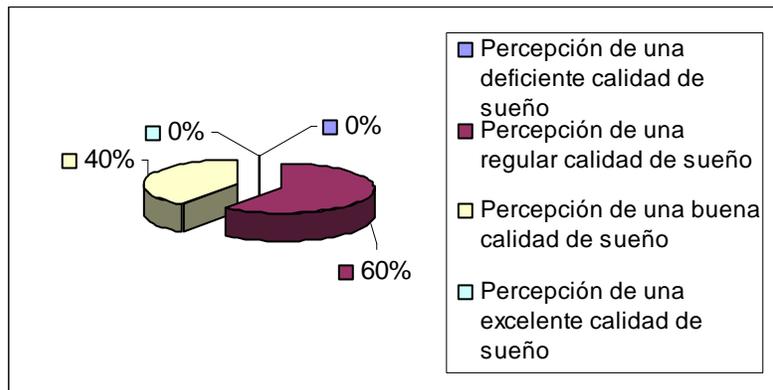
Gráfica 224. Percepción que de los Inspectores en Jefe sobre su Calidad de sueño



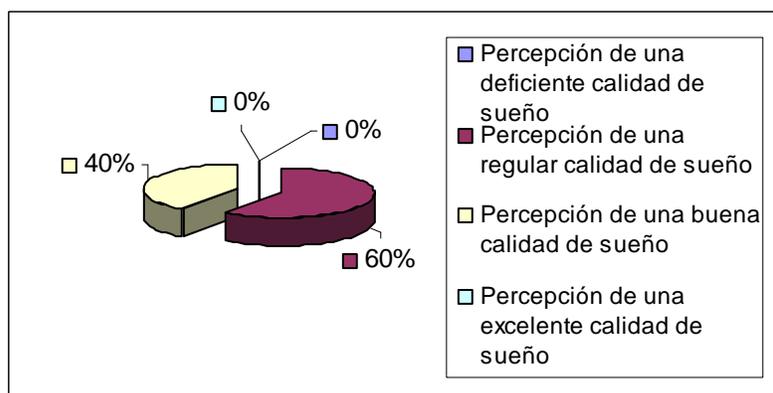
Gráfica 225. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de sueño



Gráfica 226. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de sueño



Gráfica 227. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de sueño

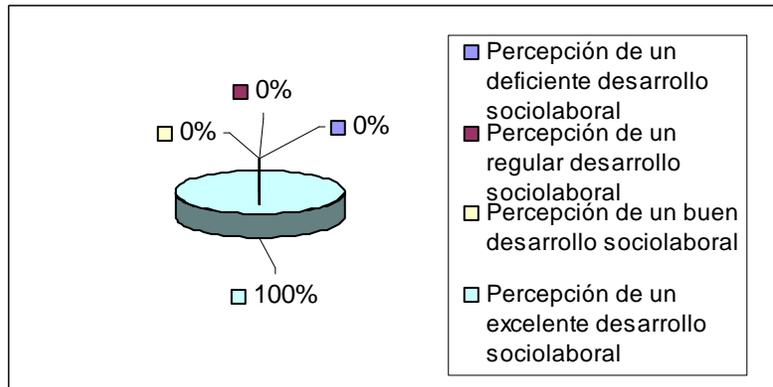


Las cuatro gráficas anteriores, muestran que en el segmento rangos, que hacen referencia a los tenientes, Inspectores en Jefe, e Inspectores, prevalece una estimación buena acerca de los

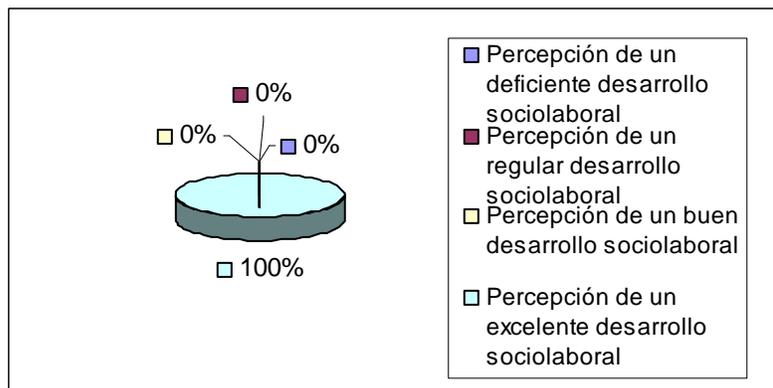
períodos de sueño, considerándolos adecuados para el mantenimiento del bienestar. Sin embargo, cabe resaltar que este calificativo se sitúa en una media, lo que refleja que así como puede mejorar los estados de bienestar, también pueden desmejorar. Por otra parte, en los Distinguidos y Dragoneantes, se presenta notoria diferencia, puesto que éstos presentan datos porcentuales que hacen referencia al 40% y 60% de percepciones desfavorables en cuanto a la calidad de sueño; es decir que estas personas consideran que su sueño no alcanza a reparar las energías invertidas en los períodos de descanso, por tal razón en ellos puede prevalecer estados de agotamiento físico y bajo rendimiento laboral. Teniendo en cuenta los resultados expuestos y los manifiestos en la variable sueño del componente objetivo, se colige que en los tenientes se presentan mejores estados de sueño en comparación con los demás grupos clasificados dentro de los rangos, éstos presentan un horario adecuado para descansar y así mismo lo perciben, en este sentido cabe resaltar que dentro de los horarios de turnos laborales, éstos cuentan con mayor tiempo para dormir. En los Inspectores en jefe se presenta diferencia entre el horario que duermen y en como lo perciben, en éste sentido las horas que utilizan para dormir no resultan ser el tiempo que requiere el cuerpo humano para recuperar las energías invertidas en los tiempos de vigilia, sin embargo, éstos perciben que sus horarios de sueño son los necesarios para que el cuerpo descanse, situación que puede interpretar que la mayor parte de los Inspectores en jefe habituaron el ciclo circadiano a limitadas horas de sueño, no obstante, éste factor puede acarrear debilitamiento del estado físico y/o mental, lo cuál hace que sean personas con alto riesgo a la accidentalidad. En los Inspectores, se correlacionan los datos expuestos en los dos componentes (objetivos y subjetivos), en éstos se refleja que los horarios de sueño que tienen son adecuados para el descanso del cuerpo y de ésta misma forma lo perciben. Por último en los Distinguidos y en los Dragoneantes, prevalecen mayores porcentajes de funcionarios con regulares períodos de sueño, y en este

mismo sentido son percibidas, a tal forma, estas personas al igual que los Inspectores en jefe, se pueden ubicar en individuos con alto riesgo a la accidentalidad. Los ritmos circadianos alterados es un factor común en esta comunidad, puesto que los horarios de trabajo predisponen a que los períodos de sueño fluctúen en jornadas diurnas y nocturnas, siendo los mas favorecido los funcionarios con mayor rango, sin embargo, aunque estos cuentan con mayores tiempo para dormir, el ambiente físico y ambiental no resulta el mas optimo para obtener un sueño reparador, a tal razón, a nivel general el sueño de los funcionarios del INPEC presenta laceraciones que atentan contra la salud, adicionalmente, para el caso de los dragoneantes y distinguidos éste fraccionamiento ocasionado por los bajos períodos de sueño se complementa con estilos de vida que no favorecen al mejoramiento o conservación de los estados de bienestar, es recomendable a aquellas personas que trabajan a horarios nocturnos, en su horario pos laboral adecuar hábitos de descanso, en un espacio físico y ambiental apropiado, para que el cuerpo pueda compensar el desgaste físico y psicológico ocasionado por el trabajo nocturno. En este caso, las personas que calificaron en regular, no generan estados apropiados de descanso, ya sea por cumplir con obligaciones familiares, sociales o de trabajos extras, adicionalmente los hábitos alimentarios, o el empleo del tiempo de descanso, entre otros, no contribuyen a mejorar los estados de bienestar.

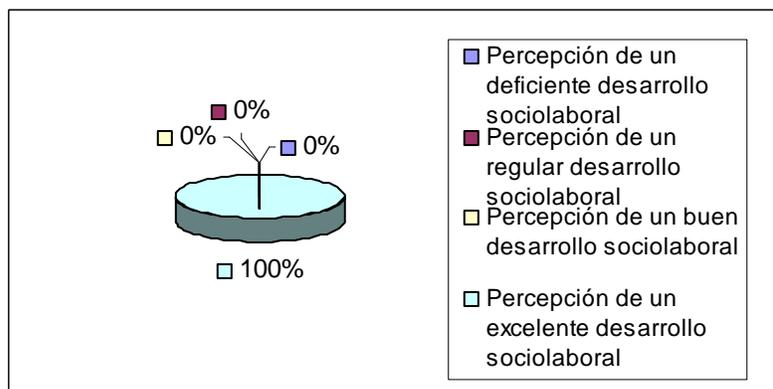
Gráfica 228. Percepción de los Tenientes sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral



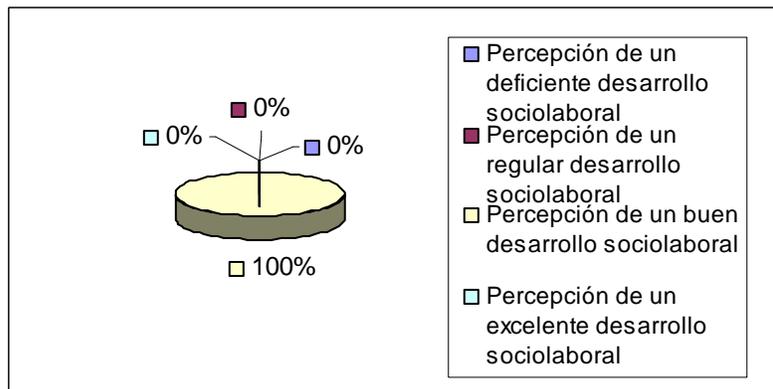
Gráfica 229. Percepción de los Inspectores n Jefe sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral



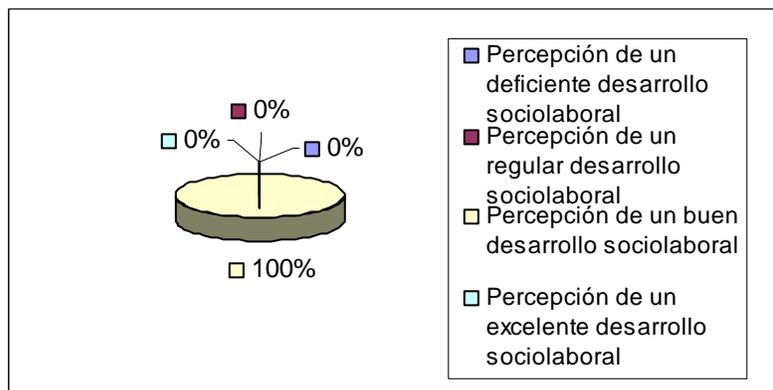
Gráfica 230. Percepción de los Inspectores sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral



Gráfica 231. Percepción de los Distinguidos sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral



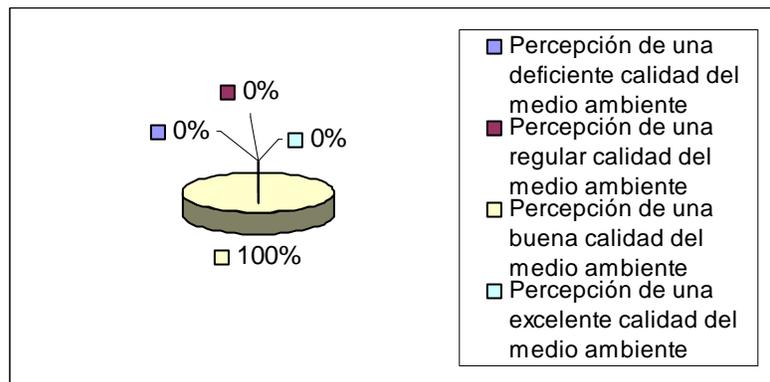
Gráfica 232. Percepción de los Dragoneantes sobre su Calidad de desarrollo sociolaboral



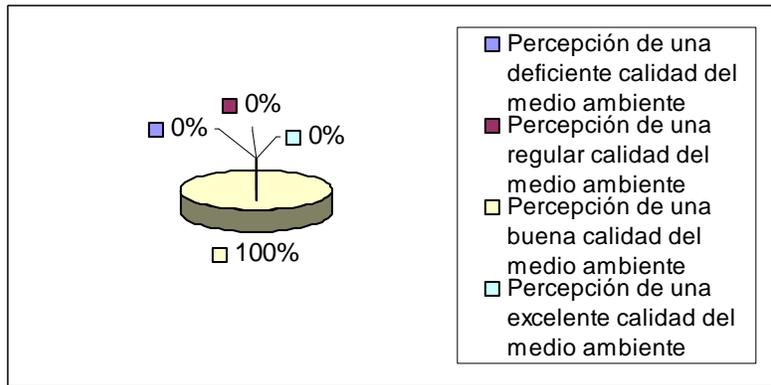
Los resultados expuestos en las gráficas anteriores, señalan que los Tenientes, los Inspectores en jefe y los Inspectores, tienen una excelente percepción del desarrollo sociolaboral, a tal forma se puede decir que se sienten plenos y satisfechos de sus roles sociales y laborales. Adicionalmente los Distinguidos y Dragoneantes, estiman que tienen un desarrollo sociolaboral favorable más no satisfactorio; es decir, la calidad de estímulos laborales que reciben en el trabajo no son suficientes para que se preciaban en un ambiente que les posibilita desarrollar sus potencialidades, por tanto éstas personas pueden que se aprecien en desventaja frente al desarrollo de los tenientes e Inspectores. Teniendo en cuenta los resultados, cabe señalar los datos expuestos en la Variable empleo del componente

objetivo, puesto que las condiciones del trabajo son un factor determinante en la satisfacción de los funcionarios en el desarrollo laboral y social. En este sentido los funcionarios que integran los Tenientes, Inspectores en jefe e Inspectores, presentaron un estado de excelencia en la satisfacción de estímulos laborales, lo cual contribuye para que ellos se perciban con un buen desarrollo social y/o laboral. Por otra parte, los distinguidos presentan satisfacción con los estímulos laborales obtenidos del trabajo y de ésta misma forma se refleja la percepción del desarrollo laboral que tienen. Por último, en los Dragoneantes se evidencia que un porcentaje significativo de la población presenta regulares condiciones en la obtención de estímulos laborales, sin embargo, perciben que tiene un buen desarrollo laboral, de ésta forma se puede decir, que puede que aunque existen factores objetivos que socavan en el funcionario “su sentido de pertenencia institucional y buen desempeño laboral” esto, no determinan la totalidad del desarrollo sociolaboral en la institución. Lo que se refleja tras el calificativo que abarca el 100% de buena percepción, el cual se interpreta en la razón de la penitenciaria les ofrece las medidas necesarias para que ellos estructuren una buena Calida de vida.

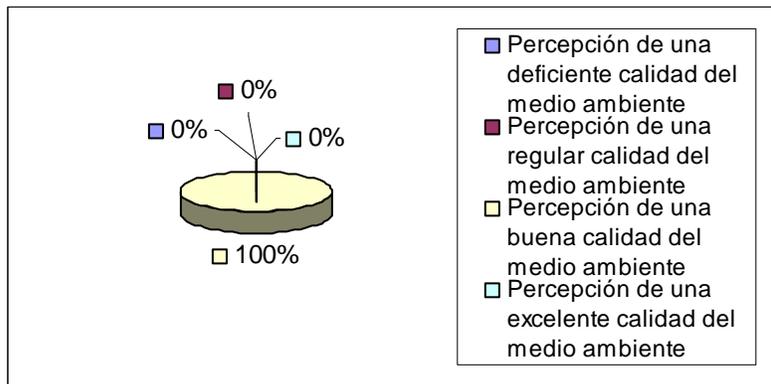
Gráfica 233. Percepción de los Tenientes sobre la Calidad del medio ambiente



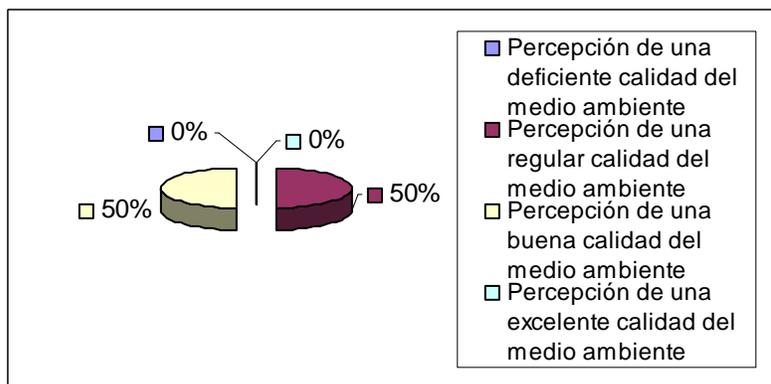
Gráfica 234. Percepción de los Inspectores en jefe sobre la Calidad del medio ambiente

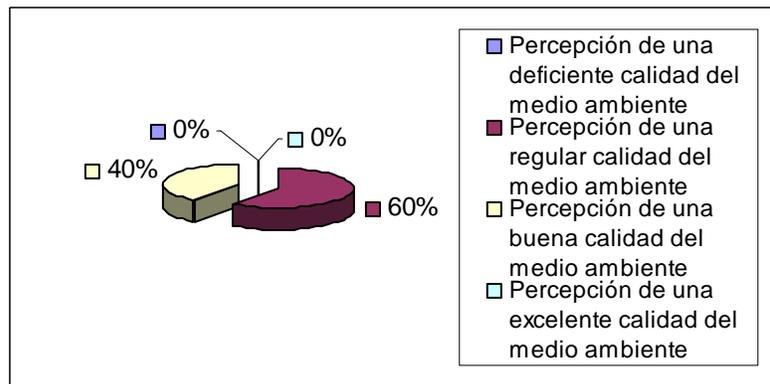


Gráfica 235. Percepción de los Inspectores sobre la Calidad del medio ambiente



Gráfica 236. Percepción de los Distinguidos sobre la Calidad del medio ambiente

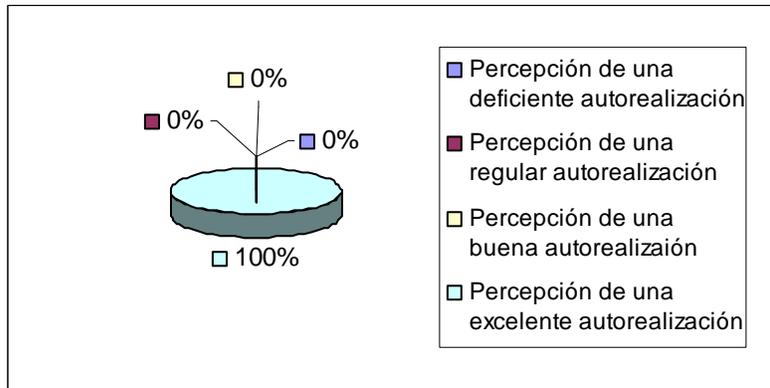


Gráfica 237. Percepción de los Dragoneantes sobre la Calidad del medio ambiente

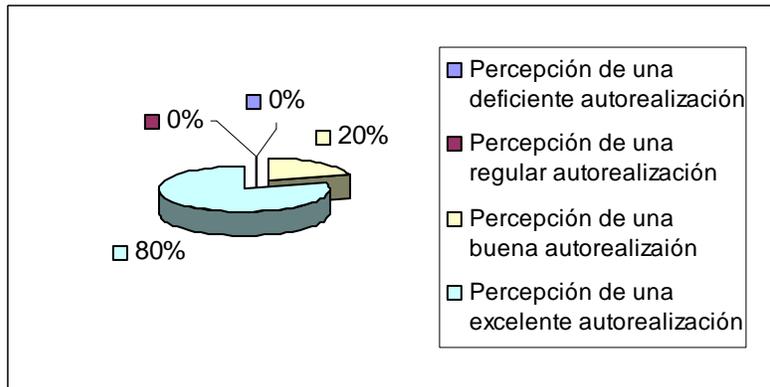
Las gráficas anteriores evidencian que la Calidad del medio ambiente en los tenientes, inspectores en jefe e inspectores, son percibidas como favorable; es decir, se encuentran satisfechos con las condiciones de salubridad que les ofrece el contexto laboral y familiar, considerándolos adecuados para el desarrollo del bienestar. No obstante, es de mencionar que aunque perciban las condiciones ambientales como favorables para el desarrollo, no son percibidas como óptimas para el mantenimiento de la salud. Por otra parte, en los Distinguidos y Dragoneantes, se presenta que el 50% y el 60% en su respectivo orden, perciben que se encuentran en condiciones ambientales que afecta el estado de salud, situación que se relaciona con los datos expuestos en la calidad del medio ambiente del componente objetivo, en los cuales se refleja que los Distinguidos y Dragoneantes se encuentran inmersos en factores ambientales que pueden lacerar la salud. Para el caso de los Distinguidos, se habla de la vinculación constante al contexto de la UTE, siendo éste un espacio que aunque a nivel de estructura y medio ambiente no expone riesgo de fraccionar la salud física, a nivel de clima laboral, expone riesgo de fraccionar la salud emocional, predisponiendo el desarrollo de altos estados de tensión, estrés y agotamiento mental. El medio ambiente en la penitenciaria se fracciona por características ambientales propias del contexto, a nivel físico se reconoce la presencia de altas temperaturas por ser zona endémica, por su distanciamiento con la ciudad

no presenta articulación con el acueducto de ésta, sin embargo, cuenta con abastecimiento de agua que ofrece mediadas necesarias pero no optimas, para las funciones de alimentación, sanidad y salubridad. Por otra parte, se fracciona por el tipo de trabajo, el clima laboral en la penitenciaria genera altos estados de estrés, los funcionarios de custodia y vigilancia deben permanecer en estados de alerta y de reacción, lo que vulnera la estabilidad emocional. En este sentido, puede que éstos factores sean incidentes en que los dragoneantes presente regulares condiciones, vale aclarar que no son todos, y en contraste con los rangos superiores, puede que los dragoneantes se vulneren más debido a que están más tiempo en determinados contextos o espacios, a diferencia de los tenientes e inspectores en jefe que permanecen en total movimiento y supervisión.

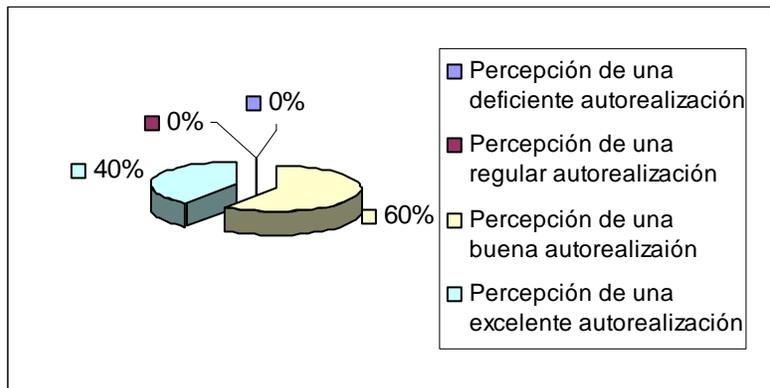
Gráfica 238. Percepción de los Tenientes sobre su autorrealización



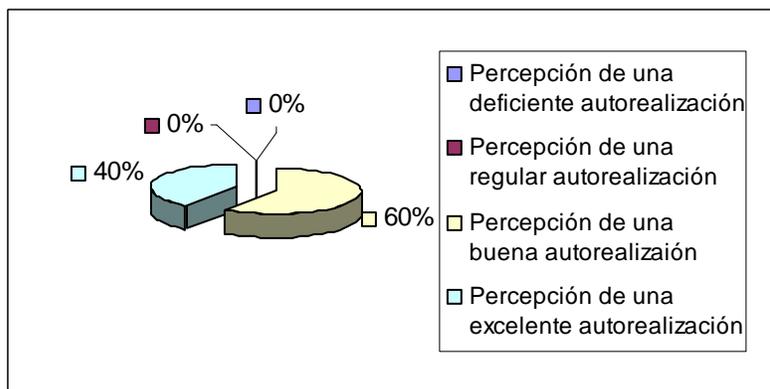
Gráfica 239. Percepción de los Inspectores en Jefe sobre su autorrealización

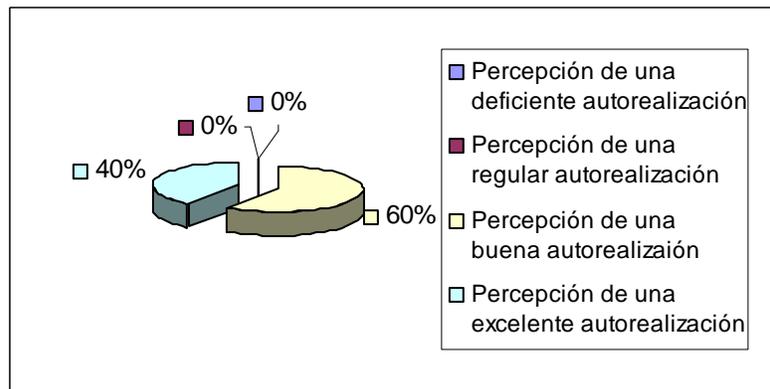


Gráfica 240. Percepción de los Inspectores sobre su autorrealización



Gráfica 241. Percepción de los Distinguidos sobre su autorrealización



Gráfica 242. Percepción de los Dragoneantes sobre su autorrealización

Las personas ubicadas en el segmento Tenientes, de acuerdo a las gráficas anteriores, perciben que su calidad de autorrealización es plena y satisfactoria. Así mismo la mayor parte de la población de los segmentos restantes presentan esta misma estimación; sin embargo, también presentan percepciones en las que consideran como satisfactorias las condiciones que han logrado desarrollar en la dimensión laboral, familiar, social y personal, mas no plenas, deduciendo que todavía tienen metas a lograr para una plena autorrealización. Cabe señalar, un factor ambivalente en estos calificativos, en las condiciones objetivas se identificaron la ausencia de estado de satisfacción, en los que se demarcan factores como fraccionamiento de la estructura familiar, social y laboral, así mismo un desarrollo económico ubicado en la media, lo cual no favorece para un excelente bienestar, así mismo, no se presenta excelentes calificativos de progreso educativo, social o laboral, razón por lo cual se cuestiona la legitimación de una percepción excelente de la autorrealización, en éste sentido, se podría interpretar que éstas personas se encuentran satisfechas con el desarrollo de sus vidas bajo la percepción de que han logrado metas que permiten tener una vida en la que la satisfacción de necesidades básicas es cubierta , o estructuran imaginarios como mecanismo de defensa, fundamentados en la percepción de que desarrollan un estado de autorrealización pleno y satisfactorio, aún cuando puede que esto no sea cierto, situación que puede influir en la

limitación de proyecciones y desarrollo, predisponiendo una desmejorada planeación e intervención hacia el logro de una mejor calidad de vida.

Discusión

Definir el concepto de Calidad de vida y Estilos de vida, ha sido una tarea retomada en diferentes esferas profesionales. Sin embargo, y a pesar de que aún no existe consenso en su conceptualización, a lo largo de la historia se han logrado vislumbrar elementos que marcan pautas para su valoración. En este sentido, en el presente estudio se encuentra patente la premisa de que la Calidad de vida y los Estilos de vida se componen de factores objetivos y subjetivos los cuales se articulan y actúan recíprocamente en el alcance de estados de bienestar o por el contrario en la socavación de éstos. A razón de lo mencionado y para facilitar una mayor comprensión al lector, se expone a continuación un breve resumen de los elementos de cada componente que fueron evaluados en el personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR para estimar los Estilos de vida y la Calidad de vida y la magnitud de sus implicaciones.

Elementos del componente objetivo

El componente objetivo hace referencia a aquellas condiciones que se consideran decisivas para el bienestar de un individuo en cualquier tipo de actividad que desempeñe y dentro de cualquier contexto, pues su ausencia o carencia constituyen un tipo de daño para el bienestar de una persona. Estas condiciones incluyen: alimentación, sueño, salubridad, medio ambiente, empleo, economía, vivienda, seguridad social, manejo del tiempo libre y desarrollo de la sexualidad.

Elementos del componente subjetivo

El componente subjetivo, hace referencia a la satisfacción que experimentan las personas con las condiciones objetivas y tiene una estrecha relación con la percepción de las

experiencias vividas, de las expectativas personales, de los valores, de las normas y los modelos de comportamiento basados en características individuales y colectivas.

A partir de lo anterior, y como se menciona al inicio de la discusión, en la cual se contempla que la articulación temática de estos dos componentes constituyen una conceptualización completa y coherente que posibilita comprender y viabilizar una valoración acerca de los Estilos de vida y la Calidad de vida de cualquier individuo, en donde se desarrolla la estimación de los elementos objetivos y subjetivos, la cual focaliza la atención en dos posturas que toman un mismo lineamiento; la primera tiene que ver con las condiciones que se hacen objetivamente necesarias para el desarrollo del individuo (disposición de bienes y servicios) y la segunda, con la percepción generada por el individuo sobre la disposición de estos bienes y servicios, donde bien pueden presentarse como estados máximos de satisfacción, o por el contrario, estados en los que puede primar sentimientos de fracaso, desmotivación u otros. Por tanto, se establece que para que exista una valoración positiva de la Calidad de vida y los Estilos de vida, debe no sólo objetivamente deben revelar una excelente valoración sino que adicionalmente en el ámbito subjetivo debe coincidir con una excelente percepción. En este sentido, se afirma que en el personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR se están entretejiendo unos Estilos de vida y una Calidad de vida que poco propende por el desarrollo de estados de bienestar, pues se identifica que en gran medida no existe correlación entre las condiciones objetivas y las percepciones que las personas tienen de éstas. Esto bajo el hecho persistente de que los resultados del componente objetivo presentan regulares condiciones y de que sus calificativos subjetivos tienden a ostentarles mejores condiciones de las que objetivamente presenta.

A fin de visualizar una panorámica más detallada de lo mencionado, se presentan a continuación unas tablas que exponen los factores de riesgo identificados en los diferentes componentes de las Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR.

TABLA 7. PANORAMA DE PORCENTAJES DE FACTORES DE RIESGO DEL COMPONENTE OBJETIVO

(Los porcentajes de factores de riesgo del componente objetivo han sido estimados bajo la suma de los resultados de las regulares y deficientes condiciones en cada una de las variables)

| Segmentos | Subsegmentos | Porcentaje de factor de riesgo Alimentación | Porcentaje de factor de riesgo Sueño | Porcentaje de factor de riesgo Medio ambiente | Porcentaje de factor de riesgo Economía | Porcentaje de factor de riesgo Empleo (Estímulos laborales) | Porcentaje de factor de riesgo Salud | Porcentaje de factor de riesgo Manejo del tiempo libre | Porcentaje de factor de riesgo Desarrollo de la sexualidad |
|-----------|-------------------------------------|---|--------------------------------------|---|---|---|--------------------------------------|--|--|
| Edad | 23 a 29 años | 50% | 80% | 60% | 70% | 50%* | 0% | 20%* | 20% |
| | 30 a 36 años | 20%* | 70% | 40%* | 20% | 70% | 0% | 50% | 10%* |
| | 37 a 43 años | 30%* | 30% | 50%* | 30% | 30%* | 0%* | 20% | 10% |
| Tiempo | 1 a 5 años de labores en el INPEC | 60% | 80% | 30% | 70% | 30%* | 0% | 10% | 0% |
| | 6 a 11 años de labores en el INPEC | 30%* | 60%* | 20%* | 30% | 10%* | 0%* | 10% | 10% |
| | 12 a 17 años de labores en el INPEC | 40%* | 40%* | 30% | 10% | 40% | 10% | 0%* | 0% |
| Rangos | Dragoneantes | 60% | 90% | 50% | 50% | 40% | 0%* | 60% | 60% |
| | Distinguidos | 30%* | 90% | 50% | 40% | 10% | 0%* | 70% | 20% |
| | Inspectores | 20% | 30% | 10% | 10% | 0% | 0% | 40%* | 0% |
| | Inspectores en jefe | 10% | 50% | 0% | 10% | 0% | 0% | 40% | 0% |

| Tenientes | | 0%* | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0%* |
|-----------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Compañías | Narifo | 40% | 60% | 20% | 30% | 30% | 30% | 50% | 30% | 40% |
| | Santander | 80% | 80% | 70% | 50% | 30% | 40% | 30% | 30% | 90% |
| | Bolívar | 80% | 80% | 30% | 50% | 30% | 40% | 50% | 50% | 90% |

CONVENCIONES DE LA TABLA 7

 Segmentos (s) donde se presenta mayor prevalencia de factores de riesgo en la variable.

* Indica la necesidad de remitirse al análisis de los resultados de la variable; pues a pesar de que el porcentaje que prevalece en el subsegmento no es el mayor, existe una importante presencia de factores de riesgo y en los análisis la información es ampliada.

TABLA 8. PANORAMA DE PORCENTAJES DE FACTORES DE RIESGO DEL COMPONENTE SUBJETIVO

(Los porcentajes de factores de riesgo del componente subjetivo han sido estimados bajo la suma de los resultados de regulares y deficientes condiciones en cada una de los indicadores)

| Segmentos | Subsegmentos | Porcentaje de factor de riesgo Salud | Porcentaje de factor de riesgo Alimentación | Porcentaje de factor de riesgo Sueño | Porcentaje de factor de riesgo Desarrollo sociolaboral | Porcentaje de factor de riesgo Medio ambiente | Porcentaje de factor de riesgo Autorrealización |
|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|--|---|---|
| Edad | 23 a 29 años | 30%* | 10% | 40% | 80% | 10% | 10% |
| | 30 a 36 años | 20%* | 0% | 30%* | 60%* | 0% | 10% |
| | 37 a 43 años | 40% | 0% | 20% | 40%* | 10% | 10% |
| Tiempo | 1 a 5 años de labores en el INPEC | 40% | 10% | 40% | 50% | 0% | 20% |
| | 6 a 11 años de labores en el INPEC | 20%* | 10% | 30%* | 30%* | 10% | 0% |
| | 12 a 17 años de labores en el INPEC | 20%* | 10% | 30%* | 40%* | 0% | 20% |
| Rangos | Dragoneantes | 30% | 50% | 60% | 0%* | 50% | 30% |
| | Distinguidos | 30% | 50% | 60% | 0%* | 30% | 20%* |
| | Inspectores | 0%* | 0%* | 0%* | 0% | 0% | 0%* |
| | Inspectores en jefe | 0%* | 0%* | 0%* | 0% | 0% | 0%* |
| | Tenientes | 0%* | 0% | 0% | 0% | 0% | 0%* |
| Compañías | Nariño | 0%* | 0%* | 0%* | 60%* | 0%* | 0%* |

| | | | | | | | |
|--|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Santander | 0%* | 0% | 20% | 40% | 0%* | 0%* |
| | Bolívar | 0%* | 20% | 20% | 20% | 0%* | 10% |

CONVENCIONES DE LA TABLA 8

- Segmentos (s) donde se presenta mayor prevalencia de factores de riesgo en el indicador.
- * Indica la necesidad de remitirse al análisis de los resultados del indicador, pues a pesar de que el porcentaje que prevalece en el subsegmento no es el mayor, hay factores de riesgo importantes que deben ser tenidos en cuenta y que pueden hacer referencia a factores de riesgo asociados al mismo o a la dificultad del personal de Custodia y Vigilancia en cuanto al reconocimiento de los factores de riesgo y/o de los factores protectores, que si bien se presentan en el componente objetivo, no son percibidos en el componente subjetivo.

Factores de riesgo del componente objetivo

En este componente los factores biológicos, psicológicos, y sociales están ampliamente determinadas por elementos de macro procesos que según Oblitas (2004) tienen que ver con el contexto y con el desarrollo social, familiar y laboral, con el ambiente físico, y con condiciones socioeconómicas entre otras. En los funcionarios del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, el panorama de factores de riesgo que hace referencia a los elementos mencionados, presenta estados en los que las condiciones vivenciadas desfavorecen el desarrollo y la conservación del bienestar, estas condiciones se presentan de la siguiente forma:

Elementos de macro procesos:

1. Algunos bienes y servicios ofrecidos dentro del establecimiento. Específicamente en el EPAMS GIR, el casino y la cafetería, no muestran una oferta variada de alimentos que ayude a cubrir los requerimientos nutricionales de una dieta balanceada y adecuada bien para un tipo de trabajo sedentario, como lo puede ser el de oficina o el de vigilancia en los patios o para uno que requiera mayor movilidad; los alojamientos, presentan falencias en cuanto a la distribución ergonómica de los espacios y en cuanto a las condiciones ambientales que tiene relación con la higiene del sueño; los espacios de trabajo como la UTE, las oficinas de mantenimiento técnico y los talleres, que aunque no han sido valorados en este estudio mediante una Inspección más profunda como lo es la de Seguridad e Higiene Ocupacional, evidencian condiciones medio ambientales desfavorables tales como, niveles bajos de luminosidad, escasa ventilación, exposición a diferentes agentes contaminantes como polvo, aserrín, y humos, entre otros. Siendo estos factores considerados como elementos que

vulneran la salud de los trabajadores, en los cuales se afectan en mayor grado los distinguidos, puesto que rotan con mayor frecuencia por un área de trabajo (UTE) que se evalúa como lacerante para la salud física y mental, así mismo la compañía Santander y los de menores edad (23 – 29) son los que presentan mayores factores de riesgo.

2. Las características del contexto institucional, que refieren a la estructura física y a la normativa el control y la seguridad, el establecimiento se rige por un reglamento interno que somete a todos los integrantes de la institución, pues a pesar de que el carácter carcelario es para los condenados, los funcionarios comparten este escenario a tal forma que su libertad también se ve restringida, demarcando una relación estrecha con la aparición de los efectos físicos y psicológicos del estrés y la ansiedad, tales como cansancio, irritabilidad, pérdida de concentración, bajos niveles de adaptación medio ambiental, entre otros y aquí es necesario mencionar que si bien el estrés y la ansiedad, ya son efectos a corto plazo, pueden convertirse, a largo plazo, en enfermedades de muy diverso tipo. Así mismo estos funcionarios deben adaptarse a diferentes situaciones que fraccionan cada una de sus dimensiones (personal, laboral, familiar y social), en ejemplo se señala que dentro de la institución deben adaptarse a las alteraciones conductuales de los internos que están bajo custodia y vigilancia, lo que genera en los funcionarios conflictos, ira, bajo control de impulsos por las fuertes presiones, necesidad de control, imposición de la fuerza, éstos entre otros, que no sólo se desarrollan al interior del penal, sino que se trasladan fuera de éste. Es posible que debido a estas situaciones el personal recurra a las sustancias aditivas (licor, sustancias psicoactivas, entre otras) como medida de escape y de relajación. Adicionalmente, además de adaptarse al reglamento interno dentro del penal, también deben adaptarse a la rutina de horarios, el personal de custodia y vigilancia se ve sometido a horarios en que trabajan turnos de 24 horas alternado

con 24 horas de descanso, si bien es cierto que en sus horas de descanso se alejan del penal, se visualiza que estos horarios de descanso resultan desadaptados para el ritmo circadiano, pues seguramente prefieren dormir en el día, mientras la familia se encuentra en vigilia de acuerdo a la rutina cotidiana, evidenciando la escasa socialización que pueden tener estos funcionarios. Es importante resaltar que la población que presenta mayor riesgo en este apartado es la que refiere a las compañías Santander y Bolívar, puesto que es en éstas donde prevalecen los turnos de 24 horas, en tanto la compañía Nariño que desempeña labores en su gran mayoría de tiempo, de tipo administrativo y sus horarios son de oficina y por ello y aunque no sin lugar a dudas, pueden gozar de mejores estados de socialización y del fortalecimiento de las dimensiones sociales, personales y familiares.

3. La existencia de representaciones sociales que comprenden el trabajo como un medio para satisfacer puramente las necesidades económicas y que delimita el valor de un individuo a partir de su efectividad laboral, que si bien puede no ser afectada por la ansiedad y el estrés de forma directa, de forma indirecta colige el desarrollo de un mayor esfuerzo por parte de los sujetos integrantes del personal de Custodia y Vigilancia para compensar los efectos negativos de los mismos, lo que a la postre redundaría en un desgaste del organismo a nivel físico y mental. Adicionalmente y como complemento del anterior factor de riesgo se menciona que en el EPAMS GIR, existe un departamento de bienestar social que trabaja casi invisiblemente pues por una parte, está estructuralmente apartado de las diferentes dependencias, ubicado en una zona contenida dentro de un espacio que generalmente es usado para reuniones de grupos grandes y por otra parte, es compartida con las practicantes de la UPB quienes realizan consulta clínica en este mismo espacio, que es de aproximadamente $5 \times 2 \text{ m}^2$ y que no cumple

con algunos requerimientos mínimos de ergonomía, como por ejemplo, no existen ductos de ventilación natural o artificial.

4. La “estabilidad laboral” en el contexto penitenciario, se ha convertido en el eje principal de la Calidad de vida, puesto que básicamente ésta se refiere a la disposición económica que permite la satisfacción de bienes materiales; y que a su vez influye en la adaptación de las personas en su trabajo, no obstante, para efectos de la presente investigación se refleja que no solo la disposición de bienes engloba la calidad de vida de las persona, ya que como se mencionaba anteriormente, ésta también se determina por otras condiciones objetivas y subjetivas. Los funcionarios que se involucran en menores estados de desarrollo económico son los de menores edades, siendo esto un factor que permite inferir que por falta de formación, orientación y organización en perspectivas futuras, predispone a que sus primeras inversiones se generen sin fundamento acarreando tasas de endeudamiento sin beneficio con consecuencias a corto, mediano y largo plazo.

5. La cultura patriarcal y la legitimación de conductas que tienen relación con las representaciones sociales de poder y que tal y como se mencionaba anteriormente en el apartado, hacen referencia a que generalmente las personas que eligen pertenecer a organizaciones como el INPEC, en las que pueden ejercer cierto tipo de control o influencia sobre los demás, buscan tener impacto sobre los otros, por tanto no es extraño que dentro del ambiente penitenciario, el personal de Custodia y Vigilancia que adquiere mediante su trabajo, una capacidad económica y un rol en el que pueden ejercer control y autoridad, perciban que puede exhibir los beneficios que otorga el dinero y el poder y que enmarcan las falencias en la Calidad de economía, en la Calidad de desarrollo de la sexualidad, en la Calidad de desarrollo

sociolaboral, en la Calidad de los estímulos laborales del empleo, en la Calidad de salud, entre otras que han sido analizadas en la lectura de las graficas.

6. Las redes de apoyo social, que en gran medida no constituyen un elemento facilitador de la adaptación social dentro del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón y mucho menos, cuando de la compañía Nariño o del grupo de especiales, se es trasladado bien a la Santander o a la Bolívar, pues el nivel de cohesión grupal levemente ha sido fortalecido entre los integrantes de las mismas compañías, pero aún no se identifica cohesión grupal entre los integrantes de las diferentes compañías y entre los administrativos y los mismos.

7. La socialización imitativa evidenciada en la adopción de conductas patógenas por parte de la gran mayoría de la población de Custodia y Vigilancia, tales como dietas sobrecargadas de carbohidratos y grasas en un ambiente en el que el trabajo tiende a ser en gran parte sedentario y como la presentación de comportamientos protectores para la salud acompañados del consumo de bebidas alcohólicas, lo que se convierte en actos lascivos para la misma, tal es el caso de un riesgo cardiovascular que se presenta cuando los partidos de fútbol practicados o no con regularidad se asocian a un compartir excesivo de bebidas alcohólicas. Resulta importante mencionar, que en este elemento, los funcionarios que tienen mayor riesgo de socavar la salud por las prácticas mencionadas, son los de las compañías Santander y Bolívar, así mismo la compañía Nariño aunque no se vincula a este tipo de práctica, también se identifica en factor de riesgo por la sedentariedad demarcada, debido a la ausencia de deportes o actividades de relajación o esparcimiento.

8. Las acciones que tienen relación con la gestión de promoción y prevención que la ARP debe gestionar. Esto hace referencia a la limitada participación en Salud Ocupacional, puesto que a pesar de que las acciones están dirigidas a todo el personal, se identifica que tan solo un número limitado de personas logran acceder a los beneficios de las mismas. No obstante, estos beneficios no repercuten ni a mediano ni largo plazo en el desarrollo o fortalecimiento del bienestar, puesto que las actividades realizadas carecen de continuidad, de control y de seguimiento de resultados. Así mismo, cabe señalar que uno de los tantos factores que influyen en que estas actividades no repercutan en el mejoramiento de los estados de bienestar y en que se minimice el logro de los objetivos de cada intervención, se debe a que muchas de éstas se implementan en la mayoría de casos, en espacios de tiempo en los que los niveles de atención de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia es dispersa; puesto que generalmente éstos se realizan en los horarios de salida (después de un turno de 24 horas) en los cuales el agotamiento físico y mental está elevado al más alto nivel.

9. La potenciación del talento humano de los funcionarios que integran el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR. Dentro del ambiente penitenciario no existe una contundente cultura del mérito que motive al logro. Un claro ejemplo de esta falencia es reconocida cuando se identifica que existe personal capacitado en diferentes áreas (Comunicación social, Psicología, Derecho, Contabilidad, Administración de empresas agropecuarias, Ingeniería de sistemas, entre otras) que puede ofrecer desde su conocimiento y pericia mayores aportes a la institución y a los trabajadores, puesto que hay funciones laborales que ameritan para su beneficio la aplicación de conocimientos específicos.

Factores de riesgo del componente subjetivo

En estos se encuentran los elementos de micro procesos, que hacen referencia entre otras a características personales que determinan la forma de percibir, de pensar, y de sentir. Siendo éstos, los factores que permiten o impiden un estado de adaptación al medio y la posibilidad de generar estados de autorregulación y de funcionar en las mejores condiciones.

Elementos de micro procesos

1. Las características personales, las cuales influyen en la forma de vida que establecen las personas, de esta forma aunque el contexto ofrezca condiciones que posibilitan la optimización de la Calidad de vida, también se recalca que los factores personales llevan a que no se aprovechen al máximo tales disposiciones o bien puede acontecer de forma contraria, aunque el medio no ofrezca las condiciones necesarias para optimizar los Estilos y la Calidad de vida, existen técnicas de afrontamiento en las personas que permiten regular tales desventajas, tanto así, que logran encontrar estados de bienestar en medios poco propicios para éste. De esta forma, se puede afirmar que en el personal de Custodia y Vigilancia, se identifica que aunque existen factores externos que propenden por el bienestar, como las acciones de las ARP, las garantías legales que ofrece el trabajo tanto en Seguridad social como en aportes económicos, los grupos deportivos, entre otros; también existen otros factores externos que aunque no se han legitimado como perjudiciales están lacerando la salud y entre éstos se encuentran por ejemplo, los que hacen referencia a las condiciones que están presentes en el contexto.

2. La dificultad del reconocimiento de los factores de riesgo para la salud física y mental; pues éstos son percibidos por los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia como

factores que hacen parte de la dinámica institucional y por ende estas personas crean una funcionalidad de acción sistemática, que les disminuye la percepción de riesgo y sólo cuando las repercusiones en el bienestar empiezan a presentarse o se hacen más evidentes, son percibidas como factores de riesgo. Lo anterior permite identificar que el sistema cognitivo está contribuyendo para que las personas, logren adaptarse a condiciones objetivas y a demandas del entorno que no repercuten en el desarrollo y fortalecimiento del bienestar. Cabe señalar que esta situación incluso puede empezar a darse desde antes de ingresar a la escuela penitenciaria, puesto que a ésta el que es ahora personal de Custodia y Vigilancia llega, con la perspectiva de que este tipo de trabajo es una alternativa mediata de solución a la situación socioeconómica del país y de la mayoría de familias colombianas, mas que por una elección vocacional, por tanto el trabajo no es percibido como un recurso motivacional que estimula intrínsecamente la propia autorregulación para llevar a cabo los proyectos y esfuerzos personales y las metas relativas al desarrollo o las tareas de la vida.

3. Adicionalmente, también se identifica la presencia de factores internos que vulneran la salud y que se han registrado como estilos de afrontamiento que han sido adoptados por los sujetos, bien como una forma de adaptación al medio o bien como una ramificación de los imaginarios que se han entretejido a lo largo de los procesos de socialización y que abarcan por ejemplo, inadecuados hábitos alimentarios, empleo inconveniente del tiempo de descanso, entre otras prácticas de hábitos que laceran la salud.

Teniendo en cuenta lo expuesto se visualiza que los funcionarios del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón presentan fraccionamiento en sus Estilos de vida y Calidad de vida, identificando que los factores de riesgo que predisponen a estos estados refieren a las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas. En cuanto a las

objetivas se evidencia que existe influencia del trabajo en el deterioro del bienestar. Sin embargo, a nivel subjetivo se identifica que los funcionarios no generan estados de autorregulación que les permita conservar o fomentar la salud, lo que permite deducir que el hecho de que el personal de Custodia y Vigilancia fracione su Calidad de vida no debe percibirse exclusivamente como consecuencia directa del trabajo, sino como una cohesión de éste y de las características personales del individuo, que hacen referencia a los constructos adquiridos (los hábitos y los imaginarios) a lo largo de la vida durante los procesos de socialización dentro de entornos específicos (familia, escuela, etc.). Estos constructos a su vez, pueden ser modificados por las representaciones sociales de nuevos contextos (cultura social, laboral, regionalismos, etc.) y a través de ellos se legitiman nuevos comportamientos. Por tanto, en este ambiente una estrategia de la Psicología de la Salud y de la Calidad y los Estilos de vida, puede estar dirigida precisamente a permear la cultura penitenciaria y por ende a sus integrantes. No obstante, también es necesario hacer una evaluación de las políticas institucionales pues los factores de riesgo encontrados sugieren un trabajo que apunte en todas las direcciones. En este sentido y teniendo en cuenta que este estudio, conduce a establecer que las condiciones actuales de Calidad de vida y Estilos de vida de los integrantes del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, requiere una evaluación y en el mejor de los casos una renovación que genere los cambios necesarios para responder a las necesidades del medio y de sus trabajadores; cabe una pregunta final: Si el INPEC, reconociendo que existen factores de riesgo físico y mental en los funcionarios, mediante sus políticas intervendría en el mejoramiento de estos factores?

Aun reconociendo que en las sociedades actuales y con las características de los desarrollos sostenibles que en diferentes niveles el ser humano pretende alcanzar, es un desafío el

conseguir en el personal de custodia y vigilancia del EPAMS GIR un bienestar holístico, pues se hace necesario alcanzar los siguientes objetivos, que han sido expuestos por Turabián en Oblitas (2004): cambiar conocimientos y creencias; modificar actitudes y valores; aumentar la capacidad para tomar decisiones; cambiar comportamientos; establecer ambientes sanos; conseguir cambios sociales hacia la salud y favorecer la capacidad y el poder de los individuos, de los grupos y de las comunidades enteras para intentar minimizar los efectos de los factores de riesgo que se asocian a cada una de las condiciones y que a su vez repercuten en las otras. Al comprender esta situación, resulta importante destacar la importancia de que se generen programas preventivos al interior del INPEC, que inicie desde las mismas escuelas de formación, a tal forma que cada funcionario auto reconozca los elevados riesgos que se asumen en este trabajo, así mismo las ganancias para el desarrollo biopsicosocial, para que de esta forma incorporen estrategias de autocuidado que les permitan disminuir los riesgos y aumentar los estados de bienestar. Por último es de mencionar, que es posible en la medida en que se logre la mejoría en las condiciones de vida del personal de Custodia y Vigilancia también se puedan alcanzar mejores condiciones para los internos, puesto que en gran medida los agentes socializadores de éstos son los funcionarios que custodian y vigilan las condenas que la ley les establece.

Conclusiones

Generales

La Calidad de vida y los Estilos de vida se constituyen por componentes objetivos y subjetivos y entre ellos, existe una cohesión y articulación directa por tanto que los factores de riesgo y los factores protectores que se presentan en cada una de las variables que los componen actúan en cadena, repercutiendo de forma indirecta en cada una de las diferentes variables. En este sentido, si bien las variables del componente objetivo, pueden repercutir mediante los factores protectores o los de riesgo, en cada una de las demás de forma biológica, psicológica y social, también los factores de riesgo y los protectores que se presentan en los indicadores del componente subjetivo, desencadenan efectos sobre cada uno de los demás indicadores y adicionalmente las repercusiones de todos estos factores de riesgo y de factores protectores tanto del componente objetivo, como del subjetivo; teniendo en cuenta que se encuentran conglomerados en un organismo indivisible en su dimensión biológica, psicológica y social se definen como decisivamente influyentes en el bienestar holístico del ser humano.

Los factores de riesgo y los factores protectores, mencionados a lo largo de los análisis de los resultados tienen relación directa con cada una de las características o falencias en la Calidad de cada una de las variables del componente objetivo y en cada uno de los indicadores del componente subjetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia. No obstante estos factores representen repercusiones lascivas para el bienestar de los individuos y para el desarrollo de la institución penitenciaria, en gran medida han pasado desapercibidos dentro del ambiente penitenciario. Sin embargo, el poco reconocimiento de los factores de riesgo, aunque en muchas ocasiones suponer un perjuicio, en el caso del personal

de Custodia y Vigilancia y de la institución penitenciaria puede favorecer un proceso de cambio, pues hace referencia a la existencia de unas características que deben ser tenidas en cuenta como una fase inicial en los cambios de conductas individuales y sociales dentro del entorno laboral y familiar. Es decir, que la fase implica en los diferentes agentes, el desconocimiento de los beneficios que para el bienestar representan los cambios y este hecho es importante, pues los modelos de intervención que se decidan como los idóneos y que tengan en cuenta todos los actores sociales implicados en el fortalecimiento del bienestar de los trabajadores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, y que redunden en la eficacia a corto, mediano y largo plazo encontrarán a través de los controles, cambios paulatinos en los diferentes actores, los cuales serán altamente sostenibles a lo largo del tiempo, pues iniciarán con la base de las etapas que técnicamente se han establecido como las que brindan mayor eficacia en la modificación conductual, la de la precontemplación, que gradualmente se convertirá en una de contemplación, posteriormente en una de preparación, seguidamente en una de acción, otra de mantenimiento y finalmente, una de terminación, en la que y aunque irrefutablemente se habrá logrado un desarrollo altamente sostenible por sí mismo. En este sentido y a partir de que las modificaciones conductuales brindaran beneficios altamente sostenibles y percibibles por los individuos; los modelos de intervención, serían un medio estratégico decisivo y enérgico con la capacidad de los mismos para ser desplegados en otros establecimientos penitenciarios y carcelarios del país.

Una etapa inicial que aquí ha identificado los factores de riesgo dentro del componente objetivo y subjetivo y que han sido expuestos en las tablas 7 y 8 y que a lo largo de los análisis de resultados reconoce los diferentes factores protectores que sobre todo tienen relación entre otras con las garantías y los beneficios de seguridad social y de estabilidad económica que

presta la institución penitenciaria y con la capacidad de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia para adoptar algunos hábitos saludables que han permitido en gran medida el buen desarrollo de condiciones de Estilos y Calidad de vida, posibilita el planteamiento de una segunda que permita progresivamente en las personas y la institución, la capacidad de identificar a través del acompañamiento de todos los actores sociales, las fortalezas y las debilidades y generar estrategias y acciones puntuales y altamente comprometidas con la optimización del bienestar bio psico social de los individuos y que propendan por el desarrollo institucional, incrementarían no sólo la competitividad de la empresa, a través de la procesos de autorregulación individual y social que lograrían minimización del índice de accidentalidad, de los absentismos laborales, del aumento en los trabajadores de la capacidad de empoderamiento con la empresa; sino también, un desarrollo organizacional, que exhibiría un alto nivel de congruencia con las necesidades del medio laboral y de sus trabajadores.

En este sentido, la valoración de los factores de riesgo que han sido expuestos en las tablas 7 y 8 y la adopción de estrategias que permeen las características de la cultura institucional, las representaciones sociales, los imaginarios y las conductas que se han entretejidos entorno a la salud, a los Estilos de vida y a la Calidad de vida, favorecerían la capacidad de los individuos, de los grupos y de la comunidad entera del EPAMS GIR, para generar procesos de auto control institucional y de autorregulación personal enfocados a disminuir las tasas de mortalidad y morbilidad, a modificar comportamientos de riesgo, a ofrecer atención oportuna, a promover comportamientos de autocuidado de la salud, a prevenir prácticas y condiciones asociadas al riesgo, a brindar servicios acordes con las leyes de Seguridad Social en los individuos y a formar redes de apoyo para asegurar la atención en salud y el fortalecimiento de la cohesión grupal y el desarrollo psico laboral.

Conclusiones Específicas

1) Existe fraccionamiento de la Calidad de vida y los Estilos de vida en el personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, que se adjudican a las características del trabajo y a las características personales de los individuo, lo que denota que tanto el componente objetivo como el componente subjetiva presentan estados que socavan el bienestar.

2) Las representaciones sociales legitimadas a través de la socialización imitativa hacen que los Estilos de vida y la Calidad de vida del personal de Custodia y Vigilancia sea proclive a presentar falencias dentro del componente objetivo como del subjetivo.

3) Los factores de riesgo asociados al segmento edad que presentan mayores falencias y que repercuten sobre la Calidad de vida y los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia son la calidad de alimentación, de sueño, de medio ambiente, de economía y del desarrollo de la sexualidad en las edades de 23 a 29 años, y hacen referencia por una parte a la percepción de riesgo disminuida que es una característica propia de la edad y por otra parte a la socialización imitativa que media en que las personas adopten conductas patógenas y en que través de la legitimación individual se fortalezcan los imaginarios de forma colectiva dentro del contexto penitenciario.

4) En las edades de 30 a 35 años, los factores de riesgo hacen referencia a la calidad de empleo y a la calidad de manejo del tiempo libre, los cuales tendrán relación con el desarrollo personal y profesional de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a los largo de sus carreras laborales dentro del INPEC.

5) Los factores de riesgo presentes en el segmento tiempo que se asocian a la Calidad de vida y a los Estilos de vida del personal de Custodia y Vigilancia hacen referencia a la calidad de alimentación de sueño de medio ambiente de economía y de manejo del tiempo libre, en el tiempo de uno a cinco años en el INPEC. En este sentido y teniendo en cuenta que las personas que llevan laborando este tiempo en el INPEC son aquellas cuyas edades están comprendidas entre 23 y 29 años se expone que los condiciones de los factores de riesgo que se mencionaron en el punto tres de las conclusiones particulares tienen una relación con los factores de riesgo que se presentan en este segmento, lo cual quiere decir que los factores de riesgo del subsegmento de 1 a 5 años de labores en el INPEC, hacen referencia por una parte a la percepción de riesgo disminuida que es una característica propia de la edad y por otra parte a la socialización imitativa que media en que las personas adopten conductas patógenas y en que través de la legitimación individual de los imaginarios, éstos se fortalezcan de forma colectiva dentro del contexto penitenciario

6) Los factores de riesgo presentes en el subsegmento de 6 a 11 años de labores en el INPEC tiene relación con el manejo del tiempo libre y del desarrollo de la sexualidad. En este sentido se afirma que a lo largo de tiempo de labores en el INPEC la calidad de manejo del tiempo libre tiene predominantes falencias en una pequeña proporción de la población; es decir, que a lo largo de los años de labores en el INPEC, el desarrollo personal, social y familiar, se ve relegado a un segundo plano; lo cual se asocia con el imaginario de estabilidad laboral como sentido máximo de bienestar. Adicionalmente, se afirma que la anterior premisa se asocia con el fraccionamiento del desarrollo de la sexualidad que implica el desarrollo y el fortalecimiento de la relaciones socio familiares y del auto concepto.

7) Los factores de riesgo que se asocian al deterioro de la calidad de sueño, se relaciona con la asignación de horarios de las compañías Santander y Bolívar de trabajo, así mismo los niveles de estrés presentes en los funcionarios de las diferentes compañías que bien puede asociarse al trato con los internos o a las demandas de trabajo en el área administrativa que implica que las personas utilicen su tiempo de descanso para actividades laborales. Estos factores mencionados tienen relación a corto plazo con la presencia de factores asociados al síndrome de Bournot que se asocia con el deterioro a corto, mediano y largo plazo del bienestar.

8) Los factores de riesgo asociados a la calidad de alimentación, desarrollo de la sexualidad, y la economía en las diferentes compañías, se asocia en mayor medida dentro de las compañías Santander y Bolívar con la socialización imitativa de conductas patógenas.

9) Dentro del establecimiento penitenciario no existen redes de apoyo fortalecidas, lo cual se evidencia en la falta de cohesión de las tres compañías como grupo institucional.

10) Los factores de riesgo de los dragonenates y distinguidos están asociados en mayor o menor medida con la calidad de alimentación, de sueño, de medio ambiente, economía, empleo, manejo del tiempo libre y desarrollo de la sexualidad, a razón de que éstos dentro de su estructura de rol, posee una autonomía que esta ceñida a una estricta normatividad.

Sugerencias y recomendaciones

Sugerencias y recomendaciones generales

De acuerdo con Oblitas (2004), el reto fundamental de la psicología en el campo de la salud va más allá de demostrar repetidamente y de modo claro que puede producir cambios de conducta, pues es de resaltar que con ellos ha logrado y puede lograr reducir la morbilidad y la mortalidad de las enfermedades físicas y mentales más importantes.

Teniendo en cuenta la descripción hecha en este documento sobre los aspectos que se entretujan en la Calidad de vida de los funcionarios del EPAMS GIR, que laboran en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia; así como en sus Estilos de vida, es pertinente mencionar que la Psicología dentro de ambientes penitenciarios, se debe orientar a mejorar la Calidad de vida de estas personas, en primera instancia, desde programas preventivos que involucren un grupo interdisciplinario en el que intervengan no sólo las áreas de la salud, sino todas aquellas que favorezcan el mejoramiento bio psico social y al que se adhiera el área administrativa de los establecimientos, iniciando por su gerencia para que se propenda por el mejoramiento organizacional desde los aspectos que intrínsecamente se le adjuntan como lo es el clima, el análisis de puestos, los factores de riesgo psicosocial y las competencias laborales, entre otros. Además de lograr la participación de toda una comunidad, desde los programas preventivos, se favorecería el autocontrol y la autorregulación física y psicológica, a través de una planificación conjunta de acciones que intenten modificar en aras de la mejoría, la Calidad de vida y los Estilos de vida de la población de Custodia y Vigilancia.

La orientación de los programas mejoramiento de la Calidad de vida y los Estilos de vida de los Funcionarios del INPEC, pertenecientes al Cuerpo de Custodia y Vigilancia, deben enfocarse en:

1. Divulgar y difundir el proyecto y sus resultados.
2. Si bien el INPEC capacita a las personas que se integran a esta institución en conocimiento y pericia para desempeñar adecuadamente en el contexto carcelario y penitenciario, se sugiere que incluyan en esta capacitación información de lo que implica esta labor en el desarrollo biopsicosocial de cada individuo; así mismo, formación que permita fortalecer el desarrollo personal, para que de esta forma, posibilite en ellos una mejor organización o autorregulación de sus estilos de vida al integrar dicha institución, lo que viabilizará a futuro que la Calidad de éstos se vea mejorada y así mismo la dinámica de trabajo en la esta institución.
3. La Construcción de modelos explicativos y educativos sobre las prácticas nutricionales: Creación de estrategias promotoras de educación nutricional, desde una perspectiva interdisciplinaria que involucre los aspectos biológicos, psicológicos y sociales de la alimentación; y que promuevan en los diferentes expendios de alimentos dentro y fuera de la institución, la alternativa de alimentación saludable, con la inclusión de variedad de productos, sobre todos los frescos y naturales como las frutas y las verduras, entre otros.
4. La promoción de prácticas y acciones de mejoramiento de la calidad de sueño: Crear estrategias que permitan mejorar la calidad de sueño de los funcionarios, en los que intervengan, eficaces entrenamientos en mecanismos y técnicas de relajación para los funcionarios, así como evaluación de carga laboral y estrés entre otros riesgos psicosociales; y en la medida de los posible, creación de estrategias administrativas como revisión y adecuación de turnos con los que se disminuya su influencia en el ritmo circadiano.

5. La Formación de grupos en pro del medio ambiente y del entorno laboral óptimo: Crear y fortalecer formativamente, grupos que promuevan las actitudes y conductas de protección y cuidado del medio ambiente y del entorno laboral y que de igual forma, rechacen, sancionen y busquen alternativas de solución a las que van en contra del mantenimiento de un entorno saludable y ergonómico.

6. Incrementar la capacitación y la posibilidad de generar un desarrollo económico estable: Promover mediante las capacitaciones y los convenios con diferentes entidades, la adquisición de bienes y posibilidad de ahorro e inversiones rentables.

7. Considerar el análisis del clima organizacional: Permitir un abordaje que oriente la intervención en el EPAMS GIR y la mejora de la organización. Previniendo y atacando desde el abordaje organizacional, el ausentismo, la rotación, los conflictos, las enfermedades laborales, la baja productividad, y las variables que necesitan ser mejoradas a través del conocimiento del clima organizacional.

8. Evaluar los riesgos psicosociales a través de un diagnóstico exhaustivo que permita identificarlos y proponer a través de él, métodos de intervención y de prevención, en pro de la mejoría del bienestar de los trabajadores en el ambiente laboral.

9. Teniendo en cuenta que la salud es un concepto que se sustenta en la complejidad del ser humano, como ser biológico, psicológico y social, se sugiere conseguir cambios sociales hacia la salud en los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR: En vista de que las actitudes, las creencias y los comportamientos sociales y el reconocimiento de los factores de riesgo son primordiales para la contemplación de la modificación conductual en el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, se sugiere para poder abarcar efecto a nivel biológico, psicológico y social, la intervención y la promoción en cuanto a salud, se haga en esta población teniendo en cuenta las características que han sido

plasmadas a lo largo de los análisis de los resultados sobre la cultura penitenciaria, que entre otras comprometen las representaciones sociales, la legitimación de conductas, etc.

10. Contribuir a la prevención de prácticas de riesgo para el bienestar físico y mental, relacionadas con el consumo de alcohol, los accidentes de tránsito, los fumadores activos y pasivos, el sobre peso y la malnutrición, la autorregulación del sueño, la salubridad y cuidado del entorno (medio ambiente), el sexo seguro, las parejas estables, la minimización y la expresión de emociones negativas, los comportamientos del juego patológico, la higiene y las prácticas del ejercicio físico, entre otros.

11. Incentivar en el personal de Custodia y Vigilancia, la búsqueda de apoyo psicológico de forma individual y familiar cuando se requiera. Adicionalmente y en la medida de lo posible, fortalecer el apoyo a las familias del personal de Custodia y Vigilancia, a través de un acompañamiento psicológico a las parejas y una asesoría en pautas de crianza. Esto logrado a través de convenios con entidades, establecimientos y profesionales idóneos para el mismo.

12. Promover el artículo 70 del decreto 407 de 1994 sobre las actividades culturales en las que se involucran programas de literatura, teatro, pintura, escultura, música, canto, folclor, entre otros y en historia o variados campos científicos de interés formativo. Así mismo, velar porque las actividades culturales y las deportivas que se realicen tiendan a mejorar las relaciones interpersonales de los funcionarios. Propendiendo así por la mejora en la calidad de manejo del tiempo de los funcionarios y la minimización de conductas de riesgo asociadas al uso inadecuado del tiempo libre.

13. Si bien, el personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS Girón se guían bajo las órdenes de sus superiores (Tenientes, Inspectores en jefe, Inspectores, etc.) es pertinente que en éstos se generen programas de formación que promueva el desarrollo del liderazgo para que de esta forma se optimice el ejercicio de autoridad que dirigen a sus empleados.

14. El trabajo en el contexto penitenciario genera una dinámica laboral que predispone a la aparición de estados de estrés, cansancio, angustia, entre otros, en sus trabajadores; por tanto, cuando se generen actividades por la institución u otras entidades, que promueven espacios de esparcimiento o desarrollo, convendría que éstos se realizaran fuera del contexto institucional, en horarios cómodos para los funcionarios, puesto que es coherente que éstos al recibir una capacitación o atención en este contexto, lo asocien con su rutina diaria de trabajo y no genere el resultado esperado que sería crear un espacio de descanso y desarrollo para éstos. Adicionalmente se menciona que las “fuertes presiones laborales”, los problemas sociales y personales, son los constantes del personal de Custodia y Vigilancia, a tal razón desde el área de psicología se puede ofrecer un espacio de atención profesional y personalizada para ellos, sin embargo, como se mencionaba anteriormente, éste espacio requiere de un contexto diferente en el que prime la privacidad, por tanto es oportuno que éste se ofrezca fuera de la institución, para que de esta forma las personas que requieren del servicio psicológico se cohesionen con mayor facilidad a la consulta, sin “percibir algún tipo de señalamiento o presión social” por buscar este tipo de ayuda.

15. Crear desde el área de Psicología, grupos de apoyo dentro del personal de Custodia y Vigilancia, relacionados con el manejo de las emociones, del estrés, de la ansiedad y de los problemas, que permitan el progreso del bienestar en aquellos que consideren que requieren acompañamiento para lograr una mejora en su Calidad de vida.

16. Examinar las condiciones de posibilidad bien para formular, bien para actualizar, una política laboral y organizacional que reconsidere las condiciones de trabajo del personal de Custodia y Vigilancia y proponga alternativas estructurales al desarrollo de sus ejercicios funcionales y sus efectos en su Calidad de Vida.

17. Institucionalizar un espacio de atención psicosocial que viabilice la política laboral y organizacional a través de programas de monitoreo, pero también de atención y prevención frente a la Calidad y los Estilos de vida saludable y de realización de las personas.

Como máxima, para que este estudio tenga real relevancia en el bienestar del personal de Custodia y Vigilancia, en cuanto a repercusiones beneficiosas sobre la salud y rendimiento de los trabajadores, se debe tener en cuenta que las sugerencias deben ser llevadas a la práctica en la medida de lo posible y que el acompañamiento psicológico y multidisciplinario cuando éste se requiera, debe ser idóneo y continuo.

Adicionalmente, desde el plan de intervención que diseñe el personal profesional en Psicología que el establecimiento debe velar por adquirir y mantener como una constante; y por otras áreas afines al bienestar social, junto con el acompañamiento del personal administrativo de la institución, deben tenerse en cuenta las consideraciones que aquí se han hecho sobre los factores de riesgo que se han encontrado, así como los estímulos y los reforzadores que se han visto asociados a ellos. Por otra parte si se adiciona algún aspecto para el mejoramiento del bienestar del personal de Custodia y Vigilancia, se debe tener en cuenta que éste al igual que el plan de intervención, debe ser acertado de acuerdo con las características de los Estilos de vida y la Calidad de vida de esta población. Adicionalmente, se sugiere que el plan de intervención, considere los resultados de este estudio, y en la medida de lo posible, los del estudio de Tapias, A., Salas, I., & Solórzano, C., (2007, Marzo), denominado, “Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia” sin dejar de lado los del estudio propuesto en este proyecto sobre la evaluación y las medidas pertinentes frente a los riesgos psicosociales presentes en el EPAMS GIR.

Sugerencias y recomendaciones para el mejoramiento de la Calidad de vida y los Estilos del personal de Custodia y Vigilancia de los diferentes segmentos poblacionales.

Las siguientes consideraciones, se brindan como un complemento de las sugerencias y recomendaciones generales.

Para presentar pautas de orientación que permitan la elaboración de estrategias de trabajo; el estudio Calidad de vida y Estilos de vida, a partir de los resultados encontrados en el segmento tiempo de labores en el INPEC, compañías (Nariño, Santander y Bolívar) y el de edad, integrado por personas del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR que llevan entre 1 y 17 años de labores y entre 23 y 43 años de edad; expone que la cultura penitenciaria demarca en gran medida las acciones y las conductas del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR de estos segmentos; por tanto que éstas tiene que ver por una parte, con características propias de un tipo de cultura patriarcal y por otra, con hábitos y concepciones que han sido legitimados dentro de la dinámica institucional; los cuales toman mayor importancia con el paso de los años de interacción social en este tipo de culturas y por las características propias del desarrollo psicosocial de las edades de los individuos. Los compromisos que esta característica ha impreso en cada una de las variables, han sido expuestos y ampliados en el análisis de los resultados de cada una de ellas, por tanto es necesario que el lector pueda remitirse a los resultados particulares del componente objetivo y subjetivo de los segmentos tiempo y edad.

Con relación al anterior planteamiento, se propone en estos subsegmento, la generación de acciones que se demarquen a partir de la promoción de buenas prácticas de Estilos de vida saludables y de acciones que impliquen prevención por ejemplo de accidentes de trabajo y de

enfermedades laborales y de tipo común en los diferentes ambientes de trabajo. Así mismo desde el quehacer psicológico y como estrategia efectiva para aminorar las repercusiones que sobre las variables de Calidad y Estilos de vida y por ende sobre el bienestar de los individuos, tiene la cultura patriarcal y las concepciones legitimadas dentro del entorno penitenciario, se propone la implementación en la medida de dos modelos de acción, que en la medida de lo posible deben ser ejecutados simultáneamente. El primero es el modelo de aprendizaje social y el segundo, la reestructuración cognitivo emocional.

En un primer momento se recomienda incrementar en gran medida la expectativa de las personas sobre las acciones que se van a implementar y sobre los beneficios reales que éstas pueden desencadenar. Posteriormente y ya habiendo captado a las personas, se deben introducir el primer y segundo modelo, esto para permitir permear la cultura patriarcal y las concepciones legitimadas a través de los beneficios que cada uno de ellos brinda; Es decir, la incorporación paulatina por los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia de los repertorios de conductas que hayan sido elegidos como los reguladores de los patrones de acción de todos los individuos, pues éstos al ser capaces de generar beneficios importantes en cuanto al bienestar bio psico social de los individuos, tienen la capacidad de ganar adeptos y la implementación en los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, de un proceso continuo y activo que evalúe las situaciones, los riesgos, los costos de todo tipo y las ganancias de las respuestas particulares, generarían la adopción de conductas y de pensamientos reestructurados, que ponen de manifiesto la movilización de los sujetos para ejecutar la acción que le permita una oportunidad de crecimiento. Así mismo, se pone en consideración la posibilidad de ejecutar un plan estratégico para intervenir en los factores de riesgo de cada una de las variables que tenga las mismas bases metodológicas pero que

fundamente las diferencias en las características que son particulares para cada uno de los segmentos y que se encuentran expuestas a lo largo de los análisis de resultados del presente documento.

Como recomendación importante teniendo en cuenta lo expuesto en la metodología, específicamente lo que hace referencia a que en este estudio no existe una correlación entre los segmentos en los que ha sido dividida la población; es decir, no existen datos que hagan referencia a la presencia simultánea de los diferentes subsegmentos en una misma persona, se invita a desarrollar una estrategia estadística para ejecutar el proceso de intervención, que de forma ordenada, planeada y sistemática, abarque los factores de riesgo y que por ejemplo, fraccione la población total de Custodia y Vigilancia para ser clasificada en los diferentes segmentos y desde esa forma, abarque gran parte de esta población y planee y ejecute acciones de acuerdo a los factores de riesgo encontrados y las priorice de acuerdo a la tabla del panorama de porcentajes de factores de riesgo.

Así entonces y para que el más alto grado de bienestar bio psico social se pueda lograr si no en todos, por lo menos en la gran mayoría de los integrantes del personal de Custodia y Vigilancia, se propone realizar un análisis actualizado y estadístico de la población, para determinar categóricamente cuántas personas en total van a ser dispuestas en el segmento tiempo de labores en el INPEC, en el de rangos, en el de edad y en el de compañías y a su vez en sus respectivos subsegmentos; para que de esta forma y considerando los porcentajes expuestos en la tabla 7, del panorama de porcentajes de factores de riesgo, se determine específicamente a cuántas personas debe estar dirigida la acción o las acciones puntuales sobre cada una de las variables. En este sentido y para brindar mayor claridad en el planteamiento, se expone un ejemplo en el párrafo siguiente.

Se va a determinar a cuántas personas de la población total del Cuerpo de Custodia y Vigilancia debe dirigirse el programa de educación nutricional en el EPAMS GIR. Por ende y teniendo en cuenta que la tabla 7, arroja que el primer subsegmento de tiempo de labores en el INPEC, presenta un factor de riesgo de 60%, el segundo subsegmento de 30% y el tercero, de 40; se realiza la operación matemática correspondiente habiendo determinado con anterioridad que del total de la población del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, ha sido estadísticamente calculado el número de personas que deben en el proceso de intervención, integrar el segmento de tiempo de labores en el INPEC. Ese número hace referencia a 279 personas, de las cuales también estadísticamente, 93 corresponden al subsegmento de 1 a 5 años de labores en el INPEC, 93 corresponden al de 6 a 11 años y otras 93 al de 12 a 17 años de labores; y se determina que el programa debe dirigirse a 56 personas del primer subsegmento, a 28 del segundo y a 37 del tercero. Cabe resaltar que los anteriores son sólo ejemplos y pueden no coincidir estadísticamente con las formulaciones que un experto en la materia pueda realizar. Sin embargo, son algunas consideraciones que se enfocan primordialmente en atacar los factores de riesgo encontrados en los diferentes segmentos poblacionales.

Adicional a lo anteriormente planteado, el estudio Descripción de Calidad de vida y Estilos de vida en el Personal de Custodia y Vigilancia del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, encuentra que la prevención de los riesgos presentes en Calidad y Estilos de vida se constituye en la actividad fundamental para ser empleada en las personas que inician su proceso formativo en la Escuela Nacional Penitenciaria y para aquellos que inician su trabajo de Custodia y Vigilancia en los diferentes establecimientos penitenciarios y carcelarios, como auxiliares; a partir de los riesgos que en cuanto a Calidad y Estilos de vida

se han detectado bien en el entorno sociolaboral, en el medio ambiente, o en aquellos que tiene relación con los imaginarios que se van entretejiendo en la cultura penitenciaria.

Por otra parte y teniendo en cuenta una particularidad encontrada en los contrastes de los resultados objetivos y subjetivos de las variables a lo largo del análisis de los mismos, que hace referencia a que en el personal de Custodia y Vigilancia existe una tendencia perceptual que enmarca el poco reconocimiento de los factores de riesgo que dentro de cada variable objetiva se presentan; es recomendable que a través de los modelos de intervención planteados o de los que sean desarrollados, se promueva la responsabilidad individual no a través de fijar la óptica en la enfermedad sino más bien en incrementar la proyección de cambio de conductas a partir del propio *in sight*, que con certeza debe ser promovido y provocado a través de los modelos de intervención. Así mismo y teniendo en cuenta la existencia de percepciones que son contraproducentes para el bienestar bio psico social de los individuos y que están siendo motivadas por condiciones que necesitan ser atacadas a partir de factores objetivos, se recomienda para mejorar el bienestar de los individuos y para elevar el nivel de desarrollo organizacional del EPAMS GIR, generar acciones que promuevan el estímulo, la cultura del mérito y en fin, diferentes acciones en Salud Ocupacional, que la ARP a la que está afiliada la empresa, debe promover, como muestra de su compromiso con la Seguridad Social de los trabajadores que ha acogido.

Finalmente, se sostiene que los anteriores planteamientos se recomiendan desde el quehacer psicológico, en pro de la Calidad de vida biológica, psicológica y socio económica de los integrantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR y se asume que para su efecto, las personas encargadas, deberán estar autorizadas para llevarlos a cabo por quienes para ello estén dispuestas dentro del EPAMS GIR o el INPEC.

Referencias bibliográficas

Aguirre, A., Rodríguez, A. (1995). *Patios Abiertos, Patios Cerrados; Psicología Cultural de las Instituciones*. Editorial Boixareu. España.

ARP SURATEP (2007) Qué podemos hacer en promoción de la salud mental de los trabajadores, un modelo de acción. Recuperado el 29 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web http://www.suratep.com.co/index.php?option=com_content&task=view&id=685&Itemid=346

Barriga, S. (1993). *Psicología de la salud*. Editorial Edunema, España.

Blanco, A (1993) Economía y Calidad de vida. Recuperado el 13 de octubre de 2007 de la World Wide Web <http://eprints.rclis.org/archive/00009201/>

Bourdieu, P., (1993) *Deporte y clase social en Brohm, Materiales de sociología del deporte*. Editorial Piqueta, Madrid

Calidad de vida (Abril 19 de 2007). Recuperado el 9 de Mayo de 2007 de la World Wide Web <http://www.blog-medico.com.ar/noticias-medicina/calidad-de-vida.htm>

Carro, T., Alfaro, A., & Boyado, I, (s.f.). Trastornos del sueño. Recuperado el 18 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web http://www.segg.es/segg/tratadogeriatría/PDF/S35-05%2026_II.pdf

Castro., (1990). La actividad y el ocio como fuente de bienestar. Recuperado el 15 de octubre de 2007 de la World Wide Web www.efdeportes.com/efd47/bien.htm

Chóliz, M., (1994). Emoción, activación y trastornos del sueño. Recuperado el 18 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web http://www.um.es/analesps/v10/v10_2/11-10_2.pdf

Cuevas, O., (s.f.), Alimentos que equilibran. Recuperado el 19 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web <http://www.cursosnaturopatia.com/noticias2005/alimentos%20que%20equilibran.pdf>

D Grant, R. (s.f.). Determinación del clima organizacional. Recuperado el 3 de Octubre de 2007 de la World Wide Web http://www.manizales.unal.edu.co/modules/unrev_creando/documentos/RevistaAbril2005.pdf

Diario oficial. Año CXXIX. No. 40999, 20, Agosto, 1993. Pág. 1, Ley 65 de 1993, Decretada por el Congreso de Colombia. Recuperado el 20 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web <http://www.minproteccion-social.gov.co/VBeContent/library/documents/DocNewsNo207602.pdf> –

Diario Oficial No. 41.233, de 21 de febrero de 1994, Decreto 407 de 1994, establecido por el Presidente de la República de Colombia. Recuperado el 19 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/D0407_94.HTM

Dumazeider., (1967). Envejecer entornos rurales. Recuperado el 15 de octubre de 2007 de la World Wide Web www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/imserso-estudiosidi-19.pdf -

Erikson, E., (1974), *Infancia y Sociedad*. Hormé. Buenos Aires.

Farrer, F., Minaya, G., Niño, J., & Ruiz, M., (1994) *Manual de ergonomía*. Editorial MAPFRE S.A. España.

García, M., (2002) Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual Recuperado el 15 de octubre de 2007 de la World Wide Web <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 8 - N° 48 - Mayo de 2002

González, J., (2006) Sexualidad y desarrollo Recuperado el día 13 de octubre de 2007 de la World Wide Web <http://www.robertexto.com/>

Grupo eumed.net (Ed.). (s.f.). Vocabulario de economía política. 1873, José Piernas Hurtado: Autor. Recuperado de la World Wide Web <http://www.eumed.net/coursecon/dic/jph/I.htm>

Gutiérrez. C., (Mayo 30 de 2002). El factor humano y la generación de conocimiento en las organizaciones. Recuperado el día 2 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web <http://www.ascolfa.edu.co/mod/docs/docs/ponencia%20cgc.doc>

Heikel, G., (s.f.). La seguridad económica. Recuperado el 29 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web <http://www.monografias.com/trabajos15/seguridad-economica/seguridad-economica.shtml#SEGUR>

Hernández, R. (1991) *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw-Hill. México.

Huenchuan, S., & Guzmán, J., (14 y 15 de Noviembre de 2006) Seguridad Económica y Pobreza en la Vejez: Tensiones, Expresiones y Desafíos para Políticas. Recuperado el 10 de Octubre de 2007 de la World Wide Web http://www.eclac.org/celade/noticias/paginas/5/27255/Huenchuan_Guzman.pdf

Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud, istas (s.f.). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales, guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención. Recuperado el día 14 de Noviembre de 2007 de la World Wide Web <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Guia%20Intervenci%C3%B3n%20OrgTrab%20Salud%20def.pdf>

Katschnig, H., Freeman, H., & Sartorius N., (2000). *Calidad de vida en los trastornos mentales*. Editorial Masson. Barcelona, España.

Lora, E., (199). *Técnicas de medición económica, metodología y aplicaciones en Colombia*. Editorial Tercer mundo S.A. Colombia

Miranda, G., (s.f.) El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. Recuperado el 20 de octubre de 2007 de la World Wide Web: www.doaj.org/doaj?func=searchArticles&q1=Subject&f1=all&b1=and&q2=&f2=all&p=70 - 11k

Navia, J. (2004). En prisiones colombianas, hay patios con 1.300 presos que son cuidados por dos guardianes. Periódico el tiempo. Recuperado el día 15 de febrero de 2007 de www.terra.com.co/actualidad/nacional/21-03-2004/nota150634.html - 33k -

Mejía, D., (2001), El desempleo y sus determinantes. Recuperado de la World Wide Web <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/pdf/22.pdf>

Muñoz., A., (s.f.) Las jerarquías de necesidades según Maslow. Recuperado el 19 de Septiembre de 2007 de la World Wide Web <http://www.cepvi.com/articulos/necesidades.shtml>

Oblitas, L. (2004) *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. Thomson Editores, México.

OIT (2007). Formación para el trabajo decente. Recuperado el 2 de Octubre de 2007 de la World Wide Web http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm (no se si sea problema del archivo, pero revisen la justificación de algunos renglones, por ejemplo el anterior... en el que aparece World Wide Web

Ramírez, X., (s.f.). Alimentación Sana: Frutas y Verduras = Más Calidad de Vida. Entrevista al Dr. Rafael Plache Blanco, recuperada el 30 de Agosto de 2007 de la World Wide Web http://www.euram.com.ni/pverdes/entrevista/Rafael%C2%AD_Planche_Blanco_197.htm

Reyes, O., (1998) Calidad de vida para los pacientes adultos mayores. Recuperado el 30 de Agosto de 2007 de la World Wide Web www.redcreacion.org/simposio2vg/IContreras.htm

Sierra, L. (1998) Sexualidad, Psicología Evolutiva Recuperado el 15 de octubre de 2007 de la World Wide Web www.upo.es/cienciassociales/doc/527.pdf

Soldevilla (1993): Los estilos de vida y su influencia en la enfermedad, psicología de la salud, Editorial Edunema, España

Stanton e Iso-Ahola (1998) Psicología social y ocio: una articulación necesaria. Recuperado el 15 de octubre de 2007 de la World Wide Web www.psicothema.com/pdf/696.pdf

Tapias, A., Salas, I., & Solórzano, C., (2007, Marzo). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. *Revista Suma Psicológica*, 14, (1), 7-22.

Taylor, Sallis, & Needle (1985) Deporte, Salud, Bienestar y Calidad de vida. Recuperado el 20 de octubre de 2007 de la World Wide Web psicodeporte.net/cuadernos/II_Canton.pdf

Tosabura, I., (s.f.). El desarrollo sustentable: una cuestión de equidad social. Recuperado el 22 de Octubre de 2007 de la World Wide Web http://lunazul.ucaldas.edu.co/downloads/24e05630Revista3_5.pdf

Valenzuela, P., Montenegro, V., Valenzuela, L., & Alvarado, S. (2007). Tipos de investigaciones en las ciencias sociales. *Logos Psykhê*, 3(1). Recuperado el 1 de Septiembre de 2007, de la World Wide Web <http://psykhe.org/logospsykhe/2007/03012007c.htm>

War, P., (1993). *Ergonomía aplicada*. Editorial Trillas. México.

Zaldívar, D., & Rodríguez, M., (2001) Retos a la psicología en el tratamiento de la categoría de estilo de vida en el proceso salud enfermedad. Recuperado el día 13 de octubre del 2007 de <http://www.pasosonline.org/Publicados/4306/PS020306.pdf>

ANEXOS

**ANEXO 1. FORMATOS DE LOS CUESTIONARIOS DE LOS COMPONENTES
OBJETIVO Y SUBJETIVO DE LA CALIDAD DE VIDA Y LOS ESTILOS DE VIDA
CUESTIONARIOS OBJETIVO Y SUBJETIVO, PARA ESTIMAR CALIDAD DE
VIDA Y ESTILO DE VIDA**

Nombre: _____ (Opcional) Edad: _____

Rango en el INPEC: _____ Compañía: _____

Tiempo de labores en el INPEC: _____

A continuación encontrará una serie de enunciados, marque con una X en las casillas de Si ó No, según lo que Ud. considere. Conteste sinceramente, no señale sus respuestas pensando en lo que cree que las personas esperarían.

| Cód | ITEMS | SÍ | NO |
|------------|---|-----------|-----------|
| 1 | En su alimentación incluye las carnes rojas más de tres veces a la semana | | |
| 2 | En su alimentación incluye los vegetales (espinacas, tomate, cebolla, etc.) | | |
| 3 | En su alimentación incluye legumbres (fríjoles, garbanzo, alverja, etc) | | |
| 4 | En su alimentación incluye cereales (cebada, avena, arroz) | | |
| 5 | Consume de un litro a litro y litro y medio de agua al día | | |
| 6 | Consume frecuentemente derivados lácteos (Yogurt, leche, queso, cuajada, etc.) | | |
| 7 | Prefiere los alimentos fritos y los consume regularmente | | |
| 8 | Desayuna, almuerza y cena todos los días | | |
| 9 | Frecuentemente entre el horario de las comidas le permanece sensación de hambre | | |
| 10 | Generalmente se encuentra tranquilo y cómodo a la hora de consumir los alimentos del desayuno. | | |
| 11 | Generalmente se encuentra tranquilo y cómodo a la hora de consumir los alimentos del almuerzo. | | |
| 12 | Generalmente se encuentra tranquilo y cómodo a la hora de consumir los alimentos de la cena | | |
| 13 | Generalmente duerme de 7 a 8 horas | | |
| 14 | Generalmente duerme más de 8 horas | | |
| 15 | Generalmente duerme menos de 7 horas | | |
| 16 | En repetidas ocasiones ha tenido dificultad para mantenerse despierto mientras trabaja, conduce almuerza o participa de alguna actividad social | | |
| 17 | Generalmente cuando se levanta, se siente cansado y sin energía | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | para empezar el día | | |
| 18 | Tiene dificultades para conciliar el sueño; es decir, dura más de 30 minutos intentando dormir | | |
| 19 | Es frecuente que se despierte durante su ciclo de sueño | | |
| 20 | Utiliza medicamentos para conciliar el sueño | | |
| 21 | Tiene horarios regulares tanto para levantarse como para acostarse | | |
| 22 | Su sitio de trabajo permanece ventilado | | |
| 23 | Está en contacto diariamente entre una hora o más con humo, polvo, o sustancias contaminantes | | |
| 24 | Su casa permanece ventilada | | |
| 25 | Cuenta su espacio de trabajo con un lugar para disponer de las basuras | | |
| 26 | Cuenta su área de trabajo con una infraestructura en buen estado | | |
| 27 | Se encuentran los lavamanos e inodoros de los que usted hace uso, en buen estado | | |
| 28 | Cuenta con suministro de agua potable en el lugar donde trabaja | | |
| 29 | En su hogar toma agua segura para la ingesta | | |
| 30 | En su trabajo toma agua segura para la ingesta | | |
| 31 | Cuenta la penitenciaría con un lugar exclusivo para la alimentación de los trabajadores | | |
| 32 | Cuenta con vivienda propia | | |
| 33 | Considera que su vivienda cuenta con una buena ubicación | | |
| 34 | La casa donde vive, dispone de servicios públicos | | |
| 35 | El tamaño de su vivienda es adecuado para el número de personas que la habitan | | |
| 36 | El sueldo de su trabajo le alcanza para satisfacer sus necesidades personales y familiares | | |
| 37 | Generalmente ahorra parte de su sueldo | | |
| 38 | Realiza usted alguna actividad, o tiene algún negocio que le genere ingresos económicos extras | | |
| 39 | Hay oportunidad de ascenso en su trabajo | | |
| 40 | Dispone usted en un día normal de trabajo de una hora o más de tiempo para hacer pausas de descanso | | |
| 41 | En su institución se fomenta el trabajo en grupo | | |
| 42 | Las horas de trabajo que labora corresponden a su salario | | |
| 43 | Usted y su familia están afiliados a una EPS | | |
| 44 | Está afiliado a una caja de compensación familiar | | |
| 45 | Está usted afiliado a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) | | |
| 46 | Existen programas de bienestar familiar en la institución en la que trabaja | | |
| 47 | La penitenciaría ofrece un lugar exclusivo a los funcionarios para la atención primaria en salud | | |
| 48 | Cuenta usted con un seguro de vida | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 49 | Cuenta usted con un seguro exequial | | |
| 50 | Fuma | | |
| 51 | Consume éxtasis, bazuco, u otras sustancias alucinógenas | | |
| 52 | Fuma marihuana | | |
| 53 | Alguna vez lo primero que ha hecho por la mañana es beber alguna bebida alcohólica para relajarse o para eliminar la resaca | | |
| 54 | Le ocurre en ocasiones que sin darse cuenta termina tomando bebidas alcohólicas más de la cuenta | | |
| 55 | Es frecuente que utilice el tiempo de descanso para consumir alcohol | | |
| 56 | Ha tenido problemas por causa de la bebida | | |
| 57 | Toma usted al menos una ducha diaria | | |
| 58 | Utiliza ropa limpia | | |
| 59 | Mantiene sus uñas limpias | | |
| 60 | Generalmente después de manipular dinero u objetos sucios lava sus manos | | |
| 61 | En su casa, lava sus manos antes de comer | | |
| 62 | En su casa, lava sus manos después de comer | | |
| 63 | En su casa, lava sus manos después de ir al baño | | |
| 64 | En su casa, lava sus manos antes de ir al baño | | |
| 65 | En su casa, cepilla sus dientes de después de cada comida | | |
| 66 | En su trabajo, lava sus manos después de comer | | |
| 67 | En su trabajo, lava sus manos antes de comer | | |
| 68 | En su trabajo, lava sus manos antes de ir al baño | | |
| 69 | En su trabajo, lava sus manos después de ir al baño | | |
| 70 | En su trabajo, cepilla sus dientes después de cada comida | | |
| 71 | El tiempo que comparte con su familia le permite fortalecer la relación con ella | | |
| 72 | El tiempo que comparte con sus hijos le permite fortalecer la relación con ellos (Conteste sólo si tiene) | | |
| 73 | El tiempo que comparte con su pareja le permite fortalecer la relación con él o ella (Conteste sólo si tiene) | | |
| 74 | Realiza actividades con sus amigos o compañeros que favorecen su desarrollo personal | | |
| 75 | Realiza actividades que le gustan | | |
| 76 | Realiza alguna actividad física de modo regular | | |
| 77 | Toma sus vacaciones cada año | | |
| 78 | Se siente satisfecho con su apariencia física | | |
| 79 | Siente que es un miembro importante en su familia | | |
| 80 | Siente que es un miembro importante para sus amigos | | |
| 81 | Se siente orgulloso de sus logros | | |
| 82 | Le incomoda eventualmente estar solo | | |
| 83 | Tiene alguien en quien pueda confiar y a quien pueda acudir cuando lo requiera | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 84 | Conversa con su pareja sobre los desacuerdos en lugar de preocuparse en silencio por ellos | | |
| 85 | Le gusta tener demostraciones de afecto con su pareja | | |
| 86 | Cuando siente cariño por alguien lo puede expresar tanto física como verbalmente | | |
| 87 | Sentiría como signo de debilidad buscar ayuda para un problema sexual | | |
| 88 | Debería una pareja soportar un matrimonio infeliz por el bien de los hijos | | |
| 89 | Piensa que sólo actividad sexual alivia las tensiones físicas y psicológicas | | |
| 90 | Piensa que las prácticas sexuales sirven como una manera de superar la soledad o la separación | | |
| 91 | Cree que las prácticas sexuales con condón reducen la sensación sexual de quienes lo usan | | |
| 92 | Desconfía de quienes exigen condón en las prácticas sexuales | | |
| 93 | Considera que las enfermedades venéreas (sida, sífilis, entre otras) pueden prevenirse usando condón | | |

Este cuestionario está conformado por una serie de preguntas que describen ciertas situaciones correspondientes a su salud, y desarrollo socio laboral. Evalúelas teniendo en cuenta que uno es el puntaje más bajo de coherencia con lo que usted siente o percibe, 2 un puntaje medio y tres uno alto.

| CÓDIGO | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 |
|--------|---|---|---|---|
| 1 | Generalmente me siento lleno de energía y vitalidad | | | |
| 2 | Generalmente me siento descansado | | | |
| 3 | Generalmente me siento calmado | | | |
| 4 | Generalmente me siento alegre | | | |
| 5 | Considero que la calidad de mi alimentación es excelente | | | |
| 6 | Considero que la calidad de mi sueño es excelente | | | |
| 7 | Me siento seguro en mi sitio de trabajo | | | |
| 8 | Me siento satisfecho con mi trabajo | | | |
| 9 | Estoy conforme con los horarios de trabajo y la manera en que se regula el tiempo del mismo | | | |
| 10 | El tipo de trabajo que desempeño corresponde a mis expectativas | | | |
| 11 | Considero que la relación con las personas de mayor rango en el INPEC son cordiales y respetuosas | | | |
| 12 | Pienso que las relaciones entre el Personal de Custodia y Vigilancia son cordiales y respetuosas | | | |
| 13 | Considero que hay solidaridad, compañerismo y camaradería en mi ambiente laboral | | | |
| 14 | Encuentro mi casa como un espacio en el que estoy a gusto | | | |
| 15 | Considero que las condiciones de higiene y salubridad de la penitenciaria son adecuadas para mi bienestar | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 16 | Me siento satisfecho con los logros que he alcanzado | | | |
| 17 | Siento que mis capacidades favorecen mi desarrollo personal | | | |
| 18 | Generalmente puedo afrontar mis problemas antes de que sean demasiado grandes | | | |
| 19 | Siento que mis esfuerzos son reconocidos por mi familia | | | |
| 20 | Creo que las relaciones (amigos, pareja, familia, etc.) que he establecido son satisfactorias | | | |
| 21 | Considero que mi grupo de amigos favorece mi desarrollo personal | | | |

ANEXO 2. PRUEBA PILOTO

PILOTAJE DEL CUESTIONARIO DE ESTIMACIÓN DE CALIDAD DE VIDA Y ESTILOS DE VIDA

El pilotaje es un método de corrección del Cuestionario Estimación de la Calidad de Vida y el Estilo de vida”, en donde se aplica el instrumento a una muestra con el fin de determinar si éste presenta inconsistencias como ítems mal elaborados, de difícil entendimiento, valor mal definido, entre otras.

1. ESTANDARIZACIÓN DE LA MUESTRA POBLACIONAL PARA EL PILOTAJE.

La muestra fue establecida con un total de 10 personas, adultos jóvenes pertenecientes al grupo de auxiliares del personal de Custodia y Vigilancia del INPEC.

Tabla 1. Distribución de la población según grupos y sexo.

| Muestra del pilotaje | |
|----------------------|------|
| Género | Edad |
| M | 18 |
| M | 19 |
| M | 18 |
| M | 19 |
| M | 19 |
| M | 18 |
| M | 18 |
| M | 20 |
| M | 19 |

| | |
|---|----|
| M | 20 |
|---|----|

2. RESULTADOS

Correcciones:

El resultado del pilotaje fue la corrección del ítem clasificado con el número 17 de la dimensión objetiva. El cambio a este ítem se caracterizó por el reemplazo de la terminología para que éste fuese de mayor comprensión.

Claridad del instrumento:

La población manifestó que los ítems del cuestionario se comprenden fácilmente. Adicionalmente agregaron que las instrucciones para diligenciar el cuestionario, se presentan de forma sencilla y de fácil entendimiento.

VALIDACION DE CONTENIDO

De acuerdo con Álvaro, M. (1993), para decir que un instrumento tiene validez de contenido el diseñador debe asegurarse que la medición representa el concepto medido. En este sentido el Cuestionario para estimar Calidad de Vida y Estilos de vida representa el concepto medido, estima el grado en que los ítems e indicadores de una dimensión reflejan su concepto. De esta forma, si una persona tiene una alta Calidad de vida, debe de calificar en el mayor puntaje todos los indicadores de las dimensiones que constituyen el test.

En esta investigación, la validez de contenido se apoya en la fundamentación teórica y la evaluación de expertos.

FORMA DE EVALUACION

Recurso de Expertos

Tabla 2. Cuadro de la clasificación de los puntajes del cuestionario de la dimensión objetiva.

| Clasificación de los puntajes del Componente objetivo de la Calidad de vida y el Estilo de vida | |
|--|--|
| 81 - 94 | Excelente Calidad de vida y Estilo de vida |
| 61 - 80 | Buen nivel de Calidad de vida y Estilo de vida |
| 31 - 60 | Regular nivel de Calidad de vida y Estilos de vida |
| 0 - 30 | Deficiente nivel de Calidad de vida y Estilo de vida |

Tabla 3. Cuadro del conteo a nivel general de los puntajes del cuestionario de la dimensión objetiva

| Personas | Conteo de Puntajes del Cuestionario de estimación del Componente Objetivo de la Calidad de vida y del Estilo de vida | Categoría |
|-----------------|---|--|
| 1 | 69 | Buena Calidad y Estilos de vida |
| 2 | 60 | Regular Calidad de vida y Estilos de vida |
| 3 | 60 | Regular Calidad de vida y Estilos de vida |
| 4 | 60 | Regular nivel de Calidad de vida y Estilos de vida |
| 5 | 72 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 6 | 68 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 7 | 65 | Buen Calidad de vida y Estilos de vida |
| 8 | 69 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 9 | 67 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 10 | 61 | Regular Calidad de vida y Estilos de vida |

| | | |
|----|----|--|
| 1 | 69 | Buena Calidad y Estilos de vida |
| 2 | 60 | Regular Calidad de vida y Estilos de vida |
| 3 | 60 | Regular Calidad de vida y Estilos de vida |
| 4 | 60 | Regular nivel de Calidad de vida y Estilos de vida |
| 5 | 72 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 6 | 68 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 7 | 65 | Buen Calidad de vida y Estilos de vida |
| 8 | 69 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 9 | 67 | Buena Calidad de vida y Estilos de vida |
| 10 | 61 | Regular Calidad de vida y Estilos de vida |

Grafico 1.

Puntajes objetivos de la Calidad de vida y el Estilo de vida

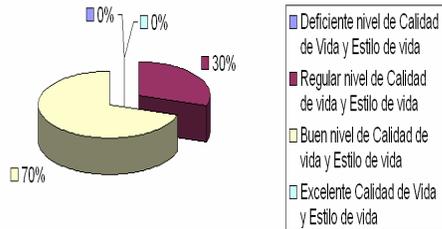


Tabla 4. Cuadro de resultados por cada variable que compone la dimensión objetiva

| Variables | Regular | Bueno | Excelente |
|---------------------|---------|-------|-----------|
| Alimentación | 60% | 40% | 0% |
| Sueño | 10% | 50% | 40% |
| Medio ambiente | | 10% | 90% |
| Economía | 100% | | |
| Empleo | 13% | 62% | 25% |
| Salud | 30% | 50% | 20% |
| Manejo del Tiempo L | 30% | 70% | 0% |
| Sexualidad | 50% | 50% | 0% |

Tabla 5. Cuadro de la clasificación de los puntajes del cuestionario de la dimensión subjetiva.

| Clasificación de los puntajes del Componente subjetivo de la Calidad de vida y el Estilo de vida | |
|--|--|
| 54 - 63 | Percepción de una excelente Calidad de vida y Estilo de vida |
| 45 - 53 | Percepción de una buena Calidad de |

| | |
|---------|---|
| | vida y Estilo de vida |
| 36 - 44 | Percepción de una regular Calidad de vida y Estilo de vida |
| 21 - 35 | Percepción de una deficiente Calidad de vida y Estilo de vida |

Tabla 6. Cuadro del conteo de puntajes del cuestionario de la dimensión subjetiva.

| Pers onas | Conteo de Puntajes del Cuestionario del componente Subjetivo, Percepción de Calidad de vida y Estilos de vida | Categoría |
|-----------|---|--|
| 1 | 49 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida |
| 2 | 46 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida |
| 3 | 47 | Percepción de una regular Calidad de vida y Estilo de vida |
| 4 | 48 | Percepción de una buena Calidad de |

| | | |
|----|----|--|
| | | vida y Estilo de vida |
| 5 | 48 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida |
| 6 | 44 | Percepción de una regular Calidad de vida y Estilo de vida |
| 7 | 48 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida |
| 8 | 49 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida |
| 9 | 44 | Percepción de una regular Calidad de vida y Estilo de vida |
| 10 | 48 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida |

Grafico 2.

Puntajes subjetivos, Percepción de la Calidad de vida y el Estilo de vida

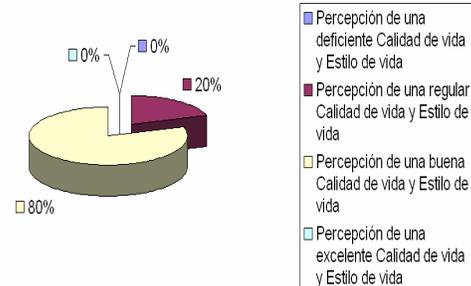


Tabla 6. Puntajes por cada variable que compone la dimensión Subjetiva

| Variables | Regular | Bueno | Excelente |
|------------------------------------|---------|-------|-----------|
| Percepción calidad alimentación | | 100% | |
| Percepción calidad de sueño | | 100% | |
| Percepción calidad Medio ambiente | | 50% | 50% |
| Percepción desarrollo sociolaboral | | 100% | |
| Percepción autorrealización | | 100% | |
| Percepción de la Salud | 50% | 50% | |

3. DESCRIPCION DE RESULTADOS

El grafico 1 y 2 muestra la categorización de los Estilos de vida y la Calidad de vida de la población seleccionada en la prueba piloto. De acuerdo a los resultados,

presentan en cuanto a la dimensión objetiva, un 70% de Buenos Estilos y Calidad de vida y un 30% de regulares Estilos y Calidad de vida, así mismo en cuanto a la dimensión subjetiva presenta un 80% de buena percepción de los Estilos de vida y su Calidad, y un 20% de regular percepción de los Estilos de vida y calidad de vida. Lo anterior deja ver que el puntaje presenta correlación entre cada valor de las dos dimensiones, de esta forma se puede deducir que estas personas manifiestan un nivel de satisfacción con una tendencia homogénea entre la disposición de bienes y servicios así como la percepción que tienen sobre éstos. Lo mencionado, señala que el Cuestionario permite evaluar la Calidad de vida y Estilos de vida estimando la dimensión objetiva y subjetiva de las personas, las cuales se correlacionan bajo la idea de que la Calidad de vida es vista como el nivel de las condiciones de vida de un individuo y la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales. Resulta importante mencionar, que aunque el cuestionario genera medición general de la Calida de vida y los Estilos de vida, éste puede identificar que elementos socavan el bienestar de un individuo y que elementos fortalecen el adecuado desarrollo y bienestar del mismo.

3. TIPO DE CALIFICACIÓN DE LA PRUEBA

La prueba se divide en dos componentes, el objetivo y el subjetivo. Cada componente tiene una medición, para lo cual se realizan dos procedimientos. El primero, hace referencia a la calificación de la dimensión objetiva, la cual se hace por medio de una planilla que se sobrepone en la columna de respuestas. Esta plantilla indica el valor asignado a cada respuesta el cual va de 0 a 1 por cada

una de los ítems (Ver Apéndice A). El evaluador deberá sumar en conjunto el resultado de las dos columnas para obtener el resultado total de la prueba. El cual puede variar entre un máximo de 93 puntos y un mínimo de 0 puntos.

El segundo procedimiento, que hace referencia a la calificación de la dimensión subjetiva, se realiza sumando en conjunto las puntuaciones de las respuestas. Cabe mencionar que para este componente el cuestionario tiene tres opciones de respuesta 1, 2 ó 3, por lo cual los resultados pueden variar entre 21 y 63. Por último de acuerdo al resultado de la sumatoria y a la clasificación de los puntajes, se determina como se ubica en la tabla de categorización. (Ver apéndice B)

4. CATEGORIZACIÓN DE LOS PUNTAJES PARA CALIFICAR EL CUESTIONARIO DE ESTIMACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL ESTILO DE VIDA BASADO EN LA PUNTUACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO.

Tendido en cuenta los resultados del pilotaje se caracterizó la clasificación de la puntuación para las dos dimensiones de la siguiente manera:

Tabla 6.
Caracterización de la clasificación de los puntajes de la dimensión objetiva del cuestionario.

| Puntaje de la prueba | Calificativo | Interpretación |
|-----------------------------|---|---|
| 90 - 100 | Excelente Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona practica satisfactoriamente Estilos de vida saludable, de igual forma obtiene la satisfacción de bienes y servicios que optimizan la Calidad de vida |
| 61- 90 | Buena Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona practica algunos estilos de vida saludable. Así mismo, puede goza de algunos bienes y servicios que permiten optimizar su Calidad de vida. |
| 31- 60 | Regular Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona presenta una baja práctica de Estilos de vida saludable. Adicionalmente posiblemente tiene un acceso limitado a bienes y servicios. Por lo cual se fomenta el riesgo de socavar la salud y la minimización del bienestar y la Calidad de vida. |
| 0 - 30 | Deficiente Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona tiene un deteriorado Estilo de vida, que no le permite alcanzar un óptimo bienestar. Su salud y su Calidad de vida se ven ampliamente socavadas. |

Tabla 7.
Caracterización de Clasificación de los puntajes de la dimensión subjetiva

| Puntaje de la prueba | Calificativo | Interpretación |
|-----------------------------|---|--|
| 56 - 63 | Percepción de una excelente Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona goza de satisfacción personal, laboral, familiar, social y de salud. En este sentido tiene un estado de orden y seguridad para vivir. |
| 46 - 55 | Percepción de una buena Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona se percibe satisfecha con algunos componentes de la Calidad de vida y Estilos de vida. Sin embargo no goza de un estado óptimo de orden y seguridad. |
| 36 - 45 | Percepción de una regular Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona percibe que su Calidad y su Estilo de vida están deteriorados, por lo cual su estado de orden y seguridad se ve amenazado. |
| 21 - 35 | Percepción de una deficiente Calidad de vida y Estilo de vida | Esta persona percibe que su salud, su desarrollo personal, social y laboral, están profundamente deteriorados. En este sentido su salud puede estar viéndose socavada física y psicológicamente. |

5. CONSIDERACIONES GENERALES PARA APLICAR EL CUESTIONARIO DE ESTIMACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL ESTILO DE VIDA.

Población

El Cuestionario para estimar la Calidad de vida y Estilos de vida se diseñó para aplicarse a los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón. Sin embargo, puede ser aplicado a otras poblaciones de adultos, siempre y cuando se hagan las respectivas modificaciones a los ítems que hacen referencia a la institución como tal.

Instrucciones generales

En la parte superior del cuestionario se han impreso unas instrucciones sencillas de entender. Sin embargo es importante reforzar las instrucciones reiterándolas oralmente para que las personas que vayan a diligenciar el cuestionario logren una buena comprensión y sinceridad en sus respuestas.

Instrucciones específicas

Inicialmente se comunica al sujeto(s) el objetivo de la aplicación del Cuestionario, y los alcances del mismo. Posteriormente se informa como está estructurado en cuanto a sus dos componentes y su forma de respuesta.

Se indica que en la parte superior de la hoja se encuentran los espacios para que completen sus datos personales y laborales. Se disponen 5 minutos para aclarar dudas y una vez finalizado este lapso se le indica que puede comenzar.

MATERIAL QUE SE REQUIERE PARA DILIGENCIAR EL CUESTIONARIO PARA ESTIMAR CALIDAD DE VIDA Y EL ESTILO DE VIDA

- 1) Cuestionario
- 2) Lápiz y borrador
- 3) Plantilla de calificación

TIEMPO DE APLICACIÓN

Aunque el cuestionario no tiene un tiempo limitado, se estima que se requieren de 30 a 35 minutos para diligenciarlo.

APÉNDICE A. PLANTILLA DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN OBJETIVA DE LOS ESTILOS DE VIDA Y CALIDAD DE VIDA

| CÓDIGO | SÍ | NO |
|--------|----|----|
| 1 | 0 | 1 |
| 2 | 1 | 0 |
| 3 | 1 | 0 |
| 4 | 1 | 0 |
| 5 | 1 | 0 |
| 6 | 1 | 0 |
| 7 | 0 | 1 |
| 8 | 1 | 0 |
| 9 | 0 | 1 |
| 10 | 1 | 0 |
| 11 | 1 | 0 |
| 12 | 1 | 0 |
| 13 | 1 | 0 |
| 14 | 0 | 1 |
| 15 | 0 | 1 |
| 16 | 0 | 1 |
| 17 | 0 | 1 |
| 18 | 0 | 1 |
| 19 | 0 | 1 |
| 20 | 0 | 1 |
| 21 | 1 | 0 |
| 22 | 1 | 0 |
| 23 | 0 | 1 |
| 24 | 1 | 0 |
| 25 | 1 | 0 |
| 26 | 1 | 0 |
| 27 | 1 | 0 |
| 28 | 1 | 0 |
| 29 | 1 | 0 |
| 30 | 1 | 0 |
| 31 | 1 | 0 |
| 32 | 1 | 0 |
| 33 | 1 | 0 |
| 34 | 1 | 0 |
| 35 | 1 | 0 |
| 36 | 1 | 0 |
| 37 | 1 | 0 |
| 38 | 1 | 0 |

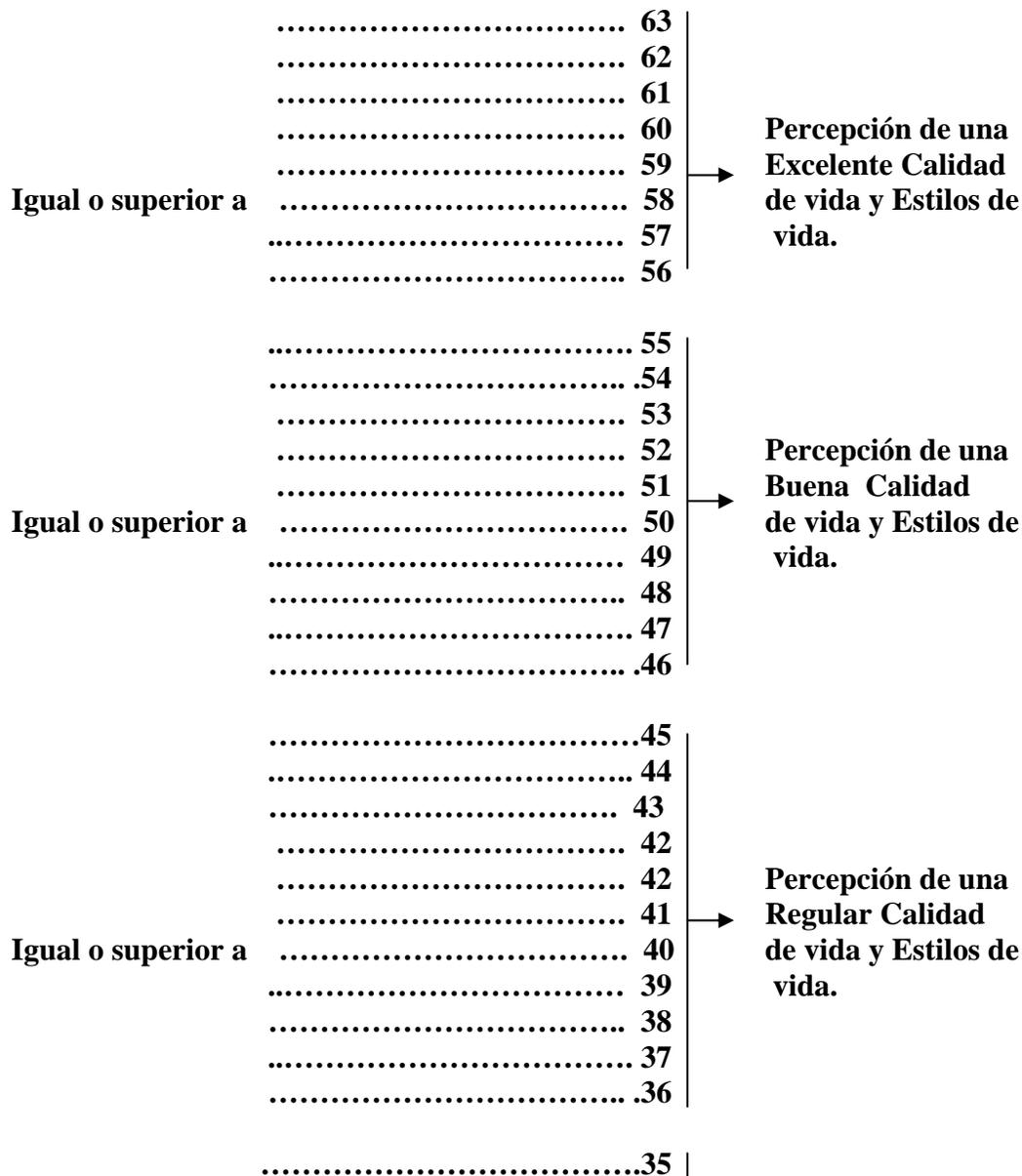
| | | |
|----|---|---|
| 39 | 1 | 0 |
| 40 | 1 | 0 |
| 41 | 1 | 0 |
| 42 | 1 | 0 |
| 43 | 1 | 0 |
| 44 | 1 | 0 |
| 45 | 1 | 0 |
| 46 | 1 | 0 |
| 47 | 1 | 0 |
| 48 | 1 | 0 |
| 49 | 1 | 0 |
| 50 | 0 | 1 |
| 51 | 0 | 1 |
| 52 | 0 | 1 |
| 53 | 0 | 1 |
| 54 | 0 | 1 |
| 55 | 0 | 1 |
| 56 | 0 | 1 |
| 57 | 1 | 0 |
| 58 | 1 | 0 |
| 59 | 1 | 0 |
| 60 | 1 | 0 |
| 61 | 1 | 0 |
| 62 | 1 | 0 |
| 63 | 1 | 0 |
| 64 | 1 | 0 |
| 65 | 1 | 0 |
| 66 | 1 | 0 |
| 67 | 1 | 0 |
| 68 | 1 | 0 |
| 69 | 1 | 0 |
| 70 | 1 | 0 |
| 71 | 1 | 0 |
| 72 | 1 | 0 |
| 73 | 1 | 0 |
| 74 | 1 | 0 |
| 75 | 1 | 0 |
| 76 | 1 | 0 |
| 77 | 1 | 0 |
| 78 | 1 | 0 |
| 79 | 1 | 0 |

| | | |
|----|---|---|
| 80 | 1 | 0 |
| 81 | 1 | 0 |
| 82 | 0 | 1 |
| 83 | 1 | 0 |
| 84 | 1 | 0 |
| 85 | 1 | 0 |
| 86 | 1 | 0 |
| 87 | 0 | 1 |

| | | |
|----|---|---|
| 88 | 0 | 1 |
| 89 | 0 | 1 |
| 90 | 0 | 1 |
| 91 | 0 | 1 |
| 92 | 0 | 1 |
| 93 | 1 | 0 |

Apéndice B

Categorización de Calidad de vida y Estilos de vida de la dimensión Subjetiva



| | | |
|---------------------------|----------|-----------------------------|
| |34 | |
| |33 | |
| |32 | |
| | 31 | |
| | 30 | |
| | 29 | → |
| Igual o superior a | 28 | Percepción de una |
| |27 | Deficiente Calidad |
| | 26 | de vida y Estilos de |
| | 24 | vida. |
| |24 | |
| |23 | |
| |22 | |
| |21 | |

**ANEXO 3. FORMATO PARA VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO POR
EXPERTOS**

TEMÁTICA DEL DOCUMENTO: VALORACION POR CRITERIO DE EXPERTOS
DEL CUESTIONARIO QUE ESTIMA LA CALIDAD DE VIDA Y ESTILOS DE VIDA

PRESENTADO POR: ALBA PAOLA BURGOS GALVIS
LAURA MARIA RUIZ QUINTERO

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARANA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
Seccional Bucaramanga**

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como objetivo que usted como experto de la salud, con su conocimiento y pericia, haga una valoración del contenido del cuestionario que ha sido diseñado para estimar Calidad de vida y Estilos de vida. Inicialmente en este documento, se presenta la conceptualización en la que el cuestionario está basado y posteriormente dentro del escrito, se le indica cómo debe usted realizar el proceso de valoración del contenido del cuestionario.

Con base en la siguiente conceptualización y en las pruebas CAS, EBEG y STAY, referidas en Bulbena, A., Berrios, G., & Fernández, P. (2000), se diseñó un cuestionario (ver pp. 9 a 13) que tiene como objetivo la estimación de los Estilos de vida y la Calidad de vida que posibilitan o deterioran el bienestar de un individuo.

BREVE RESEÑA HISTÓRICA Y CONCEPTUALIZACIÓN DE CALIDAD DE VIDA Y ESTILOS DE VIDA

La Calidad de vida y los Estilos de vida, es un tema que ha existido desde tiempos antiguos; sin embargo la aparición del concepto como tal y la preocupación por la evaluación de éstos es relativamente reciente. Según Torres A, Sanhuesa, O (citando a Arostegui, 2002), los conceptos comienzan a popularizarse en la década de los 50; en un primer momento, la expresión Calidad de vida y Estilos de vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. A comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las ciencias sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales y estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados a la Calidad de vida y Estilos de vida de una población. Estos indicadores en un primer momento hacen referencia a las condiciones objetivas (situación económica y social), las cuales se centraron fundamentalmente en la medida de categorías económicas tradicionales y en la identificación de necesidades básicas.

Albrecht, (citado en Katsching, Freeman, Sortorius, 2002) refiere que en los años 60 y 70 el concepto de Calidad de vida y Estilos de vida, es estudiado paulatinamente por científicos sociales, filósofos y políticos; y a finales de la década de los ochenta, según Torres A, Sanhuesa, O, (citando a Mishel, 1998), refiere que el concepto de “Calidad de vida y Estilos de vida” recibe un segundo impulso tras la concepción de que la Calidad de vida y los Estilos de vida tienen mayor influencia en la salud que la misma biología y aseguran que en gran medida los hábitos y conductas mejoran o socavan la salud de los individuos, por tanto bajo la idea de que el comportamiento es crucial para mantener la salud, o bien, para generar la enfermedad, las ciencias de la salud empiezan a contemplar nuevos elementos de análisis frente a esta temática. Desde finales de los noventa, y hasta el momento, existe una concepción integradora de Calidad de vida y Estilos de vida que intenta comprender todas las

áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia a condiciones objetivas y a condiciones subjetivas que se interrelacionan; sin embargo, es de mencionar que aún falta consenso sobre la definición de éstos. **Para Levi y Anderson, (citados en Oblitas, 2004) actualmente el concepto de Calidad de vida, hace referencia a la evaluación objetiva y subjetiva de al menos los siguientes elementos: salud, alimentación, sueño, estabilidad económica, trabajo, vivienda, seguridad social y salud, ocio y sexualidad; además puede ser definido, en términos generales, como una medida compuesta de bienestar físico, mental y psicológico, tal como lo percibe cada persona y cada grupo. Desde esta perspectiva se puede decir que la Calidad de vida, es un concepto básicamente referido a la satisfacción del componente objetivo y subjetivo, entendiendo por el primero la disposición a servicios básicos para vivir y para desarrollarse adecuadamente, y por el segundo, la percepción y estimación de la satisfacción del componente objetivo, evaluando la percepción de autorrealización del individuo.** En este sentido Borthwick-Duffy, Felce y Perry, (citado en Katsching, F, S, 2002) resumen cuatro aspectos en torno a la “Calidad de vida y Estilos de vida”, que son los siguientes:

1. Calidad de las componentes objetivos de una persona.
2. Satisfacción experimentada por la persona con dichos componentes objetivos o condiciones vitales.
3. La combinación de componentes subjetivos y objetivos; es decir, la calidad de las condiciones de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta.
4. La combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

Teniendo en cuenta lo expuesto, **Calidad de vida puede definirse como el nivel de las condiciones de vida de un individuo y la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales. Las condiciones de vida son entendidas como un componente objetivo y la satisfacción que la persona experimenta, como un componente subjetivo; estos componentes se pueden presentar como factores protectores o de riesgo en la manifestación de los Estilos de vida, los cuales se definen como los hábitos, las conductas y los comportamientos de los individuos y de los grupos que conllevan a alcanzar el bienestar o el deterioro de las dimensiones del ser humano y la Calidad de vida. Por**

tanto, la presentación de los Estilos de vida y la Calidad de vida debe ser vista como un proceso recíproco dinámico y de componentes objetivos y subjetivos.

A continuación encontrará la conceptualización inmersa en el concepto de Calidad de vida y Estilos de vida utilizada para la construcción del Cuestionario que estima Calidad de vida y Estilos de vida, así como el proceso para que usted lleve a cabo la valoración del cuestionario.

CUESTIONARIO DE ESTIMACIÓN DE COMPONENTES OBJETIVOS Y SUBJETIVOS DE LA CALIDAD DE VIDA Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

CONTENIDO

| | |
|-----|---|
| 1. | Conceptos inmersos para estimar la Calidad de vida y los Estilos de vida |
| 1.1 | Coceptualización del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida |
| 1.2 | Coceptualización del componente subjetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida |
| 1.3 | Descripción de los componentes |
| 2. | Organización del cuestionario |
| 3. | Criterio de expertos para la valoración del cuestionario |
| 3.1 | Perfil del experto |
| 3.2 | Pasos para la valoración del contenido del cuestionario |
| 3.3 | Tabla de criterios para la valoración del contenido del cuestionario |
| 3.4 | Cuestionario del componente objetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida |
| 3.5 | Cuestionario del componente subjetivo de la Calidad de vida y los Estilos de vida |
| 3.6 | Cuadro de estimación de relevancia de las variables dentro de cada componente |
| 3.7 | Cuadros para realizar la formulación de ítems |
| 3.8 | Cuadros para la formulación de las reformas pertinentes |

1. CONCEPTOS INMERSOS PARA PODER ESTIMAR LA CALIDAD DE VIDA Y ESTILO DE VIDA SALUDABLES

Para estimar la Calidad de vida y los Estilos de vida se tienen en cuenta dos componentes, el objetivo y el subjetivo.

1.1 Componente objetivo: Se constituye por la salud, la alimentación, el sueño, la estabilidad económica, el trabajo, el empleo del tiempo libre (ocio) y la sexualidad.

1.2 Componente subjetivo: Hace referencia a la percepción y estimación de un individuo sobre su salud, su alimentación, su sueño, su desarrollo sociolaboral, el medio ambiente

que le rodea y la autorrealización personal.

1.3 DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES

a. Objetivos

- **Alimentación:** El estado nutricional es un condicionante en la salud de un individuo. Una buena práctica nutricional se caracteriza por una dieta equilibrada que contenga todas las sustancias esenciales para desarrollar las funcionales vitales, por tanto las dietas saludables proporcionan un mayor estado de bienestar y minimiza el riesgo de desarrollar enfermedades relacionadas con la alimentación. Analizar los hábitos alimentarios ayuda a descubrir factores de riesgo y sugerir hábitos de alimentación saludable.
- **Salubridad y Medio Ambiente:** Doll y Peto (citado por Oblitas 2004) Consideran que el contexto en que un individuo o una colectividad se desarrolla, se encuentra inmerso en factores de riesgo para la salud, tales como la contaminación del agua, aire o exposición a sustancias contaminantes (polvo, humo, insecticidas o productos químicos y/o radiaciones entre otros).

Las condiciones de salubridad en el medio ambiente son un factor importante que influye en el adecuado desarrollo humano y a su vez en el rendimiento de las personas en su cotidianidad. Dentro de los factores a tener en cuenta en las condiciones de salubridad se encuentra el aire, el agua, el sistema sanitario y ambiental en el que el hombre se desarrolla.

Resulta vital que los individuos tengan acceso a aire fresco en los lugares donde permanecen, por tanto es necesario que estos sitios se encuentren acoplados con conductos de ventilación, los cuales permiten el acceso aire limpio, es decir, libre de malos olores provocados por la contaminación y focos de insalubridad. Por otra parte, otro factor que hace parte de la condiciones de salubridad y ambiente, es el agua, este elemento resulta indispensable para la supervivencia del hombre, la ingesta de agua salubre se relaciona con el aumento de la longevidad, disminución de mortalidad infantil y control de enfermedades. Cabe señalar que las condiciones de salubridad se constituyen como un grupo complementario, por tanto el bienestar del hombre no solo

depende de la calidad del aire y del agua, también requiere de adecuados espacios físicos, limpios, con adecuada disposición de basuras y sistema de desagües, libres de agentes de contaminación, estos ambientes se tornan más saludable y óptimos para la mejora de la calidad de vida y de los estilos de vida saludables.

- **Sueño:** Puede definirse como un estado fisiológico de inconsciencia y relativa inmovilidad de los músculos voluntarios, que es completamente necesario para la recuperación y restitución de las neuronas y de los tejidos relacionados. Según el informe elaborado en 1991 por la Comisión Nacional de Investigación de Trastornos del Sueño, citado en Haslam (1993) las perturbaciones del sueño como el insomnio, y las disfunciones diurnas (dificultad para levantarse en la mañana y desajustes del ritmo circadiano en el ciclo sueño-vigilia) son un problema de salud pública que es poco abordado; sus consecuencias comprenden los ámbitos individual, laboral, económico y social de una persona, las repercusiones más comunes son la fatiga, la falta de energía, la irritabilidad, la ansiedad y la somnolencia. La falta de sueño disminuye la capacidad de atención, la respuesta motora se deteriora y el tiempo para responder a los estímulos se retarda; la pérdida de sueño, podría disminuir la calidad de vida relacionada con la salud, puesto que aumenta el riesgo de enfermedad y reduce la habilidad para trabajar y desarrollar actividades vitales.
- **Estabilidad económica:** Hace referencia a los ingresos económicos consistentes que posibilitan la satisfacción de las necesidades básicas y la adquisición de bienes servicios que inducen a estados satisfactorios de bienestar.
- **Empleo:** El contexto laboral es un medio que puede facilitar la conservación del bienestar o el deterioro de la salud y del desarrollo personal; por tanto, la Calidad de vida laboral se expresa por el grado de satisfacción del trabajador con su empleo y éste se genera tanto por la obtención de bienes y servicios, como también por la disposición de desarrollo y esparcimiento en el ambiente laboral.
- **Salud:** Reynaga, citado en Oblitas (2004) define la salud como un estado de bienestar ligado a factores biopsicosociales, económicos y culturales. El estado de bienestar se conserva a través de múltiples variables, no obstante en este apartado solo se hace referencia a los hábitos y estilos de vida que posibilitan mejorar o socavar el estado de salud, ejemplo, hábitos de higiene, consumo de alcohol, tabaquismo, etc.

Adicionalmente existe un factor que se integra al modelo de salud, el cual ayuda a mantener en la sociedad un equilibrio biopsicosocial, este factor es la seguridad social, siendo este un sistema público de asistencia y prestaciones que actúa frente a las necesidades que se presentan en un contexto. En este sentido se refiere principalmente a un campo de acción en la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y atención en caso de la misma.

- **Manejo del tiempo libre (ocio):** Para Castro (1990), si bien el trabajo sigue siendo un tema central en nuestra sociedad, para muchas personas, el ocio o manejo del tiempo libre ocupa una posición igualmente importante en la vida de un individuo. El empleo del tiempo libre puede contribuir mejorar la calidad de vida, en tanto se promuevan estilos y actividades que conserven o fortalezcan un estado de bienestar.
- **Sexualidad:** Aunque actualmente no existe consenso sobre el concepto de este tema, La sexualidad puede ser entendida como una dimensión global que afecta a la persona. La sexualidad existe desde el nacimiento y está implicada activamente en el desarrollo, en la evolución, en el equilibrio emocional de una persona y en su estabilidad afectiva. En las relaciones interpersonales y en las parejas tiene una gran importancia, puesto que su adecuado desarrollo posibilita una dinámica saludable para la convivencia. En este sentido, se puede decir que alrededor de esta temática se entretienen imaginarios y percepciones distorsionadas que posibilitan el desarrollo inadecuado de la sexualidad, lo que lleva a generar consecuencias poco favorables para el desarrollo de estilos de vida saludables.

b. Subjetivos

- **PERCEPCION Y ESTIMACIÓN:** Desde la perspectiva psicológica, la percepción puede ser entendida como la síntesis resultante de una serie de procesos entre los que cabe destacar la información y sensaciones recibidas a través de los sentidos, las experiencias vividas, las expectativas personales y la identidad. Por otra parte por estimación, se entiende el conjunto de técnicas o formas que permiten dar un valor aproximado de un parámetro a partir de datos específicos. De acuerdo a lo expuesto, se puede decir que cuando se realiza una estimación subjetiva de los Estilos de vida y

Calidad de vida, se está valorando la percepción que posee un individuo sobre variables específicas (alimentación, salud, sueño, satisfacción social etc...), y a su vez genera un valor personal como resultado de la percepción. En este sentido es que desde los componentes subjetivos se desarrolla la estimación en el cuestionario.

2. ORGANIZACIÓN DEL CUESTIONARIO

El Cuestionario para estimar la Calidad de vida y los estilos de vidas Saludables o no saludables, está dividido en dos escalas de medición (componentes objetivos y subjetivos)

Cuestionario del componente objetivo

El componente objetivo está constituido por ocho variables (Salud, Alimentación, Sueño, Medio ambiente, Estabilidad económica, Empleo, Manejo el tiempo libre (ocio), y sexualidad), los cuales presentan un total de 117 preguntas o ítems, y 22 indicadores. La variable salud está compuesta por 31 ítems; que estima hábitos de higiene, consumo de sustancias psicoactivas, tabaquismo y alcoholismo, y disposición de la seguridad social. La variable alimentación se constituye por 9 ítems que estiman Dieta, Ingesta, y Nutrición. La variable Sueño, está compuesta por 8 ítems que estiman período de sueño, disfunción diurna y perturbaciones del sueño. La variable Medio ambiente está constituida por 15 ítems que estiman la Salubridad del contexto ambiental. La variable Empleo está constituida por 7 ítems que estiman los estímulos laborales. La variable Economía está integrada por 7 ítems que estiman vivienda e ingresos. La variable Manejo del tiempo libre se constituye por 13 ítems y estiman Actividades regulares, vacaciones, Relaciones sociales y familiares. Por último la variable Sexualidad está compuesta por 21 ítems y estiman el auto concepto, la intimidad, la afectividad y los imaginarios.

Escala de medición del componente subjetivo

El componente subjetivo está constituido por siete variables; percepción y estimación de la calidad de la salud, percepción y estimación de la calidad de alimentación, percepción y estimación de la calidad del sueño, percepción y calidad del desarrollo sociolaboral, percepción y estimación de la calidad del medio ambiente, percepción y estimación de la

autorrealización personal y finalmente percepción y estimación de la red socio familiar, compuestas por 8, 1, 2, 10, 3, 2 y 5 ítems respectivamente.

Como se expuso anteriormente, el cuestionario para estimar Calidad de vida y Estilos de vida se encuentra dividido en dos componentes. No obstante y lejos de caer en una dicotomía entre lo objetivo y subjetivo; el cuestionario pretende relacionar resultados y a través del análisis de los componentes y sus respectivas variables estimar el Estilo de vida y Calidad de vida con respecto al entorno multidimensional, enfatizando en sus relaciones con otros y con los espacios económicos, sociales y ambientales, entre otros.

3. CRITERIO DE EXPERTOS PARA LA VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO

3.1 Perfil del experto (Diligencie los siguientes datos)

Nombres y apellidos del experto:

Profesión y especialidad o títulos de post grado:

Experiencia profesional (Campos de acción y años):

Cargo e institución en los que se desempeña actualmente:

3.2 PASOS PARA LA VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO

A continuación se presentarán los pasos para el proceso de valoración del contenido del cuestionario por los expertos. Inicialmente encontrará una tabla en la que se describen los criterios a evaluar y la forma de evaluación de los mismos; posteriormente encontrará el cuestionario para que puntúe en las casillas correspondientes a los criterios, según crea conveniente. Adicionalmente en la página 16 encontrará dos recuadros donde debe estimar la relevancia porcentual de las variables dentro de cada componente.

Paso A. En las páginas 10 a 14, encontrará el cuestionario que evalúa los componentes objetivos de la Calidad de vida y los Estilos de vida. En este cuestionario, diligenciará el criterio 1, 2, 3 y 4 explicado en la siguiente tabla (página 9) y en el cuestionario expuesto en la página 15, que evalúa los componentes subjetivos de la Calidad de vida y los Estilos de

vida, diligenciará los criterios 2, 3 y 4 descritos en la tabla de la página 9. Lea atentamente cada uno de los criterios y los cuestionarios para que puntúe en la forma y en la casilla adecuada. Así mismo, lea la nota adjunta en la parte inferior de la página 9, para que realice también lo que allí se le pide. **Paso B.** Diligencie los cuadros de la estimación de relevancia de las variables dentro de cada componente de la página 16. **Paso C.** Opcionalmente y después de haber diligenciado los pasos A y B, si usted lo considera pertinente y desea proponer algún ítem, se debe dirigir a las páginas 17 y 18.

3.3 TABLA DE CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

| CRITERIOS (Recuerde tener en cuenta las conceptualizaciones hechas anteriormente y las que se hacen en el cuestionario para evaluar los criterios que parecen a continuación) | VALORACION DE CRITERIOS |
|---|---|
| 1. Pertinencia del indicador dentro de la variable: Aquí se valora si el significado del indicador es coherente con la variable. | La pertinencia de cada indicador dentro de la variable se puntúa de 1 a 3, siendo uno el puntaje mínimo y tres el máximo. En este sentido las puntuaciones significarían que 3: El indicador es pertinente y se conserva 2: El indicador debe reformarse 1: El indicador debe desecharse |
| 2. Congruencia de los ítems para cada indicador: Aquí se valora la correspondencia de los ítems dentro de cada indicador teniendo en cuenta su conceptualización. | La congruencia de cada uno de los ítems para cada indicador se puntúa de 1 a 3, siendo uno el puntaje mínimo y tres el máximo. En este sentido las puntuaciones significarían que: 3: El ítem es congruente y se conserva 2: El ítem debe reformarse 1: El ítem debe desecharse |
| 3. Claridad de los ítems: Aquí se valora el lenguaje utilizado en el cuestionario, si es sencillo y permite al lector su comprensión. | La claridad de cada uno de los ítems se puntúa de 1 a 3, siendo uno el puntaje mínimo y tres el máximo. En este sentido las puntuaciones significarían que: 3: El ítem es claro y se conserva 2: El ítem debe reformarse 1: El ítem debe desecharse |
| 4. Abordaje de la temática: Aquí se valora la suficiencia del contenido de las | El abordaje de la temática se puntúa de 1 a 3, siendo uno el puntaje mínimo y tres el |

| | |
|---|---|
| variables y sus ítems para abordar la temática Calidad de vida y Estilos de vida desde la conceptualización expuesta en este documento. | <p>máximo. En este sentido las puntuaciones significarían que:</p> <p>3: Hay suficiencia del contenido para abordar la temática</p> <p>2: Se debe complementar las variables y/o los ítems</p> <p>1: Se desecha el cuestionario</p> |
|---|---|

NOTA: SI USTED PUNTÚA 2 PARA CUALQUIERA DE LOS CRITERIOS, DEBE REMITIRSE A LA PÁGINA 19 PARA ACLARAR EN CADA CASO, QUÉ DEBERÍA REFORMARSE.

| 3.4 CUESTIONARIO DEL COMPONENTE OBJETIVO DE LA CALIDAD DE VIDA Y LOS ESTILOS DE VIDA | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|
| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEM | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática |
| ALIMENTACIÓN | <p>DIETA: Conjunto de sustancias que ingerimos habitualmente y que nos permiten mantener un adecuado estado de salud y una capacidad de trabajo. Una dieta cuantitativamente es correcta cuando aporta la energía adecuada, permite el mantenimiento o consecución del peso ideal y aporta todas las vitaminas y minerales.</p> <p>INGESTA: Cantidad de un alimento que se juzga apropiado para un adecuado proceso metabólico y para cubrir los requerimientos calóricos y nutricionales.</p> <p>NUTRICIÓN: Conjunto de procesos mediante los cuales el ser vivo utiliza, transforma e incorpora en sus propias estructuras las sustancias que recibe del mundo exterior.</p> | En su alimentación incluye las carnes al menos tres veces a la semana | | | | |
| | | En su alimentación incluye los vegetales y frutas | | | | |
| | | Integra en su alimentación carnes, vegetales, legumbres y cereales balanceadamente | | | | |
| | | Prefiere los alimentos fritos y los consume regularmente | | | | |
| | | Desayuna, almuerza y cena todos los días | | | | |
| | | Come entre comidas | | | | |
| | | Come poco antes de dormir | | | | |
| | | Realiza alguna actividad simultánea a la ingesta como ver televisión | | | | |
| | | Tiene o ha tenido alguna deficiencia nutricional temporal | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEM | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática | |
|--------------|---|--|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|--|
| SUEÑO | PERÍODO DE SUEÑO: Tiempo necesario para la recuperación y restitución de las neuronas y de los tejidos relacionados. | Duerme de 7 a 8 horas | | | | | |
| | | Duerme menos de 7 horas | | | | | |
| | DISFUNCIÓN DIURNA: Desajustes del ritmo circadiano en el ciclo del sueño y vigilia. | En repetidas ocasiones ha tenido dificultad para mantenerse despierto mientras trabaja, conduce almorza o participa de alguna actividad social | | | | | |
| | | Generalmente cuando se levanta, se siente cansado y sin energía para empezar el día | | | | | |
| | | Utiliza medicamentos para conciliar el sueño | | | | | |
| | PERTURBACIONES DEL SUEÑO: Alteración del ciclo del sueño que puede afectar su curso directamente, o hacerlo de manera secundaria | Tiene dificultad para conciliar el sueño; es decir, dura más de 30 minutos intentando dormir, y/o se despierta frecuentemente durante la noche | | | | | |
| | | En general sus horarios de sueño son nocturnos | | | | | |
| | | Tiene horarios regulares tanto para levantarse como para acostarse | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEM | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática |
|--|--|--|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|
| <p>MEDIO AMBIENTE</p> | <p>SALUBRIDAD: Condiciones de higiene del aire, el agua, el sistema sanitario y ambiental.</p> | <p>Su sitio de trabajo permanece fresco y ventilado</p> | | | | |
| | | <p>Está en contacto diariamente entre una hora o más con humo, polvo, o sustancias contaminantes</p> | | | | |
| | | <p>Su casa permanece fresca y ventilada</p> | | | | |
| | | <p>Cuenta su espacio de trabajo con un lugar para disponer de las basuras</p> | | | | |
| | | <p>Existe una adecuada disposición de las basuras en el lugar donde trabaja</p> | | | | |
| | | <p>Su lugar de trabajo se encuentra acondicionado sanitariamente</p> | | | | |
| | | <p>Su área de trabajo se encuentra alejada de focos de insalubridad, malos olores, humo, polvo y otros contaminantes</p> | | | | |
| | | <p>Cuenta su área de trabajo con pisos limpios, en buen estado y con sistema de desagüe funcionando</p> | | | | |
| | | <p>La penitenciaría cuenta con una zona de elaboración de alimentos separada de otros recintos como alojamientos, restaurante, cafetería u otros</p> | | | | |
| | | <p>Cuenta la penitenciaría con servicios higiénicos separados por género</p> | | | | |
| | | <p>Se encuentran los lavamanos e inodoros de los que usted hace uso, en buen estado</p> | | | | |
| | | <p>Cuenta con suministro de agua potable en el lugar donde trabaja</p> | | | | |
| | | <p>En su hogar toma agua hervida o segura para la ingesta</p> | | | | |
| <p>En su trabajo toma agua hervida o segura para la ingesta</p> | | | | | | |
| <p>Cuenta la penitenciaría con un lugar exclusivo para la alimentación de los trabajadores</p> | | | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEMES | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática |
|-----------------|--|---|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|
| ECONOMÍA | <p>VIVIENDA: Espacio que reúne las características básicas de la vivienda, como el satisfactor de las necesidades habitacionales de sus ocupantes.</p> | <p>Cuenta con vivienda propia Considera que su vivienda cuenta con una buena ubicación La casa donde vive, dispone de servicios públicos como agua, alcantarillado, luz, gas y teléfono El tamaño de su vivienda es adecuado para el número de personas que la habitan</p> | | | | |
| | <p>INGRESOS: Entrada económica que un empleado recibe por su trabajo y/o actividades extras que le permite elevar su consumo y su ahorro, para mejorar el nivel de vida y de bienestar.</p> | <p>El sueldo de su trabajo le alcanza para satisfacer sus necesidades personales y familiares</p> | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEMS | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática |
|----------------------|--|---|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|
| <p>EMPLEO</p> | <p>ESTÍMULOS LABORALES: Factores del medio ambiente laboral que pueden posibilitar la satisfacción y la productividad de un empleado en su trabajo.</p> | <p>Hay oportunidad de desarrollo y/o ascenso en su trabajo</p> | | | | |
| | | <p>En su trabajo está expuesto a riesgos laborales y/o psicosociales como: fracturas, estrés, etc</p> | | | | |
| | | <p>Tarda usted más de una hora para llegar al sitio donde trabaja</p> | | | | |
| | | <p>Dispone usted en un día normal de trabajo de una hora o más de tiempo libre</p> | | | | |
| | | <p>En su institución se fomenta el trabajo en grupo</p> | | | | |
| | | <p>Las horas de trabajo que labora corresponden a su salario</p> | | | | |
| | | <p>Recibe ingresos extras en el trabajo por laborar en horarios no correspondientes al suyo</p> | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEMES | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática |
|---|---|---|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|
| SALUD | <p>SEGURIDAD SOCIAL: Entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de bienestar de acuerdo a las necesidades de las personas dentro de un contexto.</p> <p>ALCOHOLISMO Y TABAQUISMO: Uso y abuso de sustancias nocivas para el mantenimiento óptimo de la salud.</p> | Usted y su familia están afiliados a una EPS | | | | |
| | | Está afiliado a una caja de compensación familiar | | | | |
| | | Con regularidad usted o su familia hacen uso de los servicios que presta la EPS | | | | |
| | | Está usted afiliado a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) | | | | |
| | | Existe una política de bienestar familiar en la institución en la que trabaja | | | | |
| | | Cuenta la penitenciaría con personal médico, psicológico y/o especialistas de la salud para la atención de los funcionarios | | | | |
| | | Cuenta usted con un seguro de vida | | | | |
| | | Cuenta usted con un seguro exequial | | | | |
| | | Fuma más durante las primeras horas de la mañana | | | | |
| | | Fuma cigarrillo para mantenerse despierto | | | | |
| | | Fuma después de hacer ejercicio | | | | |
| | | Le ocurre en ocasiones que sin darse cuenta termina tomando bebidas alcohólicas más de la cuenta | | | | |
| | | Hace ejercicio antes o después de tomar alcohol | | | | |
| | | Es frecuente que utilice el tiempo de descanso para tomar con sus amigos o familiares | | | | |
| | | Ha tenido problemas por causa de la bebida | | | | |
| Consumo marihuana, éxtasis, bazuco, u otras sustancias alucinógenas | | | | | | |
| Ha perdido amigos(as) o parejas por el trago | | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>HIGIENE: Higiene es el conjunto de conocimientos y técnicas que deben aplicar los individuos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre su salud.</p> <p>HÁBITOS DE HIGIENE PERSONAL EN CASA: La higiene personal es el concepto básico del aseo, limpieza y cuidado de nuestro cuerpo.</p> <p>HÁBITOS DE HIGIENE PERSONAL EN EL TRABAJO: La higiene personal es el concepto básico del aseo, limpieza y cuidado de nuestro cuerpo.</p> | <p>Bebe con más frecuencia entre semana</p> | | | | |
| | <p>Bebe con más frecuencia los fines de semana</p> | | | | |
| | <p>Bebe solo</p> | | | | |
| | <p>Toma usted una ducha diaria</p> | | | | |
| | <p>Utiliza ropa limpia</p> | | | | |
| | <p>Mantiene sus uñas limpias y cortadas</p> | | | | |
| | <p>Generalmente después de manipular dinero u objetos sucios lava sus manos</p> | | | | |
| | <p>Después de realizar actividades físicas, toma una ducha</p> | | | | |
| | <p>Lava sus manos antes de comer</p> | | | | |
| | <p>Lava sus manos después de ir al baño</p> | | | | |
| | <p>Generalmente su cuarto está aseado, ventilado y su cama con sábanas y cobijas limpias</p> | | | | |
| | <p>Cepilla sus dientes de dos a tres veces al día</p> | | | | |
| <p>Usa zapatos cómodos</p> | | | | | |
| <p>Generalmente contribuye para que su casa permanezca limpia y ordenada</p> | | | | | |
| <p>Lava sus manos antes de comer</p> | | | | | |
| <p>Lava sus manos después de ir al baño</p> | | | | | |
| <p>Generalmente el lugar donde descansa se encuentra aseado, ventilado y su cama con sábanas y cobijas limpias</p> | | | | | |
| <p>Cepilla sus dientes de dos a tres veces al día</p> | | | | | |
| <p>Usa zapatos cómodos</p> | | | | | |
| <p>Generalmente contribuye para que su sitio de trabajo permanezca limpio y ordenado</p> | | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEM | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática | |
|--------------------------------|---|---|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|--|
| MANEJO DEL TIEMPO LIBRE | RELACIONES FAMILIARES: Desarrollar y fortalecer vínculos familiares. | Comparte tiempo con su familia | | | | | |
| | | Comparte tiempo con sus hijos | | | | | |
| | | Realiza actividades recreativas y/o físicas con su familia | | | | | |
| | RELACIONES SOCIALES: Desarrollar y fortalecer vínculos sociales. | Comparte tiempo con su pareja | | | | | |
| | | Realiza actividades recreativas y/o físicas con sus amigos o compañeros | | | | | |
| | | Participa de reuniones sociales | | | | | |
| | ACTIVIDADES REGULARES: Elección y participación de actividades que propenden por el bienestar de un individuo. | Frecuenta amigos o personas afectivamente cercanas | | | | | |
| | | Realiza actividades que le complacen | | | | | |
| | | Realiza alguna actividad física de modo regular | | | | | |
| | VACACIONES: Período de descanso debido a un receso laboral, necesario para prevenir estrés u otras patologías, además para incrementar la productividad en el resto del año. | Realiza ejercicios de relajación | | | | | |
| | | Toma sus vacaciones cada año | | | | | |
| | | Generalmente acumula el tiempo de sus vacaciones | | | | | |
| | | Prefiere y opta por quedarse la mayor parte del tiempo en la casa | | | | | |

| VARIABLE | INDICADOR | ÍTEMES | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad del ítem | Pertinencia del indicador dentro de la variable | Abordaje de la temática | | |
|---|--|--|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------------|--|--|
| SEXUALIDAD | AUTOCONCEPTO: Son las creencias que cada persona tiene sobre sus características: a nivel físico, psicológico, intelectual, social y afectivo. | Se siente satisfecho con su apariencia física | | | | | | |
| | | Siente que es un miembro importante en su familia | | | | | | |
| | | Se siente orgulloso de sus logros | | | | | | |
| | | Actúa con independencia | | | | | | |
| | | Asume responsabilidades | | | | | | |
| | EXPRESIÓN DE LA INTIMIDAD: En la expresión de la intimidad se colocan en juego la capacidad de dar y la posibilidad de dialogar con otro. La capacidad de dar consiste en entregar algo de la intimidad y lograr que otra persona lo reciba como propio. Esta expresión se obtiene a través del lenguaje, el cual puede ser verbal, corporal y expresivo. | Le incomoda eventualmente estar solo | | | | | | |
| | | Tiene alguien en quien pueda confiar y a quien pueda acudir cuando lo requiera | | | | | | |
| | | En la relación sexual con su pareja acepta que eventualmente no haya satisfacción sin culparse ni culpar a su pareja | | | | | | |
| | | Conversa con su pareja sobre los desacuerdos en lugar de preocuparse en silencio por ellos | | | | | | |
| | | Le gusta tener demostraciones de afecto con su pareja | | | | | | |
| REPRESENTACIONES SOCIALES: Son aquellas representaciones individuales y colectivas | Puede aceptar la rabia de la persona amada y todavía creer en el amor de él o ella | | | | | | | |
| | Cuando siente cariño por alguien lo puede expresar tanto física como verbalmente | | | | | | | |
| | | Sentiría como signo de debilidad buscar ayuda para un problema sexual | | | | | | |
| | | Le molesta si un homosexual se siente atraído por usted | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | <p>que rigen los sistemas de identificación y de integración social, y que posibilitan una dinámica saludable para la convivencia y el ejercicio de la sexualidad.</p> | <p>Debería una pareja soportar un matrimonio infeliz por el bien de los hijos</p> <p>Piensa que sólo actividad sexual alivia las tensiones físicas y psicológicas</p> <p>Piensa que las prácticas sexuales sirven como una manera de superar la soledad o la separación</p> <p>Cree que las prácticas sexuales con condón reducen la sensación sexual de quienes lo usan</p> <p>Cree que el sexo con condón no deja que la pareja se excite</p> <p>Desconfía de quienes exigen condón en las prácticas sexuales</p> <p>Considera que las enfermedades venéreas (sida, sífilis, entre otras) pueden prevenirse usando condón</p> | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

| 3.5 CUESTIONARIO DEL COMPONENTE SUBJETIVO DE LA CALIDAD DE VIDA Y LOS ESTILOS DE VIDA | | Congruencia del ítem con el indicador | Claridad de los ítems | Abordaje de la temática |
|---|---|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| INDICADOR | ÍTEMS | | | |
| Percepción y estimación de la calidad de salud | Me siento enfermo | | | |
| | Me he sentido lleno de energía y vitalidad | | | |
| | Me siento descansado | | | |
| | Me siento angustiado | | | |
| | Me siento calmado | | | |
| | Me siento alterado | | | |
| | Me siento alegre | | | |
| Percepción y estimación de la calidad de alimentación | Me preocupo demasiado por cosas sin importancia | | | |
| | Considero que tengo una alimentación balanceada | | | |
| Percepción y estimación de la calidad del sueño | Considero que la calidad de mi sueño es buena | | | |
| | Considero que la calidad de mi sueño es regular | | | |
| | Me siento seguro en mi sitio de trabajo | | | |
| Percepción y estimación de la calidad del desarrollo sociolaboral | Me siento satisfecho con mi trabajo | | | |
| | Me siento cómodo en mi trabajo (estoy a gusto) | | | |
| | Me encuentro satisfecho con el recorrido que hago para llegar al sitio de trabajo | | | |
| | Estoy conforme con los horarios de trabajo y la manera en que se regula el tiempo del mismo | | | |
| | El tipo de trabajo que desempeño corresponde a mis expectativas | | | |
| | He sentido deseos de cambiar de actividad laboral | | | |
| Percepción y estimación de la calidad del medio ambiente | Considero que la relación con las personas de mayor rango en el INPEC son cordiales y respetuosas | | | |
| | Pienso que las relaciones entre el personal de custodia y vigilancia son cordiales y respetuosas | | | |
| | Considero que hay solidaridad, compañerismo y camaradería en mi ambiente laboral | | | |
| | Encuentro mi casa como un espacio en el que estoy a gusto | | | |
| | Me gusta el lugar donde vivo | | | |
| | Considero que las condiciones de higiene y salubridad de la penitenciaría son adecuadas para mi bienestar | | | |

3.6 ESTIMACIÓN DE RELEVANCIA DE LAS VARIABLES DENTRO DE CADA COMPONENTE

En el siguiente recuadro estime el porcentaje que debe obtener cada variable dentro del cuestionario del componente objetivo, de acuerdo a su importancia y afectación en la Calidad de vida y los Estilos de vida, ya sea que usted considere que deban obtener un porcentaje equitativo o uno con el que se indique que deben recibir valoraciones diferentes. Recuerde que la sumatoria de los porcentajes que le asignará a cada variable, debe corresponder a 100.

| VARIABLE | PORCENTAJE ASIGNADO |
|---------------------------|---------------------|
| ALIMENTACIÓN | |
| SUEÑO | |
| MEDIO AMBIENTE | |
| SEGURIDAD SOCIO ECONÓMICA | |
| SALUD | |
| MANEJO DEL TIEMPO LIBRE | |
| SEXUALIDAD | |
| | |
| PUNTAJE TOTAL | 100% |

En el siguiente recuadro estime el porcentaje que debe obtener cada variable dentro del cuestionario del componente subjetivo, de acuerdo a su importancia y afectación en la Calidad de vida y los Estilos de vida, ya sea que usted considere que deban obtener un porcentaje equitativo o uno con el que se indique que deben recibir valoraciones diferentes. Recuerde que la sumatoria de los porcentajes que le asignará a cada variable, debe corresponder a 100.

| VARIABLE | PORCENTAJE ASIGNADO |
|---|---------------------|
| Percepción y estimación de la calidad de la salud | |
| Percepción y estimación de la calidad de alimentación | |
| Percepción y estimación de la calidad del sueño | |
| Percepción y estimación de la calidad del desarrollo sociolaboral | |
| Percepción y estimación de la calidad del medio ambiente | |
| Percepción y estimación de la autorrealización personal | |
| Percepción y estimación de la red sociofamiliar | |
| | |
| TOTAL | 100% |

3.7 FORMULACIÓN DE ÍTEMS

A. Si usted desea proponer algún ítem como pertinente para la estimación de alguna de las variables (Máximo 2 por variable), por favor hágalo y ubíquela en la casilla de la variable a la que correspondería. Así mismo, si usted desea que se reforme algún ítem, proponga de qué forma sería conveniente hacer la modificación.

| VARIABLES | PREGUNTA PROPUESTA | PREGUNTA PROPUESTA |
|----------------|--------------------|--------------------|
| ALIMENTACIÓN | 1. | 2. |
| SUEÑO | 1. | 2. |
| MEDIO AMBIENTE | 1. | 2. |
| ECONOMÍA | 1. | 2. |
| EMPLEO | 1. | 2. |
| SALUD | 1. | 2. |

| | | |
|-------------------------|----|----|
| | | |
| MANEJO DEL TIEMPO LIBRE | 1. | 2. |
| SEXUALIDAD | 1. | 2. |

B. Si usted desea proponer algún ítem como pertinente para la estimación de alguna de las variables (Máximo 2 por variable), por favor hágalo y ubíquela en la casilla de la variable a la que correspondería. Así mismo, si usted desea que se reforme algún ítem, proponga de qué forma sería conveniente hacer la modificación.

| VARIABLES | PREGUNTA PROPUESTA | PREGUNTA PROPUESTA |
|---|--------------------|--------------------|
| Percepción y estimación de la calidad de la salud | 1. | 2. |
| Percepción y estimación de la calidad de alimentación | 1. | 2. |
| Percepción y estimación de la calidad del sueño | 1. | 2. |

| | | |
|---|----|----|
| Percepción y estimación de la calidad del desarrollo sociolaboral | 1. | 2. |
| Percepción y estimación de la calidad del medio ambiente | 1. | 2. |
| Percepción y estimación de la autorrealización personal | 1. | 2. |
| Percepción y estimación de la red sociofamiliar | 1. | 2. |

| 3.8 MODIFICACIONES PERTINENTES (Tenga en cuenta si el ítem, el indicador o la variable corresponden al componente objetivo o subjetivo para que las ubique en la casilla correspondiente y claramente sean identificados y modificados. Así mismo, recuerde precisar qué aspecto debe reformularse) | |
|--|-----------------------------|
| COMPONENTE OBJETIVO | COMPONENTE SUBJETIVO |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

FIRMA Y C.C

GRACIAS!!

ANEXO 4. TRIANGULACIÓN DE OBSERVACIONES**Fecha:** Abril 18 a Junio 12 de 2007**Objetivo:** Identificar hábitos alimentarios del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR.

| EPISTÉMICO | ONTOLÓGICO | TRIANGULACIÓN |
|---|---|--|
| <p>Durante la fecha registrada, se identificaron las siguientes conductas repetitivas:</p> <p>En el horario de la mañana antes de las 7 am hora en que se inician labores, se observa que:</p> <p>Desde las 6: 20 am hasta las 6:40 am, la mayoría de los funcionarios desayunan en la cafetería de la institución, donde se presenta un alto índice en el consumo de alimentos fritos como empanadas, papas y arepas rellenas, entre otras. A sí mismo se identificó un alto consumo de bebidas artificiales como gaseosas. Una minoría de los funcionarios desayunan en el casino, donde la atención comienza a las 6: 30, 6: 40 am aproximadamente. Allí el menú varía con poca regularidad, generalmente el desayuno contiene caldo, arepa, huevo y café en leche y ocasionalmente se brinda la posibilidad de consumir frutas.</p> <p>Las personas que desayunan en la cafetería consumen rápidamente sus alimentos, y generalmente permanecen de pie. Por otra parte, las personas que desayunan en el casino dedican En el horario del almuerzo se observa que: La mayoría de funcionarios</p> | <p>Según Oblitas (2004), del alimento que ingerimos a diario depende en gran medida, el grado de bienestar que tenemos y también como nos sentiremos en le futuro. Aunque no exista una dieta ideal que pueda aplicarse a todo el mundo, ya que cada individuo tiene necesidades diferentes, en función de su edad, sexo, tamaño corporal, actividad física, naturaleza del trabajo que realiza, etc, hay más de 40 nutrientes básicos para mantener un estado de salud equilibrado. Estos nutrientes básicos los incorporamos al organismo cuando comemos alimentos variados, principalmente crudos y frescos.</p> <p>Existen fuertes evidencias de que las personas que consumen abundantes frutas y verduras están mucho más sana, presentan índices patológicos significativamente más bajos, mayor nivel energético y mucho menos riesgo de exceso de peso, en comparación con los que no incorporan en su dieta estos alimentos con regularidad. Así mismo, productos como la harina,</p> | <p>En el caso de los hábitos de alimentación, de acuerdo con el contenido epistémico, se puede considerar que la calidad de la alimentación del personal de Custodia y Vigilancia del EPAMS GIR, depende de varios factores entre los cuales se encuentran la posibilidad de encontrar alternativas saludables en cuanto al contenido alimentario en los lugares en los que se expenden los alimentos y el desarrollo de conductas en las que las personas hayan identificado las variables que les permiten tener una alimentación balanceada.</p> <p>Por otra parte y teniendo en cuenta el criterio ontológico, es necesario recalcar que los altos consumos de sustancias consideradas patógenas en la medida en que</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>hacen pedido del almuerzo a un restaurante externo, otros funcionarios hacen uso del casino para almorzar, y una minoría trae consigo el almuerzo.</p> <p>Los almuerzos provenientes del restaurante externo contienen legumbres, carbohidratos, proteínas y vegetales, por otra parte los almuerzos del casino presentaron una dieta rica en carbohidratos y baja alimentos frescos como los vegetales.</p> <p>Las personas que hacen pedido del almuerzo y los que traen consigo el almuerzo, consumen sus alimentos lugares como la sala de televisión, los alojamientos y el lugar de trabajo.</p> <p>Así mismo, durante el día, se hace evidente un alto consumo de agua y de bebidas que contienen cafeína.</p> | <p>el arroz y el azúcar blancos carecen de nutrientes esenciales pues generalmente, han sido cultivados con agroquímicos y en suelos empobrecidos, recogidos antes de tiempo, conservados en cámaras frigoríficas y han perdido mucho valor nutritivo. Adicionalmente la sal, los conservantes y los colorantes disminuyen el valor alimenticio y la aspirina, la cafeína y las toxinas procedentes de la polución ambiental afectan la capacidad de absorción de vitaminas y minerales. Igualmente, es conveniente comer tranquilo, en un lugar dispuesto sólo para la alimentación, alejado de televisores, computadores, papeles de trabajo, etc para mantener un nivel constante de glucosa en la sangre y evitar tensiones asociadas con la sensación de hambre.</p> | <p>ocasionan la dificultad de la absorción de minerales y vitaminas necesarios para el óptimo funcionamiento del organismo, y las condiciones de consumo de los alimentos en cuanto a tiempo y espacio, podrían dar cuenta de un desgaste energético y aumento el peso de las personas a corto, mediano o a largo plazo.</p> |
|--|---|--|

Fecha: Abril 18 a Junio 12 de 2007

Objetivo: Identificar las condiciones medio ambientales de la Penitenciaría de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

| EPISTÉMICO | ONTOLÓGICO | TRIANGULACIÓN |
|--|--|--|
| <p>Durante la fecha registrada, se identificaron los siguientes factores medio ambientales presentes en el contexto institucional.</p> <p>A pesar de que la institución está ubicada en zona rural y que la vía de acceso se encuentra en deterioradas condiciones puesto que el terreno se encuentra agrietado y está sin pavimentar por lo que una constante durante el trayecto de llegada o de ida, es un alto contenido de polvo, la institución desde hace 4 años cuando se puso en funcionamiento, ha proveído a sus funcionarios de espacios sanitariamente adecuados y al interior de la Penitenciaría se observa que existen lugares para el tratamiento de aguas, para la disposición de las basuras, las cuales se clasifican y se ubican según sus características. No obstante falta consenso y divulgación de la información y del conocimiento sobre la utilización y ubicación de los residuos.</p> | <p>De acuerdo con Oblitas (2004), la capacidad individual para modificar, elegir o crear ambientes que se adecuen a las condiciones psíquicas de cada persona es considerada una característica de la salud mental. La participación activa en el manejo ambiental es un ingrediente clave en el funcionamiento psicológico positivo.</p> <p>En la actualidad, la degradación cada vez más acentuada del ambiente exige tomar conciencia para efectivizar las responsabilidades que corresponden a cada nivel de decisión que permitan que las personas asuman sus deberes y al mismo tiempo defiendan sus derechos ecológicos, reclamando y obligando a que los otros, personas e instituciones civiles y gubernamentales, cumplan con sus propios deberes diferenciados en la preservación y construcción de un ambiente sano.</p> | <p>Dentro del marco medio ambiental, se contempla que es primordial el mantenimiento y cuidado que hacen los individuos de lo que en su ambiente y su contexto está dispuesto para ellos. Para ésto es necesario que cada uno de ellos tenga conocimiento de la forma en que puede hacer efectiva la manutención y sostenimiento de su medio, el cual es compartido con los compañeros de trabajo.</p> |

Notas de pie de página

¹ “Los Dragoneantes son los egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, que han aprobado el curso de formación y han sido propuestos por su Director para ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, los cuales tienen la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria...”. (Diario Oficial No. 41.233, de 21 de febrero de 1994, Decreto 407 de 1994, Artículos 127 y 134, establecido por el Presidente de la República de Colombia)

² “Los distinguidos son los Dragoneantes que con un tiempo mínimo de dos años de servicio han sobresalido por sus calidades profesionales y requisitos cumplidos y están capacitados para continuar ejerciendo las funciones de base, seguridad y orden de los establecimientos penitenciarios...”. (Diario Oficial No. 41.233, de 21 de febrero de 1994, Decreto 407 de 1994, Artículo 127 y Parágrafo del artículo 134, establecido por el Presidente de la República de Colombia)

³ “Los Cabos y Sargentos son los Suboficiales o dragoneantes que han recibido y superado los cursos de la Escuela Penitenciaria Nacional, preparados y capacitados, para que ejercer las funciones de apoyo, cooperación y ejecución de las órdenes del servicio de los Oficiales, en los aspectos de orden, seguridad, disciplina, resocialización y administración...”. (Diario Oficial No. 41.233, de 21 de febrero de 1994, Decreto 407 de 1994, Artículos 127 y 133, establecido por el Presidente de la República de Colombia)

⁴ “Los Tenientes y el Comandante de Vigilancia, son los Oficiales, egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, formados y capacitados para comandar la vigilancia penitenciaria y carcelaria, dirigir, coordinar y responder por los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos penitenciarios y carcelarios y garantizar el normal desarrollo de las actividades en las dependencias del Instituto. Así mismo, profesionales con título de formación universitaria conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, con el fin de aplicar sus conocimientos profesionales en el servicio penitenciario y carcelario...”. (Diario Oficial No. 41.233, de 21 de febrero de 1994 de 1994, Decreto 407, Artículos 127 y 128, establecido por el Presidente de la República de Colombia)

⁵ “El término *insomnio* es incorrecto, o cuando menos impreciso, ya que su significado literal haría referencia a "ausencia total de sueño", extremo éste absolutamente imposible pues, aunque pueda padecerse privación ciertamente grave del tiempo dedicado a dormir, en ningún caso se produce ausencia total de sueño, al menos durante periodos prolongados de tiempo. Así, en la clasificación actual de los trastornos del sueño se denomina a este problema como *TIMS*, es decir, *Trastorno en el Inicio o Mantenimiento del Sueño*.”. Chóliz (1994),

⁶Manual diagnóstico y estadístico de los desórdenes mentales. Texto de la cuarta edición, revisado.

⁷ “La ergonomía forma parte de la prevención de Riesgos profesionales y es asumida por la gerencia empresarial como un principio de congruencia según el cual el trabajar implica trabajar a gusto en el más amplio sentido de la palabra. Por ello, las variables ergonómicas incluyen los ámbitos de la configuración física, la configuración lógica y la configuración organizacional de las condiciones de trabajo...”. (Farrer et al, 1994).

