

# ACTITUDES Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LOS DDHH DE LA POBLACIÓN RECLUSA, POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS(AS) DE GENDARMERÍA DE CHILE

FEBRERO DE 2023

**Dirección Nacional**  
**Subdirección de Reinserción Social**  
Departamento de Estadísticas  
y Estudios Penitenciarios  
**Gendarmería de Chile**



Somos  
Reinserción  
y Seguridad  
Pública





Somos  
Reinserción  
y Seguridad  
Pública

# **ACTITUDES Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LOS DDHH DE LA POBLACIÓN RECLUSA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS(AS) DE GENDARMERÍA DE CHILE**

DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS PENITENCIARIOS  
SUBDIRECCIÓN DE REINSERCIÓN SOCIAL

**GENDARMERÍA DE CHILE**

**FEBRERO DE 2023**

## **Equipo de Investigación**

Ximena Verbal Ríos  
Mónica Suárez Hierro  
Mario Ramírez Pérez  
Tania González Villarroel

Diseño, edición y diagramación: Departamento de Estadística y Estudios Penitenciarios. Se autoriza la reproducción parcial y citas textuales, con la sola declaración de la fuente.



Dirección Nacional de Gendarmería de Chile  
Calle Rosas 1264, Santiago  
Región Metropolitana  
Mesa Central +562 2916 3000  
[www.gendarmeria.gob.cl](http://www.gendarmeria.gob.cl)

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>I. FUNDAMENTACIÓN</b>	7
<b>II. RELEVANCIA</b>	7
<b>III. OBJETIVOS</b>	7
III.1. OBJETIVO GENERAL	7
III.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
<b>IV. MARCO CONCEPTUAL</b>	8
IV.1. SISTEMA PENITENCIARIO CERRADO	8
IV.2. NIVEL OPERATIVO LOCAL	10
IV.3. FUNCIONARIO(A) DE TRATO DIRECTO	10
IV.4. CONOCIMIENTO	11
IV.5. ACTITUD	11
<b>V. MARCO REFERENCIAL</b>	11
V.1. SITUACIÓN DE LOS DDHH EN PRISIONES	11
V.2. CAPACITACIONES EN DDHH DIRIGIDAS A FUNCIONARIOS(AS) PENITENCIARIOS	12
<b>VI. MARCO METODOLÓGICO</b>	14
VI.1. TIPO DE ESTUDIO	14
VI.2. ENFOQUE METODOLÓGICO	14
VI.3. TÉCNICA DE PRODUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN	14
VI.4. POBLACIÓN DEL ESTUDIO	15
VI.5. MUESTREO	15
VI.6.1. <i>Tipo de muestreo</i>	15
VI.6.2. <i>Pérdidas y reemplazos</i>	17
VI.6. UNIDAD DE ANÁLISIS	17
VI.7. FUENTES DE INFORMACIÓN	17
VI.7.1. <i>Fuentes primarias de información</i>	17
VI.7.2. <i>Fuentes secundarias de información</i>	17
VI.8. VARIABLES	18
VI.9. HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS	19
VI.10. ESTRATEGIA DE ANÁLISIS	19
VI.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS DEL ESTUDIO	19
VI.11.1. <i>Voluntariedad y consentimiento informado</i>	19
VI.11.2. <i>Confidencialidad de la información</i>	19
<b>VII. RESULTADOS</b>	20
VII.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN DEL ESTUDIO	20
VII.1.1. <i>Caracterización sociodemográfica</i>	20
VII.1.2. <i>Caracterización laboral</i>	22
VII.1.3. <i>Condiciones laborales</i>	25
VII.1.4. <i>Estresores laborales</i>	27
VII.1.5. <i>Conformidad con la destinación y satisfacción laboral</i>	31
VII.1.6. <i>Signos de Burnout y licencias por enfermedad</i>	33
VII.1.7. <i>Capacitaciones en DDHH</i>	34
VII.1.8. <i>Opiniones acerca de la situación de Gendarmería en materia de DDHH</i>	35

VII.2. NIVEL DE CONOCIMIENTOS SOBRE DDHH DE POBLACIÓN RECLUSA .....	37
VII.2.1. <i>Descripción de la población según nivel de conocimientos</i> .....	37
VII.2.2. <i>Factores relacionados con el nivel de conocimientos</i> .....	39
VII.2.3. <i>Perfil de funcionarios(as) con bajo nivel de conocimientos</i> .....	47
VII.3. ACTITUDES HACIA LOS DDHH DE LOS RECLUSOS(AS) .....	47
VII.3.1. <i>Descripción de la población según actitudes</i> .....	47
VII.3.2. <i>Factores relacionados con el tipo de actitud</i> .....	49
VII.3.3. <i>Perfil de funcionarios(as) con actitud desfavorable</i> .....	57
VII.4. RELACIÓN ENTRE CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES .....	57
VII.5. OTROS HALLAZGOS RELEVANTES .....	58
VIII. CONCLUSIONES .....	60
IX. RECOMENDACIONES .....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXO 1: ANÁLISIS DE LA ESCALA DE ACTITUDES .....	69
ANEXO 2: ENCUESTA NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS .....	78
ANEXO 3: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	88
ANEXO 4: TABLAS DE RELACIONES ENTRE VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES .....	89

## **I. FUNDAMENTACIÓN**

Gendarmería de Chile, a través del Departamento de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (en adelante, DPPDH), invierte aproximadamente \$30.000.000 por año en la capacitación, difusión, supervisión y asesoría de sus funcionarios(as), para cumplir con los estándares internacionales de respeto a los Derechos Humanos (en adelante, DDHH) de la población que debe atender. A pesar de ello, siguen ocurriendo casos en que se ha atentado contra dichos derechos, lo que, además del sufrimiento causado a las víctimas, compromete a la Institución y al Estado chileno en su rol de garante de los DDHH de la población penal (INDH, 2018, 2020 y 2021).

Para evaluar este fenómeno, en el marco del 2º Plan Nacional de DDHH, Gendarmería de Chile ha comprometido la realización de un estudio sobre el nivel de conocimiento y las actitudes de los funcionarios(as) respecto de los DDHH de la población penal, que aporte insumos al programa institucional de mejora continua en el proceso de capacitación, difusión, supervisión y asesoría en la materia.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se han planteado las siguientes preguntas de investigación:

- (1) *¿Qué actitudes tienen los funcionarios(as) de trato directo de Gendarmería de Chile hacia los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad?*
- (2) *¿Qué nivel de conocimientos tienen los funcionarios(as) de trato directo de Gendarmería de Chile respecto de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad?*

## **II. RELEVANCIA**

Los resultados de esta investigación aportan valiosos antecedentes a las autoridades acerca de las creencias y opiniones que tienen los funcionarios(as) respecto de algunos principios y conceptos básicos, tales como las obligaciones del Estado, el trato humano, los grupos vulnerables, etc. También aporta antecedentes que permiten evaluar la coherencia que existe entre el entendimiento de dichos conceptos básicos con la actitud frente a casos en que se transgreden los principios de trato humano. Por último, aporta argumentos a las autoridades institucionales para realizar ajustes al Plan existente, que permitan mejorar su efectividad. En suma, los resultados de este estudio permiten identificar los déficits en materia de capacitación y los subgrupos de funcionarios(as) con mayores necesidades de reforzamiento y/o supervisión en materia de DDHH. Con esta información, Gendarmería podrá focalizar sus recursos allí donde más se necesiten.

## **III. OBJETIVOS**

### **III.1. OBJETIVO GENERAL**

*Describir las actitudes y el nivel de conocimientos que tienen los funcionarios(as) de Gendarmería de Chile respecto de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad.*

### **III.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Describir el nivel de conocimientos que poseen los funcionarios(as) de trato directo del Sistema Cerrado respecto de los Derechos Humanos de la población privada de libertad.
2. Describir las actitudes de los funcionarios(as) de trato directo del Sistema Cerrado hacia los Derechos Humanos de la población penal que deben custodiar.
3. Establecer diferencias en el nivel de conocimientos y actitudes hacia los Derechos Humanos de la población privada de libertad, entre los funcionarios(as) del Sistema Cerrado capacitados y no capacitados en dichas materias, entre los años 2019 y 2021.

4. Evaluar la relación entre el nivel de conocimientos y la actitud hacia los Derechos Humanos de la población privada de libertad en los funcionarios(as) de trato directo del Sistema Cerrado.
5. Describir perfiles de funcionarios(as) que presentan necesidades de capacitación o reforzamiento en materia de respeto, promoción y protección de los Derechos Humanos de la población privada de libertad.

#### IV. MARCO CONCEPTUAL

##### IV.1. SISTEMA PENITENCIARIO CERRADO

El Sistema Cerrado es el conjunto de Establecimientos y servicios destinados a la vigilancia, asistencia y atención de las personas que se encuentran en prisión preventiva y las que cumplen condenas de prisión. Los Establecimientos del Sistema a considerar en el estudio, que mantienen población reclusa, son: (1) los *Centros de Detención Preventiva* (CDP); (2) los *Centros de Cumplimiento Penal* (CCP); (3) los *Centros Penitenciarios Femeninos* (CPF); y (4) los *Complejos Penitenciarios* (CP), que son un conjunto de Establecimientos diversos, como los mencionados arriba, que coexisten dentro de un mismo perímetro. Otros Establecimientos incluidos en el estudio, desde los cuales se prestan servicios a las personas reclusas son: (5) los *Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos* (CET-SA), que son establecimientos independientes física y administrativamente de las Unidades Penales Cerradas, donde los reclusos(as) acceden a programas de trabajo remunerado en un régimen menos restrictivo que el de los otros Establecimientos del Subsistema Cerrado, basado en la autodisciplina y las relaciones de confianza; (6) los *Centros de Internación Provisoria - Centros de Régimen Cerrado* (CIP-CRC), que son Establecimientos destinados exclusivamente al cumplimiento de sanciones según la Ley N° 20.084; (7) las *Unidades de Servicios Especiales Penitenciarios* (USEP), conformadas por funcionarios(as) especializados en el control de situaciones de alteración del régimen interno de las Unidades Penales; (8) los *Equipos de Canes Adiestrados* (ECA), que son funcionarios(as) a cargo de la búsqueda de elementos prohibidos en las Unidades Penales; y (9) el Hospital Penitenciario y la Unidad Judicial Psiquiátrica.

En esta investigación, hay otros seis conceptos asociados a los Establecimientos del Sistema Cerrado, que se presentan a continuación.

- a. *Nivel de Seguridad/Operatividad de los Establecimientos*:<sup>1</sup> sistema de clasificación oficial de los Establecimientos del Sistema Cerrado que atienden población adulta en prisión preventiva y cumpliendo condenas de prisión<sup>2</sup>. Posee dos componentes:
  - El *nivel de seguridad*, que se establece a partir de las condiciones para la seguridad que posee un Establecimiento. Estas últimas son los factores que tienen una relación directa con la probabilidad de disminuir la ocurrencia de eventos críticos indeseados por la administración penitenciaria, ya sea a través de la prevención, de la contención o del control de acciones que atenten en contra del normal funcionamiento del recinto penal. Los componentes de esta dimensión son los sistemas de seguridad, el diseño arquitectónico y las condiciones para la intervención profesional. Según lo anterior, los Establecimientos se clasifican en *alto, mediano y bajo* nivel de seguridad.
  - El *nivel de operatividad* que se establece a partir de las condiciones para la operatividad. Estas últimas son los aspectos internos y externos al Establecimiento que pueden facilitar u obstaculizar la gestión de la administración penitenciaria. Los componentes de esta dimensión son la vigilancia y atención (30%), las condiciones de habitabilidad (20%), las cifras de población penal (35%) y la intervención profesional (15%). Según lo anterior, los Establecimientos se clasifican en *operatividad nivel I, II y III*.

---

<sup>1</sup> La información asociada a esta variable no se encuentra disponible respecto de los siguientes Establecimientos: CDP CONSTITUCION, CDP LA UNION, CDP TRAIGUÉN, CDP MAULLIN y CDP CHAITÉN. Además, la variable no aplica al CRA MANUEL RODRIGUEZ, el HOSPITAL CDP SANTIAGO SUR, la UJ PSIQUIATRICA, los 17 CIP CRC, las 5 USEP y las 24 ECA que están representadas en la muestra.

<sup>2</sup> Res. Ex. N°6731, del 30/06/2014.

Combinados, estos componentes designan nueve categorías de Establecimientos, que van desde el *alto* nivel de seguridad con operatividad *nivel I* (ALTO NIVEL 1), al *bajo* nivel de seguridad con operatividad *nivel III* (BAJO NIVEL 3).

- b. *Nivel de conflictividad de los Establecimientos*:<sup>3</sup> sistema de clasificación de los Establecimientos del Sistema Cerrado que atienden población adulta y joven (en prisión preventiva y cumpliendo condenas de prisión), que los designan a través del promedio anual (2019 a 2021) local de *riñas entre internos, agresiones entre internos, homicidios entre internos y agresiones de los internos hacia los funcionarios(as)*, en *bajo* ( $>0$  y  $\leq 100$ ), *medio* ( $>100$  y  $\leq 200$ ), *alto* ( $>200$  y  $\leq 300$ ) y *muy alto* nivel de conflictividad ( $>300$ ). Constituye una medida de la exposición que tienen los funcionarios(as) del nivel operativo local a eventos de violencia interpersonal.
- c. *Nivel de denuncias contra funcionarios*: sistema de clasificación de los Establecimientos del Sistema Cerrado que atienden población adulta y joven (en prisión preventiva y cumpliendo condenas de prisión), que los designan a través del promedio anual (2019 a 2021) local de funcionarios que, en el ejercicio de sus funciones, hayan sido denunciados formalmente por apremios ilegítimos y/o cohecho, en *bajo* ( $>0$  y  $\leq 2$ ), *medio* ( $>2$  y  $\leq 4$ ), *alto* ( $>4$  y  $\leq 6$ ) y *muy alto* nivel de denuncias ( $>6$ ). Constituye una medida de la exposición que tienen los funcionarios(as) del nivel operativo local a acusaciones por incumplimiento de las normas de conducta que deben respetar para con la población penal y/o sus visitas.
- d. *Nivel de fugas*: sistema de clasificación de los Establecimientos del Sistema Cerrado que atienden población adulta y joven (en prisión preventiva y cumpliendo condenas de prisión), que los designan a través del promedio anual (2019 a 2021) local de fugas e intentos de fuga desde el interior de los mismos, en *bajo* ( $\geq 0$  y  $\leq 5$ ), *medio* ( $>5$  y  $\leq 10$ ), *alto* ( $>10$  y  $\leq 15$ ) y *muy alto* nivel de fugas ( $>15$ ). Constituye una medida de la exposición que tienen los funcionarios(as) del nivel local al estrés provocado por las fugas de reclusos(as).
- e. *Uso de capacidad del Establecimiento*:<sup>4</sup> porcentaje de uso que se ha dado a las plazas que, según diseño, poseen los Establecimientos del Sistema Cerrado para albergar a la población penal que debían atender al 07/09/2022, siendo *bajo* cuando es  $\leq 50\%$ , *óptimo* cuando es  $>50\%$  y  $\leq 100\%$ , con *sobrepoblación moderada* cuando es  $>100\%$  y  $\leq 150\%$ , y con *sobrepoblación alta* cuando es  $\geq 150\%$ . Constituye una medida de la densidad poblacional al interior de los recintos en que trabajan los funcionarios(as) del Subsistema.
- f. *Tipo de Administración Penitenciaria*:<sup>5</sup> sistema de clasificación de los Establecimientos del Subsistema Cerrado que atienden población adulta, que los designan según la institucionalidad que las administra en:
  - *Unidades Penales Tradicionales*: Establecimientos construidos, custodiados y administrados enteramente con recursos del Estado, y en los que la oferta de servicios y programas también es provista enteramente por el Estado.
  - *Unidades Penales Concesionadas*: Establecimientos construidos con recursos de una Sociedad Concesionaria privada, pero administrados y custodiados con recursos del Estado, el que además paga al concesionario “por la disponibilidad de la infraestructura, que compensa el costo de la construcción y mantenimiento de la infraestructura y la operación de los servicios asociados a ésta” (Holuique, 2013:11). La Sociedad Concesionaria se ocupa de la ejecución de los programas de reinserción social y de servicios, como alimentación, lavandería, aseo y atenciones de salud.

<sup>3</sup> La variable no aplica a la UJ PSIQUIATRICA, el HOSPITAL CDP STGO. SUR, las 5 USEP y las 24 ECA que están representadas en la muestra.

<sup>4</sup> La información asociada a esta variable no se encuentra disponible respecto de los siguientes Establecimientos: CRA MANUEL RODRIGUEZ, HOSPITAL CDP SANTIAGO SUR, UJ PSIQUIATRICA, CCP BULNES, CCP RIO BUENO, CDP CHAITEN, CDP CONSTITUCION, CDP LA UNION, CDP MAULLIN, CDP POZO ALMONTE, CDP VICUÑA, y los 17 CIP CRC que están representados en la muestra. Además, la variable no aplica a las 5 USEP y las 24 ECA que están representadas en la muestra.

<sup>5</sup> La variable no aplica a las 5 USEP y las 24 ECA que están representadas en la muestra.

## IV.2. NIVEL OPERATIVO LOCAL

Nivel funcional en donde se otorgan los servicios de vigilancia, atención y asistencia para la reinserción social a la población privada de libertad que atiende Gendarmería, en los Establecimientos del Sistema Penitenciario Cerrado.

## IV.2. FUNCIONARIO(A) DE TRATO DIRECTO

Corresponde a todo funcionario(a) de Gendarmería de Chile destinado en algún Establecimiento Penitenciario del Sistema Cerrado cuya función en el mismo demande tratar directamente con personas privadas de libertad (en adelante, PPL), ya sea por labores de vigilancia, administrativas, técnicas o profesionales.

En esta investigación, hay otro concepto asociado que es el de *funcionario(a) capacitado*. Se refiere a los funcionarios(as) de trato directo que han participado en cursos oficiales de capacitación en materia de Derechos Humanos de las PPL, dictados por el Instituto Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio de Justicia, Gendarmería de Chile, Instituciones de Educación Superior u otra Organización Gubernamental o No Gubernamental asociada a la promoción y/o protección de los Derechos Humanos en Chile.

Respecto de los funcionarios(as) que participan en la presente investigación importan, además, los siguientes conceptos:

- a. *Estamento*: Estrato o grupo de funcionarios(as) de Gendarmería delimitado o definido por características y funciones análogas a todos sus integrantes. Los estamentos que existen en Gendarmería son los siguientes: (1) *Oficiales Penitenciarios*, (2) *Suboficiales y Gendarmes*, (3) *profesionales*, (4) *técnicos*, (5) *administrativos* y (6) *auxiliares* (los cuatro últimos, además, factibles de agrupar como *no uniformados*).
- b. *Cargo*: Clasificación de los funcionarios(as) de Gendarmería, en que se distingue a los(as) Oficiales y Suboficiales Penitenciarios según el escalafón o rango alcanzado al momento del estudio. En cuanto a los *profesionales*, *técnicos*, *administrativos* y *auxiliares*, mantienen la misma denominación que en la variable *estamento*.
- c. *Planta*: Sistema alternativo de clasificación general de los funcionarios(as) de Gendarmería, en que se denomina a los(as) Oficiales Penitenciarios como *Planta I*, a los Suboficiales y Gendarmes como *Planta II*, a los no uniformados como *Planta III* y a unos pocos funcionarios(as) que han sido contratados por leyes especiales como *Otros*.
- d. *Calidad Jurídica*: Tipo de contrato de trabajo a que está afecto actualmente el funcionario(a) en la institución, según sus requisitos, forma y duración, período de prueba, derechos y deberes que se deriven del mismo. En Gendarmería existen tres modalidades de contrato, a saber:
  - *Planta*: es la modalidad de contrato para el conjunto de cargos permanentes asignados por la Ley a cada institución pública.
  - *Contrata*: es la modalidad de contrato para empleos de carácter transitorio que dura, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año; los empleados que los sirven expiran en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga.
  - *Honorarios*: es la modalidad de contrato para profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, que se emplea cuando deban realizarse labores no habituales de la Institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo, se puede emplear para contratar a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

- e. *Función*: denominación empleada por el Sistema Informático de Personal para referirse al servicio concreto que realiza el funcionario(a) en el Establecimiento Penal. Dado que la lista de categorías es muy extensa, no se la elabora en este apartado.
- f. *Grado*: posición del funcionario(a) en la Escala Única de Sueldos que regulan las remuneraciones en el sector público.

### IV.3. CONOCIMIENTO

Según la RAE, conocimiento es la “*acción y efecto de conocer; noción, saber o noticia elemental de algo*”<sup>6</sup>. En este estudio se lo define como el cuerpo de información que posee un funcionario(a) respecto de los temas de interés, que son conceptos básicos sobre Derechos Humanos de la población privada de libertad y el rol de los funcionarios(as) públicos en lo que se refiere a su respeto, promoción y protección.

### IV.4. ACTITUD

Según la RAE, actitud es una “*disposición de ánimo*”<sup>7</sup>, que se puede manifestar de manera favorable o desfavorable hacia algo (objeto, actividad, idea o sus símbolos) o alguien (persona o grupo de personas). En este estudio se lo define como la disposición favorable o desfavorable (evaluada según la dirección positiva o negativa, e intensidad alta o baja) hacia la población penal y sus circunstancias particulares antes, durante y después del encierro, por las que pudieran ver vulnerados sus DDHH.

## V. MARCO REFERENCIAL

### V.1. SITUACIÓN DE LOS DDHH EN PRISIONES

Desde el retorno a la democracia en 1990, Chile ha ratificado un gran número de tratados internacionales sobre Derechos Humanos, incluyendo varios relacionados con las vulneraciones que pueden ocurrir en el contexto penitenciario (Nash, Milos & Aguiló, 2013)<sup>8</sup>. A pesar de ello, las prisiones chilenas continúan presentando problemas en el trato (a visitas y reclusos/as), en sus condiciones materiales y de seguridad (equipamiento, infraestructura y condiciones de habitabilidad) y en los accesos a programas y servicios (de salud, trabajo, visitas íntimas, justicia, reinserción social y otros) que constituyen vulneraciones a los derechos de las PPL (INDH, 2018, 2020 y 2021).

Las vulneraciones de derechos que derivan de los problemas en las condiciones materiales y de acceso a programas y servicios, no dependen del todo de la voluntad de la autoridad penitenciaria; en ello influye también la disponibilidad de recursos y la necesidad de dar prioridad a la atención de percances e imprevistos, comunes al quehacer penitenciario. El trato, en cambio, tiene más que ver con problemas estructurales (principalmente déficits normativos) (Arriagada & Silva, 2014; Nash, Milos & Aguiló, 2013) y culturales (principalmente asociados al punitivismo penal, los estereotipos y prejuicios hacia la población penal) (Martí, 2013; OAS, 2013; Staerke & Clemence, 2004), que pueden provocar, profundizar y/o alentar la vulneración de derechos fundamentales en estos entornos. Como ilustra el Dr. en Filosofía David Scott:

---

<sup>6</sup> <https://dle.rae.es/conocimiento>

<sup>7</sup> <https://dle.rae.es/actitud>

<sup>8</sup> Los tratados vigentes con relevancia en materia penitenciaria son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes y su correspondiente Protocolo Facultativo (Arriagada & Silva, 2014).

En nuestros tiempos punitivos, para muchas personas defender los derechos humanos de los presos se considera perverso, antinatural, anormal o simplemente incorrecto. Este enfoque es respaldado por quienes creen que los reclusos no tienen derechos o que sus deberes o responsabilidades trascienden sus derechos. [...] Los derechos tienen que ser merecidos o ganados y, en consecuencia, dado que las prisiones están habitadas por personas malvadas que merecen ser castigadas, cualquier violación de derechos que ocurra detrás de los muros de las prisiones no es de interés público o preocupación política (Scott, 2012:8).

Los factores culturales operan tanto dentro como fuera de las prisiones, pero es dentro de ellas que ejercen un mayor impacto en el ejercicio de derechos fundamentales por parte de la población penal. Los estigmas asociados a la edad, el tipo de delito cometido, la situación procesal, la clasificación penitenciaria, orientación sexual, etnia o, incluso, la personalidad de los propios reclusos(as), sirven de justificación para negarles un trato humano y respetuoso, en ocasiones, con bastante crueldad y brutalidad (Al, 2001; Arroyo & Ortega, 2013; Fajar, 2022; Torrado, 2017; Tran, Baggio, Dawson, O'Moore, Williams *et al.*, 2018). A ello se suma que los funcionarios penitenciarios suelen ingresar a trabajar en prisiones más motivados por temas económicos y de seguridad laboral que vocación de servicio (Gendarmería de Chile, 2017; Morrison & Maycock, 2021), a las que llegan con diversos prejuicios hacia la población penal y las dificultades que pueden ocasionarles, incluso después de evidenciar que dichos prejuicios no siempre se ajustan a la realidad (*Ibidem*, 2021). Entre los principales factores que se asocian a la calidad del trato hacia los reclusos(as) están el rol que deben ejercer los funcionarios(as) en las prisiones, el tipo de administración penitenciaria, las políticas de seguridad de las prisiones, la orientación civil/militar del servicio y el Ministerio del que depende (Defensa, Interior o Justicia), la capacitación (idealmente, multidisciplinaria) del personal, y las condiciones de trabajo y seguridad carcelarias, entre otros (Birgden & Perlin, 2009; Leonard & Kenny, 2021; OAS, 2013; PRI & APT, 2014; Robins, 2005).

## **V.2. CAPACITACIONES EN DDHH DIRIGIDAS A FUNCIONARIOS(AS) PENITENCIARIOS**

La educación en DDHH es fundamental para que la paz, la tolerancia, el compromiso y la democracia se materialicen y se conviertan en un estilo de vida para los individuos de nuestra sociedad, así como para prevenir las negligencias en estas materias. Por ello, es imprescindible que se aprendan y se tome conciencia de los derechos que se tiene, saber por qué y cómo deben protegerse, y conocer las actitudes y el comportamiento que conducen a la negligencia (Ercan, Yaman & Demir, 2015).

En una reciente revisión bibliográfica sobre programas de formación para funcionarios(as) penitenciarios, se evidenció que no existe consenso a nivel internacional (e incluso dentro de los países) en lo que se refiere a la capacitación y educación que se les debe brindar para que cumplan adecuadamente su rol (Ryan, Brennan, McNeill & O'Keeffe, 2021). En materia de Derechos Humanos, sin embargo, diversas organizaciones se han ocupado de sistematizar los contenidos y metodologías con que se debe capacitar al personal de prisiones, justamente por el riesgo que implica no hacerlo, tanto para los reclusos(as), como para el Estado (IIDH, 1999; ONU, 2005; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2005, etc.).

En este punto debe enfatizarse que la capacitación en DDHH es, en esencia, capacitación para la vida en sociedad y para la Democracia. No solo debe incluir nociones y contenidos teóricos sobre estos temas, sino que además debe hacer que los(as) estudiantes adquieran conciencia, sensibilidad, actitudes y comportamientos orientados a su protección y libre ejercicio (Ercan, Yaman & Demir, 2015).<sup>9</sup> En Gendarmería de Chile, sin embargo, los contenidos del programa del curso *Estándares de Derechos Humanos aplicados al trabajo penitenciario*, con que se capacita a los funcionarios(as), son predominantemente teóricos, entregados vía e-learning empleando diapositivas en Power Point y videos complementarios, con la finalidad de facilitar el aprendizaje y evitar la lectura de documentos extensos, que les resultaría muy poco práctico, dado el poco tiempo de que disponen. Se les organizan en 5 módulos temáticos como sigue:

---

<sup>9</sup> En este sentido, diversos estudios (citados en Cunha & Gonçalves, 2017) evidencian que las actitudes positivas de los funcionarios penitenciarios hacia los reclusos(as) son fundamentales para facilitar el cambio prosocial de estos últimos(as) antes de la liberación.

- MÓDULO 1. Se realiza una revisión del valor de la dignidad como fundamento de los Derechos Humanos, establece definiciones, describe conceptos básicos y analiza sus características. Se abordan aspectos esenciales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y se explican las obligaciones generales del Estado.
- MÓDULO 2. Se explica qué es un estándar internacional de Derechos Humanos, de acuerdo a lo establecido por la Comisión Interamericana de DDHH. Se hace una revisión del principio de trato humano y de cómo se materializa esta normativa en el sistema penitenciario.
- MÓDULO 3. Se analiza la definición de la posición especial de garante del Estado y sus fundamentos. También se revisan los estándares para PPL, que devienen de esta obligación.
- MÓDULO 4. Se explica en qué consiste la prohibición absoluta contra la tortura y su fundamento en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Se abordan las diferentes fuentes normativas y se revisan las obligaciones específicas del Estado en materia del delito de tortura.
- MÓDULO 5. Se estudian las principales características y distinciones acerca de las PPL en situación de vulnerabilidad, y se analizan los estándares internacionales de Derechos Humanos en materia penitenciaria.

Los contenidos detallados según módulos se exponen en la siguiente TABLA 1.

TABLA 1: CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN EN DDHH PARA LOS FUNCIONARIOS(AS) DE GENDARMERÍA	
MÓDULO	CONTENIDOS
MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>o La dignidad como fundamento de los Derechos Humanos</li> <li>o Definición de Derecho Humano</li> <li>o Clasificación de los Derechos Humanos</li> <li>o Características de los Derechos Humanos</li> <li>o Derecho Internacional de los Derechos Humanos</li> </ul>
MÓDULO 2: PRINCIPIO DE TRATO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ¿Qué es un estándar de Derechos Humanos?</li> <li>o Principio de trato humano</li> <li>o Estándares internacionales que concretizan el principio de trato humano</li> </ul>
MÓDULO 3: POSICIÓN ESPECIAL DE GARANTE DEL ESTADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Fundamento</li> <li>o Concepto</li> <li>o Consecuencias y obligaciones específicas para el Estado</li> </ul>
MÓDULO 4: PROHIBICIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS CRUELES, INHUMANOS Y DEGRADANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Prohibición de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes</li> <li>o Definición de tortura en el DIDH</li> <li>o Obligaciones del Estado</li> <li>o Criterios de la CIDH para calificar un acto como tortura</li> <li>o Tratos crueles, inhumanos o degradantes</li> <li>o La tortura en el Código Penal chileno</li> </ul>
MÓDULO 5: PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Principio de igualdad y no discriminación</li> <li>o Causas de la discriminación en el sistema penitenciario</li> <li>o Estándares para PPL: mujeres, indígenas, LGBTI, migrantes, niños, niñas y adolescentes, y personas con discapacidad</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia, con información extraída del programa del curso e-learning *Estándares de Derechos Humanos aplicados al trabajo penitenciario*, proporcionado por el DPPDH.

Por último, y como se mencionó en los párrafos precedentes, la prevención de las vulneraciones a los DDHH de los reclusos(as) es una tarea que requiere de la modificación de comportamientos y prácticas culturales, lo que no solo se logra abordando el tema desde un enfoque puramente teórico-informativo o llamando a respetar los derechos de los demás; lo recomendable es hacerlo de un modo más dirigido al individuo, empleando una narrativa personal, con el objetivo de impactar emocionalmente al alumno(a) y crear un sentido de empatía por los demás (Mc Entire, Leiby & Krain, 2015).

Es en este último sentido que se ha realizado el presente estudio. Con sus resultados se espera organizar mejor la estructura de los futuros cursos de capacitación en la materia, basados en las necesidades detectadas, no solo a nivel de conocimientos, sino particularmente en las actitudes que se tiene hacia los DDHH de los reclusos(as).

## VI. MARCO METODOLÓGICO

### VI.1. TIPO DE ESTUDIO

Se trata de un estudio de tipo descriptivo, relacional y transversal, con cobertura nacional. Es *descriptivo* por cuanto busca describir las características de las variables estudiadas; y *relacional* porque identifica relaciones estadísticamente significativas entre ellas. Respecto de la temporalidad, se trata de un estudio *transversal* de una sola medición, en la que la recolección de datos se realizó en un período acotado de tiempo, entre los días 07/09/2022 y 28/09/2022. Por último, la cobertura es *nacional*, ya que considera a todos los funcionarios(as) de trato directo con la población penal en el país, actualmente en funciones en el Sistema Cerrado (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

### VI.2. ENFOQUE METODOLÓGICO

El enfoque es cuantitativo, ya que busca la medición numérica del nivel de conocimiento y actitudes hacia los DDHH por parte de los funcionarios(as) penitenciarios, a partir de procedimientos estandarizados, complementados por un posterior análisis estadístico de la información recabada (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Este enfoque pone énfasis en la búsqueda de objetividad, de relaciones causales y de generalización de los resultados obtenidos. Como estrategia de recogida de información, permite la estructuración y sistematicidad. Y como percepción de la realidad social, permite una interpretación estática y fragmentada de la misma (Cea, 1998).

### VI.3. TÉCNICA DE PRODUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La técnica de producción de información es la encuesta individual estructurada. Consiste en un cuestionario a responder *on line* (que se dispuso en el link <https://forms.office.com/r/rupv6t5A5j>), elaborado por el equipo de investigación, que contiene 36 preguntas, organizadas en cuatro dimensiones principales, a saber: *características sociolaborales*, *características de la(s) capacitación(es) recibida(s)*, *actitudes hacia los DDHH de las población privada de libertad* y *conocimientos sobre los DDHH de las personas privadas de libertad* de los funcionarios(as) seleccionados para responderla (ver TABLA 2).

TABLA 2: DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA ENCUESTA	
DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS FUNCIONARIOS(AS)	En este módulo se incorporan preguntas acerca de las características de la persona encuestada, como la edad, sexo, nivel educacional, antigüedad en el servicio, función, satisfacción laboral y conformidad con la destinación actual, entre otras.
CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES RECIBIDAS EN MATERIA DE DDHH	En este módulo se incorporan preguntas acerca de las características de la capacitación recibida durante el periodo contemplado para este estudio (2019-2021).
ACTITUD HACIA LOS DDHH DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD	En este módulo se incorpora una escala de actitud de tipo <i>Likert</i> , con el fin de conocer las actitudes de los funcionarios(as) de trato directo hacia los DDHH de las personas privadas de libertad.
CONOCIMIENTOS SOBRE DDHH DE PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD	En este módulo se incorporan preguntas asociadas a las percepciones y conocimientos sobre los DDHH de las personas privadas de libertad.

Fuente: Elaboración propia.

Durante mayo de 2022, dicha herramienta fue sometida a un panel de expertos del DPPDH, y luego testeada con 4 funcionarios(as) no uniformados y 5 uniformados de las Plantas I y II, del CDP Santiago Sur y el CPF Santiago, para examinar su claridad, pertinencia y extensión, así como la consistencia de la escala de actitudes.

Tras realizar las correcciones correspondientes, se procedió con la validación de la Escala de Actitudes construida por el equipo de investigadores, con una muestra de 50 funcionarios(as) de la Región Metropolitana, estratificada con fijación proporcional por estamento, sexo y acceso a capacitaciones en temas de DDHH. El número de encuestas válidas obtenidas fue de 49. Los resultados se sometieron a un *análisis factorial exploratorio* (AFE) para resumir y organizar la información contenida en ella e identificar los factores o componentes que la conforman, así como los ítems que se asocian a cada uno de ellos. La estrategia de análisis en esta fase fue de tipo exploratoria y consistió en lo siguiente:

- *Análisis de adecuación de los datos*: coeficientes KMO, Esfericidad de Barlett, matriz de correlación anti-imagen
- *Análisis de la estructura factorial de la escala*: extracción por método de Componentes Principales con rotación VARIMAX. Se calcularon las comunalidades y la varianza total explicada. Se analizó además la matriz de factores rotados para examinar los ítems que se correlacionaban.

Paralelamente, la escala fue sometida a un *análisis de consistencia interna*, por medio del coeficiente  $\alpha$  de Cronbach, para comprobar el grado en que todos los ítems del test varían entre sí (es decir, que están midiendo el mismo concepto). Ambos procesos se repitieron con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra total de encuestados (N=969). Los resultados de estos análisis se exponen en el ANEXO 1, y el instrumento definitivo en el ANEXO 2.<sup>10</sup>

#### VI.4. POBLACIÓN DEL ESTUDIO

El *universo* del estudio corresponde a todos los funcionarios(as) de Gendarmería de Chile que trabajan en los Establecimientos del Sistema Penitenciario Cerrado. La *población objetivo* corresponde a aquellos funcionarios(as) que trabajan directamente con población privada de libertad. Los criterios de inclusión son:

- Que el funcionario(a) se encuentre en servicio activo.
- Que el funcionario(a) trabaje en el nivel operativo local del Sistema Cerrado.
- Que sea funcionario(a) de planta, contrata o honorarios.
- Que ejerza alguna labor que demande tratar directamente con personas privadas de libertad (PPL).

Los criterios de exclusión son:

- Que el funcionario(a) se encuentre con permiso sin goce de sueldo, de vacaciones o con licencia médica.
- Que pertenezca a otras Unidades Funcionales (Dirección Nacional, Direcciones Regionales, etc.).
- Que sus tareas habituales no le permitan tratar directamente con personas privadas de libertad (PPL).

#### VI.5. MUESTREO

##### VI.5.1. Tipo de muestreo

Con el fin de lograr una muestra representativa a nivel nacional, su diseño es de tipo *probabilístico* y *estratificado con fijación proporcional*<sup>11</sup>. Se estratificó por Región (16 Regiones del país), Estamento (Oficiales, Suboficiales y no uniformados), sexo (masculino y femenino) y capacitación en DDHH en los últimos 5 años. Las unidades se seleccionaron de manera independiente en cada estrato con probabilidad igual y se extrajeron con reposición. El marco muestral se obtuvo de los registros proporcionados por el Departamento de Informática,

---

<sup>10</sup> El análisis factorial confirmatorio quedó pendiente por diversas razones técnicas.

<sup>11</sup> Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño  $n$  tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. Estos métodos simplifican los procesos y suelen reducir el error muestral para un tamaño dado de la muestra. Consiste en considerar categorías típicas diferentes entre sí (estratos) que poseen gran homogeneidad respecto a alguna característica (en este caso, sexo, estamento, Subsistema Penitenciario y Región del país). Lo que se pretende con este tipo de muestreo es asegurarse de que todos los estratos de interés estén representados adecuadamente en la muestra (Torres, s/f).

consistente en el listado de los funcionarios(as) activos al 30/04/2021, con el nombre, apellidos, RUT, sexo, fecha de ingreso a Gendarmería, fecha de ingreso al Establecimiento actual, nombre del Establecimiento donde trabaja, Planta, estamento y función principal. Dicha base de datos fue complementada con la nómina de funcionarios(as) capacitados en materia de Derechos Humanos, por parte del propio DPPDH, y otras variables de interés disponibles en el sistema informático de personal. El tamaño de la muestra corresponde a un total de 993 funcionarios(as), cuya composición por sexo, Región y estamento se detalla en la TABLA 3. Para el cálculo del tamaño muestral se consideró un error muestral del 3% y varianza máxima.

TABLA 3: TOTAL DE FUNCIONARIOS DE LA MUESTRA, SEGÚN REGIÓN, ESTAMENTO Y SEXO													
REGIÓN	PLANTA I			PLANTA II			PLANTA III			OTROS			TOTAL MUESTRA
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
ARICA Y PARINACOTA	1	0	1	25	7	32	2	4	6	1	0	1	40
TARAPACÁ	2	0	2	30	8	38	1	1	2	0	0	0	42
ANTOFAGASTA	3	0	3	39	8	47	1	2	3	0	0	0	53
ATACAMA	2	0	2	20	4	24	0	2	2	0	0	0	28
COQUIMBO	2	0	2	32	7	39	0	2	2	0	0	0	43
VALPARAÍSO	4	0	4	67	15	82	5	7	12	2	0	2	100
METROPOLITANA	11	4	15	138	36	174	13	19	32	2	2	4	225
O'HIGGINS	2	0	2	34	7	41	2	1	3	0	0	0	46
MAULE	3	0	3	54	15	69	3	4	7	0	1	1	80
ÑUBLE	2	0	2	28	7	35	1	2	3	0	0	0	40
BIOBÍO	3	1	4	66	16	82	2	5	7	0	1	1	94
ARAUCANÍA	3	0	3	61	17	78	3	4	7	1	0	1	89
LOS RÍOS	2	0	2	22	4	26	1	1	2	0	0	0	30
LOS LAGOS	2	0	2	33	6	39	1	3	4	1	0	1	46
AYSÉN	1	1	2	12	2	14	1	1	2	0	0	0	18
MAGALLANES	1	0	1	13	3	16	1	1	2	0	0	0	19
TOTAL PAÍS	44	6	50	674	162	836	37	59	96	7	4	11	993

Fuente: Elaboración propia.

Cada unidad muestral contiene un solo elemento, que corresponde al funcionario(a) de trato directo con población penal. Los funcionarios(as) que efectivamente respondieron la encuesta se exponen en la TABLA 4.

TABLA 4: TOTAL DE FUNCIONARIOS QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA, SEGÚN REGIÓN, ESTAMENTO Y SEXO													
REGIÓN	PLANTA I			PLANTA II			PLANTA III			OTROS			TOTAL ENCUESTADOS
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
ARICA Y PARINACOTA	1	0	1	26	8	34	2	3	5	0	1	1	41
TARAPACÁ	2	0	2	28	7	35	1	1	2	0	0	0	39
ANTOFAGASTA	2	0	2	39	8	47	0	2	2	0	0	0	51
ATACAMA	2	0	2	20	4	24	0	2	2	0	0	0	28
COQUIMBO	2	0	2	33	6	39	0	2	2	0	0	0	43
VALPARAÍSO	3	0	3	61	13	74	6	7	13	0	0	0	90
METROPOLITANA	11	4	15	140	38	178	14	19	33	1	2	3	229
O'HIGGINS	2	0	2	33	7	40	2	1	3	0	0	0	45
MAULE	4	0	4	54	14	68	3	4	7	0	1	1	80
ÑUBLE	1	0	1	29	7	36	1	1	2	0	0	0	39
BIOBÍO	3	1	4	65	16	81	1	4	5	1	0	1	91
ARAUCANÍA	3	0	3	56	17	73	3	4	7	1	0	1	84
LOS RÍOS	2	0	2	22	4	26	1	1	2	0	0	0	30
LOS LAGOS	2	0	2	32	4	36	2	3	5	0	1	1	44
AYSÉN	1	1	2	12	1	13	1	0	1	0	0	0	16
MAGALLANES	1	0	1	13	3	16	0	2	2	0	0	0	19
TOTAL PAÍS	42	6	48	663	157	820	37	56	93	3	5	8	969

Fuente: Elaboración propia.

### VI.5.2. Pérdidas y reemplazos

En situaciones que la persona seleccionada no quiso o no pudo contestar la encuesta (debido a dificultades de salud, negación a participar u otros motivos), se procedió a reemplazarla por otro funcionario(a) de las mismas características, con un máximo de 3 intentos. En el caso de no lograr la aplicación de la encuesta en el tiempo definido, se dejó como una encuesta sin respuesta.

### VI.6. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis coincide con la unidad muestral, y corresponde al funcionario(a) que trabaja directamente con población privada de libertad en Establecimientos del Sistema Penitenciario Cerrado, que fue seleccionado para responder la encuesta estructurada elaborada por el equipo de investigación.

### VI.7. FUENTES DE INFORMACIÓN

#### VI.7.1. Fuentes primarias de información:

Funcionarios(as) seleccionados para responder la encuesta estructurada de actitudes y conocimientos elaborada por el equipo de investigación.

#### VI.7.2. Fuentes secundarias de información:

- Revisión documental, con insumos proporcionados por el DPPDH, respecto de las capacitaciones impartidas, en lo referente a contenidos, objetivos y perfil de egreso de las capacitaciones.
- Sistema Informático del Personal, desde donde se extrajo la población objetivo del estudio (*nombres, apellidos y RUT*) con las variables *fecha de ingreso a Gendarmería, fecha de nacimiento, Establecimiento en que trabaja, Región del Establecimiento, Planta, estamento, calidad jurídica, cargo, grado, función, comuna de nacimiento* (con la que se creó la variable *Región de nacimiento*), *número de días de licencias médicas en los últimos 5 años, número histórico de sumarios, registra sumarios en los últimos 5 años, número de sumarios en los últimos 5 años y registra sanciones en los últimos 5 años*. Base de datos proporcionada por el Departamento de Estadística y Estudios Penitenciarios.
- Base de datos con información de los funcionarios(as) capacitados durante el periodo 2019-2021, aportada por el DPPDH.
- Reporte diario de la población penal recluida 24 horas al 07/09/2022 (día en que se inició la encuesta), proporcionado por el Departamento de Estadística y Estudios Penitenciarios<sup>12</sup>, desde donde se extrajo la variable *uso de capacidad del Establecimiento*.<sup>13</sup>
- Clasificación de los Establecimientos según *nivel de seguridad/operatividad*, contenida en los Oficios Ordinarios N° 1251 (31/12/2012), 90 (13/01/2016), 1742 (23/08/2016), 1743 (23/08/2016), 1905 (24/10/2017), 1906 (24/10/2017), 1019 (30/12/2020) y 91 (23/01/2020), todos del Subdirector Operativo, dirigidos al Director Nacional.
- Sistema de Información para la Gestión (SIG), desde donde se extrajeron antecedentes para crear la variable nivel de conflictividad, por año (2017 a 2021) y Establecimiento penitenciario, a saber:

---

<sup>12</sup> Reporte diario disponible en [u.estadistica@gendarmeria.cl](mailto:u.estadistica@gendarmeria.cl)

<sup>13</sup> Debe mencionarse que la información asociada a esta variable no se encuentra disponible respecto de los siguientes Establecimientos: CRA MANUEL RODRIGUEZ, HOSPITAL CDP SANTIAGO SUR, UJ PSIQUIATRICA, CCP BULNES, CCP RIO BUENO, CDP CHAITEN, CDP CONSTITUCION, CDP LA UNION, CDP MAULLIN, CDP POZO ALMONTE, CDP VICUÑA, y los 17 CIP CRC que están representados en la muestra. Además, la variable no aplica a las 5 USEP y las 24 ECA que están representadas en la muestra.

TABLA 5: VARIABLES EXTRAIDAS DEL SIG PARA DETERMINAR EL NIVEL DE CONFLICTIVIDAD DE LOS ESTABLECIMIENTOS	
GS-10	N° funcionarios que el ejercicio de sus funciones hayan sido denunciados formalmente por apremios ilegítimos en el período
GS-13	N° funcionarios que el ejercicio de sus funciones hayan sido denunciados formalmente por cohecho en el período
VI-24	N° internos con intentos de fuga desde el interior de establecimientos penitenciarios del sistema cerrado
VI-51	N° fugas efectivas desde el interior de unidades penales
VI-87	N° internos con fugas frustradas desde el interior de los establecimientos penitenciarios del sistema cerrado
VI-52	N° internos muertos por agresiones entre internos
VI-53	N° internos heridos o lesionados por agresión corporal en el período
VI-54	N° internos heridos o lesionados por agresión con elementos contundentes en el período
VI-55	N° internos heridos o lesionados por agresión con elementos corto punzantes en el período
VI-57	N° eventos de riñas en el período
VI-58	N° internos agredidos sexualmente en el período
VI-59	N° funcionarios que en ejercicio de sus funciones resultaron heridos o lesionados por uno o más internos en el período

Fuente: Elaboración propia.

## VI.8. VARIABLES

### VI.8.1. Variables dependientes

- Nivel de conocimientos sobre los DDHH de personas recluidas: las categorías son *bajo*, *medio* y *alto*.
- Actitud hacia los DDHH de personas recluidas: las categorías son *muy desfavorable*, *desfavorable*, *indiferente*, *favorable* y *muy favorable*.

### VI.8.2. Variables independientes

- Capacitación en DDHH (lista oficial del DPPDH)
- Sexo
- Planta
- Edad: número de años transcurridos desde la fecha de nacimiento
- Antigüedad en Gendarmería: número de años transcurridos desde el ingreso a Gendarmería
- Región del Establecimiento en que trabaja
- Tipo de administración penitenciaria del Establecimiento en que trabaja
- Nivel de seguridad/operatividad del Establecimiento en que trabaja
- Nivel de fugas en el Establecimiento en que trabaja (2017-2021)
- Nivel de denuncias en el Establecimiento en que trabaja (2017-2021)
- Nivel de conflictividad del Establecimiento en que trabaja (2017-2021)
- Uso de capacidad del Establecimiento en que trabaja (2017-2021)
- Estamento
- Calidad jurídica
- Grado EUS
- Región de origen
- Trabaja en la misma Región que la de origen
- Nº días de licencia (2017-2021) (excluye licencia maternal, por enfermedad grave de hijo menor de 1 año, patología del embarazo, permiso parental, licencia preventiva parental, Ley SANNA, permiso ext. postnatal de emergencia y extensión PPP)
- Registra sumarios a lo largo de su carrera en Gendarmería
- Nº de sumarios que registra a lo largo de su carrera en Gendarmería
- Registra sumarios en los últimos 5 años
- Nº de sumarios que registra en los últimos 5 años
- Registra sanciones en los últimos 5 años (censura, multa, suspensión o destitución)
- Registra sumarios y sanciones en los últimos 5 años

- Nivel educacional declarado
- Principal razón por la que trabaja en Gendarmería
- Cargo actual declarado
- Principales tareas
- Horas trabajadas en la última semana
- Frecuencia con que debe tratar a personas recluidas
- Frecuencia con que es amenazado por personas recluidas
- Frecuencia con que es insultado por personas recluidas
- Frecuencia con que es agredido físicamente por personas recluidas
- Calificación del puesto de trabajo (peligroso/seguro) para su integridad personal
- Conformidad con la actual destinación
- Satisfacción con su equipo de trabajo
- Satisfacción con las tareas que debe realizar
- Familiares significativos viven en la misma Región en que trabaja
- Síntomas de Burnout
- Declara capacitación en DDHH
- Institución que le ha capacitado
- Modalidad de las capacitaciones recibidas
- Duración de la capacitación más larga recibida
- Creencia respecto de si ha habido cambios en el respeto a DDHH de personas recluidas en los últimos 5 años
- Creencias acerca de las razones por las que ha habido cambios en el respeto a DDHH de personas recluidas en los últimos 5 años
- Creencia respecto de los DDHH en que Gendarmería debiera mejorar sus estándares

## **VI.9. HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS**

El análisis de la información recopilada se realizó empleando el software Microsoft Excel 17.0 y SSPS de IBM. Para la edición y publicación de las tablas y gráficos se empleó el software Excel de Microsoft, por su mayor calidad para la representación gráfica de los resultados.

## **VI.10. ESTRATEGIA DE ANÁLISIS**

- a. Análisis descriptivo: Su objetivo será el describir las características de la población estudiada y su nivel de conocimientos y actitudes, a través de tablas de frecuencias, porcentajes, tablas de contingencia, gráficos, estadísticos de tendencia central y dispersión.
- b. Análisis correlacional: Tiene por objetivo identificar las variables que se correlacionan con las actitudes y conocimientos de los funcionarios(as) hacia los DDHH, lo que se realizará a través de un análisis bivariado, a saber:
  - Pruebas de Independencia:  $\chi^2$  de Pearson para variables categóricas.
  - Coeficientes de asociación y correlación: variables nominales, ordinales o de intervalo, respectivamente.

## **VI.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS DEL ESTUDIO**

### **VI.11.1. Voluntariedad y consentimiento informado**

Se dispusieron dos medios para solicitar el consentimiento informado de los participantes potenciales: una carta de consentimiento informado en el encabezado de la encuesta *on line* y la primera pregunta de la encuesta, que reitera que la participación es voluntaria y pide al funcionario(a) manifestar su aceptación antes de proceder con el resto de las preguntas (ver ANEXO 3).

## VI.11.2. Confidencialidad de la información

Se tomaron todas las medidas para resguardar la confidencialidad de los participantes efectivos eliminando preguntas que permitirían identificarlos, usando códigos en vez de nombres en la base de datos de respuestas, usando claves personales de acceso al sitio de la encuesta, designando un solo administrador de la herramienta informática y eliminando las claves y códigos en la base de datos a analizar, para lo cual fue reordenada y recodificada. Por último, las bases de datos originales fueron resguardadas en dispositivos de almacenamiento independientes y luego fueron eliminadas.

## VII. RESULTADOS

### VII.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN DEL ESTUDIO

#### VII.1.1. Caracterización sociodemográfica

Se trata de una población predominantemente masculina (77,6% del total), aunque con una distribución por sexo que varía según estamento. En el caso de los(as) Oficiales Penitenciarios, los hombres representan en 87,8% del total; y en el caso de los Suboficiales y Gendarmes, el 81,6% del total. Pero en el caso de los funcionarios(as) no uniformados, los hombres solo representan el 40,6% del total.

El promedio de edad en la población total es de 36 años (36 los hombres, y 35 las mujeres), con una mediana de 35 y un rango que va desde los 19 a los 66 años. El promedio de edad de Oficiales y Suboficiales es igual (34 años) aunque varían en los rangos (entre 24 y 49 años los/as Oficiales y entre 19 y 57 años los/as Suboficiales). Entre los funcionarios(as) no uniformados, en cambio, el promedio de edad es 11 años superior al del personal uniformado (45 años) y el rango de edad es el más amplio de todos (entre 27 y 66 años).

Al desagregar a la población según rangos etarios, se observa que el más frecuente, en ambos sexos, es el de 30 a 39 años. En población femenina, el rango que le sigue es el de 19 a 29 años, mientras que en la masculina, es el de 40 a 49 años (TABLA 6).

TABLA 6: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN TRAMOS DE EDAD						
TRAMOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
19 A 29 AÑOS	181	24,1%	63	29,0%	244	25,2%
30 A 39 AÑOS	331	44,0%	88	40,6%	419	43,2%
40 A 49 AÑOS	211	28,1%	55	25,3%	266	27,5%
50 A 59 AÑOS	20	2,7%	8	3,7%	28	2,9%
60 Ó MÁS AÑOS	9	1,2%	3	1,4%	12	1,2%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar esta variable por estamento, eso sí, nuevamente se observa que la población de funcionarios(as) no uniformados difiere del resto: mientras que entre Oficiales y Suboficiales predominan quienes tienen entre 30 y 39 años, entre los(as) no uniformados predominan quienes tienen entre 40 y 49 años.

Respecto de la Región de origen, se observa que dos de cada tres funcionarios(as) (66,5%) proviene de la zona comprendida entre las Regiones del Maule y Araucanía, y otro grupo más o menos relevante (12,9%) proviene de la Región Metropolitana (TABLA 7). Esto es particularmente válido para el personal uniformado, ya que el no uniformado proviene principalmente de las Regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío. En cuanto a las diferencias según sexo, solo son relevantes en las Regiones Metropolitana (con una mayor proporción de mujeres) y del Biobío (con una mayor proporción de hombres).

TABLA 7: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN REGIÓN DE ORIGEN						
REGIÓN DE ORIGEN	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
ARICA Y PARINAC.	9	1,2%	7	3,2%	16	1,7%
TARAPACÁ	5	0,7%	1	0,5%	6	0,6%
ANTOFAGASTA	4	0,5%	2	0,9%	6	0,6%
ATACAMA	6	0,8%	4	1,8%	10	1,0%
COQUIMBO	12	1,6%	5	2,3%	17	1,8%
VALPARAÍSO	27	3,6%	10	4,6%	37	3,8%
METROPOLITANA	89	11,8%	36	16,6%	125	12,9%
O'HIGGINS	14	1,9%	6	2,8%	20	2,1%
MAULE	150	19,9%	43	19,8%	193	19,9%
ÑUBLE	49	6,5%	12	5,5%	61	6,3%
BIOBÍO	159	21,1%	29	13,4%	188	19,4%
ARAUCANÍA	159	21,1%	43	19,8%	202	20,8%
LOS RÍOS	24	3,2%	3	1,4%	27	2,8%
LOS LAGOS	24	3,2%	10	4,6%	34	3,5%
AYSÉN	4	0,5%	2	0,9%	6	0,6%
MAGALLANES	6	0,8%	1	0,5%	7	0,7%
EXTRANJERO	1	0,1%	2	0,9%	3	0,3%
SIN INFORMACIÓN	10	1,3%	1	0,5%	11	1,1%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

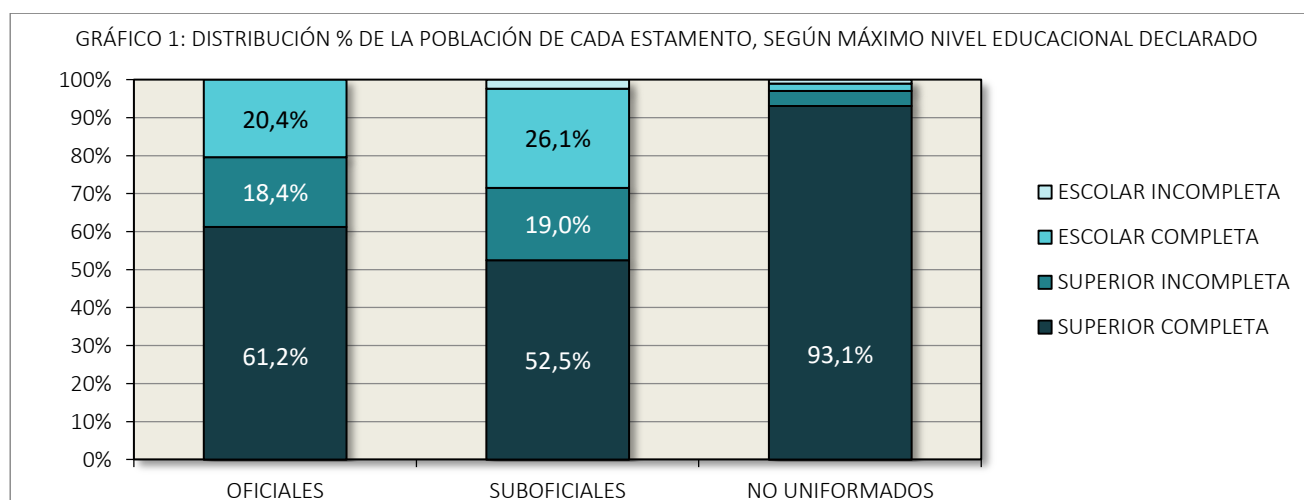
Respecto del máximo nivel educacional alcanzado (TABLA 8), uno de cada cuatro funcionarios(as) declara que éste corresponde a la educación escolar (4º Medio o menor), y el resto (74,6%) declara haber alcanzado un nivel educacional superior (técnico o profesional), aunque no todos lo han completado. Las diferencias entre ambos sexos respecto de esta variable son poco relevantes.

TABLA 8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL DECLARADO						
NIVEL EDUCACIONAL DECLARADO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
BÁSICA O PRIMARIA INCOMPLETA	2	0,3%	-	-	2	0,2%
BÁSICA O PRIMARIA COMPLETA	7	0,9%	2	0,9%	9	0,9%
MEDIA O HUMANIDADES INCOMPLETA	7	0,9%	2	0,9%	9	0,9%
MEDIA O HUMANIDADES COMPLETA	181	24,1%	45	20,7%	226	23,3%
TÉCNICA INCOMPLETA	16	2,1%	4	1,8%	20	2,1%
TÉCNICA COMPLETA	52	6,9%	24	11,1%	76	7,8%
UNIVERSITARIA INCOMPLETA	125	16,6%	24	11,1%	149	15,4%
UNIVERSITARIA COMPLETA	337	44,8%	98	45,2%	435	44,9%
POST GRADO UNIVERSITARIO INCOMPLETO	6	0,8%	2	0,9%	8	0,8%
POST GRADO UNIVERSITARIO COMPLETO	19	2,5%	16	7,4%	35	3,6%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

El GRÁFICO 1 expone lo anterior de manera resumida:

- En el caso de los(as) Oficiales Penitenciarios, tres de cada cinco tienen estudios superiores completos, y el resto se divide en partes casi iguales entre quienes solo alcanzaron la enseñanza media y quienes tienen estudios superiores incompletos.
- En el caso de los(as) Suboficiales y Gendarmes, la mitad tiene estudios superiores completos y uno de cada cinco tiene estudios superiores incompletos; del resto, la mayoría solo tiene educación escolar completa.
- En el caso del personal no uniformado, nueve de cada diez tiene estudios superiores completos y ocupa cargos profesionales o técnicos; el resto corresponde a personal administrativo o auxiliar.



Fuente: Elaboración propia.

### VII.1.2. Caracterización laboral

Como se observa en la TABLA 9, dos de cada tres funcionarios(as) encuestados (67,8%) trabajan en Gendarmería por conveniencia (esto es, porque les ofrece ciertos *beneficios* y *seguridad laboral*, porque *tienen familiares en la institución* o porque les resulta *económicamente conveniente*), y solo dos de cada diez lo hace por razones altruistas (esto es, por *vocación* o *deseo de contribuir al país*); un porcentaje muy bajo lo hace *porque le interesa la criminología y el penitenciarismo*, y uno aún menor *por el prestigio de la institución*. Otro hallazgo a destacar es que las funcionarias refieren razones altruistas en una mayor proporción que los funcionarios.

PRINCIPAL RAZÓN POR LA QUE TRABAJA EN GENDARMERÍA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
POR VOCACIÓN	73	9,7%	33	15,2%	106	10,9%
PORQUE QUIERE CONTRIBUIR AL PAÍS	53	7,0%	18	8,3%	71	7,3%
PORQUE LE OFRECE SEGURIDAD LABORAL	374	49,7%	86	39,6%	460	47,5%
POR LOS BENEFICIOS QUE OTORGA	36	4,8%	4	1,8%	40	4,1%
POR EL PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN	12	1,6%	1	0,5%	13	1,3%
PORQUE LE INTERESA LA CRIMINOLOGÍA Y EL PENITENCIARISMO	19	2,5%	18	8,3%	37	3,8%
PORQUE TIENE FAMILIARES QUE TRABAJAN EN GENDARMERÍA	30	4,0%	3	1,4%	33	3,4%
PORQUE LE CONVIENE ECONÓMICAMENTE	90	12,0%	34	15,7%	124	12,8%
OTRAS RAZONES	65	8,6%	20	9,2%	85	8,8%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

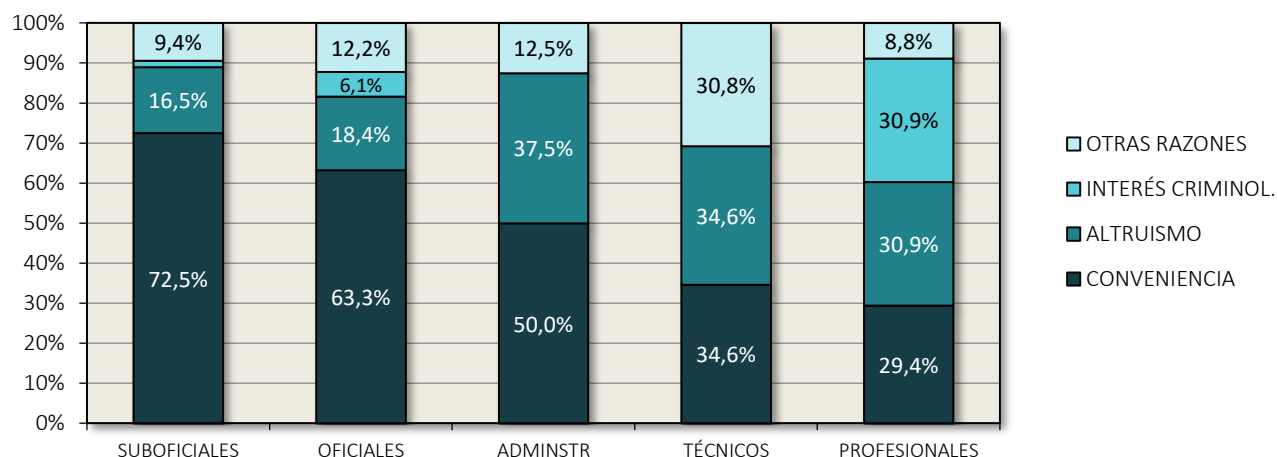
Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior se observa mayormente en personal uniformado (tanto en Oficiales como en Suboficiales y Gendarmes). Respecto del personal no uniformado, las razones por las que trabajan en Gendarmería varían considerablemente según el cargo:

- De los funcionarios(as) Administrativos, si bien la mitad señala que trabaja en Gendarmería por conveniencia, del resto, la mayoría señala que lo hace por razones altruistas.
- Los funcionarios(as) Técnicos se dividen en partes iguales entre quienes trabajan en Gendarmería por conveniencia, por razones altruistas y por otras razones no especificadas.
- Por último, entre los funcionarios(as) Profesionales predominan las motivaciones altruistas y el interés por la criminología y el penitenciarismo, ambas con la misma proporción (30,9% cada una), seguidas por las de conveniencia y, finalmente, por otras razones no especificadas.

Lo anterior se expone detalladamente en el GRÁFICO 2 de la siguiente página.

GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN % DE CADA CARGO SEGÚN RAZONES POR LAS QUE TRABAJA EN GENDARMERÍA



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la TABLA 10, la distribución de la población total según años de antigüedad en quinquenios es bastante pareja, entre 18% y 23% cada uno.

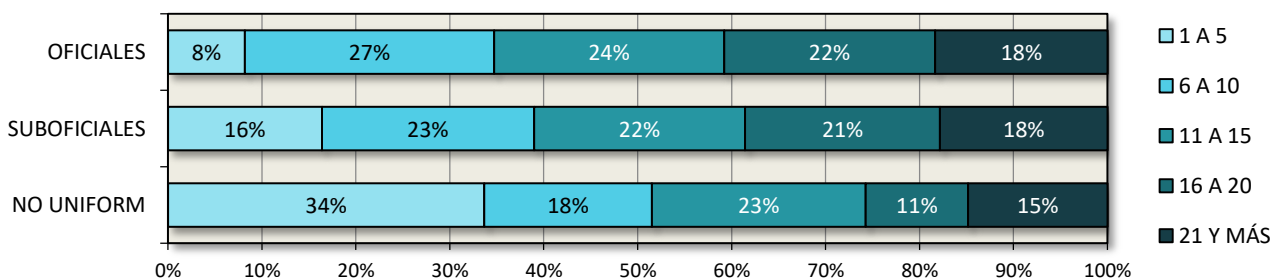
TABLA 10: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN TRAMOS DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN GENDARMERÍA

TRAMOS DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1 A 5 AÑOS	117	15,6%	55	25,3%	172	17,8%
6 A 10 AÑOS	149	19,8%	67	30,9%	216	22,3%
11 A 15 AÑOS	170	22,6%	49	22,6%	219	22,6%
16 A 20 AÑOS	177	23,5%	15	6,9%	192	19,8%
21 O MÁS AÑOS	139	18,5%	31	14,3%	170	17,5%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

Esto es más evidente en funcionarios(as) uniformados, con la sola observación que, entre los(as) Oficiales Penitenciarios, la proporción que tiene 1 a 5 años de antigüedad es bastante menor (8,2%) y la que tiene entre 6 y 10 años es algo mayor (26,5%). En los estamentos uniformados, además, la proporción de mujeres con más de 20 años de antigüedad es considerablemente mayor a la de sus pares masculinos. En el personal no uniformado, en cambio, la distribución según esta variable es bastante menos uniforme, destacando que un tercio (33,7%) solo tiene entre 1 y 5 años de antigüedad.

GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN % DE LA POBLACIÓN DE CADA ESTAMENTO POR TRAMOS DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD



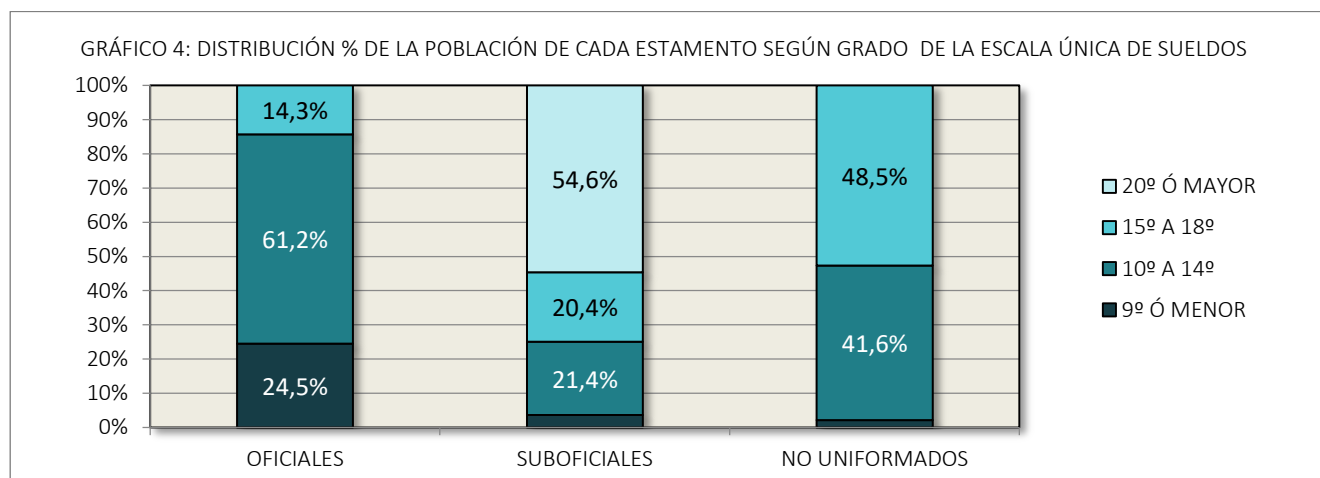
Fuente: Elaboración propia.

Respecto de los Grados de la Escala Única de Sueldos (EUS), se evidencia que casi la mitad se encuentra en el tramo Grado 20 o mayor (que corresponden a los sueldos más bajos). El resto se distribuye mayormente entre los tramos de Grado 15 a 18 y Grado 10 a 14. Una muy pequeña proporción se encuentra en el tramo de Grado 9 o menor (que corresponden a los sueldos más altos).

TRAMOS DE GRADO EUS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
9º Ó MENOR	34	4,5%	10	4,6%	44	4,5%
10º A 14º	205	27,3%	42	19,4%	247	25,5%
15º A 18º	168	22,3%	55	25,3%	223	23,0%
20º Ó MAYOR	342	45,5%	105	48,4%	447	46,1%
NO APLICA ESCALA EUS	3	0,4%	5	2,3%	8	0,8%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar esta variable según estamento, se observa una gran disparidad de sueldos que se puede explicar por las responsabilidades asociadas a los cargos que desempeña cada uno. Los(as) Oficiales Penitenciarios reciben los sueldos más altos (Grado 14 o menores); les siguen los funcionarios(as) no uniformados y, en un nivel de sueldos muy inferior respecto de los estamentos anteriores, los(as) Suboficiales y Gendarmes. Otro dato a destacar es que en los estamentos uniformados (Oficiales, Suboficiales y Gendarmes), las mujeres reciben, en general, sueldos más bajos que los hombres, mientras que en el de no uniformados(as), son similares.



Fuente: Elaboración propia.

La TABLA 12 expone a la población del estudio según cargo, evidenciándose que 2 de cada tres personas encuestadas son Gendarmes y Cabos (antecedente que explica parte de lo expuesto en el párrafo precedente).

CARGO ACTUAL DECLARADO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
MAYOR, COMANDANTE O CORONEL	9	1,2%	3	1,4%	12	1,2%
SUBTENIENTE, TENIENTE O CAPITÁN	34	4,5%	3	1,4%	37	3,8%
SARGENTO 2º, SARGENTO 1º, SUBOFICIAL O SUBOF. MAYOR	184	24,5%	22	10,1%	206	21,3%
GENDARME, CABO, CABO 2º O CABO 1º	483	64,2%	129	59,4%	612	63,2%
PROFESIONAL	22	2,9%	46	21,2%	68	7,0%
TÉCNICO	14	1,9%	12	5,5%	26	2,7%
ADMINISTRATIVO	6	0,8%	2	0,9%	8	0,8%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Contrasta con lo anterior la distribución de la población encuestada según las principales tareas que deben realizar a diario, lo que se expone en la TABLA 13. La proporción de Oficiales, Administrativos, Técnicos y Profesionales que realizan tareas asociadas a su cargo es muy alta (mayor al 80%); pero entre los Suboficiales y Gendarmes hay una mayor distribución en diversas tareas que no son propias del cargo, con solo el 60,3% realizando tareas del área operativa y de seguridad.

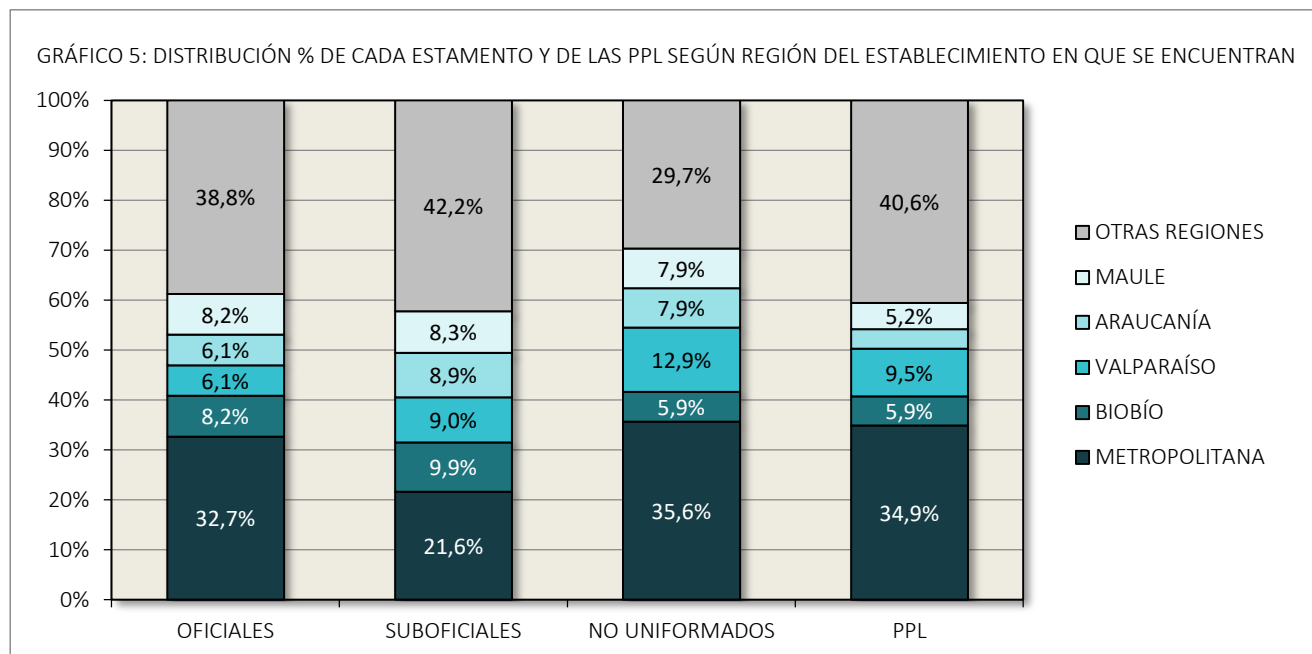
TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN PRINCIPALES TAREAS ACTUALES DECLARADAS						
TAREAS DECLARADAS	OFICIAL	SUBOFICIAL	PROFESIONAL	TÉCNICO	ADMINIST	TOTAL
ADMINISTRATIVAS	12,2%	23,8%	11,4%	29,2%	85,7%	22,9%
DEL ÁREA OPERATIVA Y DE SEGURIDAD	87,8%	60,3%	1,4%	-	-	55,5%
DEL ÁREA TÉCNICA O DE REINSERCIÓN SOCIAL	-	2,0%	64,3%	-	-	6,3%
DEL ÁREA DE SALUD	-	0,5%	18,6%	66,7%	14,3%	3,5%
OTRAS TAREAS	-	13,4%	4,3%	4,2%	-	11,8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se destaca que, entre los (as) Suboficiales y Gendarmes, hay una mayor proporción de hombres que realizan tareas del área operativa y de seguridad (62,3%, *versus* el 51,7% de las mujeres) y una mayor proporción de mujeres que realizan tareas administrativas (31,1%, *versus* el 22,2% de los hombres).

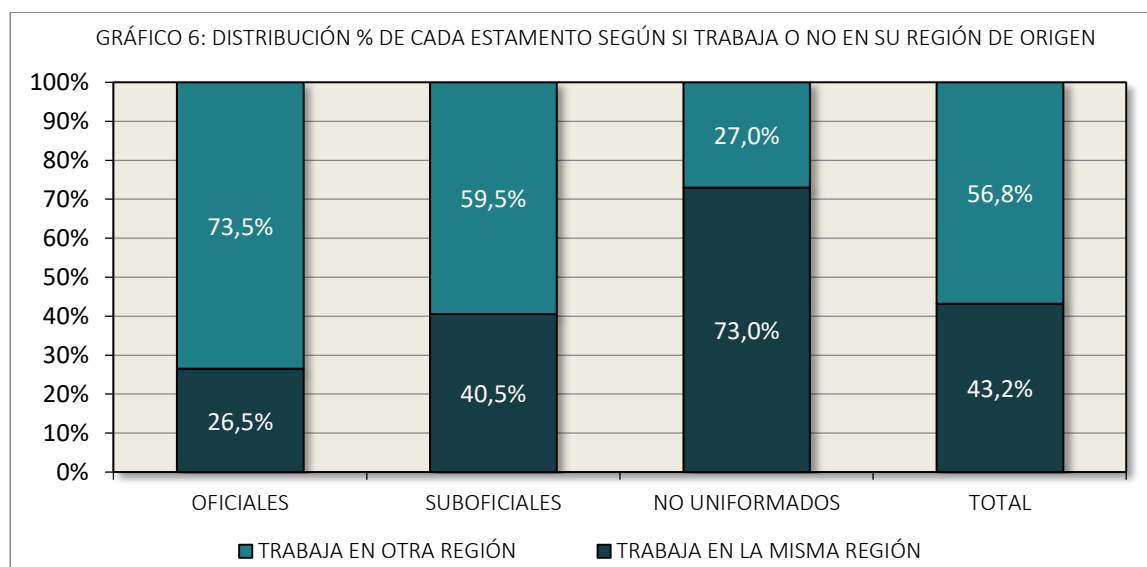
### VII.1.3. Condiciones laborales

El siguiente GRÁFICO expone la distribución de los funcionarios(as) de cada estamento según Región en que trabajan – detallando solo las 5 Regiones con la mayor proporción de funcionarios(as) – y la de las PPL, según Región en la que se encuentran recluidas. En él se aprecia que la distribución regional de los funcionarios(as) de cualquier estamento es más o menos similar a la de las PPL, con la excepción de los(as) Suboficiales y Gendarmes (cuya proporción en la Región Metropolitana es menor) y del personal no uniformado (cuya proporción en otras Regiones es menor).



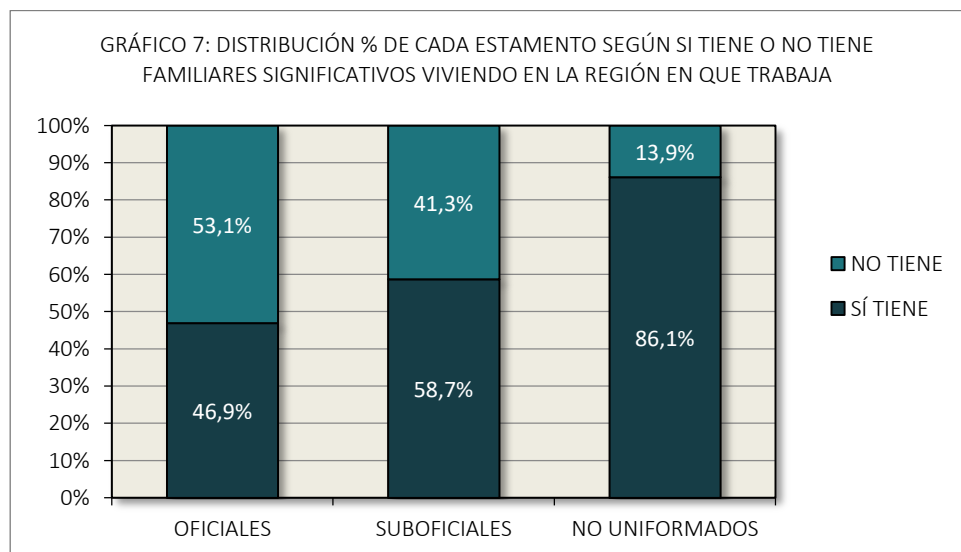
Fuente: Elaboración propia.

Considerando que la mayoría de los funcionarios(as) uniformados provienen de unas pocas Regiones del sur del país, es razonable inferir que muchos de ellos(as) trabajan lejos de su lugar de origen. El siguiente GRÁFICO exhibe cómo se distribuye la población de cada estamento según si trabaja o no en la misma Región de la que proviene, evidenciando que, justamente, son los funcionarios(as) uniformados quienes más lo hacen fuera de ella.



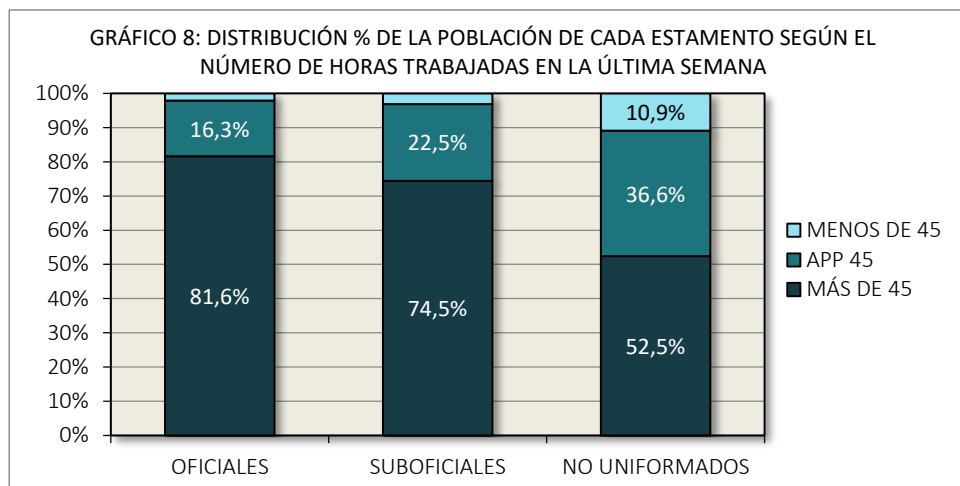
Fuente: Elaboración propia.

A pesar de que la mayoría de los funcionarios(as) uniformados trabajan en una Región diferente a la de origen, no todos ellos(as) lo hacen lejos de sus seres queridos. Casi la mitad de los(as) Oficiales Penitenciarios y tres de cada cinco Suboficiales y Gendarmes tienen al menos un familiar significativo viviendo en la misma Región en la que trabajan, reduciendo – al menos en parte – la alta proporción de funcionarios(as) que, por la destinación que se les ha asignado, podrían verse desarraigados de sus redes de apoyo familiar.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto del número de horas efectivamente trabajadas la semana anterior al momento en que respondieron la encuesta, la mayoría de los funcionarios(as) de los tres estamentos declara que superaron las establecidas por contrato (esto es, que trabajaron más de 45 horas). El GRÁFICO 8 expone que esta realidad afecta en mucho mayor medida a los dos estamentos uniformados.



Fuente: Elaboración propia.

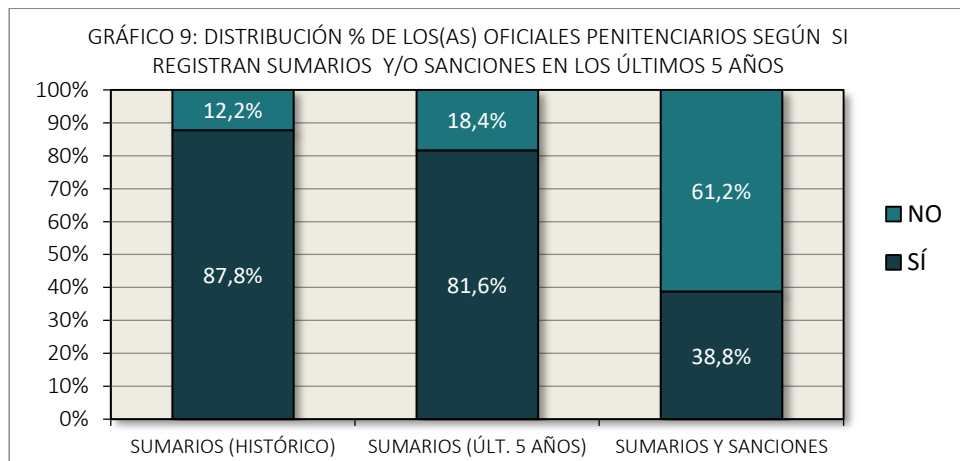
En suma, se evidencia que, respecto de las condiciones laborales analizadas, los funcionarios(as) de los estamentos uniformados presentan algunas externalidades negativas atribuibles al trabajo, como son la destinación lejos de su lugar de origen y/o sus familiares, y las jornadas laborales extensas.

#### VII.1.4. Estresores laborales

##### VII.1.4.1. Sumarios y sanciones

Los siguientes GRÁFICOS comparan la proporción del total de funcionarios(as) de cada estamento que ha sido sometido a sumarios a lo largo de toda su carrera en Gendarmería (columna identificada como *sumarios histórico*), con la proporción del total que ha sido sometida a sumarios en los últimos 5 años, y con la que ha recibido una o más sanciones como consecuencia, también en los últimos 5 años.

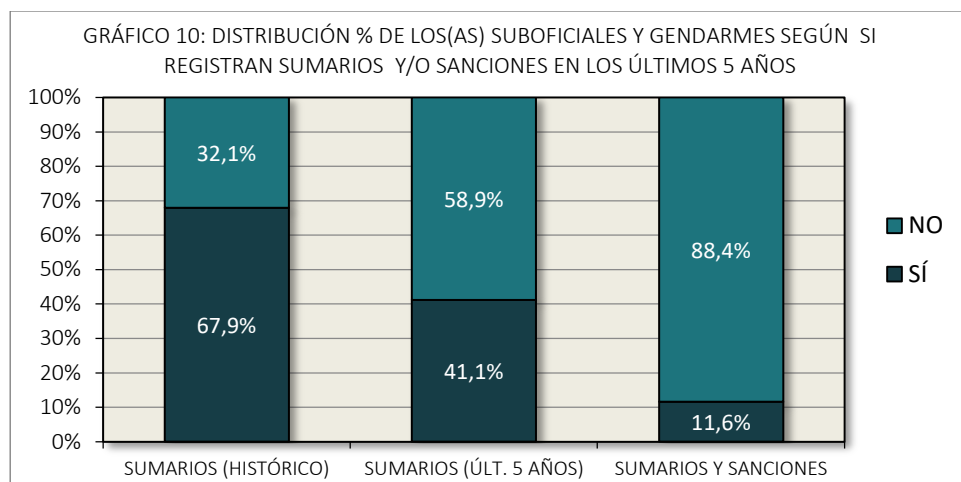
En el caso de los(as) Oficiales Penitenciarios (GRÁFICO 9), una muy alta proporción de ellos(as) ha sido sometida a uno o más procesos sumariales en algún momento de su carrera (43 de 49 encuestados, equivalente al 88% del total). De ellos(as), el 11,6% ha sido sometido a un solo sumario, y el 88,4% a dos o más sumarios. En la mayoría de estos casos, además, se tiene registro de que uno o más de esos sumarios han ocurrido recientemente, esto es, en los últimos 5 años previos a la encuesta. Por último, algo menos de la mitad de estos casos ha recibido alguna sanción.



Fuente: Elaboración propia.

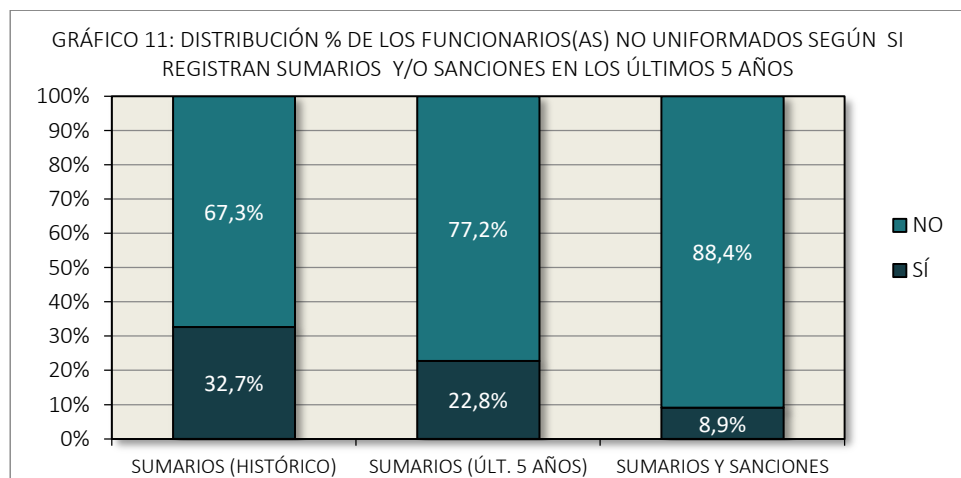
Lo anterior evidencia que las investigaciones sumariales son un estresor con una muy alta prevalencia en la carrera de los(as) Oficiales Penitenciarios, incluyendo los últimos 5 años de la misma. Y si bien no todos esos procesos derivan en sanción, aún es relevante observar que dos quintos de todos los funcionarios(as) de este estamento registran sumarios y sanciones, solo en los últimos 5 años.

En el caso de los(as) Suboficiales y Gendarmes (GRÁFICO 10), dos de cada tres han sido sometidos, en algún momento de su carrera, a uno o más procesos sumariales (el 35,1% de ellos a un solo sumario, y el 64,9% a dos o más sumarios). Similar a lo observado en los(as) Oficiales Penitenciarios, en la mayoría de estos casos también se tiene registro de que uno o más de esos sumarios han ocurrido en los últimos 5 años. Eso sí, en menos de un tercio de ellos se tiene registro de que hayan recibido alguna sanción. Todo ello evidencia que, entre los funcionarios(as) de este estamento, las investigaciones sumariales también son un estresor con una elevada prevalencia en sus carreras, eso sí, con una baja prevalencia de sanciones derivadas de las mismas.



Fuente: Elaboración propia.

Por último, en el caso de los funcionarios(as) no uniformados (GRÁFICO 11), solo uno de cada tres ha sido sometido a uno o más procesos sumariales en algún momento de su carrera (el 66,7% de ellos a un solo sumario, y el 33,3% a dos o más sumarios). En la mayoría de estos casos, además, se tiene registro de que uno o más de esos sumarios han ocurrido recientemente, esto es, en los últimos 5 años previos a la encuesta, y apenas un tercio de ellos registra sanciones, evidenciando que entre los funcionarios(as) de este estamento, las investigaciones sumariales y las sanciones son estresores con una baja prevalencia en sus carreras.



Fuente: Elaboración propia.

Una última observación a destacar es que, en todos los estamentos, los hombres han sido sometidos a sumarios y han recibido sanciones en una mayor proporción que las mujeres.

#### VII.1.4.2. Agresiones de parte de la población penal

La gran mayoría de las personas encuestadas debe tratar todos los días o frecuentemente (esto es, al menos una vez por semana) con población reclusa (TABLA 14). Las pocas personas encuestadas que refieren no tener trato directo con población penal, son 6 que trabajan en el área administrativa y 2 en el área operativa que, probablemente, realizan tareas que no les demandan interactuar con los reclusos(as), aunque sí tengan algún nivel de contacto con ellos(as).

TABLA 14: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN FRECUENCIA CON QUE DEBE TRATAR A PERSONAS RECLUIDAS						
FRECUENCIA CON QUE DEBE TRATAR A PERSONAS RECLUIDAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TODOS LOS DÍAS	577	76,7%	165	76,0%	742	76,6%
FRECUENTEMENTE	115	15,3%	25	11,5%	140	14,4%
OCASIONALMENTE	39	5,2%	16	7,4%	55	5,7%
RARA VEZ	16	2,1%	8	3,7%	24	2,5%
NUNCA	5	0,7%	3	1,4%	8	0,8%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

En efecto, todos los(as) Oficiales Penitenciarios y nueve de cada diez Suboficiales y funcionarios(as) no uniformados encuestados, refieren tener un trato directo diario o frecuente con las personas recluidas, lo que implica una alta exposición a potenciales agresiones, de las que se da cuenta a continuación.

Como se aprecia en la TABLA 15, uno de cada seis funcionarios(as) encuestados refiere recibir amenazas a diario o frecuentemente (esto es, al menos una vez por semana) de parte de personas recluidas. En detalle, esta situación le ocurre a uno de cada cinco funcionarios(as) uniformados (Oficiales y Suboficiales/Gendarmes) y a uno de cada veinte funcionarios(as) no uniformados. Por último, en todos los estamentos, este problema es mucho más frecuente entre los funcionarios de sexo masculino.

TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN FRECUENCIA CON QUE ES AMENAZADO(A) POR PERSONAS RECLUIDAS						
FRECUENCIA CON QUE ES AMENAZADO(A) POR PERSONAS RECLUIDAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TODOS LOS DÍAS	45	6,0%	3	1,4%	48	5,0%
FRECUENTEMENTE	105	14,0%	12	5,5%	117	12,1%
OCASIONALMENTE	147	19,5%	21	9,7%	168	17,3%
RARA VEZ	306	40,7%	85	39,2%	391	40,4%
NUNCA	149	19,8%	96	44,2%	245	25,3%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como se exhibe en la TABLA 16, uno de cada tres funcionarios(as) encuestados refiere recibir insultos a diario o frecuentemente (esto es, al menos una vez por semana) de parte de personas recluidas. En detalle, esta situación le ocurre a dos de cada cinco funcionarios(as) uniformados (Oficiales y Suboficiales/Gendarmes) y a uno de cada doce funcionarios(as) no uniformados. En general, este problema también es mucho más frecuente entre los funcionarios de sexo masculino.

TABLA 16: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN FRECUENCIA CON QUE ES INSULTADO(A) POR PERSONAS RECLUIDAS						
FRECUENCIA CON QUE ES INSULTADO(A) POR PERSONAS RECLUIDAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TODOS LOS DÍAS	100	13,3%	8	3,7%	108	11,1%
FRECUENTEMENTE	188	25,0%	29	13,4%	217	22,4%
OCASIONALMENTE	139	18,5%	31	14,3%	170	17,5%
RARA VEZ	244	32,4%	84	38,7%	328	33,8%
NUNCA	81	10,8%	65	30,0%	146	15,1%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por último, las agresiones físicas a funcionarios(as) de parte de la población penal serían un fenómeno muy poco frecuente, que ocurriría más a los de sexo masculino (TABLA 17). En detalle, sólo un 2% de los funcionarios(as) uniformados refiere ser víctima de agresiones físicas a diario o frecuentemente (esto es, al menos una vez por semana) de parte de personas recluidas. En el caso de los funcionarios(as) no uniformados, dicha situación es referida por uno(a) de cada veinte. Aun así, se destaca que dos de cada tres Oficiales penitenciarios, y uno de tres Suboficiales y Gendarmes declara ser físicamente agredidos por reclusos(as) ocasionalmente o rara vez.

TABLA 17: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN FRECUENCIA CON QUE ES AGREDIDO(A) FÍSICAMENTE POR PERSONAS RECLUIDAS						
FRECUENCIA CON QUE ES AGREDIDO(A) FÍSICAMENTE POR PERSONAS RECLUIDAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TODOS LOS DÍAS	5	0,7%	-	-	5	0,5%
FRECUENTEMENTE	13	1,7%	-	-	13	1,3%
OCASIONALMENTE	46	6,1%	4	1,8%	50	5,2%
RARA VEZ	266	35,4%	51	23,5%	317	32,7%
NUNCA	422	56,1%	162	74,7%	584	60,3%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de la baja proporción de funcionarios(as) que refieren sufrir agresiones, un porcentaje importante tiene la percepción de que el trabajo que realiza implica algún riesgo para su integridad física. En la TABLA 18 se expone la distribución de los funcionarios(as) encuestados según la percepción que tienen del peligro que corre su integridad personal en el trabajo, en una escala en que 1 es *muy peligroso* y 10 es *muy seguro*. Se evidencia que tres de cada diez funcionarios(as) percibe algún grado de peligro en su trabajo (puntajes entre 1 y 4); dos de cada diez percibe que su trabajo no es peligroso ni seguro (puntaje = 5); y todo el resto - que conforma la mitad del total de encuestados(as) - percibe que su trabajo es más bien seguro (puntajes entre 6 y 10). Las diferencias entre ambos sexos en este asunto son mínimas.

TABLA 18: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN PERCEPCIÓN DE RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO						
PERCEPCIÓN DE RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1	75	10,0%	16	7,4%	91	9,4%
2	56	7,4%	11	5,1%	67	6,9%
3	55	7,3%	8	3,7%	63	6,5%
4	41	5,5%	11	5,1%	52	5,4%
5	146	19,4%	51	23,5%	197	20,3%
6	51	6,8%	20	9,2%	71	7,3%
7	89	11,8%	21	9,7%	110	11,4%
8	114	15,2%	34	15,7%	148	15,3%
9	46	6,1%	21	9,7%	67	6,9%
10	79	10,5%	24	11,1%	103	10,6%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

De los tres estamentos, quienes perciben mayor riesgo para su integridad física en el trabajo son los(as) Oficiales Penitenciarios (33% con puntajes entre 1 y 4), seguidos por los(as) Suboficiales y Gendarmes (28%) y los funcionarios(as) no uniformados (24%).

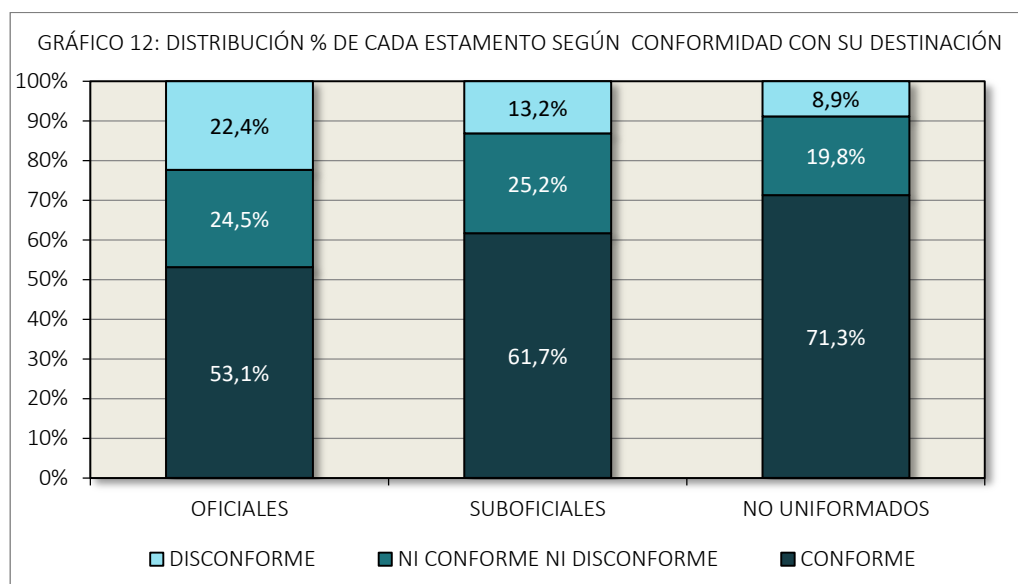
#### VII.1.5. Conformidad con la destinación y satisfacción laboral

Como se aprecia en la TABLA 19, dos de cada tres funcionarios(as) encuestados refieren sentirse total o bastante conformes con su actual destinación, y solo uno de cada ocho refiere sentirse total o bastante disconforme.

CONFORMIDAD CON LA ACTUAL DESTINACIÓN	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TOTALMENTE CONFORME	256	34,0%	67	30,9%	323	33,3%
BASTANTE CONFORME	211	28,1%	69	31,8%	280	28,9%
NI CONFORME NI DISCONFORME	189	25,1%	49	22,6%	238	24,6%
BASTANTE DISCONFORME	50	6,6%	18	8,3%	68	7,0%
TOTALMENTE DISCONFORME	46	6,1%	14	6,5%	60	6,2%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar esta variable por estamento, se evidencia que la disconformidad con la destinación es mayor al promedio entre Oficiales Penitenciarios, y menor entre funcionarios(as) no uniformados.



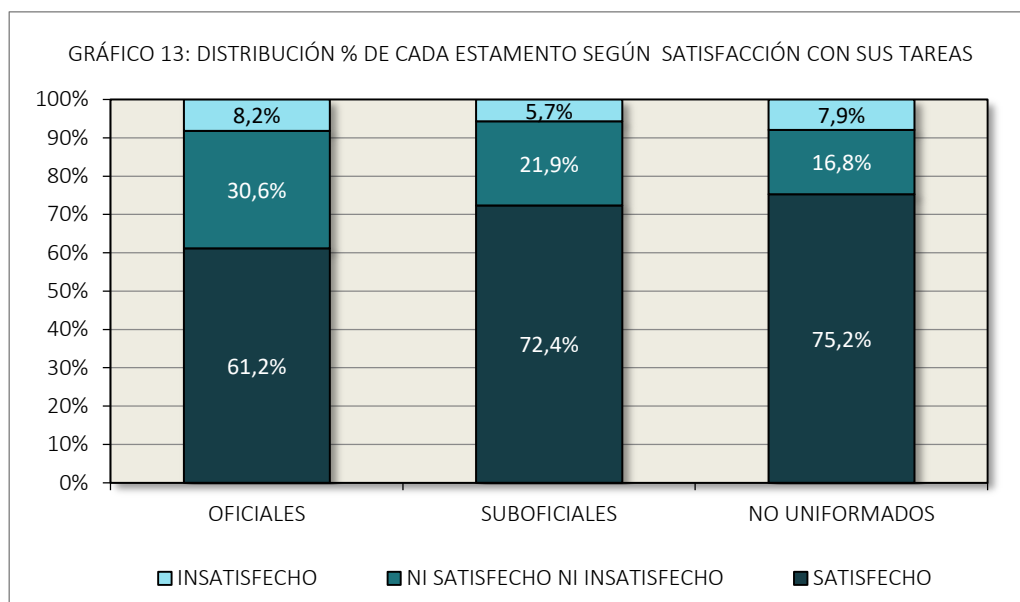
Fuente: Elaboración propia.

Respecto de las tareas que deben realizar, la TABLA 20 evidencia que siete de cada diez funcionarios(as) encuestados refieren sentirse total o bastante satisfechos con ellas, y que solo uno de cada once refiere sentirse total o bastante insatisfecho.

TABLA 20: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SATISFACCIÓN CON LAS TAREAS ACTUALES						
SATISFACCIÓN CON LAS TAREAS ASOCIADAS AL TRABAJO ACTUAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TOTALMENTE SATISFECHO	204	27,1%	54	24,9%	258	26,6%
BASTANTE SATISFECHO	304	40,4%	96	44,2%	400	41,3%
NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	191	25,4%	53	24,4%	244	25,2%
BASTANTE INSATISFECHO	35	4,7%	10	4,6%	45	4,6%
TOTALMENTE INSATISFECHO	18	2,4%	4	1,8%	22	2,3%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar esta variable por estamento (GRÁFICO 13), se evidencia que, respecto de la satisfacción con las tareas que deben realizar, no hay diferencias llamativas entre funcionarios(as) no uniformados, Oficiales Penitenciarios, Suboficiales y Gendarmes.



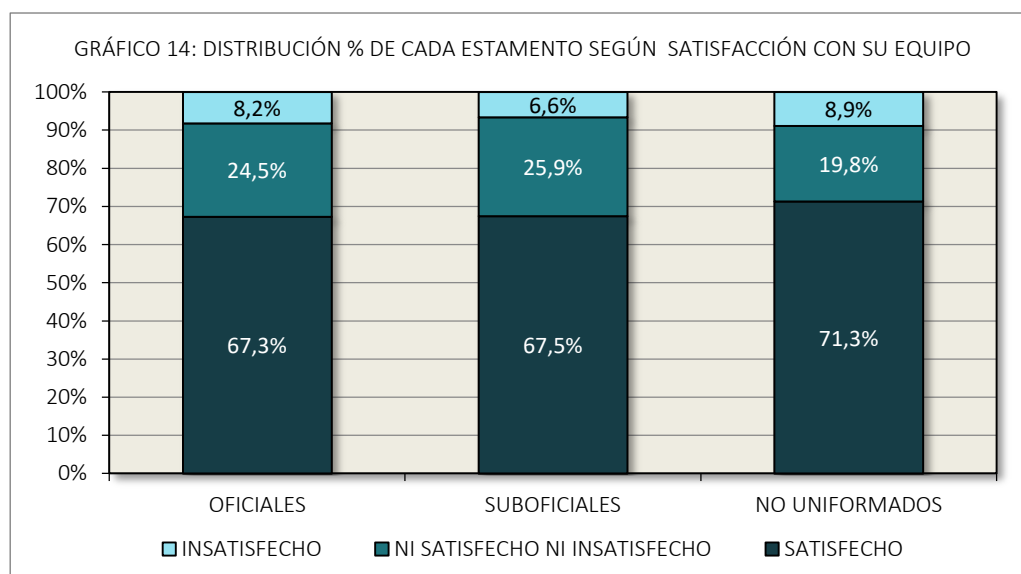
Fuente: Elaboración propia.

Respecto del actual equipo de trabajo, la TABLA 21 evidencia que casi tres de cada cuatro funcionarios(as) encuestados refieren sentirse total o bastante satisfechos con ellos, y que solo uno de cada diecisiete refiere sentirse total o bastante insatisfecho.

TABLA 21: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SATISFACCIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO ACTUAL						
SATISFACCIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO ACTUAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
TOTALMENTE SATISFECHO	213	28,3%	54	24,9%	267	27,6%
BASTANTE SATISFECHO	340	45,2%	92	42,4%	432	44,6%
NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	160	21,3%	51	23,5%	211	21,8%
BASTANTE INSATISFECHO	27	3,6%	16	7,4%	43	4,4%
TOTALMENTE INSATISFECHO	12	1,6%	4	1,8%	16	1,7%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por último, al desagregar esta variable por estamento (GRÁFICO 14), se evidencia que, respecto de la satisfacción con el actual equipo de trabajo, no hay diferencias llamativas entre funcionarios(as) no uniformados, Oficiales Penitenciarios, Suboficiales y Gendarmes.



Fuente: Elaboración propia.

### VII.1.6. Signos de Burnout y licencias por enfermedad

Como se expone en el TABLA 22, solo uno de cada cuatro funcionarios(as) encuestados no presenta signos de Burnout. Del resto, si bien la mayoría presenta pocos síntomas, no debiera restarse importancia a la proporción que presenta varios (10,1% del total). Esto ocurre principalmente entre los funcionarios(as) uniformados (Oficiales, Suboficiales y Gendarmes), ya que entre los(as) no uniformados la presencia de síntomas de Burnout es mucho menos frecuente; en efecto, solo la mitad tendría síntomas y, de ellos, una muy pequeña fracción tendría *varios* síntomas. Por último, se observa que la proporción de hombres con síntomas de Burnout es bastante mayor a la de mujeres en todos los estamentos.

**TABLA 22: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN LA MINI ESCALA DE BURNOUT**

CATEGORÍAS MINI ESCALA BURNOUT	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SIN SÍNTOMAS (25-32 puntos)	156	20,7%	74	34,1%	230	23,7%
POCOS SÍNTOMAS (15-24 puntos)	507	67,4%	134	61,8%	641	66,2%
VARIOS SÍNTOMAS (0-14 puntos)	89	11,8%	9	4,1%	98	10,1%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Como indicador indirecto de salud, se ha incluido en el análisis los días de licencia médica presentados en los últimos 5 años (excluyendo licencias por embarazo, pre y postnatal, parental y enfermedad de hijo lactante), cuya distribución por sexo se expone en la siguiente TABLA 23. En ella se observa que casi la mitad de los funcionarios(as) encuestados acumula más de 100 días de licencia en el período, lo que equivale a más de 20 días de licencia por año.

Al desagregar el dato según estamento, sin embargo, se aprecian grandes diferencias entre ellos. Entre los(as) Oficiales Penitenciarios y los funcionarios(as) no uniformados, solo el 36% acumula más de 100 días de licencia en el período; entre los (as) Suboficiales y Gendarmes, en cambio, el 46% acumula más de 100 días de licencia en el período.

TABLA 23: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN TRAMOS DE DÍAS DE LICENCIA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS						
TRAMOS DE DÍAS DE LICENCIA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SIN LICENCIAS	68	9,0%	9	4,1%	77	7,9%
1 A 100 DÍAS	363	48,3%	95	43,8%	458	47,3%
101 A 200 DÍAS	196	26,1%	53	24,4%	249	25,7%
201 A 300 DÍAS	77	10,2%	33	15,2%	110	11,4%
301 Ó MÁS DÍAS	48	6,4%	27	12,4%	75	7,7%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se destaca que, respecto de esta variable, las mujeres acumulan más días de licencia en los últimos 5 años que los hombres, en todos los estamentos.

### VII.1.7. Capacitaciones en DDHH

Según la lista oficial de funcionarios(as) capacitados, entregada por el DPPDH, el 43% de los(as) Oficiales Penitenciarios, el 20% de los(as) Suboficiales y Gendarmes, y el 25% de los funcionarios(as) no uniformados encuestados había participado en uno o más de los cursos impartidos por dicho Departamento en los últimos 3 años (21,4% del total). Sin embargo, como se aprecia en la siguiente TABLA 24, más del doble de esa cifra refiere haber recibido una o más capacitaciones en la materia, dictadas por diversas instituciones, además de Gendarmería (las mujeres en una proporción mayor que los hombres).

TABLA 24: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SI DECLARA HABER PARTICIPADO EN CAPACITACIONES SOBRE DDHH EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS						
DECLARA HABER PARTICIPADO EN CAPACITACIONES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SÍ	337	44,8%	113	52,1%	450	46,4%
NO	415	55,2%	104	47,9%	519	53,6%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

En detalle, el 69,4% de los(as) Oficiales Penitenciarios, el 44,4% de los(as) Suboficiales y Gendarmes, y el 51,5% de los funcionarios(as) no uniformados encuestados declara haber participado en uno o más cursos de capacitación sobre DDHH. Analizados en conjunto, casi la mitad refiere haber participado en un solo curso, y casi todo el resto en dos o más.

TABLA 25: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE DECLARA HABER PARTICIPADO EN CAPACITACIONES SOBRE DDHH, SEGÚN Nº DE LAS MISMAS						
Nº DE CAPACITACIONES EN LAS QUE DECLARA HABER PARTICIPADO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SOLO 1 CAPACITACIÓN	142	42,1%	57	50,4%	199	44,2%
2 CAPACITACIONES	97	28,8%	29	25,7%	126	28,0%
3 Ó MÁS CAPACITACIONES	83	24,6%	22	19,5%	105	23,3%
NO ESPECIFICA Nº	15	4,5%	5	4,4%	20	4,4%
TOTAL	337	100%	113	100%	450	100%

Fuente: Elaboración propia.

Después de Gendarmería, las instituciones que más cursos has dictado, en los que declaran haber participado los funcionarios(as) encuestados son, en orden decreciente, el INDH, el Ministerio de Justicia y centros de Educación Superior. Se destaca, por último, la mayor proporción de mujeres que ha asistido a cursos dictados por otras instituciones.

TABLA 26: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE DECLARA HABER PARTICIPADO EN CAPACITACIONES SOBRE DDHH, SEGÚN INSTITUCIÓN QUE LAS DICTÓ						
INSTITUCIÓN QUE DICTÓ LAS CAPACITACIONES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
GENDARMERÍA	297	88,1%	86	76,1%	383	85,1%
MINJUS	66	19,6%	24	21,2%	90	20,0%
INDH	90	26,7%	41	36,3%	131	29,1%
CASA DE ESTUDIOS	30	8,9%	15	13,3%	45	10,0%
OTRA/NO RECUERDA	8	2,4%	3	2,7%	11	2,4%
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tres de cada cinco funcionarios(as) que han asistido a cursos sobre DDHH, han sido capacitados en clases presenciales, y dos de cada cinco han sido capacitados en clases a distancia. Dado que más de la mitad de quienes han recibido capacitaciones han asistido a dos o más cursos, se evidencia que la mayoría lo ha hecho bajo diversas modalidades de enseñanza.

TABLA 27: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE DECLARA HABER PARTICIPADO EN CAPACITACIONES SOBRE DDHH, SEGÚN MODALIDAD EMPLEADA						
MODALIDAD EMPLEADA EN LAS CAPACITACIONES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
CLASES PRESENCIALES	212	62,9%	71	62,8%	283	62,9%
CLASES A DISTANCIA	137	40,7%	49	43,4%	186	41,3%
CURSOS E-LEARNING	47	13,9%	20	17,7%	67	14,9%
OTRA MODALIDAD	20	5,9%	3	2,7%	23	5,1%
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

La duración de dichos cursos, sin embargo, habría sido muy breve, según refieren los propios funcionarios(as) que han participado en ellos. Como se aprecia en la siguiente TABLA 28, nueve de cada diez funcionarios(as) que declaran haberse capacitado en DDHH, lo hizo en cursos de 8 o menos horas de duración.

TABLA 28: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE DECLARA HABER PARTICIPADO EN CAPACITACIONES SOBRE DDHH, SEGÚN DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN MÁS LARGA						
DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN MÁS LARGA EN DDHH	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
MENOS DE 2 HORAS	103	30,6%	36	31,9%	139	30,9%
ENTRE 2 Y 4 HORAS	142	42,1%	32	28,3%	174	38,7%
ENTRE 4 Y 6 HORAS	35	10,4%	15	13,3%	50	11,1%
ENTRE 6 Y 8 HORAS	23	6,8%	13	11,5%	36	8,0%
MÁS DE 8 HORAS	34	10,1%	17	15,0%	51	11,3%
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los(as) Oficiales y los funcionarios(as) no uniformados, eso sí, una proporción mayor declara haber participado en cursos de más de 8 horas (26,5% y 21,2%, respectivamente). También se observa que, en general, las mujeres de los tres estamentos han participado en capacitaciones más largas que los hombres.

#### VII.1.8. Opiniones acerca de la situación de Gendarmería en materia de DDHH

Nueve de cada diez funcionarios(as) encuestados consideran que, en Gendarmería, los DDHH de las personas recluidas se respetan más o mucho más que hace 5 años. Esta es una opinión compartida por los funcionarios(as) de ambos sexos, de todos los estamentos.

**TABLA 29: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SI CREE QUE LOS DDHH DE LAS PERSONAS RECLUIDAS SE RESPETAN MÁS, MENOS O IGUAL QUE HACE 5 AÑOS**

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SE RESPETAN MUCHO MÁS	399	53,1%	122	56,2%	521	53,8%
SE RESPETAN MÁS	252	33,5%	77	35,5%	329	34,0%
SE RESPETAN IGUAL QUE ANTES	84	11,2%	16	7,4%	100	10,3%
SE RESPETAN MENOS	9	1,2%	-	-	9	0,9%
SE RESPETAN MUCHO MENOS	8	1,1%	2	0,9%	10	1,0%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Los principales factores con que se relacionaría lo anterior son:

- Las capacitaciones en DDHH que realiza la institución;
- El aumento de las horas de formación en DDHH, por parte de la Escuela Institucional; y
- El mayor control y fiscalización sobre el actuar de los funcionarios(as).

**TABLA 30: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN ARGUMENTOS ASOCIADOS A LA PREGUNTA ANTERIOR**

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	N	%	N	%	N	%
EN LOS ÚLTIMOS AÑOS SE HAN REALIZADO CAPACITACIONES...	470	62,5%	141	65,0%	611	63,1%
EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LA ESCUELA INSTITUCIONAL...	373	49,6%	92	42,4%	465	48,0%
EN LOS ÚLTIMOS AÑOS HA HABIDO UN MAYOR CONTROL...	522	69,4%	170	78,3%	692	71,4%
PESE A LOS ESFUERZOS DE LAS AUTORIDADES...	75	10,0%	24	11,1%	99	10,2%
EL CONTEXTO DE CRISIS SANITARIA...	121	16,1%	23	10,6%	144	14,9%
NO ES POSIBLE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS...	142	18,9%	30	13,8%	172	17,8%
OTRAS RAZONES	28	3,7%	8	3,7%	36	3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de lo anterior, se destaca que hasta dos de cada cinco funcionarios(as) hayan seleccionado, además, alternativas que contradicen la idea de que los DDHH de los reclusos(as) se estarían respetando más, específicamente, que *no es posible respetar los derechos humanos de una población penal cada vez más violenta*, que *el estrés pandémico afectó la calidad del trato hacia los reclusos(as)* y/o que *pese a los esfuerzos de las autoridades, los funcionarios(as) no tendrían interés de mejorar el trato hacia los reclusos(as)*.

Por último, se solicitó la opinión acerca de los derechos de los reclusos(as) en los que Gendarmería podría mejorar sus estándares en materia de promoción y protección – lo que, indirectamente, puede representar los ámbitos en que perciben que la institución está más deficitaria – destacando, entre los más seleccionados, los derechos a *recibir atención médica calificada* (51,8%), a *no ser torturado, ni recibir castigos corporales o tratos crueles, inhumanos o degradantes* (47,6%), a *recibir un trato humano y respetuoso, acorde con su dignidad* (45,5%), y a *informar a la familia sobre la internación o traslado de establecimiento* (44,7%). Lo anterior se detalla en la TABLA 31 de la siguiente página.

Al analizar estas respuestas según estamento, se observa que la mayoría de los funcionarios(as) uniformados (Oficiales y Suboficiales) comparten la misma opinión que ha sido descrita arriba. En cambio, la mayoría de los funcionarios(as) no uniformados opina que Gendarmería debería mejorar sus estándares en casi toda la lista de derechos que se les presentó en la encuesta, con la excepción de los derechos a *no ser registrados de formas que afecten su dignidad*, a *tener opinión política y votar*, y a *recibir paquetes o encomiendas*, que fueron seleccionados por menos del 40% de ellos. Por último, al analizar las respuestas según sexo se observa que, en general, los hombres opinan que es necesario mejorar los estándares de promoción y protección de derechos en una proporción mayor a las mujeres.

**TABLA 31: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN DERECHOS DE LOS RECLUSOS(AS) EN QUE GENDARMERÍA DEBIERA MEJORAR SUS ESTÁNDARES**

REGIÓN DE ORIGEN	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
DERECHO A NO SER TORTURADO...	373	49,6%	88	40,6%	461	47,6%
DERECHO A NO RECIBIR CASTIGOS...	194	25,8%	55	25,3%	249	25,7%
DERECHO A RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA...	387	51,5%	115	53,0%	502	51,8%
DERECHO A RECIBIR PAQUETES...	227	30,2%	50	23,0%	277	28,6%
DERECHO A RECIBIR UN TRATO HUMANO...	358	47,6%	83	38,2%	441	45,5%
DERECHO A SER VISITADOS POR SUS FAMILIARES...	291	38,7%	66	30,4%	357	36,8%
DERECHO A TENER VISITAS ÍNTIMAS	254	33,8%	58	26,7%	312	32,2%
DERECHO A PRESENTAR RECLAMACIONES...	250	33,2%	65	30,0%	315	32,5%
DERECHO A NO SER REGISTRADOS...	80	10,6%	19	8,8%	99	10,2%
DERECHO A INFORMAR A LA FAMILIA...	326	43,4%	107	49,3%	433	44,7%
DERECHO A TENER OPINIÓN POLÍTICA Y VOTAR	109	14,5%	40	18,4%	149	15,4%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## VII.2. NIVEL DE CONOCIMIENTOS SOBRE DDHH DE POBLACIÓN RECLUSA

### VII.2.1. Descripción de la población encuestada según nivel de conocimientos

Como se evidencia en la TABLA 32, hombres y mujeres difieren bastante en los conocimientos que poseen respecto de temas relacionados con los DDHH de población reclusa. En los hombres, los puntajes obtenidos de las preguntas de conocimientos varían entre 0 y 34 puntos, con un promedio de 11,3. En las mujeres, en cambio, los puntajes también varían entre 0 y 34 puntos, pero con un promedio de 14,2, lo que es tres puntos superior al de los hombres. Esto se refleja en las categorías de nivel de conocimientos que poseen: mientras que en los hombres la mayor proporción pertenece a quienes tienen un nivel bajo, seguido por el medio y alto, en las mujeres la mayor proporción pertenece a quienes tienen un nivel medio, seguido por el bajo y el alto.

**TABLA 32: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN NIVEL DE CONOCIMIENTOS SOBRE DDHH DE POBLACIÓN RECLUSA**

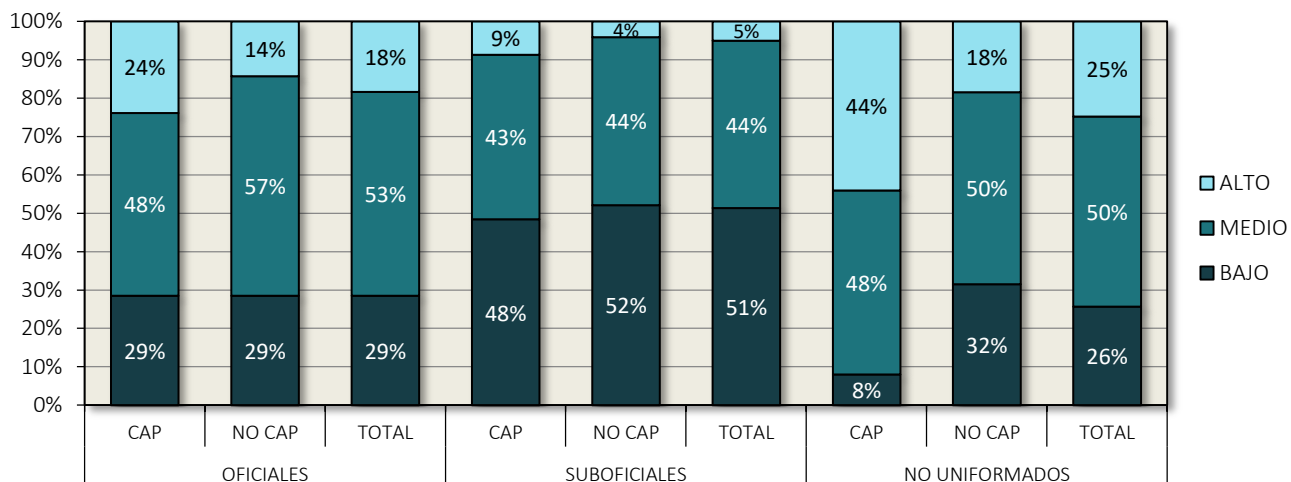
NIVEL DE CONOCIMIENTOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
BAJO	385	51,2%	76	35,0%	461	47,6%
MEDIO	315	41,9%	118	54,4%	433	44,7%
ALTO	52	6,9%	23	10,6%	75	7,7%
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>969</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar esta variable según estamento, se aprecia que el que presenta el menor nivel de conocimientos en esta materia es el de *Suboficiales y Gendarmes*, mientras que el mayor lo presenta el de *funcionarios(as) no uniformados*. Al desagregar las poblaciones de cada estamento según si participaron o no en capacitaciones impartidas por el DPPDH en los últimos 3 años, se observa que el nivel de conocimientos es un poco mayor en los funcionarios(as) *capacitados* de los estamentos uniformados, y mucho mayor en el de los *no uniformados*. Otro dato relevante es que, en el caso de los funcionarios(as) *uniformados*, la proporción que tiene un bajo nivel de conocimientos casi no varía entre quienes *fueron capacitados* y quienes *no lo fueron*, mientras que entre los funcionarios(as) *no uniformados*, dicha proporción se reduce drásticamente.

Lo anterior se expone detalladamente en el siguiente GRÁFICO 15.

GRÁFICO 15: DISTRIBUCIÓN % DE CADA ESTAMENTO SEGÚN CAPACITACIÓN (LISTA OFICIAL) Y NIVEL DE CONOCIMIENTOS

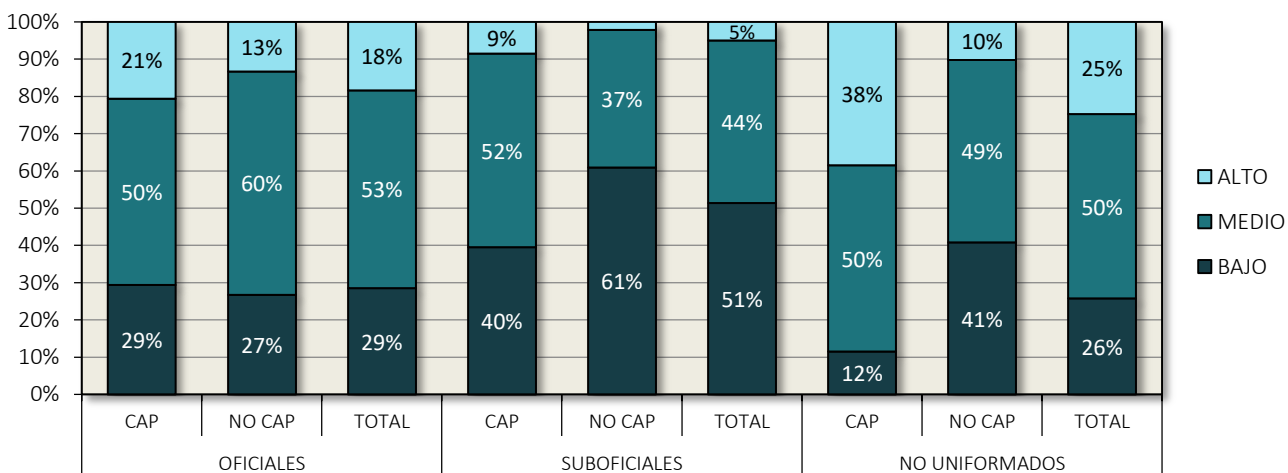


Fuente: Elaboración propia.

Respecto de los funcionarios(as) encuestados que declaran haber recibido una o más capacitaciones en materia de DDHH, dictadas por diversas otras instituciones, además de Gendarmería, se observa lo siguiente:

- En el estamento de *Oficiales Penitenciarios* la distribución del nivel de conocimientos es similar a la observada entre *capacitados* y *no capacitados* de la lista oficial del DPPDH;
- En el estamento de *Suboficiales y Gendarmes* el nivel de conocimientos de los *capacitados* es algo mayor al observado entre quienes registra la lista oficial del DPPDH; y
- En el estamento de funcionarios(as) *no uniformados* el nivel de conocimientos de los *capacitados* es algo menor al observado entre quienes registra la lista oficial del DPPDH.

GRÁFICO 16: DISTRIBUCIÓN % DE CADA ESTAMENTO SEGÚN CAPACITACIÓN (DECLARADA) Y NIVEL DE CONOCIMIENTOS



Fuente: Elaboración propia.

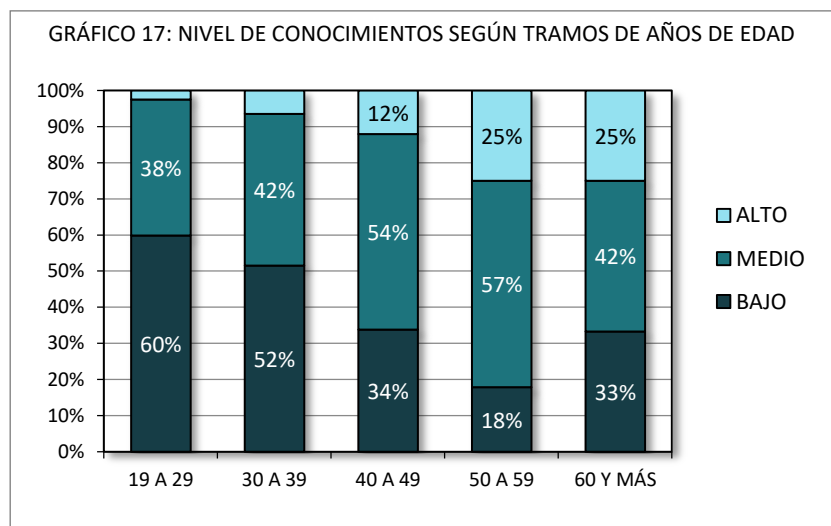
Se recuerda que estos hallazgos no deben leerse como que unas u otras capacitaciones son mejores o peores para unos u otros funcionarios(as), por dos razones: en primer lugar, las personas que forman parte de la lista oficial de capacitados(as) por el DPPDH *están contenidas en el grupo que declara haber participado en algún curso de capacitación* en los últimos años; y en segundo lugar, dado que este no es un estudio experimental o cuasi experimental, *no es posible atribuir los resultados observados a la calidad o procedencia de los cursos de capacitación impartidos*.

## VII.2.2. Factores relacionados con el nivel de conocimientos

Los resultados del análisis multivariado se exponen en el ANEXO 4 y a continuación se describen sus hallazgos más relevantes.

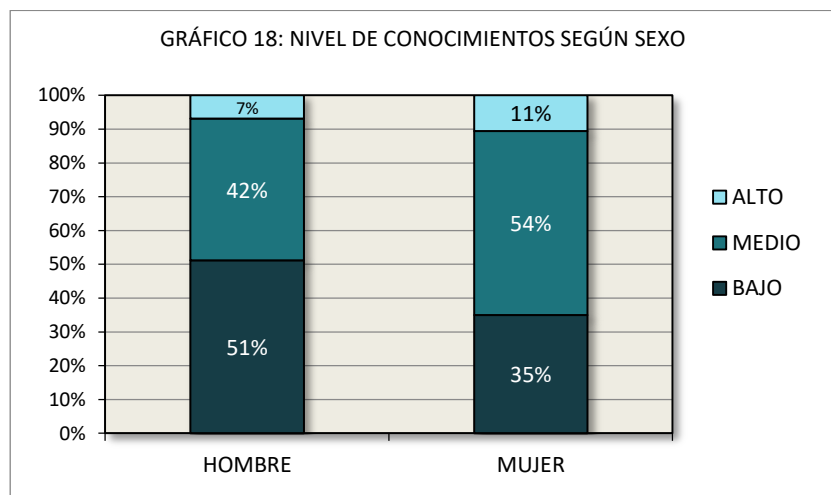
### *Factores sociodemográficos*

Edad: existe una asociación y correlación positiva entre ambas variables, evidenciándose que el nivel de conocimientos aumenta con la edad. Se destaca, eso sí, que en el grupo de mayor edad (*60 años y más*) la proporción que exhibe un bajo nivel de conocimientos sube 15 puntos porcentuales respecto del grupo anterior.



Fuente: Elaboración propia.

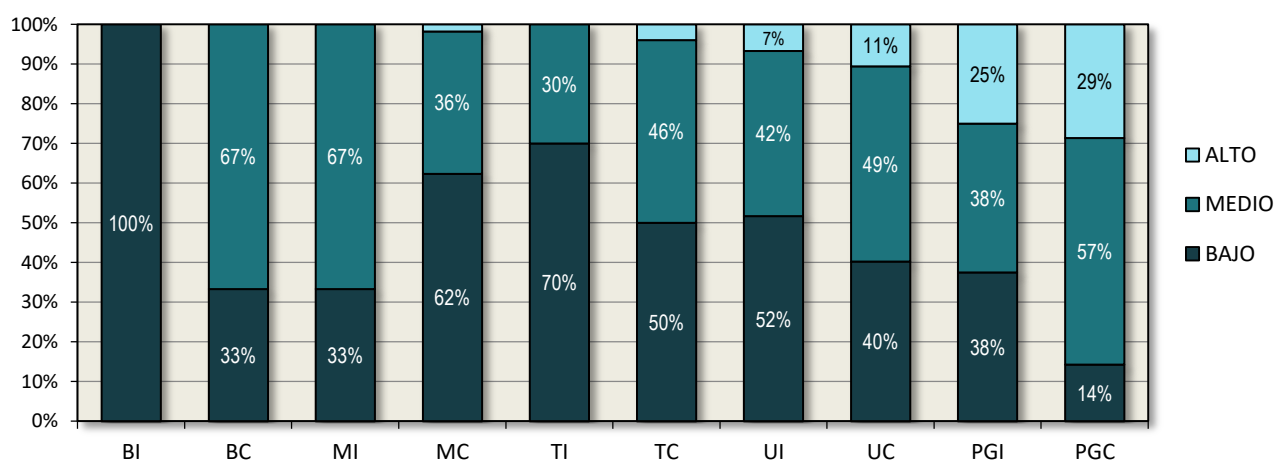
Sexo: existe una asociación y correlación débil entre estas variables, evidenciándose que las *mujeres* exhiben, en general, niveles levemente más altos de conocimientos que los *hombres*.



Fuente: Elaboración propia.

Nivel educacional: existe una asociación y correlación positiva entre ambas variables, evidenciándose que a mayor educación, mayor nivel de conocimientos. Se destaca, además, que los funcionarios(as) con niveles educacionales *básico, medio y superior incompleto* casi no exhiben altos niveles de conocimientos.

GRÁFICO 19: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN MÁXIMO NIVEL EDUCACIONAL ALCANZADO

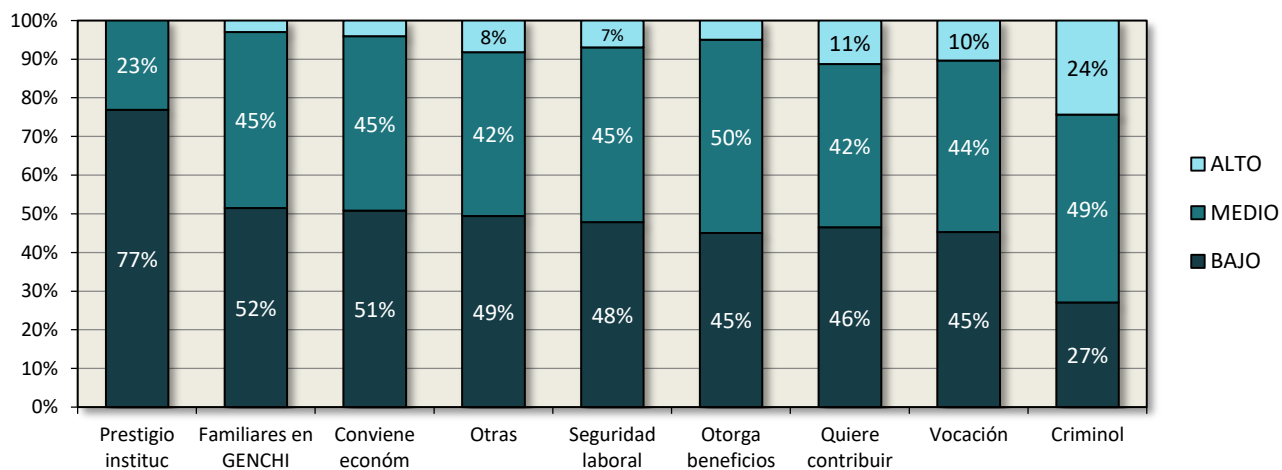


BI (básica incompleta), BC (básica completa), MI (media incompleta), MC (media completa), TI (técnica incompleta), TC (técnica completa), UI (universitaria incompleta), UC (universitaria completa), PGI (postgrado incompleto), (PGC (postgrado completo). Fuente: Elaboración propia.

### Factores laborales

Razón por la que trabaja en Gendarmería: existe una asociación entre ambas variables, observándose que quienes trabajan en Gendarmería *por el prestigio de la institución, porque tienen familiares en la misma o porque les conviene económicamente*, tienen los niveles más bajos de conocimientos. En cambio, quienes lo hacen *por vocación, por deseos de contribuir al país y porque les interesa la criminología y el penitenciarismo* tienen, comparativamente, niveles de conocimientos algo mayores.

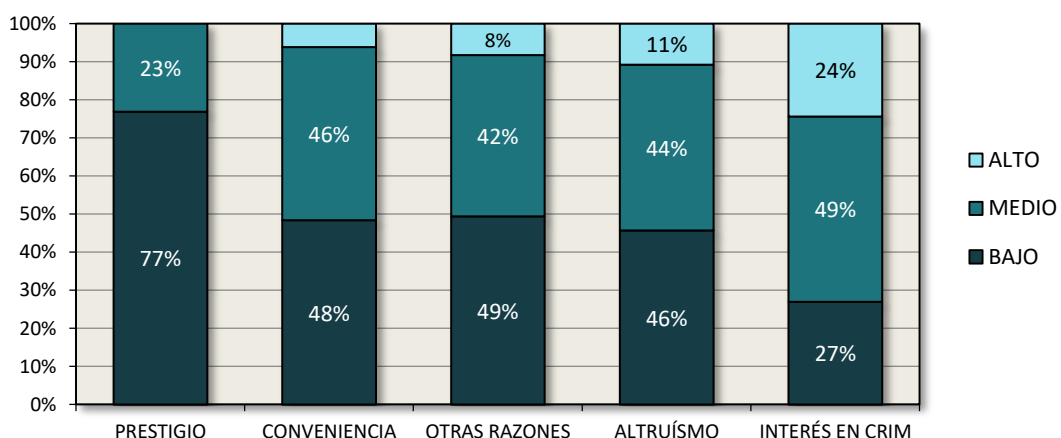
GRÁFICO 20: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN PRINCIPAL RAZÓN POR LA QUE TRABAJA EN GENDARMERÍA



Fuente: Elaboración propia.

Al agrupar algunas de las razones por las que se trabaja en Gendarmería según los potenciales beneficiarios de la decisión (otros, uno mismo), se evidencia que los más altos niveles de conocimientos están entre quienes se *interesan por la criminología y el penitenciarismo*, y quienes trabajan en la institución por razones *altruistas*; y los más bajos niveles están entre quienes lo hacen *por el prestigio de la institución* y quienes trabajan *por razones de conveniencia* económica o de otro tipo.

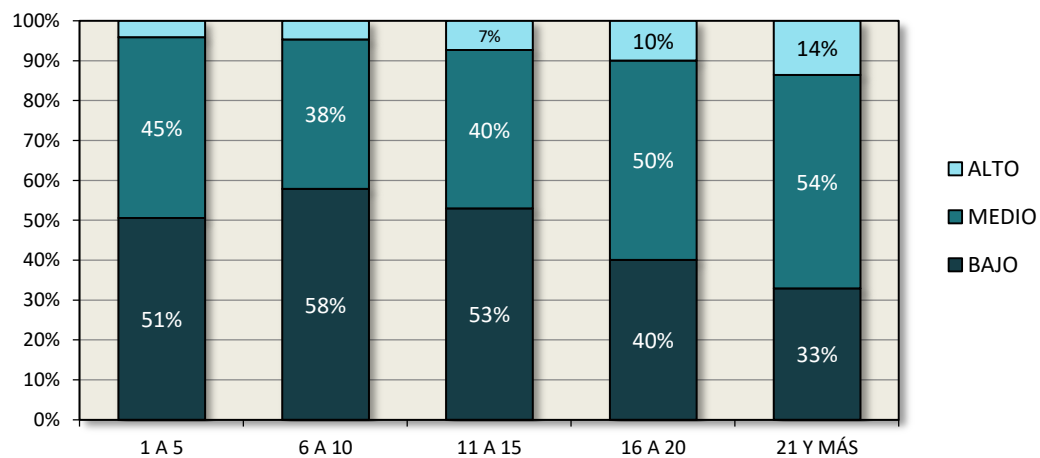
GRÁFICO 21: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN RAZÓN POR LA QUE TRABAJA EN GENDARMERÍA (RESUMEN)



Fuente: Elaboración propia.

Tramos de años de antigüedad: existe una asociación y correlación positiva débil entre ambas variables, evidenciándose que los grupos más antiguos en la institución exhiben los niveles más altos de conocimientos. Esto *parece contradecir* la idea de que las generaciones de egresados(as) más jóvenes tendrían un mayor nivel de conocimientos, por el hecho de haber recibido una mejor formación en materias de DDHH durante los años de preparación en las Escuelas de Gendarmería. Sin embargo, debe destacarse que la proporción de funcionarios(as) de 5 o menos años de antigüedad con un bajo nivel de conocimientos es 7 puntos porcentuales inferior a los(as) del tramo que les sigue. Si ello se debe a los recientes cambios que se realizaron en las mallas curriculares, no es algo que pueda deducirse de este trabajo

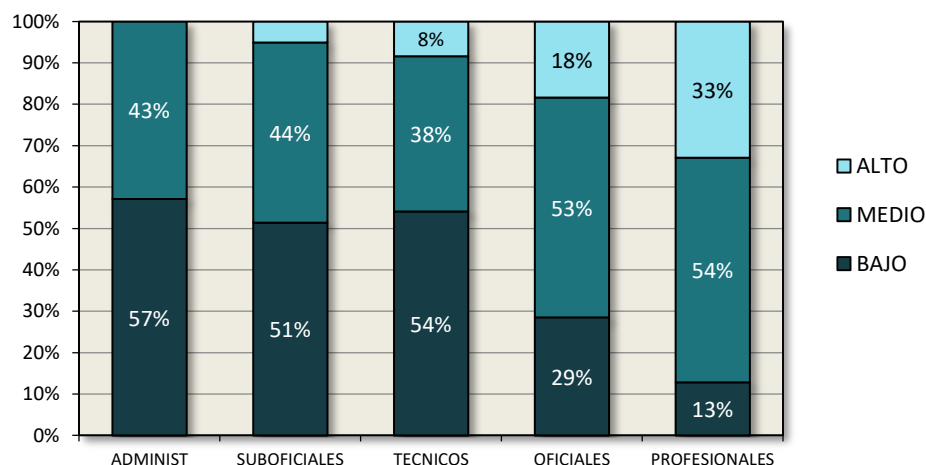
GRÁFICO 22: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN TRAMOS DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD



Fuente: Elaboración propia.

Estamento: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, evidenciándose que los estamentos de *administrativos*, *técnicos* y *Suboficiales*, exhiben una mayoría de funcionarios(as) con bajos niveles de conocimientos. Comparados con ellos, los estamentos de *profesionales* y *Oficiales Penitenciarios* exhiben niveles medios y altos en mayor proporción.

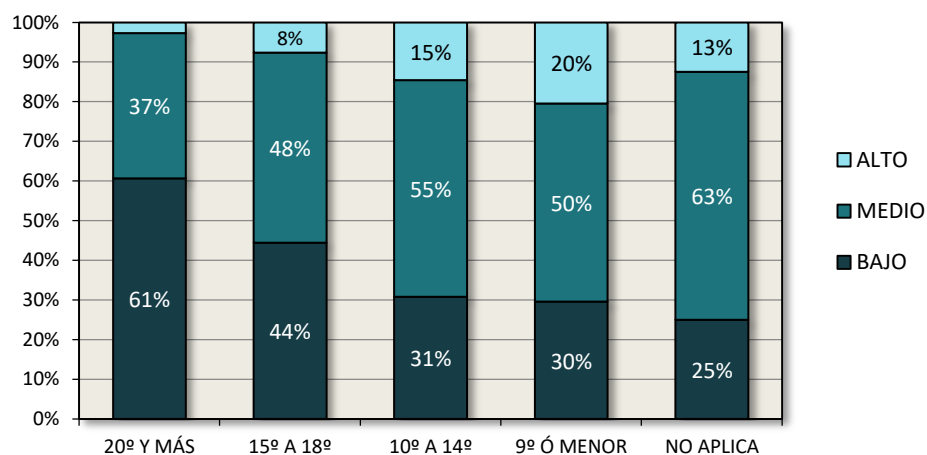
GRÁFICO 23: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN ESTAMENTO



Fuente: Elaboración propia.

Tramos de sueldos (grado EUS): existe una asociación y correlación positiva débil entre ambas variables, en que a mayor sueldo, mayor es el nivel de conocimientos. En efecto, tres de cada cinco funcionarios(as) con los sueldos más bajos (Grados 20º y más) exhiben bajos niveles de conocimientos, proporción que tiende a reducirse progresivamente en los grupos con sueldos cada vez más altos.

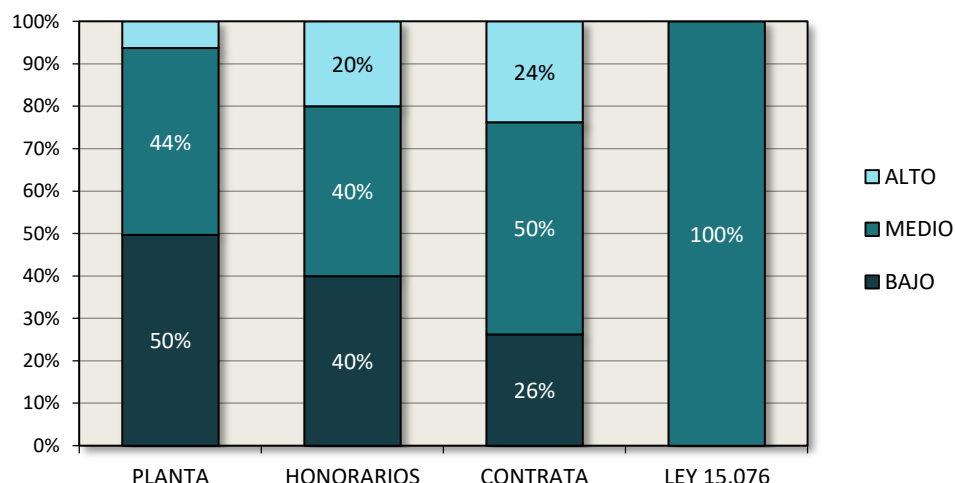
GRÁFICO 24: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN GRADO DE LA ESCALA ÚNICA DE SUELDOS



Fuente: Elaboración propia.

Calidad jurídica: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, evidenciándose que la mitad de los funcionarios(as) de *Planta* tienen bajos niveles de conocimientos y casi todo el resto tiene un nivel medio. En los funcionarios(as) a *honorarios*, uno de cada cinco tiene un alto nivel de conocimientos, y el resto se distribuye en igual proporción entre quienes tienen un nivel medio y un nivel bajo. Respecto de los funcionarios(as) a *contrata*, la mitad tiene un nivel medio de conocimientos, y el resto se distribuye en casi igual proporción entre quienes tienen un nivel alto y un nivel bajo. Por último, los pocos funcionarios(as) encuestados que han sido contratados por la *Ley 15.076* (que sólo aplica a profesionales de la salud) exhiben todos un nivel medio de conocimientos.

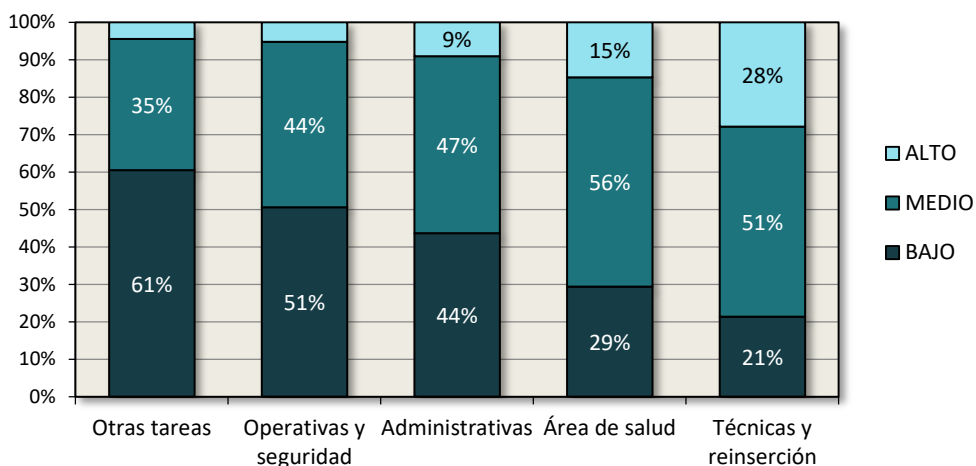
GRÁFICO 25: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN CALIDAD JURÍDICA



Fuente: Elaboración propia.

Principales tareas que realiza: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, observándose que la mayor proporción de funcionarios(as) que realizan tareas *operativas/de seguridad* y de *otro tipo* (muy poco frecuentes en el conjunto de encuestados) tienen bajos niveles de conocimientos. Los funcionarios(as) que realizan tareas *administrativas* se distribuyen en proporciones similares entre los niveles bajo y medio, con una pequeña proporción que exhibe alto nivel de conocimientos. Por último, la mayor proporción de funcionarios(as) que realizan *tareas de reinserción* y del *área de salud* exhibe niveles medios, aunque con una proporción comparativamente mayor que exhibe un alto nivel de conocimientos.

GRÁFICO 26: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN PRINCIPALES TAREAS QUE DEBE REALIZAR

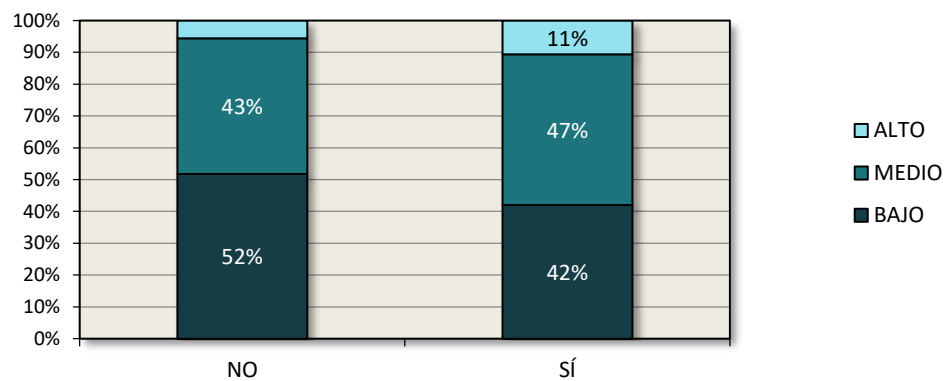


Fuente: Elaboración propia.

### Factores de estrés laboral

Trabaja o no en la misma Región de origen: existe una asociación y correlación débil, en que la mayoría de los funcionarios(as) que *trabajan en la misma Región de origen* tienen un nivel medio de conocimientos, mientras que la de quienes *trabajan en una Región distinta a la de origen* tienen un nivel bajo de conocimientos.

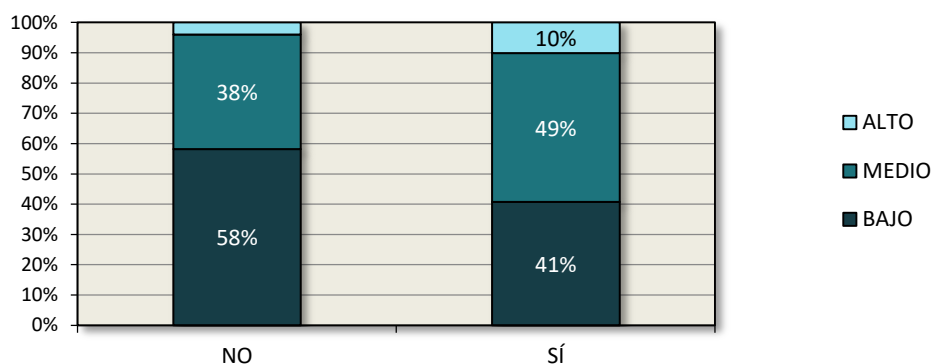
GRÁFICO 27: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN SI TRABAJA O NO EN LA MISMA REGIÓN DE ORIGEN



Fuente: Elaboración propia.

Familiares significativos viviendo en la Región que trabaja: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, en que la mayoría de los funcionarios(as) que *no cuenta con familiares significativos viviendo en la misma Región en que trabajan* tienen un nivel bajo de conocimientos, mientras que la de quienes *sí cuentan con familiares significativos cerca* tienen un nivel medio de conocimientos.

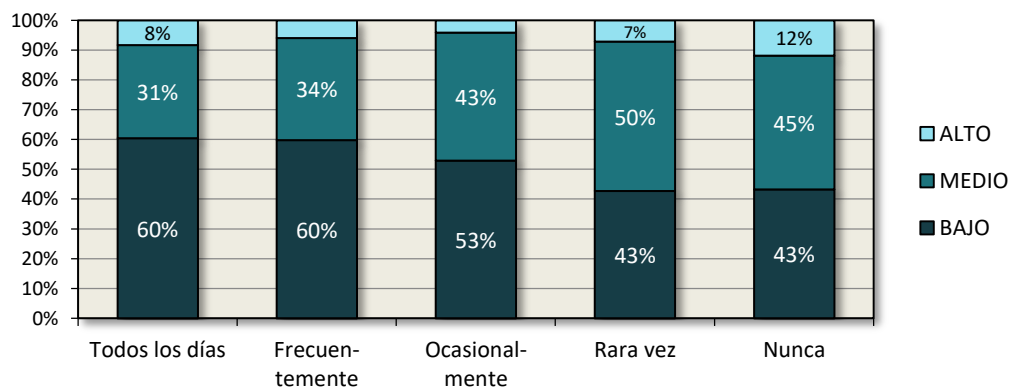
GRÁFICO 28: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN SI TIENE O NO FAMILIARES EN LA REGIÓN QUE TRABAJA



Fuente: Elaboración propia.

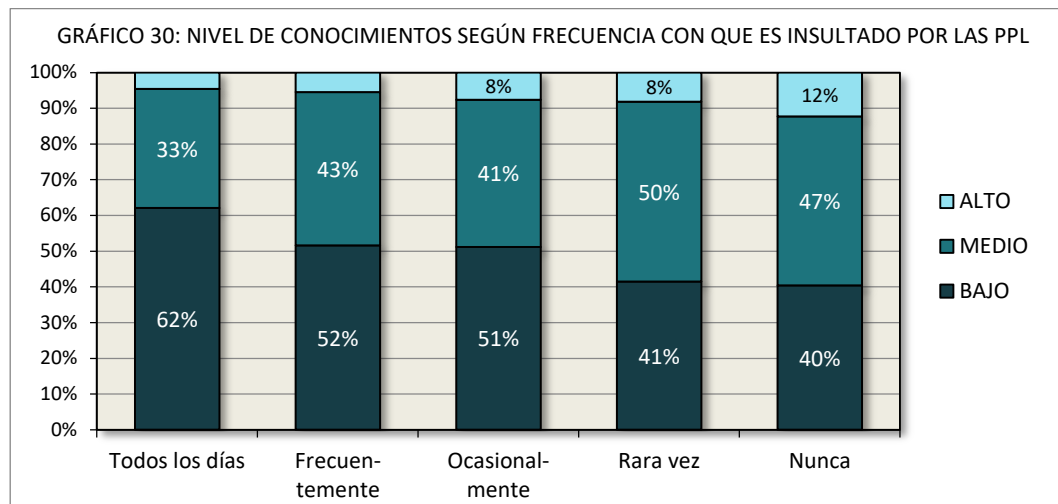
Frecuencia con que recibe amenazas desde las PPL: existe una asociación entre ambas variables, destacando que más de la mitad de los funcionarios(as) que son amenazados *todos los días, frecuentemente y ocasionalmente* por parte de las PPL tienen un bajo nivel de conocimientos. Esta proporción se reduce en funcionarios(as) que *rara vez o nunca* son amenazados, predominando el nivel medio de conocimientos.

GRÁFICO 29: NIVEL DE CONOCIMIENTOS SEGÚN FRECUENCIA CON QUE ES AMENAZADO POR LAS PPL



Fuente: Elaboración propia.

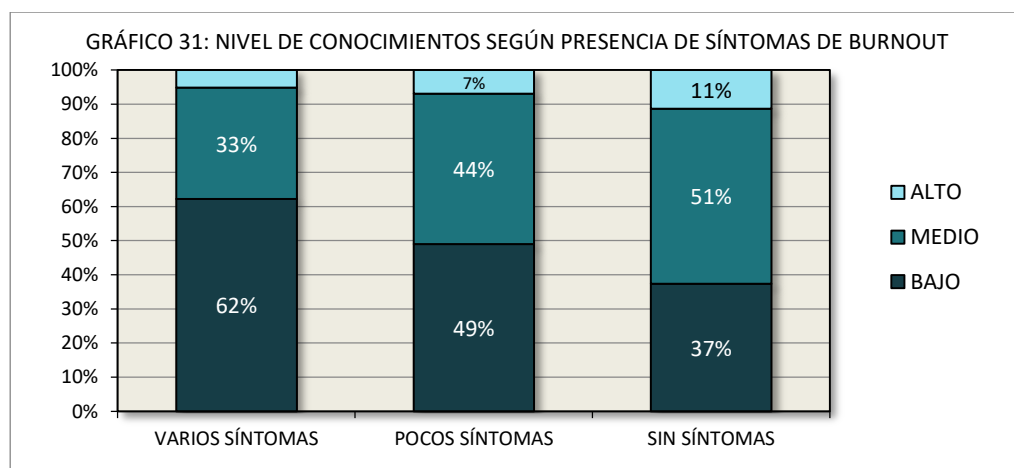
Frecuencia con que recibe insultos desde las PPL: al igual que con la variable anterior, existe una asociación entre el nivel de conocimientos y esta variable, destacando que más de la mitad de los funcionarios(as) que son insultados por las PPL *todos los días*, *frecuentemente* y *ocasionalmente*, tienen un bajo nivel de conocimientos. Esta proporción también se reduce en funcionarios(as) que *rara vez* o *nunca* son insultados, entre los que predomina el nivel medio de conocimientos.



Fuente: Elaboración propia.

### Factores relacionados con la salud

Signos de Burnout: existe una asociación y correlación positiva entre los puntajes de ambas variables, evidenciándose que a menor puntaje en la mini-escala de Burnout (esto es, mayor número de síntomas de Burnout), menor es también el nivel de conocimientos. Este hallazgo es más evidente al utilizar las mismas variables en su forma categórica ordinal, como se expone en el siguiente GRÁFICO.

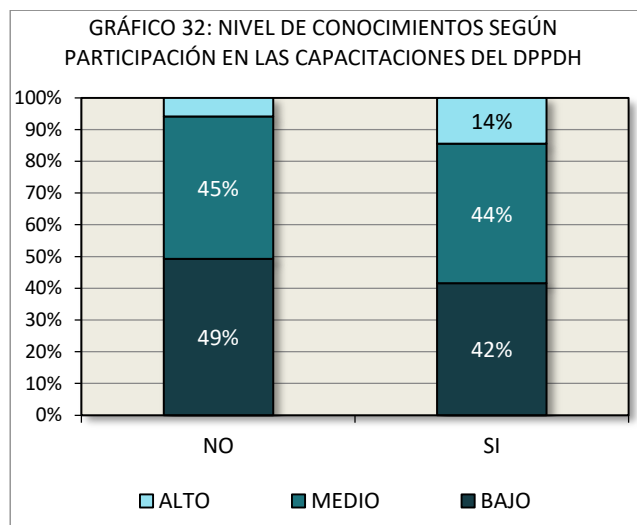


Fuente: Elaboración propia.

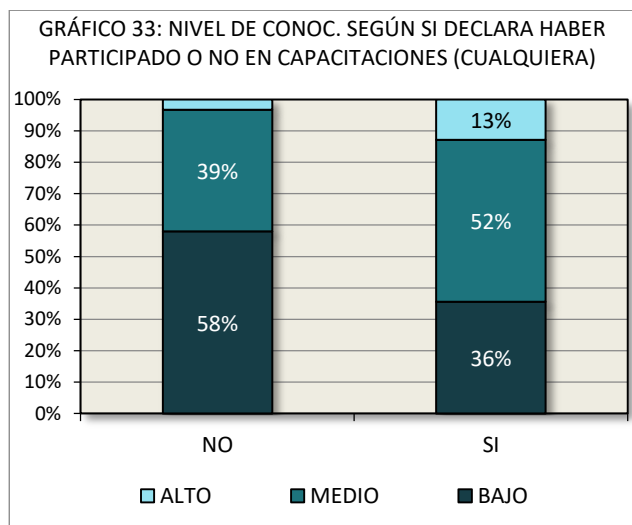
### Factor capacitación en DDHH

Existe una asociación y correlación positiva muy débil entre el haber participado de las capacitaciones dictadas por el DPPDH y el nivel de conocimientos, evidenciándose que los funcionarios(as) que *sí lo hicieron* poseen (en general) un mayor nivel de conocimientos respecto de los(as) que *no lo hicieron*. Por otra parte, respecto de quienes declararon haber participado en cursos de capacitación sobre DDHH en los últimos años (impartidos por

cualquier institución, incluyendo al DPPDH), se observa una asociación y correlación positiva algo mayor entre ambas variables, en la que los funcionarios(as) que *declaran haber participado* en uno o más cursos de capacitación, también exhiben (en general) un mayor nivel de conocimientos respecto de los(as) que *declaran no haber participado* en ninguno.



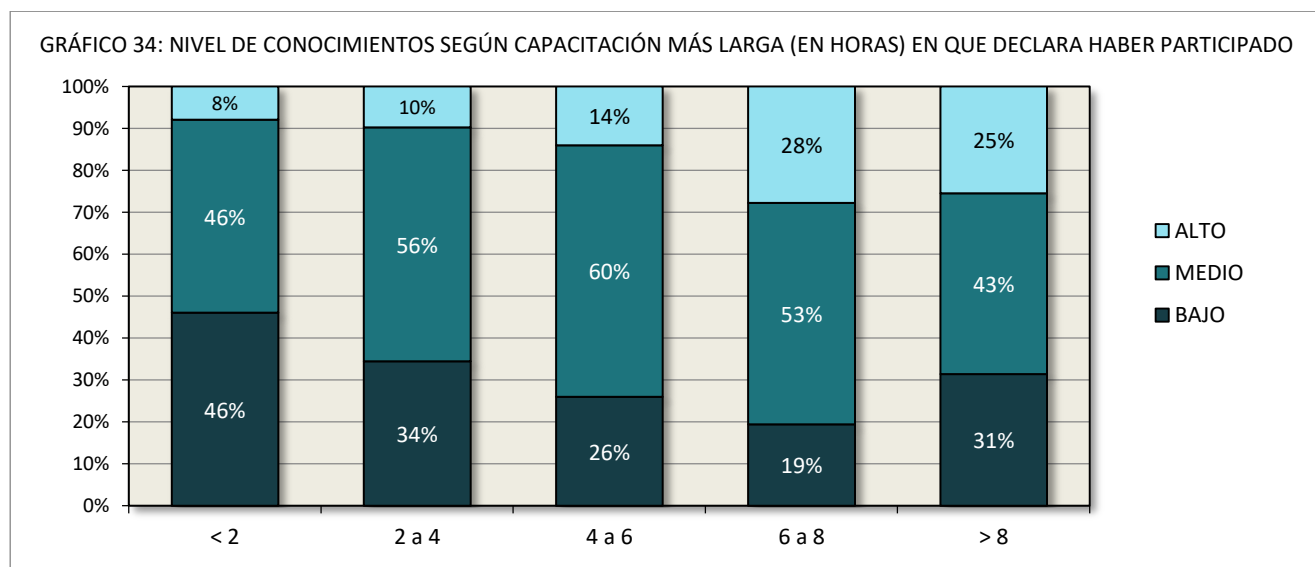
Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Si bien las diferencias son estadísticamente significativas en ambos casos, no es posible atribuirlos a las capacitaciones, ya que los alcances de esta investigación no permiten hacerlo. Sólo se trata de factores que, junto a los otros que se han expuesto en este ítem, se asocian a las variaciones en los niveles de conocimientos en materia de DDHH.

Número y duración de las capacitaciones en las que declara haber participado: contra lo que pudiera creerse, no existe una asociación ni correlación positiva entre el número de capacitaciones en las que se ha participado y el nivel de conocimientos. Distinta es la situación con la duración de las capacitaciones, con la que sí existe una asociación, evidenciándose que, en general, el nivel de conocimientos tiende a aumentar entre quienes *participaron de cursos más prolongados*.



Fuente: Elaboración propia.

### VII.2.3. Perfil de funcionarios(as) con bajo nivel de conocimientos

En base a los resultados expuestos anteriormente, el **perfil de los(as) funcionarios con bajos niveles de conocimientos**, a los que se debiera priorizar en las futuras capacitaciones, es el siguiente:

- *Edad*: Menor de 40 años (especialmente de 19 a 29).
- *Sexo*: Ambos sexos (especialmente, hombres).
- *Máximo nivel educacional alcanzado*: escolar básico y medio incompleto.
- *Principal razón por la que trabaja en Gendarmería*: por el prestigio de la institución y por conveniencia.
- *Calidad jurídica*: Planta (especialmente, Planta II).
- *Estamento*: Suboficiales y Gendarmes (principalmente, Gendarmes y Cabos), Administrativos y Técnicos.
- *Tipo de tareas que realiza*: administrativas y operativas/ de seguridad.
- *Antigüedad*: menor a 10 años.
- *Grado EUS*: 15 o mayor (es decir, los sueldos más bajos).
- *Región de origen y del Establecimiento*: Trabaja en una Región distinta de la de origen.
- *Región del Establecimiento en que trabaja y familiares*: No tiene familiares en la Región que trabaja.
- *Frecuencia con que es amenazado e insultado por PPL*: Es frecuentemente amenazado e insultado.
- *Síntomas de Burnout*: tiene síntomas de Burnout.
- *Capacitaciones*: no ha sido capacitado en temas de DDHH y, si ha sido capacitado, fue un curso breve.

### VII.3. ACTITUDES HACIA LOS DDHH DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD (PPL)

#### VII.3.1. Descripción de la población según actitudes

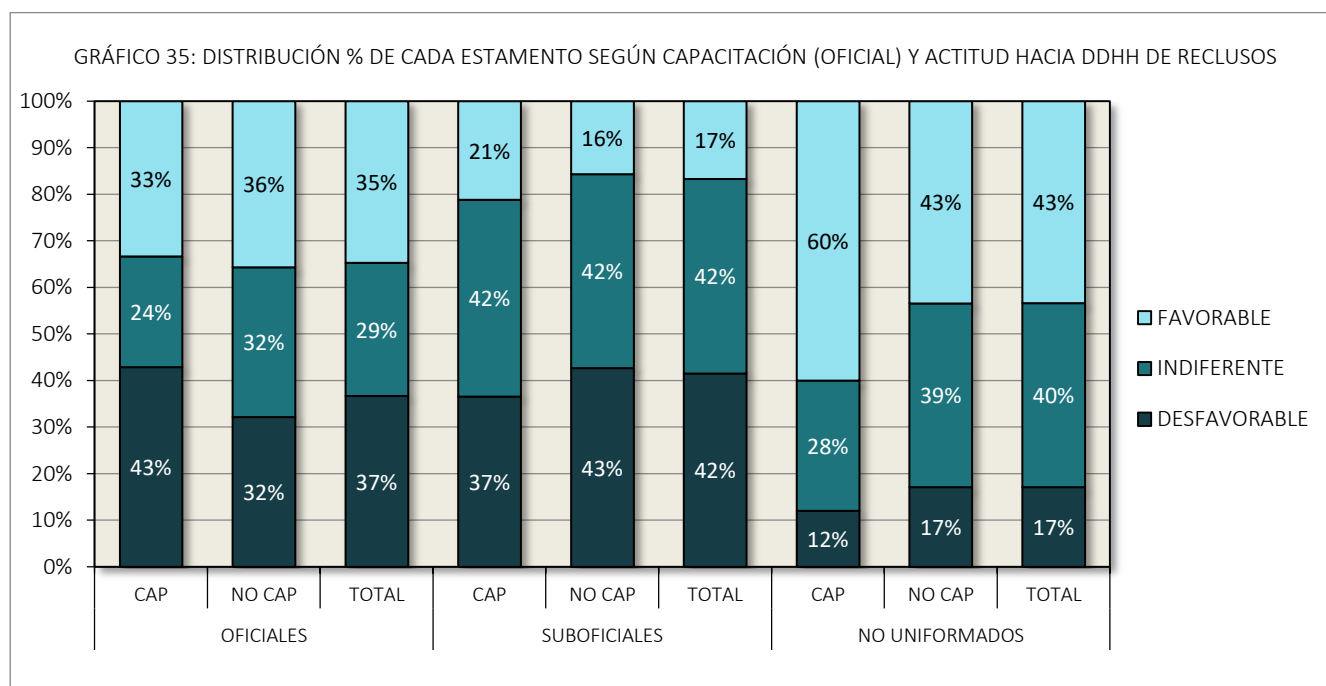
Como se evidencia en la TABLA 33, hombres y mujeres se distribuyen de manera muy similar respecto de las actitudes que poseen hacia los DDHH de población reclusa. En los hombres, los puntajes obtenidos de la escala de actitudes varían entre 9 y 99 puntos, con un promedio de 52,7. En las mujeres, por su parte, los puntajes varían entre 18 y 97 puntos, con un promedio de 55,2 (diferencia, respecto de los hombres, que casi no tiene relevancia). La proporción más relevante en ambos sexos es la de quienes tienen una actitud *indiferente*, seguida por la de quienes tienen una actitud *desfavorable/muy desfavorable* y, en último lugar, quienes tienen una actitud *favorable/muy favorable*.

ACTITUD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
MUY DESFAVORABLE	45	6,0%	9	4,1%	54	5,6%
DESFAVORABLE	250	33,2%	70	32,3%	320	33,0%
INDIFERENTE	308	41,0%	85	39,2%	393	40,6%
FAVORABLE	122	16,2%	40	18,4%	162	16,7%
MUY FAVORABLE	27	3,6%	13	6,0%	40	4,1%
TOTAL	752	100%	217	100%	969	100%

Fuente: Elaboración propia.

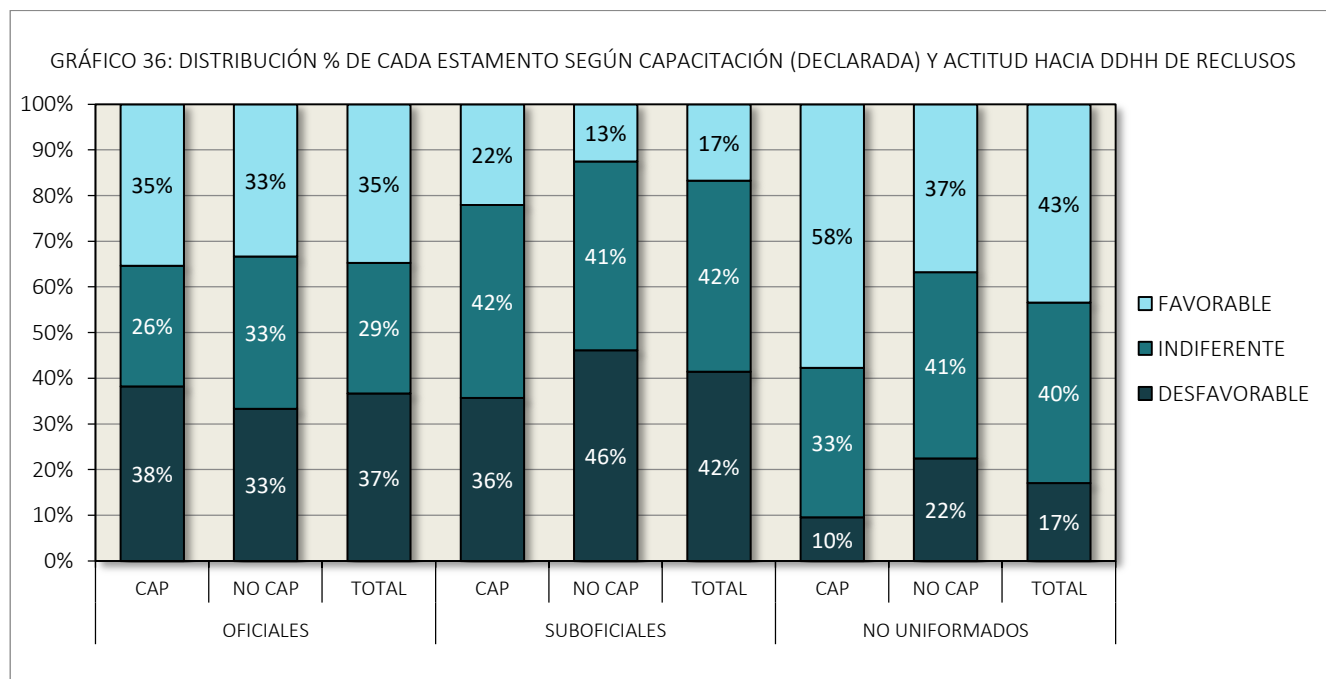
Al desagregar esta variable según estamento, se aprecia que los grupos de funcionarios(as) con actitudes desfavorables e indiferentes hacia los DDHH de las PPL, son mayores en el de Suboficiales y Gendarmes, mientras que el grupo con actitudes favorables es mayor en el de funcionarios(as) no uniformados. Al desagregar las poblaciones de cada estamento según si participaron o no en capacitaciones impartidas por el DPPDH en los últimos 3 años, se observa que en los estamentos uniformados hay pocas diferencias entre las actitudes de los funcionarios(as) *capacitados* respecto de los *no capacitados*, mientras que las diferencias son muy notorias entre ambos grupos de funcionarios(as) no uniformados.

Lo anterior se expone detalladamente en el siguiente GRÁFICO 35.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de los funcionarios(as) encuestados que declaran haber recibido una o más capacitaciones en materia de DDHH, dictadas por diversas otras instituciones, además de Gendarmería, se evidencia una distribución de los funcionarios(as) según tipos de actitud muy similar a la observada entre los(as) capacitados y no capacitados según la lista oficial del DPPDH:



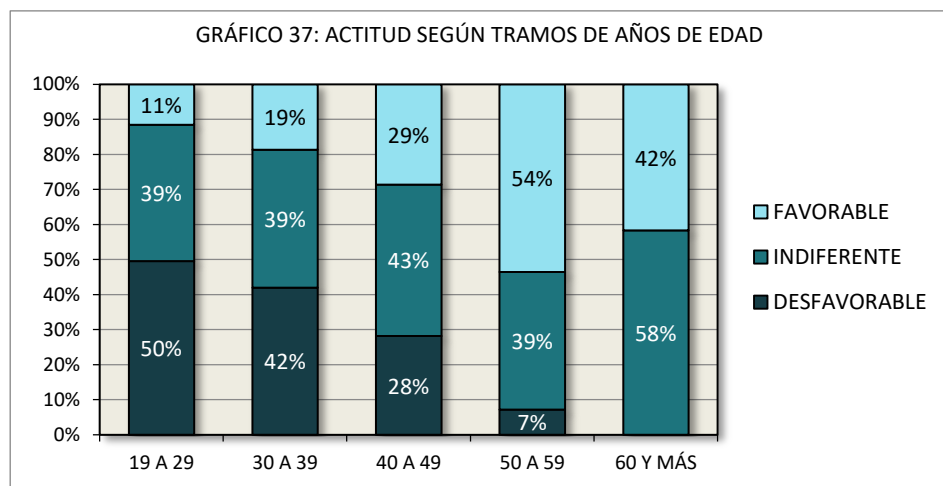
Fuente: Elaboración propia.

### VII.3.2. Factores relacionados con el tipo de actitud

Los resultados del análisis multivariado se exponen en el ANEXO 4, de los cuales se describen los hallazgos más relevantes.

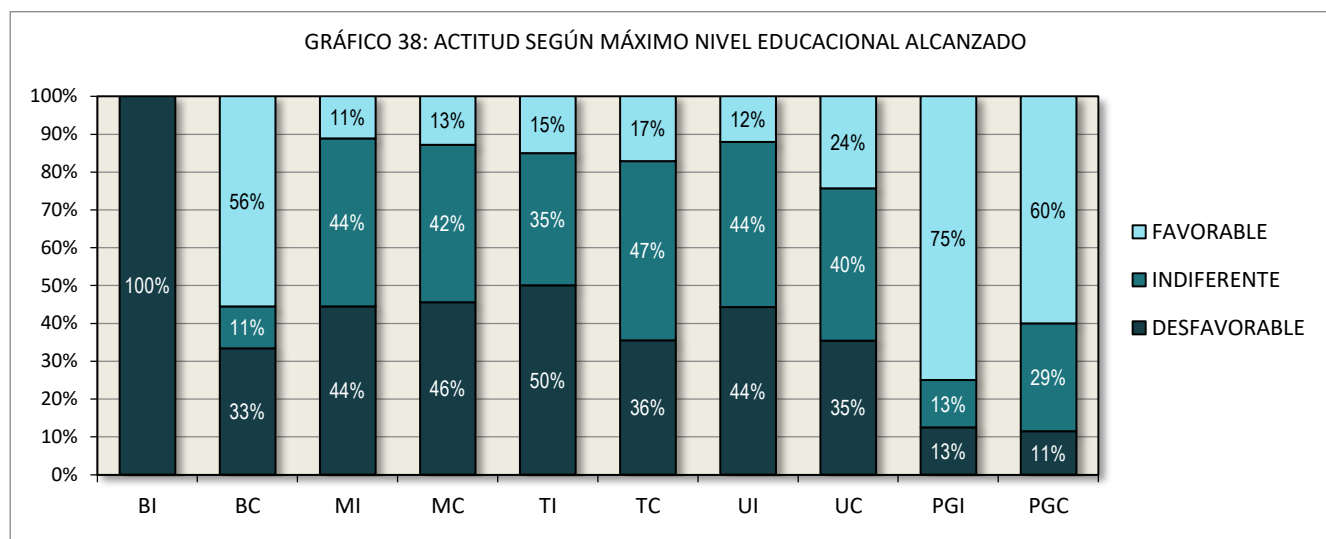
#### Factores sociodemográficos

**Edad:** hay una asociación y correlación positiva entre ambas variables, en que la proporción de funcionarios(as) con una actitud favorable aumenta progresivamente – y la que tiene una desfavorable disminuye – con la edad. Se destaca, eso sí, que en el grupo de mayor edad (60 años y más) la proporción de actitud indiferente sube 19 puntos porcentuales respecto del grupo anterior, y la de actitud favorable se reduce en 12.



Fuente: Elaboración propia.

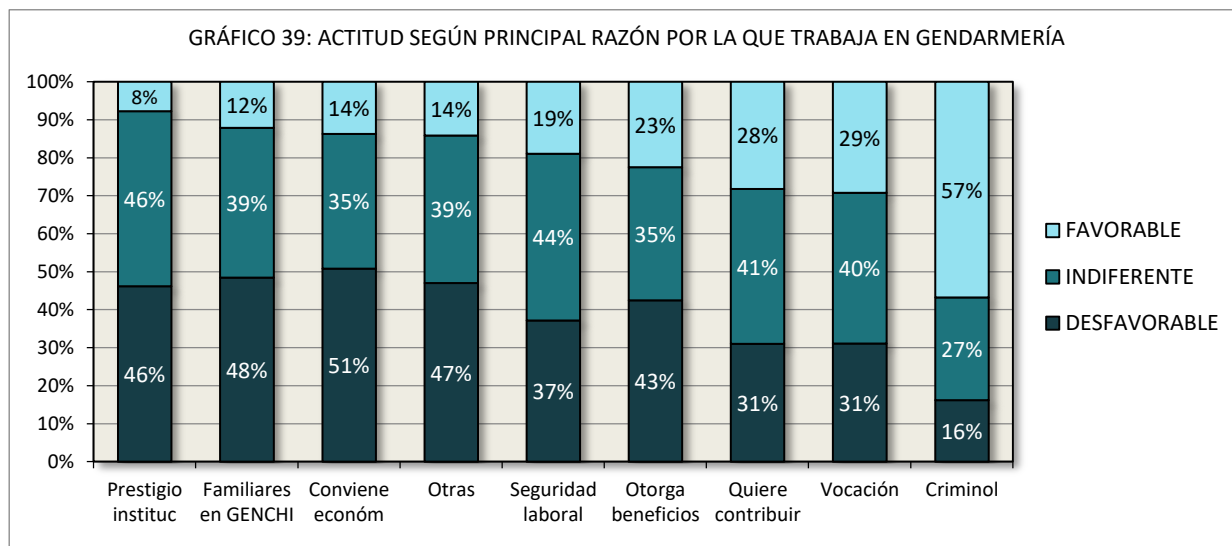
**Nivel educacional:** hay una asociación entre ambas variables, en que la mayoría de los funcionarios(as) con *estudios de postgrado* exhiben una actitud favorable. Los extraños resultados observados en los grupos con *educación básica incompleta* (100% desfavorable) y *completa* (56% favorable) se podrían relacionar con su bajo número. Por último, los niveles educacionales intermedios no exhiben una tendencia clara.



BI (*básica incompleta*), BC (*básica completa*), MI (*media incompleta*), MC (*media completa*), TI (*técnica incompleta*), TC (*técnica completa*), UI (*universitaria incompleta*), UC (*universitaria completa*), PGI (*postgrado incompleto*), (PGC (*postgrado completo*)). Fuente: Elaboración propia.

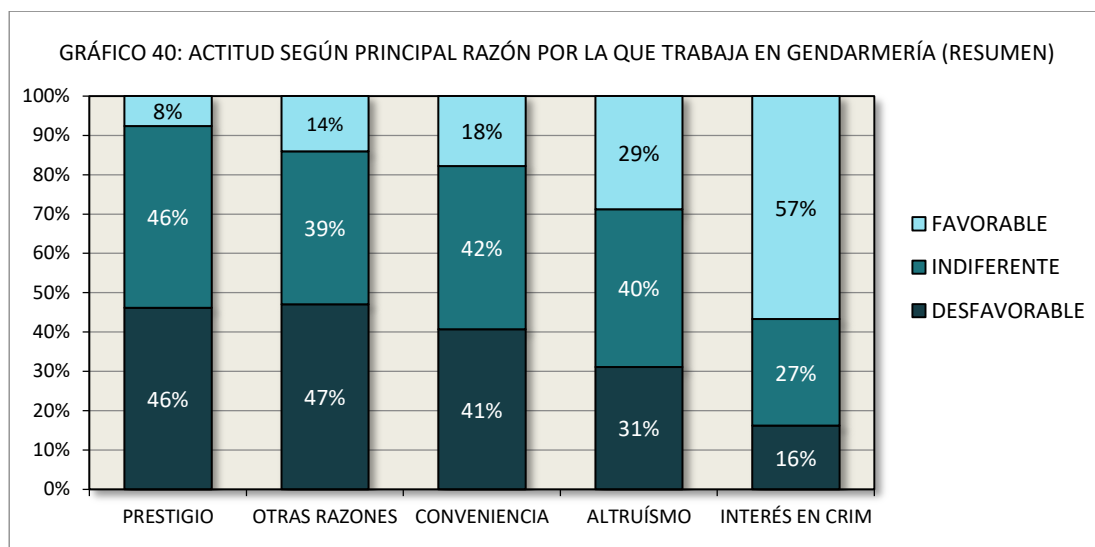
## Factores laborales

Razón por la que trabaja en Gendarmería: existe una asociación entre ambas variables, muy similar a lo observado con el nivel de conocimientos: la mayor proporción de quienes trabajan en Gendarmería *por el prestigio de la institución, porque tienen familiares en la misma, porque les conviene económicamente o por los beneficios que otorga*, tiene una actitud desfavorable; y la mayor proporción de quienes lo hacen *porque les interesa la criminología* tienen una actitud favorable. Entre quienes trabajan en Gendarmería *por vocación, porque quieren contribuir al país y por la seguridad laboral que ofrece*, la mayor proporción está entre quienes tienen una actitud indiferente.



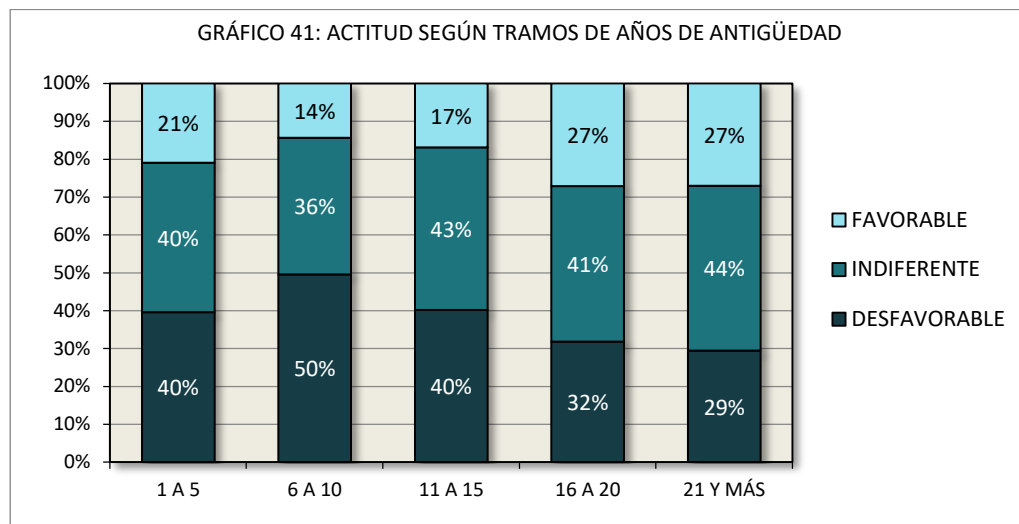
Fuente: Elaboración propia.

Al agrupar algunas de las razones por las que se trabaja en Gendarmería según si con ello se beneficia uno mismo u otras personas, se evidencia que las mayores proporciones con actitud favorable están entre quienes *se interesan por la criminología y el penitenciarismo*, y quienes trabajan en la institución por razones *altruistas*; y las mayores proporciones con actitud desfavorable o indiferente están entre quienes lo hacen *por el prestigio de la institución, por razones de conveniencia y razones de otro tipo*.



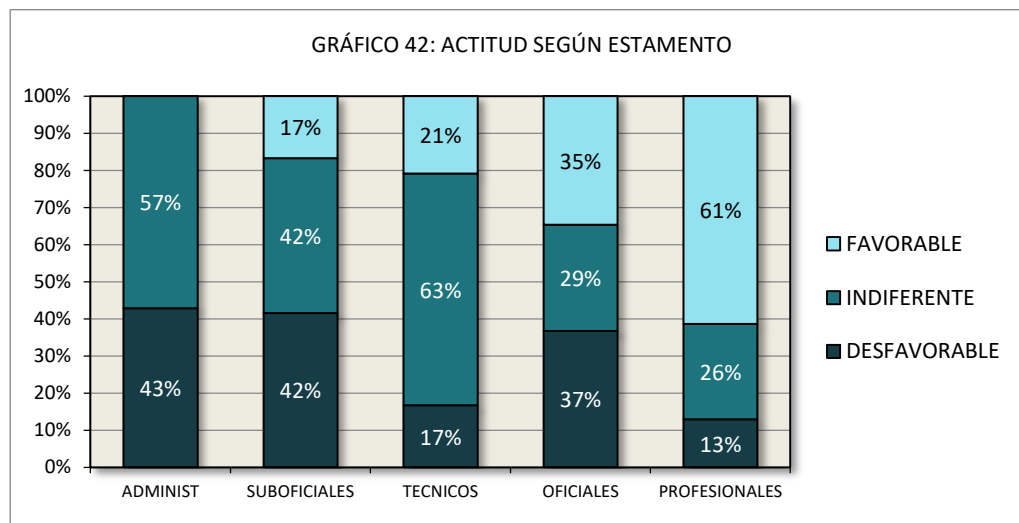
Fuente: Elaboración propia.

Tramos de años de antigüedad: existe una asociación y correlación positiva débil entre ambas variables, evidenciándose que los grupos más antiguos en la institución exhiben los mayores porcentajes de funcionarios con actitudes favorables. Esto también *parece contradecir* la idea de que las generaciones de egresados(as) más jóvenes tendrían actitudes más favorables, por el hecho de haber recibido una mejor formación en materias de DDHH durante los años que pasaron en las Escuelas de Gendarmería. Sin embargo, se observa que los funcionarios(as) con 5 o menos años de antigüedad, *efectivamente tienen actitudes favorables* en una proporción 7 puntos porcentuales superior a los(as) del tramo que les sigue. Ahora, si ello se debe a los recientes cambios que se realizaron en las mallas curriculares, no es algo que pueda deducirse de este trabajo.



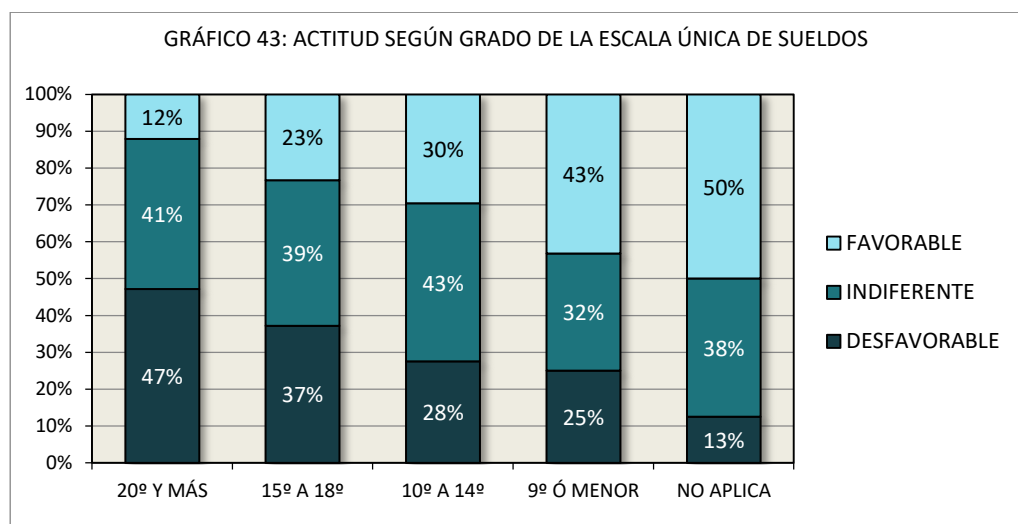
Fuente: Elaboración propia.

Estamento: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, evidenciándose que los estamentos de *administrativos* y *Suboficiales* exhiben las más altas proporciones de funcionarios(as) con actitud desfavorable e indiferente hacia los DDHH de las PPL. En el estamento *técnico*, por su parte, dos de cada tres funcionarios(as) exhibe una actitud indiferente; y en el de *Oficiales Penitenciarios* se dividen en partes casi iguales entre las tres categorías, con un leve predominio de personas con una actitud desfavorable sobre las que exhiben una actitud favorable. Por último, tres de cada cinco funcionarios(as) del estamento de *profesionales* evidencian una actitud favorable.



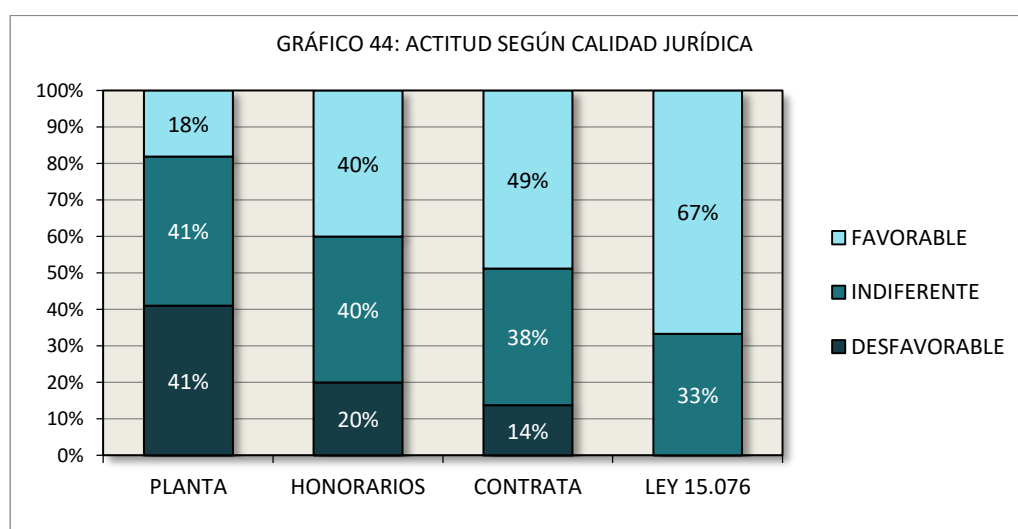
Fuente: Elaboración propia.

Tramos de sueldos (grado EUS): existe una asociación y correlación positiva débil entre ambas variables, evidenciándose que a mayor sueldo, la actitud es más favorable. Esto quiere decir que quienes reciben los sueldos *más bajos* (Grados 20º o superiores), tienen mayores proporciones con actitudes desfavorables – y bajas proporciones con actitudes favorables –, y que ello tiende a revertirse a medida que los sueldos aumentan.



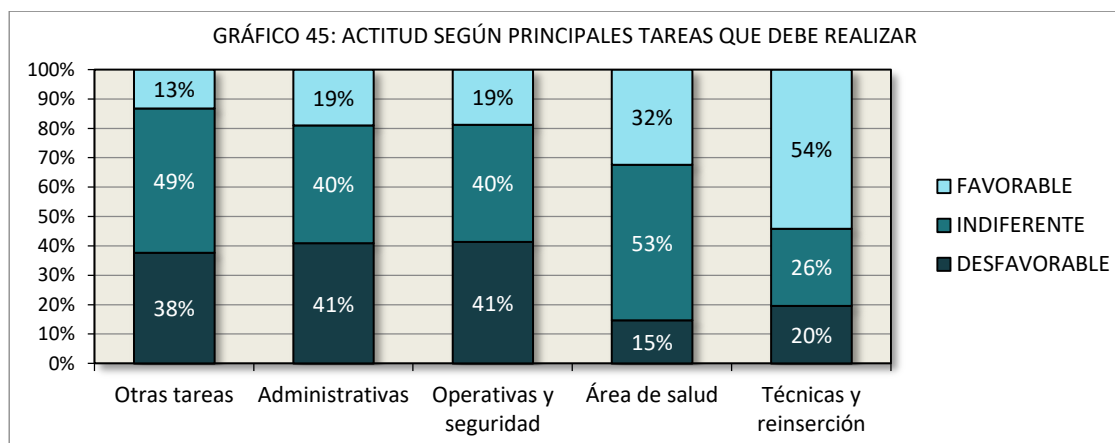
Fuente: Elaboración propia.

Calidad jurídica: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, observándose que las actitudes indiferentes y desfavorables son más frecuentes entre los funcionarios(as) de *Planta*.



Fuente: Elaboración propia.

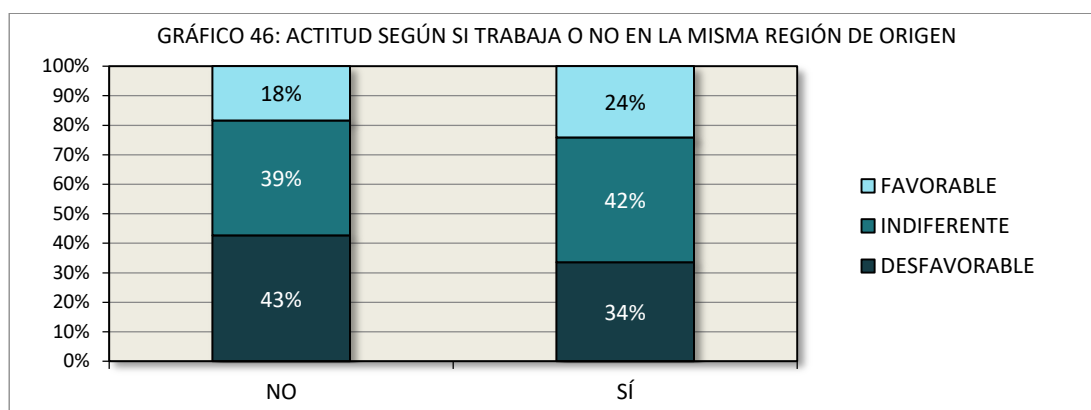
Principales tareas que realiza: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, observándose que la mayor proporción de funcionarios(as) que realizan tareas *operativas/de seguridad, administrativas* y de *otro tipo* tienen actitudes indiferentes y desfavorables. Los funcionarios(as) que realizan tareas del *área de la salud* tienen una alta proporción con actitud indiferente y una muy baja con actitud desfavorable. Y los funcionarios(as) que realizan tareas *técnicas y de reinserción* tienen una alta proporción con actitud favorable y bajas de actitud indiferente y desfavorable.



Fuente: Elaboración propia.

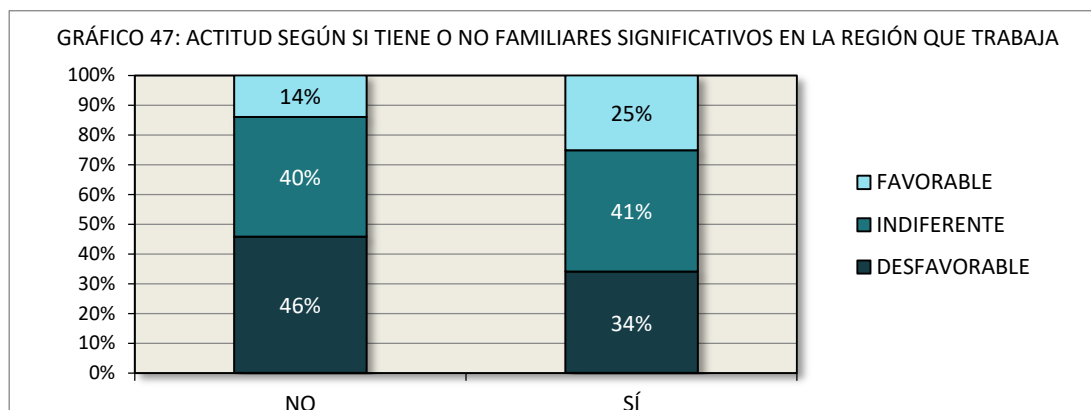
### Factores de estrés laboral

Trabaja o no en la misma Región de origen: existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, en que la proporción de funcionarios(as) con una actitud desfavorable es mayor – y la favorable es menor – entre quienes *trabajan en una Región distinta a la de origen* (en especial, quienes trabajan en el Norte del país).



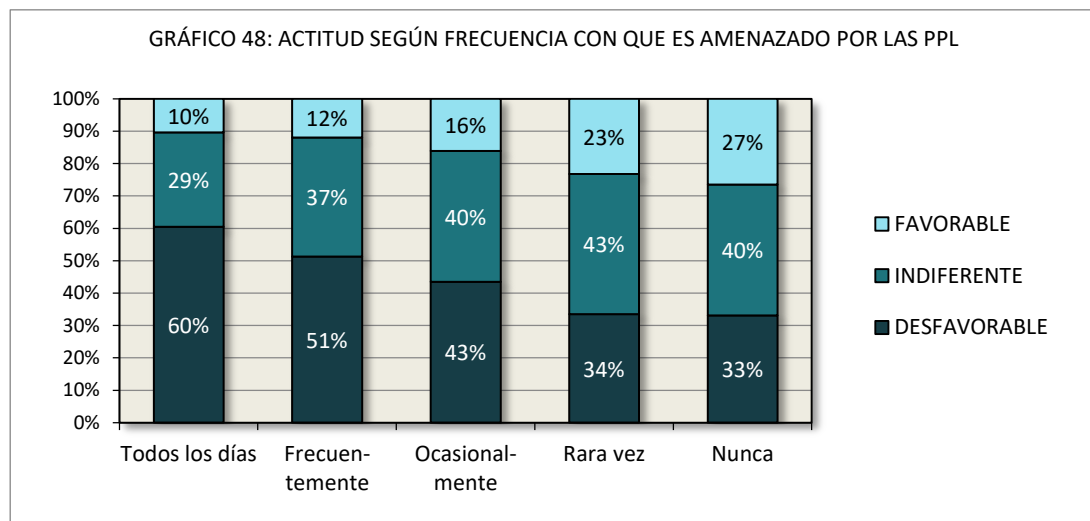
Fuente: Elaboración propia.

Familiares significativos viviendo en la Región que trabaja: también existe una asociación y correlación débil entre ambas variables, en que la proporción de funcionarios(as) con una actitud desfavorable es mayor – y la proporción con una actitud favorable es menor – entre quienes *no tienen familiares significativos viviendo en la misma Región en que trabajan*.



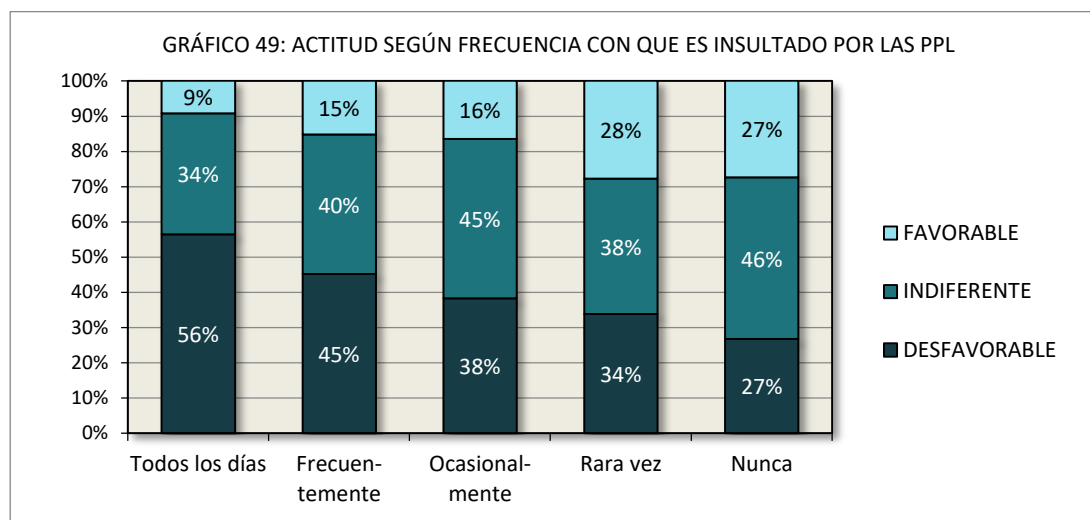
Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia con que recibe amenazas desde las PPL: existe una asociación entre ambas variables, evidenciándose que la mayoría de los funcionarios(as) que son amenazados *todos los días* y *frecuentemente* por parte de las PPL tienen una actitud desfavorable hacia sus DDHH. El siguiente GRÁFICO muestra que la proporción de funcionarios(as) con una actitud favorable tiende a aumentar – y la de funcionarios(as) con una desfavorable a disminuir – en la medida que se reduce la frecuencia con que son amenazados(as).



Fuente: Elaboración propia.

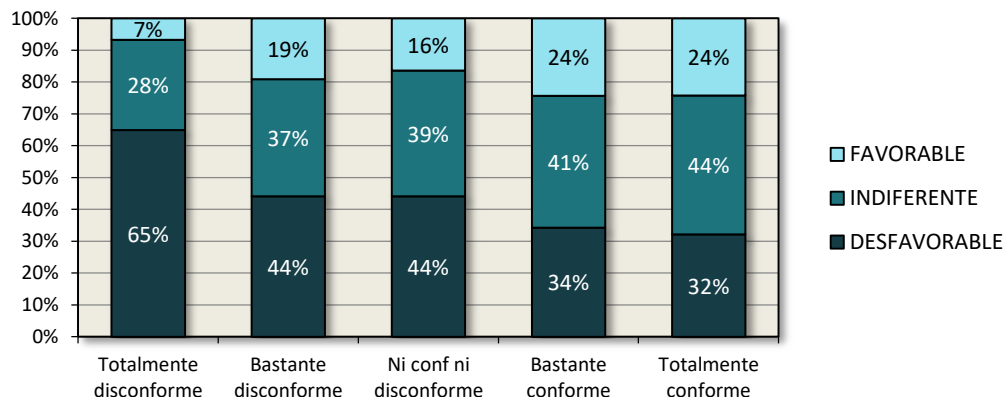
Frecuencia con que recibe insultos desde las PPL: similar a la variable anterior, existe una asociación entre la actitud exhibida y esta variable, evidenciándose que la mayoría de los funcionarios(as) que son insultados *todos los días* y *frecuentemente* por parte de las PPL tienen una actitud desfavorable hacia sus DDHH. Aquí también se observa que la proporción de funcionarios(as) con una actitud favorable tiende a aumentar – y la de funcionarios(as) con una desfavorable a disminuir – en la medida que se reduce la frecuencia con que son insultados(as).



Fuente: Elaboración propia.

Conformidad con la destinación: de un modo similar a los casos anteriores, existe una asociación entre ambas variables observándose una tendencia a aumentar las actitudes favorables y reducir las desfavorables en la medida que se está más conforme con la destinación actual.

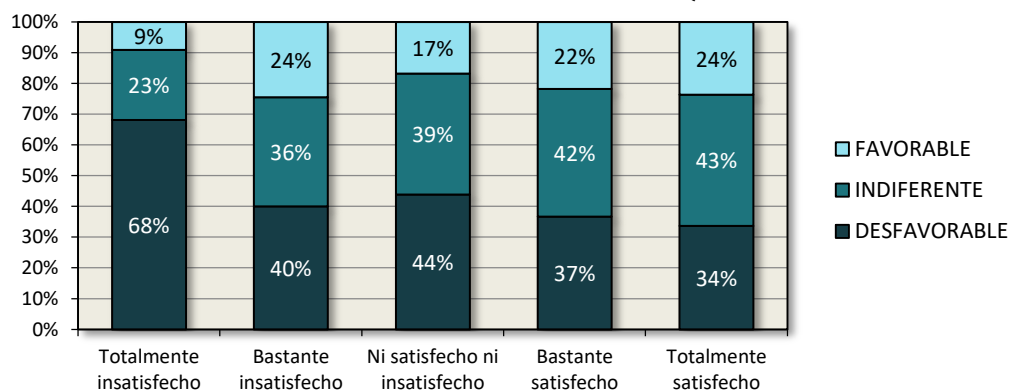
GRÁFICO 50: ACTITUD SEGÚN CONFORMIDAD CON SU ACTUAL DESTINACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción con su equipo de trabajo: existe una asociación entre ambas variables, observándose una reducción de la proporción de funcionarios(as) con una actitud desfavorable, en la medida que se está más *satisfecho(a)* con el equipo de trabajo.

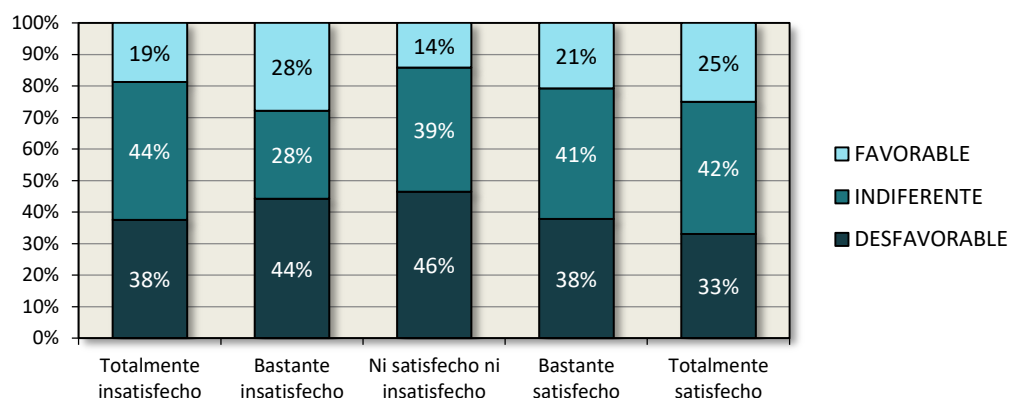
GRÁFICO 51: ACTITUD SEGÚN SATISFACCIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción con las tareas: existe una asociación entre ambas variables, encontrándose cierta tendencia, en general, a actitudes más favorables en funcionarios(as) que refieren mayor satisfacción en este ámbito. Destaca, eso sí, que quienes están *ni satisfechos ni insatisfechos* con las tareas exhiben el más alto porcentaje con una actitud desfavorable hacia los DDHH de las PPL.

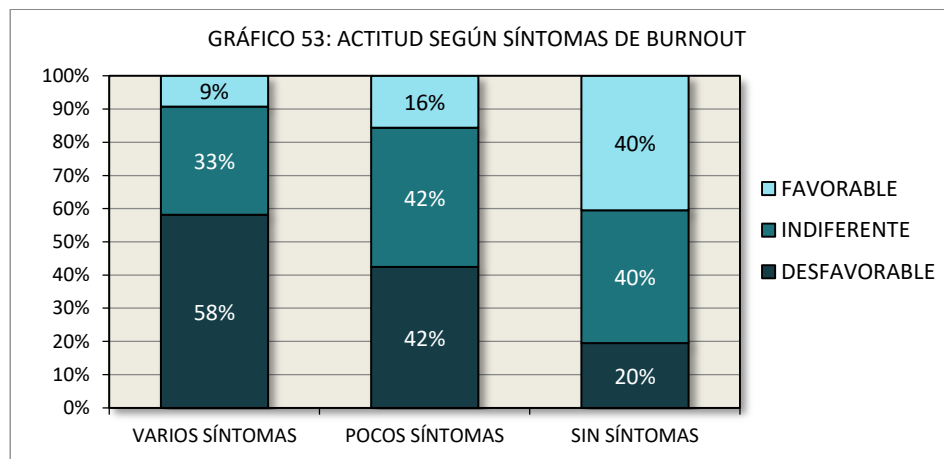
GRÁFICO 52: ACTITUD SEGÚN SATISFACCIÓN CON LAS TAREAS QUE DEBE REALIZAR



Fuente: Elaboración propia.

## Factores relacionados con la salud

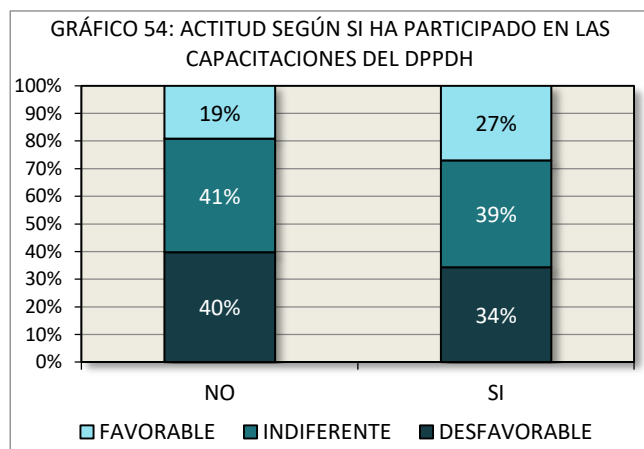
Signos de Burnout: existe una correlación positiva moderada entre los puntajes de ambas variables, evidenciándose que a menor puntaje en la mini-escala de Burnout (esto es, mayor número de síntomas de Burnout), menor es también el puntaje en la escala de actitudes. Este hallazgo es más evidente al utilizar las mismas variables en su forma categórica ordinal, como se expone en el siguiente GRÁFICO.



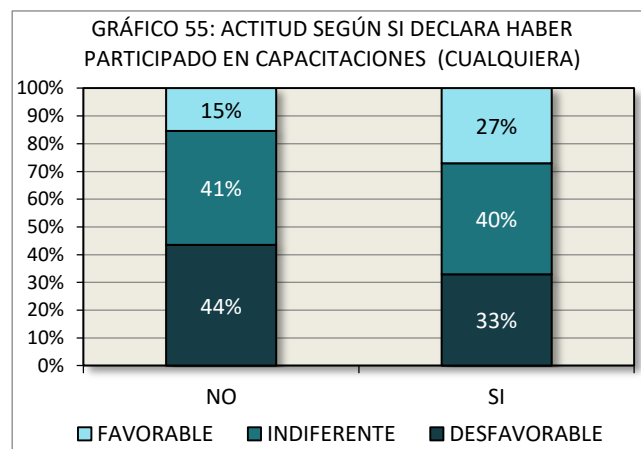
Fuente: Elaboración propia.

## Factor capacitación en DDHH

Existe una asociación y correlación positiva entre el haber participado de las capacitaciones dictadas por el DPPDH y el nivel de conocimientos, evidenciándose que los funcionarios(as) que *sí lo hicieron* poseen (en general) una actitud favorable en una proporción mayor (y una actitud desfavorable en una proporción menor) respecto de los(as) que *no lo hicieron*. Por otra parte, respecto de quienes declararon haber participado en cursos de capacitación sobre DDHH en los últimos años (impartidos por cualquier institución, incluyendo al DPPDH), se observa una asociación y correlación positiva más débil entre ambas variables, de modo que los funcionarios(as) que declaran *haber participado* en uno o más cursos de capacitación, también exhiben (en general) una actitud favorable en una proporción mayor (y una actitud desfavorable en una proporción menor) respecto de los(as) que declaran *no haber participado* en ninguno.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Al igual que con el nivel de conocimientos, no es posible atribuir estos efectos a las capacitaciones, ya que los alcances de esta investigación no permiten hacerlo.

Por último, no existe una asociación ni correlación entre el número y duración de las capacitaciones en las que se ha participado y las actitudes respecto de los DDHH de las PPL.

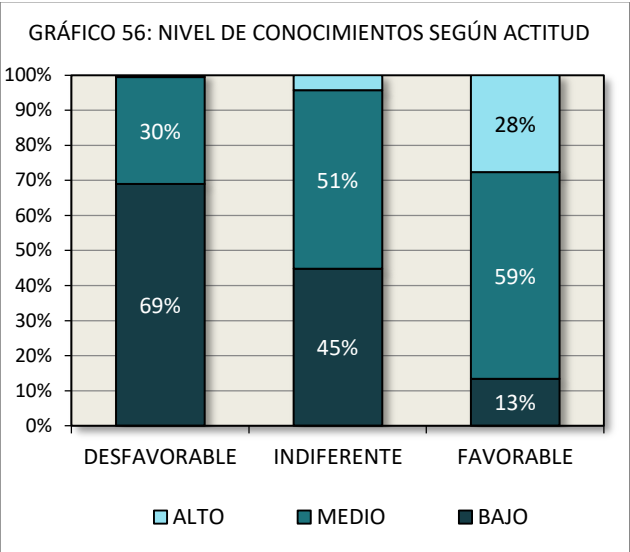
VII.3.3. Perfiles de funcionarios(as) con actitud desfavorable

En base a los resultados expuestos anteriormente, el perfil de los(as) funcionarios con actitudes desfavorables, a los que se debiera priorizar en las futuras capacitaciones, es el siguiente:

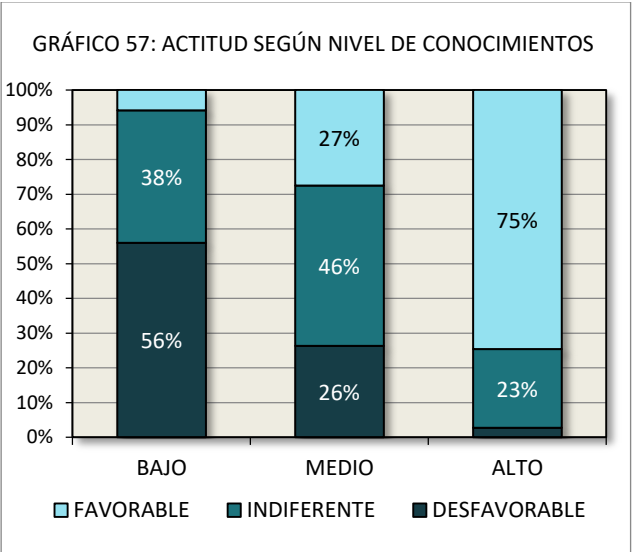
- *Edad*: Menor de 40 años (especialmente de 19 a 29).
- *Sexo*: Ambos sexos.
- *Máximo nivel educacional alcanzado*: escolar básico y medio incompleto.
- *Principal razón por la que trabaja en Gendarmería*: por el prestigio de la institución y por conveniencia.
- *Calidad jurídica*: Planta (especialmente, Planta II).
- *Estamento*: Suboficiales y Gendarmes (principalmente, Gendarmes y Cabos), Administrativos y Técnicos.
- *Tipo de tareas que realiza*: administrativas y operativas/ de seguridad.
- *Antigüedad*: menor a 10 años.
- *Grado EUS*: 15 o mayor (es decir, los sueldos más bajos).
- *Región de origen y del Establecimiento*: Trabaja en una Región distinta de la de origen (especialmente, en el Norte del país).
- *Región del Establecimiento en que trabaja y familiares*: No tiene familiares en la Región que trabaja.
- *Frecuencia con que es amenazado e insultado por PPL*: Es frecuentemente amenazado e insultado.
- *Satisfacción laboral*: se siente insatisfecho con su equipo de trabajo y/o con las tareas que realiza.
- *Conformidad con la actual destinación*: se siente disconforme con su destinación actual.
- *Síntomas de Burnout*: tiene síntomas de Burnout.
- *Capacitaciones*: no ha sido capacitado en temas de DDHH.

VII.4. RELACIÓN ENTRE CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES

Existe una asociación y correlación positiva moderada entre ambas variables dependientes, evidenciándose que a mayor puntaje en la escala de actitudes hacia los DDHH de las PPL, mayor es también el puntaje obtenido en las preguntas de conocimientos y *viceversa*. Lo mismo ocurre con estas variables en su forma categórica ordinal: mientras más favorables son las actitudes a los DDHH de las PPL, mayor es el nivel de conocimientos y *viceversa*.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

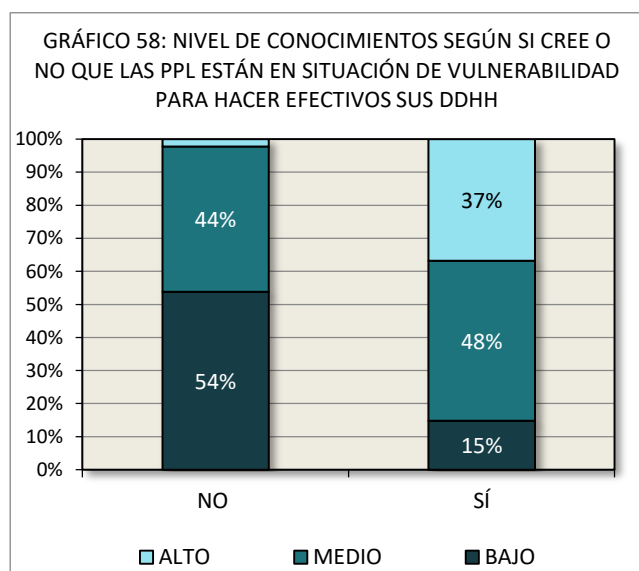
Además, como se expuso en los ítems anteriores, la mayoría de los factores que se asocian a un *bajo nivel de conocimientos*, también se asocian a *actitudes desfavorables* hacia los DDHH de las PPL, lo que permite crear un perfil común de funcionarios(as) con necesidad de capacitación o reforzamiento en la materia.

## VII.5. OTROS HALLAZGOS RELEVANTES

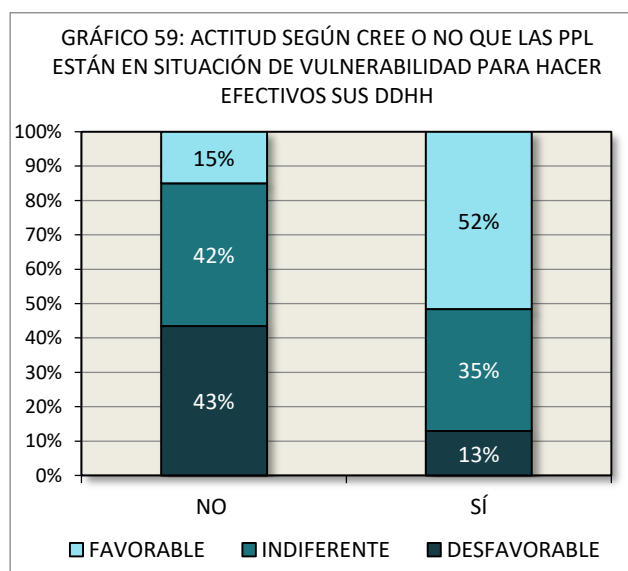
Las preguntas de conocimientos y los reactivos de la escala de actitudes permitieron identificar algunas *creencias* que se asocian a *bajos niveles de conocimientos* y/o a *actitudes desfavorables*. Más que un aporte al perfil de funcionarios(as) que presentan un bajo nivel de conocimientos y, por ende, una alta necesidad de capacitación en materia de DDHH, estas variables se han incluido entre los resultados para aportar información acerca de los *contenidos* que debieran fortalecerse en futuros cursos de capacitación y reforzamiento.

Respecto de las creencias acerca de la vulnerabilidad de las PPL: existe una asociación y correlación positiva moderada entre esta creencia y el nivel de conocimientos, evidenciándose que quienes *sí creen* que las personas reclusas en el sistema carcelario se encuentran en una situación de vulnerabilidad o desventaja para hacer efectivos sus derechos, exhiben, en general, un nivel de conocimientos significativamente mayor al de quienes *no lo creen*.

Lo mismo ocurre con la variable *actitud*: quienes *sí creen* que las personas reclusas en el sistema carcelario se encuentran en una situación de vulnerabilidad o desventaja para hacer efectivos sus derechos, exhiben, en general, una actitud favorable significativamente mayor a la de quienes *no lo creen*.



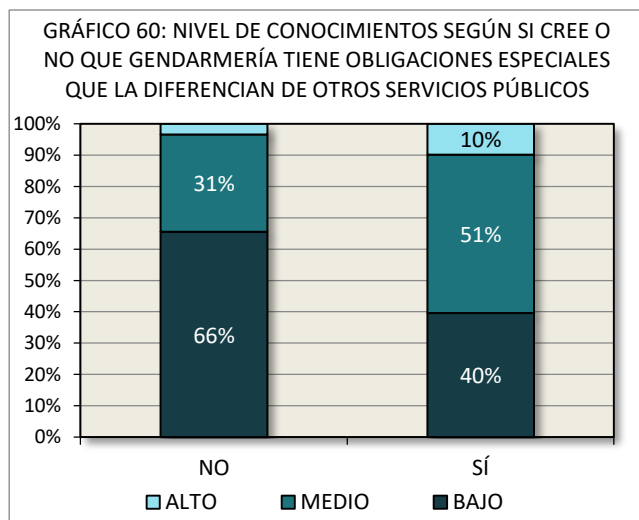
Fuente: Elaboración propia.



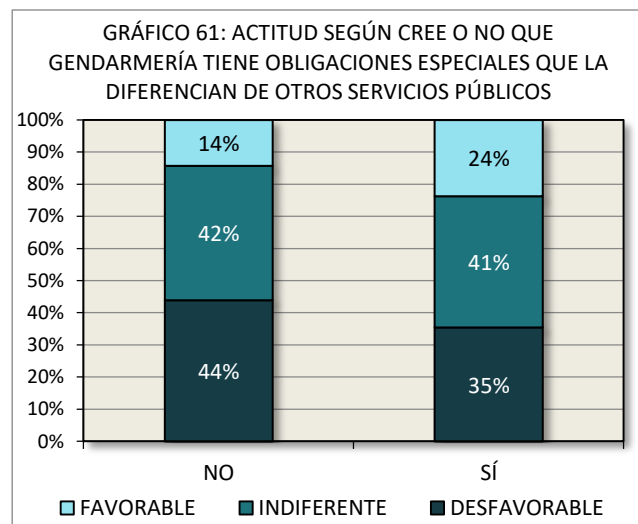
Fuente: Elaboración propia.

Respecto de las obligaciones especiales de Gendarmería: existe una asociación y correlación positiva débil entre esta creencia y el nivel de conocimientos, evidenciándose que quienes *sí creen* que Gendarmería tiene alguna obligación especial de respeto de los derechos humanos de las personas reclusas, que la hace diferente de otros servicios públicos, también exhiben, en general, un nivel de conocimientos mayor al de quienes *no lo creen*.

Lo mismo ocurre con la variable *actitud*: quienes *sí creen* que Gendarmería tiene alguna obligación especial de respeto de los derechos humanos de las personas reclusas, que la hace diferente de otros servicios públicos, también exhiben, en general, una actitud favorable algo mayor a la de quienes *no lo creen*.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Otras creencias: entre los funcionarios(as) con bajos niveles de conocimientos y actitudes desfavorables hubo una alta proporción que, al preguntársele sobre los DDHH en que Gendarmería debiera mejorar sus estándares de promoción, protección y respeto, no considera las siguientes opciones:

- No ser torturado
- No recibir castigos degradantes
- Recibir atención médica calificada
- Recibir paquetes o encomiendas
- Recibir un trato humano
- Ser visitado
- Tener visitas íntimas
- Poder reclamar o quejarse de algo
- No ser registrado de formas indignas
- Que se informe su internación/traslados a familiares o terceras personas significativas
- Tener opinión política y votar

Por último, un grupo particular de creencias que se asoció a bajos niveles de conocimientos y actitudes desfavorables, son las que se tiene acerca de *lo que son los DDHH o lo que implica respetarlos con PPL*, como las siguientes:

- Reflejan la falta de reconocimiento de la labor que cumplen los funcionarios(as) de Gendarmería (desde la sociedad y las autoridades).
- Son una exigencia que les deja en una situación de desprotección y abandono.
- Evidencian que la justicia es débil con los delincuentes.
- Favorecen la impunidad y falta de castigo para los delincuentes.
- Son un concepto muy idealista y teórico, arbitrario y parcial, difícil de realizar en la práctica.
- Son un obstáculo para lograr la seguridad, el orden y la disciplina en las prisiones.
- Son unos artilugios que defienden a los delincuentes y los victimizan.
- Son una exigencia que podría minar el respeto a la autoridad.
- Son una exigencia que va contra la necesidad de orden/disciplina para la gobernanza de las cárceles.
- No consideran la necesidad de imponer el orden por la fuerza, si es el caso.
- Cuestionan la legitimidad del uso de la fuerza.
- Cuestionan la legitimidad de la defensa propia.

## VIII. CONCLUSIONES

El presente trabajo tuvo por objetivo *describir las actitudes y el nivel de conocimientos que tienen los funcionarios(as) de Gendarmería de Chile respecto de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad*. Para lograrlo, se condujo un estudio de tipo descriptivo, relacional y transversal, con cobertura nacional, del que se pasa a describir sus principales aspectos metodológicos.

La técnica de producción de información fue la encuesta individual estructurada, elaborada por el propio equipo de investigación, que contuvo 37 preguntas organizadas en cuatro dimensiones principales, a saber: *características socio laborales* (19 preguntas de selección múltiple), *características de las capacitaciones recibidas* (5 preguntas de selección múltiple), *actitudes hacia los DDHH de la población privada de libertad* (una escala Likert de actitudes) y *conocimientos sobre los DDHH de población reclusa* (8 preguntas de selección múltiple y una tabla de verdaderos y falsos), más 3 preguntas que recogieran opiniones acerca del estado actual del respeto a los DDHH de las PPL en Gendarmería. Dicha herramienta fue sometida a un panel de expertos del Departamento de Promoción y Protección de los DDHH, y luego testeada por un grupo de funcionarios(as) del nivel operativo local para examinar su claridad, pertinencia y extensión. Por último, la escala de actitudes fue sometida a un proceso de validación en dos etapas: primero, fue aplicada a una muestra de 50 funcionarios(as) de la Región Metropolitana, estratificada por estamento, sexo y acceso a capacitaciones en temas de DDHH, y sometida a un *análisis factorial exploratorio* y un *análisis de consistencia interna*; y, posteriormente, todo este proceso se repitió con las encuestas aplicadas a la muestra total del estudio. El análisis factorial confirmatorio quedó pendiente por diversas razones técnicas.

Para definir la población de funcionarios(as) a encuestar se procedió con un muestreo probabilístico y estratificado con fijación proporcional, por Región (*16 Regiones del país*), Estamento (*Oficiales, Suboficiales y no uniformados*), sexo (*hombre y mujer*) y participación en cursos de capacitación sobre DDHH en los últimos 5 años (*sí y no*). La participación en el estudio era voluntaria y la encuesta se podía responder en línea, para lo cual se mantuvo disponible por tres semanas (entre los días 07/09/2022 y 28/09/2022) en el link <https://forms.office.com/r/ruv6t5A5j>. De la muestra original de 993 funcionarios(as), se obtuvieron 969 encuestas válidas.

La información recopilada fue sometida a un análisis estadístico descriptivo y un análisis correlacional entre las variables dependientes (*nivel de conocimientos y actitudes respecto de los DDHH*) y 46 variables independientes, de las cuales 17 se extrajeron de los sistemas de registro institucionales, y el resto de las encuestas.

Los resultados evidencian que, respecto del *nivel de conocimientos sobre DDHH de personas reclusas*, la mayoría de los funcionarios(as) posee un nivel *bajo* o *muy bajo*, seguidos por los que poseen un nivel *medio* y, en último lugar, los que poseen un nivel *alto* o *muy alto*. Estas distribuciones se presentan con pocas diferencias según sexo (evidenciándose un nivel de conocimientos levemente mayor en las *mujeres*) y capacitación previa (evidenciándose un nivel de conocimientos algo mayor en los *capacitados*), y con altas diferencias entre estamentos (evidenciándose un nivel de conocimientos significativamente mayor en *no uniformados*).

Respecto de las *actitudes que poseen hacia los DDHH de la población reclusa*, la mayoría de los funcionarios(as) exhibe una actitud *indiferente*, seguidos por los que tienen actitudes *desfavorables* o *muy desfavorables* y, en último lugar, quienes tienen actitudes *favorables* o *muy favorables*. Estas distribuciones se presentan casi sin diferencias según sexo, algunas diferencias según capacitación previa (evidenciándose mayores diferencias sólo entre los funcionarios no uniformados *capacitados* y *no capacitados*), y con altas diferencias entre estamentos (evidenciándose actitudes más favorables en funcionarios *no uniformados* y *Oficiales Penitenciarios*).

Por otra parte, este trabajo demuestra que existe una asociación y correlación positiva entre el *nivel de conocimientos* y las *actitudes hacia los DDHH de la población reclusa*, evidenciándose que a mayor puntaje en la escala de actitudes hacia los DDHH de las PPL, mayor es también el puntaje obtenido en las preguntas de conocimientos, y *viceversa*.

Por último, la mayoría de los factores que se asocian a un *bajo nivel de conocimientos*, también se asocian a *actitudes desfavorables* hacia los DDHH de las PPL, lo que permite crear un perfil común de funcionarios(as) con necesidad de capacitación o reforzamiento en la materia, caracterizado por lo siguiente:

- *Edad*: Menor de 40 años (especialmente de 19 a 29).
- *Sexo*: Ambos sexos (especialmente, hombres).
- *Máximo nivel educacional alcanzado*: escolar básico y medio incompleto.
- *Principal razón por la que trabaja en Gendarmería*: por el prestigio de la institución y por conveniencia.
- *Calidad jurídica*: Planta (especialmente, Planta II).
- *Estamento*: Suboficiales y Gendarmes (principalmente, Gendarmes y Cabos), Administrativos y Técnicos.
- *Tipo de tareas que realiza*: administrativas y operativas/ de seguridad.
- *Antigüedad*: menor a 10 años.
- *Grado EUS*: 15 o mayor (es decir, los sueldos más bajos).
- *Región de origen y del Establecimiento*: Trabaja en una Región distinta de la de origen (especialmente, en el Norte del país).
- *Región del Establecimiento en que trabaja y familiares*: No tiene familiares en la Región que trabaja.
- *Frecuencia con que es amenazado e insultado por PPL*: Es frecuentemente amenazado e insultado.
- *Satisfacción laboral*: se siente insatisfecho con su equipo de trabajo y/o con las tareas que realiza.
- *Conformidad con la actual destinación*: se siente disconforme con su destinación actual.
- *Síntomas de Burnout*: tiene síntomas de Burnout.
- *Capacitaciones*: no ha sido capacitado en temas de DDHH y, si ha sido capacitado, fue en un curso breve.

Otros hallazgos del estudio dan cuenta de creencias valorativas en funcionarios(as) con *bajo nivel de conocimientos* y *actitudes desfavorables*, que desconocen la vulnerabilidad de las PPL, los cuidados especiales que la institución debe adoptar hacia ellas, e interpretan negativamente las repercusiones que tienen la protección y respeto de los DDHH de las personas reclusas, tanto a nivel personal como institucional. La identificación de estas creencias ha resultado del análisis independiente de los reactivos de la escala de actitudes y las categorías de respuesta de algunas preguntas de conocimientos y opiniones, por lo que podrían no ser las únicas. Para conocer con mayor profundidad los sistemas de creencias que sostienen actitudes desfavorables y/o que impiden que los conocimientos transmitidos en los cursos de capacitación permeen en la conducta de los(as) participantes, habría que conducir nuevas investigaciones.

También se destaca que, contra la creencia común, variables como el nivel de seguridad/operatividad, de fugas, de denuncias, de conflictividad y de hacinamiento del Establecimiento en que se trabaja no demostraron tener una relación estadísticamente significativa con las actitudes hacia los DDHH de las PPL, así como tampoco la tuvo la calificación del riesgo percibido para la integridad personal del puesto de trabajo.

Respecto de los aportes de esta investigación, logró proveer información nueva acerca de los conocimientos, creencias y actitudes que tienen los funcionarios(as) del Sistema Cerrado, capacitados y no capacitados, con la que es posible realizar ajustes al Plan de Capacitaciones existente en materias de DDHH y mejorar su efectividad, focalizando los recursos en los grupos que se ajusten al perfil con *bajo nivel de conocimientos* y *actitudes desfavorables e indiferentes* hacia los DDHH de las personas privadas de libertad.

Otro aporte relevante de este trabajo es que provee una herramienta que puede ser empleada para evaluar los resultados de las capacitaciones a desarrollar en el futuro, ya que ha sido diseñada específicamente para nuestra

población de funcionarios(as). Pero, además, puede adaptarse a otros contextos en que se debe tratar directamente con poblaciones infractoras de ley, como el Servicio Mejor Niñez (ex Servicio Nacional de Menores), Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Servicio Médico Legal, Fiscalía de Chile, Defensoría Penal Pública, ONG que trabajan con población penal, Municipalidades y otros servicios que reciben población condenada a la pena de Prestación de Servicios en Beneficio de la Comunidad, entre otros.

Por último, en este trabajo no se incluyó a funcionarios(as) de trato directo que trabajan para los Sistemas Abierto y Postpenitenciario, ni a los(as) que trabajan en los niveles operativos Regional y Central, de cuyos conocimientos y actitudes respecto de los DDHH de las poblaciones que deben atender no se tiene información. La experiencia adquirida en esta oportunidad puede emplearse para replicar un estudio de similares características dirigido a ellos y ellas, con cuyos resultados se pueden diseñar cursos de capacitación con un alto nivel de especialización, que mejoren los estándares de actuación en materia de DDHH de la institución en su conjunto.

## **IX. RECOMENDACIONES**

Los resultados de este trabajo evidencian un gran problema cultural, cuyo abordaje debiera comenzar por la toma de conciencia y reflexión en torno a ciertos axiomas ideológicos, prejuicios y antivalores hacia las PPL, que no solo poseen funcionarios(as) de Gendarmería, sino que son compartidos por gran parte de la sociedad chilena. En efecto, en nuestro país se ha deshumanizado tanto la figura de quienes cometen delitos, que en el imaginario colectivo sus vidas prácticamente carecen de valor. No son seres humanos, no tienen sentimientos ni anhelos, no aman ni son amados, no aportan nada y, al contrario, solo destruyen y causan dolor. El estereotipo del “delincuente” es tan absurdo como las ideas que circulan acerca del destino que “merecen”, y las consecuencias que tiene perpetuar este sistema de creencias irracional es algo que, lamentablemente, conocemos muy bien: población atemorizada en proporciones muy superiores a las estadísticas delictuales, linchamientos y golpizas públicas, población civil adquiriendo armas, pérdida del sentido de comunidad, aislamiento y desconfianza hacia quienes exhiben características asociadas al estereotipo y, algo que nos concierne directamente, justificación del uso excesivo de la fuerza, abusos de poder y violaciones de DDHH por parte de funcionarios(as) del Estado.

Por su función y responsabilidad social, Gendarmería está llamada a liderar el cambio cultural que necesita la sociedad chilena en estas materias. Y, para hacerlo, debe comenzar por casa. Los resultados de esta trabajo evidencian que el estado actual de los conocimientos y actitudes hacia la población reclusa se encuentra lejos de lo óptimo para un servicio como el nuestro, en particular, de parte de los funcionarios(as) uniformados. Ello plantea desafíos que será necesario abordar a distintos niveles, desde los procesos de selección, formación para la función, capacitación continua, estrategias comunicacionales, supervisión, vigilancia y control del cumplimiento de estándares de actuación en el nivel local. Pero como esta investigación busca servir al rediseño del Plan Institucional de Capacitaciones en DDHH, las siguientes recomendaciones solo se enfocarán en los procesos de formación y capacitación continua.

### ***Reflexiones generales acerca del futuro Plan de Capacitaciones***

Independientemente de la definición de DDHH, todas concuerdan en que constituyen *principios universales* basados en la dignidad humana. Y, como tales, las estrategias para transmitirlos difieren mucho de las que se emplean en otros campos de la educación y el conocimiento.

En primer lugar, si bien pueden tener una base teórica, los principios (que son normas generales) se materializan más o menos en la conducta de las personas en la medida que son coherentes con sus valores, esto es, la dirección actitudinal de las creencias subjetivas que se asocian a aspectos concretos de la realidad, de sí mismos y de las demás personas (bueno/malo, deseable/indeseable, etc.). Por ello, la educación para la adopción y

“práctica” de un principio (general) pasa por la transformación del sistema de valores (particular), que luego se refleja en las actitudes y conductas frente a los(as) demás. Y si el objetivo de la formación es lograr actitudes y conductas de respeto hacia los DDHH de las PPL, entonces la primera recomendación de este trabajo es orientar el Plan de Capacitaciones a la *transmisión de valores* coherentes con el respeto de los DDHH.

En efecto, los valores influyen poderosamente en las actitudes (predisposición afectiva favorable o desfavorable hacia algo) y las conductas (comportamientos dirigidos a lograr algo), por lo que debieran considerarse la piedra angular de los objetivos del plan. Sin embargo, representan un problema al momento de su diseño, porque no se les puede operativizar, o al menos no de manera directa, sino más bien mediante indicadores que describan sus “repercusiones” visibles.

Lo anterior podría ser el aspecto más difícil y necesario del futuro Plan de Capacitaciones: el diseño de los *indicadores de resultados*, que permitirán evaluar si se están cumpliendo o no sus objetivos. Y, para ello, se sugiere emplear a las *actitudes* y *conductas* como indicadores indirectos. Ello porque, a diferencia de los valores, las actitudes pueden describirse y *clasificarse* (por ejemplo, mediante instrumentos como el que aporta esta investigación) y las conductas pueden *observarse*, dando indicios acerca de los contenidos presentes en los primeros. Estas características son las que las convierten en un insumo útil para el diseño de los indicadores del Plan. Además, pueden servir para elaborar un *perfil de funcionarios(as) con mayores necesidades de capacitación* (cuyas actitudes y conductas evidencian un sistema de valores indiferente o contrario al respeto de los DDHH de las PPL); y también pueden servir para elaborar un *perfil de egreso de los alumnos(as) que acceden al Plan de Capacitaciones* (caracterizado, por ejemplo, por tener actitudes y conductas de respeto y empatía hacia las PPL, y compromiso con la responsabilidad social del trabajo penitenciario).

Respecto de la modalidad de enseñanza, la literatura revisada recomienda evitar el abordaje teórico de las materias, y preferir la transmisión de principios y valores desde modelos reales a imitar, o la exposición a nuevas experiencias, a través de la discusión en torno a casos reales, lecturas, películas y diversas otras narraciones seleccionadas, el juego de roles, el trabajo colaborativo, la discusión en torno a dilemas morales, etc. Definir este aspecto del Plan demandará investigar las experiencias de este tipo que se hayan desarrollado en Chile y el extranjero, distinguir las más exitosas – y los factores que las hicieron exitosas – de las que fracasaron – y los factores que las hicieron fracasar –, y emplear dicha información como marco referencial para la toma de decisiones en lo relativo a su diseño e implementación.

Sean cuales fueren las modalidades seleccionadas, este trabajo ha evidenciado que la capacitación requiere comenzar deconstruyendo racionalizaciones con las que se podrían justificar violaciones a los DDHH o el incumplimiento de sus estándares de protección y promoción, para lo cual se las tendría que aislar argumentalmente de dos aspectos de “lo penitenciario”, a saber:

- (1) *Los deberes de los funcionarios(as) para con la institución y el Estado*: ni el control del orden y seguridad al interior de los Establecimientos, ni la prevención de fugas u otras conductas prohibidas, ni las creencias en torno a las decisiones de los Tribunales u otras respecto del funcionamiento del sistema de Justicia, son argumentos válidos para justificar conductas que atenten contra los DDHH de las PPL.
- (2) *Los deberes que la institución tiene hacia sus propios funcionarios(as)*: la percepción de que las condiciones Institucionales son inapropiadas para el cumplimiento de las funciones, o que la retribución es insuficiente, tampoco son argumentos válidos para justificar conductas que atenten contra los DDHH de las PPL.

Respecto de esto último, conviene recordar algunas de las creencias seleccionadas por los funcionarios(as) con actitudes desfavorables (expuestas en el último párrafo del ítem VII.5.), para inferir que podrían existir sentimientos de desvalor, desprotección y abandono entre ellos(as), cuyo abordaje excede los ámbitos de intervención de cualquier plan de capacitaciones. Se trata de problemas que requieren mejoras en las políticas

institucionales de gestión del personal que, por razones de pertinencia, no serán abordadas en esta oportunidad. Sin embargo, vale la pena mencionar que la sola deconstrucción de un conjunto de creencias reemplazándolas por otras (en este caso, con unas que promuevan el respeto y la empatía hacia las PPL, así como una imagen positiva del trabajo penitenciario y su aporte al bienestar de la sociedad en su conjunto) no es suficiente para comenzar a resolver el problema, si solo se pretende hacerlo desde un plano meramente discursivo.

### ***Sugerencias específicas a considerar en el futuro Plan de Capacitaciones***

A continuación se exponen sugerencias acerca de aspectos específicos que podrían considerarse en un futuro Plan de Capacitaciones.

#### **Respecto del Contenido de las capacitaciones**

- Evaluar los contenidos que se imparten en las Escuelas Institucionales en estas materias y los factores que podrían asociarse al bajo impacto que estarían teniendo en las actitudes de los funcionarios(as) egresados hacia los DDHH de las PPL.
- Determinar herramientas que ayuden a estandarizar las capacitaciones respecto a contenidos y formatos. Dichas definiciones deben estar contenidas en un Plan de Capacitaciones del Departamento.
- El desarrollo de las capacitaciones (talleres o exposiciones, presenciales o a distancia), debe considerar una presentación visual atractiva del material. Para esto es relevante contar con apoyo gráfico y de diseño. Se sugiere trabajar en plataformas actualizadas, de gran aplicabilidad, como las utilizadas por la Subsecretaría de DDHH (plataforma *Moodle*).
- Aplicar estrategias orientadas desaprender o exponer los prejuicios existentes respecto de la población penal:
  - Demostrando casusas de su condición de vulnerabilidad.
  - Incorporando antecedentes e indicadores que aporta la criminología.
  - Generando contenidos experienciales, respecto a la posición especial de garante.
  - Demostrando cómo se facilita y ameniza su propio trabajo cuando se enfoca en la promoción, protección y respeto de los DDHH de las PPL.
  - Demostrando cómo mejora su propia autoestima, autorespeto y sentido de trascendencia, cuando su conducta se orienta a la promoción, protección y respeto de los DDHH de las PPL.
  - Demostrando cómo el orden y la seguridad se incrementan cuando son subordinadas a la promoción, protección y respeto de los DDHH.
  - Demostrando cómo los procesos de reinserción social son más exitosos cuando son subordinadas a la promoción, protección y respeto de los DDHH.
  - Entregando ejemplos respecto los estándares menos relevantes por los funcionarios/as:
    - Derechos al acceso a la salud, atención, médica calificada.
    - A no recibir castigos corporales.
    - A no ser torturado.
    - A no tener tratos crueles inhumanos o degradantes.
    - Informar a familiares respecto a sus traslados.
    - Recibir encomiendas.
    - Tener opinión política.
    - Tener visitas íntimas.
    - Derecho a petición y queja.
    - Registros y revisión digna.

- Aplicar estrategias orientadas a motivar actitudes positivas hacia el respeto de los DDHH de la población penal:
  - Demostrando cómo se facilita y ameniza su propio trabajo cuando se enfoca en la promoción, protección y respeto de los DDHH de las PPL.
  - Demostrando cómo mejora su propia autoestima, autorespeto y sentido de trascendencia, cuando su conducta se orienta a la promoción, protección y respeto de los DDHH de las PPL.
  - Demostrando cómo el orden y la seguridad se incrementan cuando son subordinadas a la promoción, protección y respeto de los DDHH.
- Corregir distorsiones y despejar las dudas y aprensiones respecto a qué son los DDHH:
  - No son una herramienta para la impunidad.
  - No son conceptos *naif* o idealistas.
  - No son medidas para restar autoridad a los Alcaldes y demás funcionarios(as) frente a las PPL.
  - Fortalecen la función Pública.
- Incorporar información no teórica que apunte a:
  - Sensibilizar en torno al sufrimiento inherente al cumplimiento de penas (para el propio penado, su entorno familiar y comunitario, y la sociedad en su conjunto).
  - Incorporar contenidos con los que se puedan identificar a un nivel humano.
  - Humanizar la figura de quienes cometen delitos (Proyecto Inocentes, cuasidelitos, cifras de infancia en el SENAME, número de inocentes en prisión preventiva).
- Advertir acerca de los riesgos que genera el que los funcionarios(as) no respeten los DDHH:
  - Empeoran la actitud de las personas que deben controlar hacia ellos(as) mismos, haciendo aún más difíciles sus propias condiciones laborales (círculo vicioso).
  - Como agentes que representan al Estado (modelos sociales), empeoran la actitud de las personas que deben controlar hacia la sociedad en su conjunto, reforzando los argumentos con que se justifica la conducta delictual (*“¿por qué debo respetar las reglas de una sociedad que no me respeta?”*).
  - Obstaculizan los procesos de reinserción social, que son el segundo objetivo institucional más relevante (es decir, que estarían actuando *“en contra de la propia institución”*).
  - Constituye una causa objetiva por la que pueden perder sus trabajos (en lo individual) y la posibilidad de obtener otro en el servicio público.
  - Constituye un delito y una causa objetiva por la que pueden ser condenados y amonestados, asumiendo responsabilidades administrativas y penales.
  - Perjudican la imagen del país ante el resto del mundo, al faltar a los compromisos asumidos por el Estado de Chile.

#### Respecto de la Estructura de las capacitaciones

- Diseñar un conjunto de estrategias coherentes entre sí, que integre la formación entregada por las Escuelas Institucionales, los cursos de perfeccionamiento, las intervenciones focalizadas, las asesorías y las supervisiones.
- Privilegiar cursos o capacitaciones más extensas, ya sea en una jornada o en módulos que se apliquen en distintas instancias, pero que tengan continuidad y formen parte de un todo.
- Conformar equipos de trabajo en Regiones que tengan los conocimientos y habilidades para organizar y realizar las capacitaciones.
- Perpetuar el seguimiento y constante evaluación de los cursos realizados, tanto en cuanto al conocimiento entregado como a la manera en que fue dado (encuestas de satisfacción).

### Respecto del rol de las Escuelas Institucionales

- Dar a conocer los resultados del Estudio a la Escuela Institucional.
- Consensuar un sistema que permita generar un registro unificado de funcionarios capacitados en DDHH.
- Encuestar a los instructores de la Escuela de Gendarmería respecto a su actitud frente a los DDHH.
- Proponer un enfoque de DDHH en todas las asignaturas, no solo en el ramo de DDHH.
- Proponer formación respecto a cómo reaccionar frente a insultos, amenazas y agresiones en el marco del respeto de los DDHH, distinguiendo lo que es el uso legítimo de la fuerza/control del orden/seguridad de lo que es una violación de derechos, y empleando ejemplos reales de casos y circunstancias habituales que ocurren en la Institución.

### Respecto a los grupos de funcionarios(as) a Capacitar

- Preparar un taller para los Instructores y Profesores de la Escuela de Gendarmería.
- Preparar taller o capacitación para los funcionarios trasladados.
- Fortalecer y aumentar los talleres de inducción para quienes recién se incorporaron a la Institución.
- Focalizar principalmente las capacitaciones en aquellos grupos que se muestran contrarios al entendimiento y "uso" de los DDHH, sin abandonar el resto de los segmentos.

### Respecto a los próximos pasos, después de la publicación de los resultados del Estudio

- Generar un Plan de Capacitación que considere las bases para una próxima medición de indicadores asociados a conocimiento y actitudes.
- El Plan debe considerar las actividades necesarias para solicitar los recursos materiales y humanos necesarios para mantener un nivel mínimo en las capacitaciones a realizar.
- El Plan debe considerar una batería de capacitaciones enfocadas a públicos heterogéneos, definiendo módulos diferenciados según quién, qué y cómo capacitar.
- Realizar una priorización de grupos a capacitar y así generar un mapa de públicos.
- Repetir la encuesta, para medir si los cambios implementados, mejoran o mitigan los hallazgos detectados en el presente estudio.

Por último, se sugiere considerar los resultados del presente estudio en el diseño del Plan de Capacitaciones y emplear una metodología que otorgue las mayores garantías acerca de la calidad del producto final, como Planificación Estratégica, Marco Lógico o Teoría Fundamentada, definiendo el problema, la relevancia, los objetivos, la población objetivo, los componentes, los contenidos, la metodología, los equipos que lo ejecutarán, los insumos que requiere, los costes, los indicadores y los medios y plazos en que se lo evaluará, entre otras cosas. Un Plan con este grado de sistematización permitirá tener una visión más realista acerca de su impacto en los funcionarios(as) y en el funcionamiento institucional, y permitirá identificar los aspectos susceptibles de mejorar, perfeccionándolo permanentemente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amnistía Internacional [AI] (2001). *Crímenes de odio, conspiración de silencio Tortura y malos tratos basados en la identidad sexual*. Index Number: ACT 40/016/2001. <https://www.amnesty.org/es/documents/act40/016/2001/es/>
- Arriagada, I. & Silva, G. (2014). La justicia ausente. El sistema penitenciario y el control judicial de la ejecución de la pena privativa de libertad en Chile. En Arocena, G. (Ed.) *El control judicial de la cárcel en América Latina* (pp. 101-166). Buenos Aires: Ediar.
- Arroyo & Ortega, (2013). Los trastornos de personalidad en reclusos como factor de distorsión de clima social de la prisión. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria* 11 (1): 3-7. [https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v11n1/en\\_02\\_original\\_1.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v11n1/en_02_original_1.pdf)
- Cunha, O.S. & Gonçalves, R.A. (2017). Attitudes of police officers toward offenders: implications for future training. *Policing: An International Journal* 40 (2): 265-277. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2016-0013>
- Gendarmería de Chile (2017). Condiciones laborales y problemas de salud en funcionarios del nivel operativo local que trabajan con población penal. Departamento de Estadística y Estudios Penitenciarios, Subdirección de Reinserción Social. Documento interno disponible en [estudios@gendarmeria.cl](mailto:estudios@gendarmeria.cl)
- Ercan, R.; Yaman, T. & Demir, S.B. (2015). Human Rights Attitude Scale: A validity and reliability study. *Journal of Education and Training Studies* 3 (6): 220-231. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1078202.pdf>
- Fauzan, D. (2022). *Human rights violations against prisoners: Case of Guantanamo prison Cuba*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. [https://www.researchgate.net/publication/357553669\\_HUMAN\\_RIGHTS\\_VIOLATION\\_S\\_AGAINST\\_PRISONERS\\_CASE\\_OF\\_GUANTANAMO\\_PRISON\\_CUBA](https://www.researchgate.net/publication/357553669_HUMAN_RIGHTS_VIOLATION_S_AGAINST_PRISONERS_CASE_OF_GUANTANAMO_PRISON_CUBA)
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH] (1999). Derechos Humanos y práctica penitenciaria: Manual de capacitación en Derechos Humanos para funcionarios penitenciarios. Elaborado por el Centro Internacional de Estudios sobre Prisiones, King's College, Universidad de Londres y Reforma Penal Internacional. Traducido por el IIDH, San José de Costa Rica. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25427.pdf>
- Instituto Nacional de Derechos Humanos [INDH] (2018). *Estudio de las condiciones carcelarias en Chile. Diagnóstico del cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos sobre el derecho a la integridad personal, 2016-2017*. <https://www.indh.cl/informe-indh-malas-condiciones-de-vida-hacinamiento-castigos-y-violencia-persisten-en-carceles-chilenas/>
- Instituto Nacional de Derechos Humanos [INDH] (2020). *Estudio de las condiciones carcelarias en Chile 2018. Diagnóstico del cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos en la privación de libertad*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/1704>
- Instituto Nacional de Derechos Humanos [INDH] (2021). *Estudio de las condiciones carcelarias en Chile 2019. Diagnóstico del cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos en la privación de libertad*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/1727>
- Leonard, L. & Kenny, P. (2021). Teaching prisoners' rights to prison officers to improve professional performance. *Global Perspectives on People, Process, and Practice in Criminal Justice*: pp. 168-178. DOI: 10.4018/978-1-7998-6646-6.ch010
- Martí, M. (2013). *Actitudes punitivas, diferentes preguntas, diferentes respuestas*. Trabajo Final de Grado. Universidad Pompeu Fabra. [https://www.upf.edu/documents/3223424/3249234/TFG\\_-\\_Marta\\_Martx.pdf/46ed0f1e-c1db-42a2-b52c-74191c8ef303](https://www.upf.edu/documents/3223424/3249234/TFG_-_Marta_Martx.pdf/46ed0f1e-c1db-42a2-b52c-74191c8ef303)
- Mc Entire, K.; Leiby, M. & Krain, M. (2015). Human Rights Organizations as agents of change: An experimental examination of framing and micromobilization. *American Political Science Review* 109 (3): 407-426. DOI:10.1017/S0003055415000295
- Nash, C.; Milos, C. & Aguiló, P. (2013). *Personas privadas de libertad y medidas disciplinarias en Chile: Análisis y propuestas desde una perspectiva de Derechos Humanos*. Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122725>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2005). *Los derechos humanos y las prisiones. Manual de bolsillo de normas internacionales de derechos humanos para funcionarios de instituciones penitenciarias*. Serie de capacitación profesional N° 11, Adición 3. Nueva York y Ginebra. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/training11Add3sp.pdf>
- Organización de Estados Americanos [OAS] (2013). *Primeras Jornadas sobre Prevención de la Tortura en el Cono Sur*. Buenos Aires, 14 al 16 de agosto. <https://www.oas.org/es/cidh/pp/actividades/pdf/DocumentoBaseJornadas.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2005). *Los derechos humanos y las prisiones. Guía para el instructor en derechos humanos para funcionarios de prisiones*. Serie de capacitación profesional Nº 11, Adición 2. Nueva York y Ginebra. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/training11Add2sp.pdf>
- Reforma Penal Internacional [RPI] & Asociación para la Prevención de la Tortura [APT] (2014). Equilibrando la seguridad y la dignidad en las prisiones: Un marco de trabajo para el monitoreo preventivo. <https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2015/07/Balancing-security-and-dignity-in-prisons-ES.pdf>
- Ryan, C.; Brennan, F.; McNeill, S. & O’Keeffe, R. (2021). Prison officer training and education: A scoping review of the published literature. *Journal of Criminal Justice Education* 33 (1): 110-138. DOI: 10.1080/10511253.2021.1958881
- Scott, D. (2012). Sympathy for the devil: human rights and empathetic construction of suffering. *Criminal Justice Matters* 88 (1): 8-9. DOI: 10.1080/09627251.2012.695494
- Staerklé, Ch. & Clémence, A. (2004). Why people are committed to human rights and still tolerate their violation: A contextual analysis of the principle-application gap. *Social Justice Research* 17: 389-406 <https://doi.org/10.1007/s11211-004-2058-y>
- Torrado, A. (2017). *Actitudes hacia la reinserción de personas excarceladas. Estudio de población universitaria*. Trabajo final para optar al Grado en Criminología, Universitat Autònoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2017/179825/TFG\\_atorradosanchez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2017/179825/TFG_atorradosanchez.pdf)
- Torregrosa, JR. (1968). El estudio de las actitudes: Perspectivas psicológicas y sociológicas. *Revista Española de Opinión* (11):155-165. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/41332/>
- Tran, N.; Baggio, S.; Dawson, A.; O’Moore, E.; Williams, B.; Bedell, P.; Simon, O.; Scholten, W.; Getaz, L. & Wolff, H. (2018). Words matter: A call for humanizing and respectful language to describe people who experience incarceration. *BMC International Health and Human Rights* 18, 41. <https://doi.org/10.1186/s12914-018-0180-4>

## ANEXO 1

### ANÁLISIS DE LA ESCALA DE ACTITUDES HACIA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA POBLACIÓN RECLUSA

Se presenta a continuación una breve descripción del análisis realizado a la Escala de Actitudes hacia los DDHH, incluyendo una descripción de sus características y los resultados del análisis de la estructura factorial y la fiabilidad del instrumento.

#### I. ANTECEDENTES:

La Escala de Actitudes hacia los DDHH contiene un total 26 ítems ordinales, cada uno con 5 categorías de respuesta (muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y muy en desacuerdo). El puntaje máximo posible de obtener por un individuo es de 130 puntos (suma de los puntajes que se obtienen si se contestan todos los reactivos). Esta escala es de tipo Likert y fue aplicada a 969 funcionarios (as) del país que respondieron en forma *online* a través de la plataforma digital.

TABLA 34: MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DISPERSIÓN				Estadístico	Error estándar
Puntaje escala de actitudes hacia los derechos humanos	Media			53,27	,446
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior		52,40	
		Límite superior		54,15	
	Media recortada al 5%			52,90	
	Mediana			52,00	
	Varianza			192,496	
	Desviación estándar			13,874	
	Mínimo			9	
	Máximo			99	
	Rango			90	
	Rango intercuartil			17	
	Curtosis			,634	,157

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 35: PERCENTILES								
		Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado (Definición 1)	Puntaje escala de actitudes hacia los derechos humanos	33,00	38,00	44,00	52,00	61,00	71,00	78,00
Bisagras de Tukey	Puntaje escala de actitudes hacia los derechos humanos			44,00	52,00	61,00		

Fuente: Elaboración propia.

La media de las respuestas en la población muestreada fue de 53,2 puntos. El puntaje mínimo alcanzó los 9 puntos y el máximo 99. El valor del percentil 25 (cuartil 1) es de 44 puntos (grupo de funcionarios (as) con los puntajes más bajos); el puntaje del percentil 50 es de 52 puntos (cuartil 2) y del percentil 75 es 61 (población con puntajes más altos). El 50% de los individuos de la muestra obtuvieron 52 puntos o menos, lo que corresponde a la mediana.

Por último, al examinar la distribución de los puntajes obtenidos en la escala se observan cinco casos atípicos (individuos 165, 214, 570, 867 y 870). Los tres primeros con puntajes muy superiores a la media y los dos últimos muy por debajo de la misma. Estos casos son aislados y no debería afectar los resultados del análisis (equivalen al 0,5% del total de los casos muestreados).

**TABLA 36: VALORES EXTREMOS**

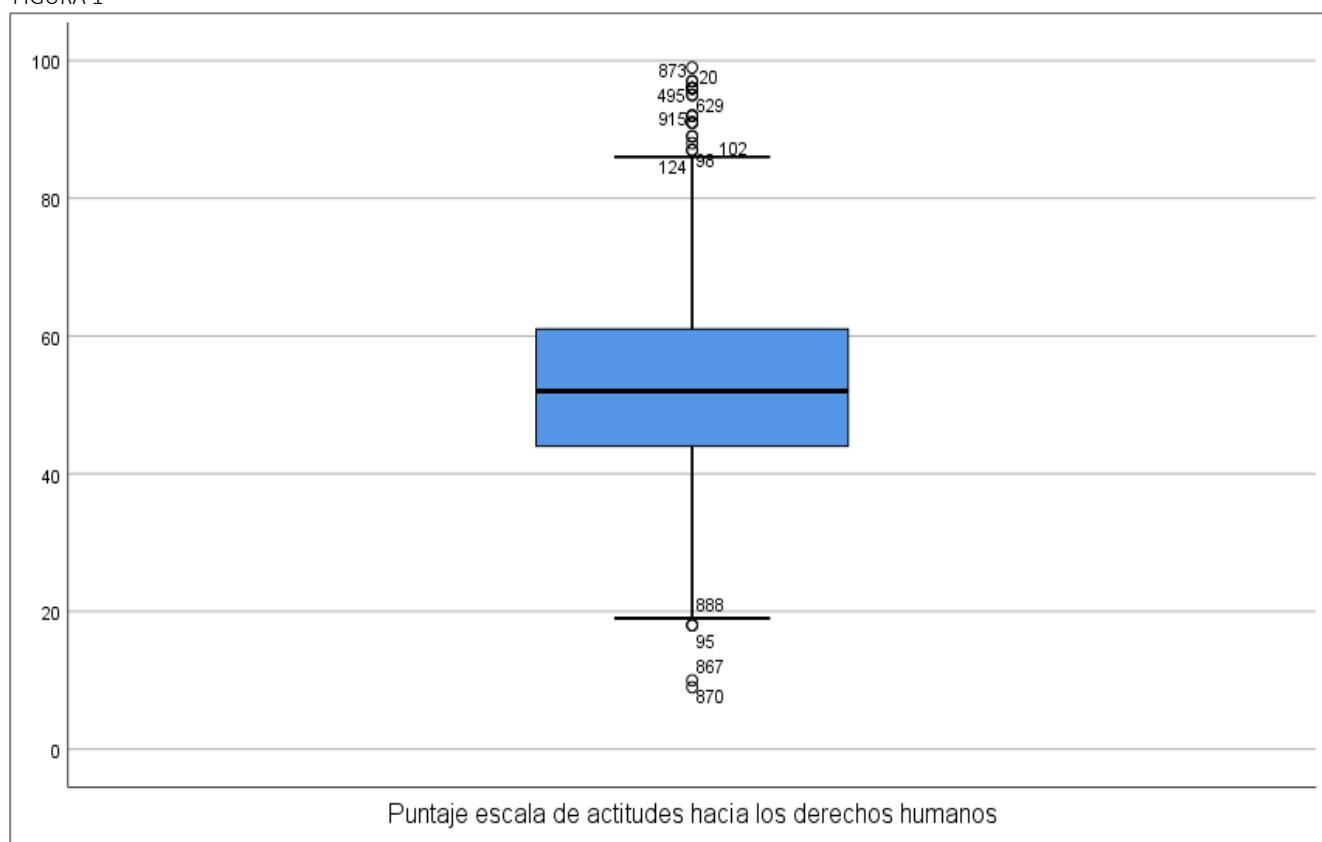
			Numero del caso	Valor
Puntaje escala de actitudes hacia los derechos humanos	Mayor	1	165	99
		2	214	97
		3	570	97
		4	3	96
		5	103	96 <sup>a</sup>
	Menor	1	867	9
		2	870	10
		3	888	18
		4	95	18
		5	868	19 <sup>b</sup>

a. Sólo se muestra una lista parcial de casos con el valor 96 en la tabla de extremos superiores.

b. Sólo se muestra una lista parcial de casos con el valor 19 en la tabla de extremos inferiores.

Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 1**



La distribución de los puntajes obtenidos por los funcionarios(as) nos revela que no siguen una distribución normal teórica específica (en este caso, normal). Muchas pruebas paramétricas requieren que las variables sigan esta distribución normal, lo que en este caso no ocurre con los datos de la muestra. Como se observa en el siguiente grafico Q-Q cuanto más se aproximen los datos a una normal, más alineados están los puntos en torno a la recta, lo que no ocurre con los datos del estudio.

FIGURA 2

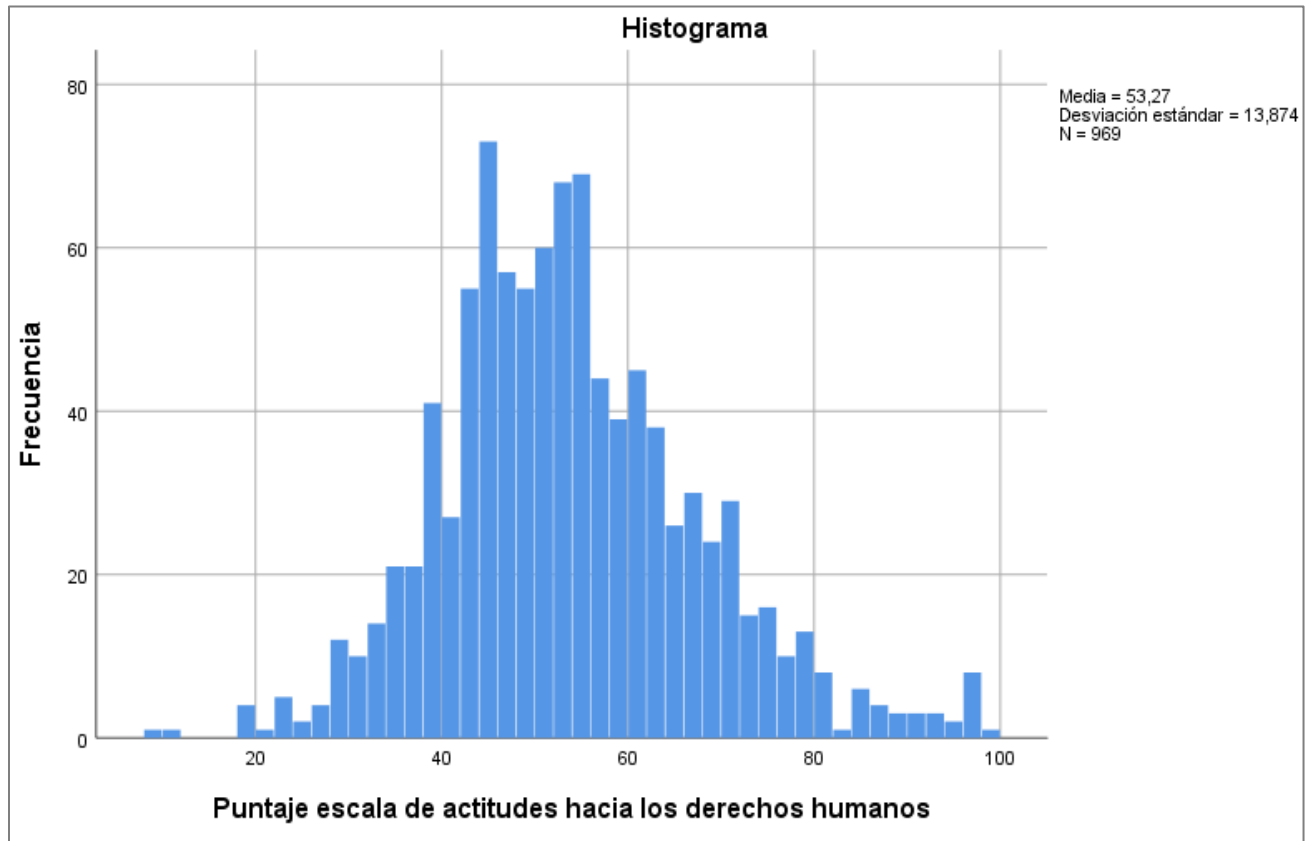
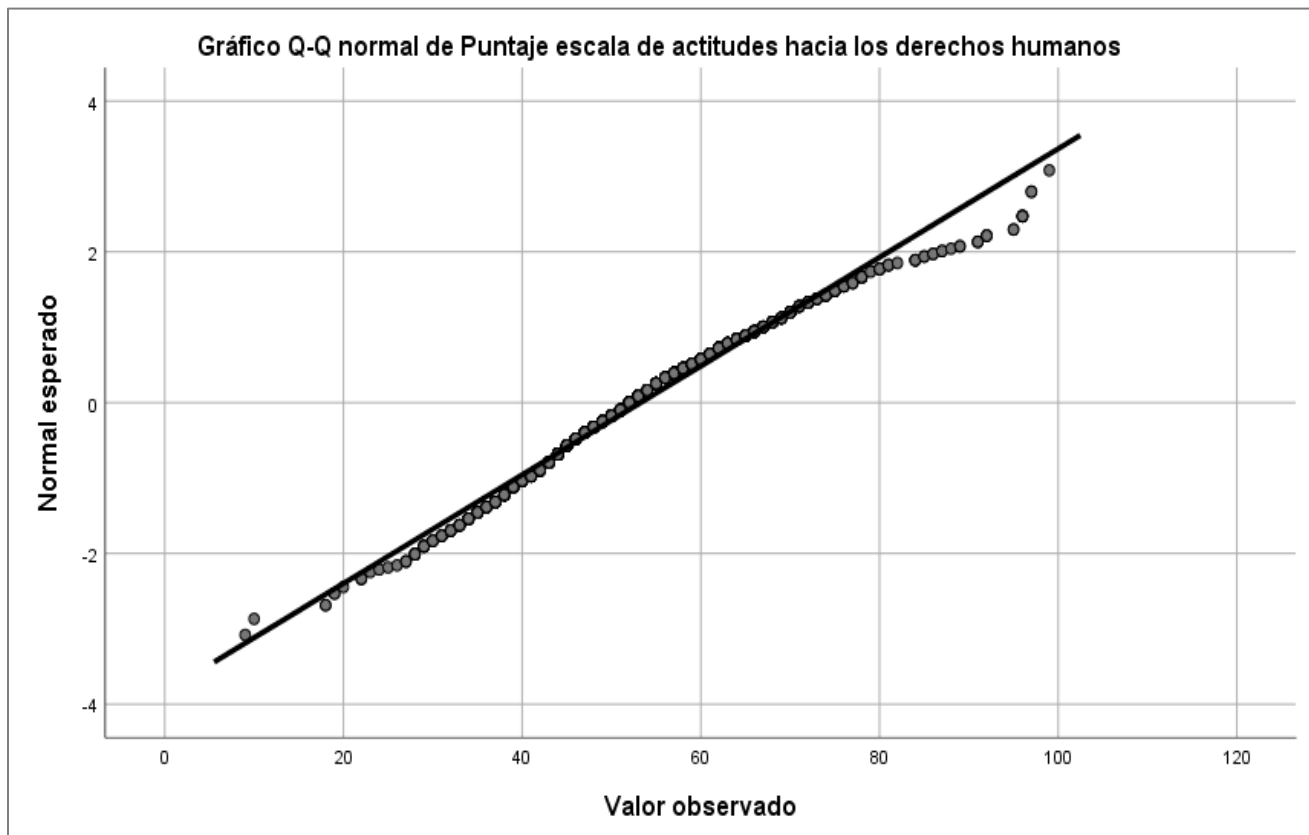


FIGURA 3



Por último, los resultados de la prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra (como procedimiento de "bondad de ajuste") que se presenta a continuación, también permite comprobar que la distribución de los puntajes en la escala no se ajustaron a distribución normal ya que el nivel de significación observado es menor que 0.05.

TABLA 37: PRUEBAS DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov -Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje escala de actitudes hacia los derechos humanos	,071	969	,000	,984	969	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

Dos de cada cinco personas encuestadas (40,6%) obtuvieron entre 49 y 63 puntos, y una de cada tres (33%) entre 34 y 48 puntos respectivamente. El 5,6% del total de los funcionarios que respondieron registraron puntajes inferiores a los 33 puntos y solamente el 4,1% obtuvo puntajes iguales o superiores a los 79 puntos.

TABLA 38: PUNTAJES DE CORTE ESCALA DE ACTITUDES HACIA LOS DERECHOS HUMANOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 33	54	5,6	5,6	5,6
	34 - 48	320	33,0	33,0	38,6
	49 - 63	393	40,6	40,6	79,2
	64 - 78	162	16,7	16,7	95,9
	79+	40	4,1	4,1	100,0
	Total	969	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 39: CLASIFICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS(AS) EADHI					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable/desfavorable	374	38,6	38,6	38,6
	Indiferente	393	40,6	40,6	79,2
	Muy favorable/favorable	202	20,8	20,8	100,0
	Total	969	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en relación a la clasificación de la población según el puntaje que se obtuvo en la escala de actitudes se concluye el grupo de las personas con una actitud *indiferente* hacia los DDHH de las PPL es el grupo mayoritario en la población estudiada, siguiéndole de muy cerca el grupo de los individuos con una actitud *muy desfavorable* o *desfavorable*.

## II. ANÁLISIS ESTRUCTURA FACTORIAL DE LA ESCALA:

El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) de ítems es una de las técnicas más frecuentemente aplicadas en estudios relacionados con el desarrollo y validación de tests, porque es la técnica que se utiliza para explorar el conjunto de variables latentes o factores comunes que explican las respuestas a los ítems de un test.

En ciencias sociales, cuando se habla de tests, se refiere a las variables latentes o rasgos que causan las respuestas a los ítems de ese test. El objetivo del test es evaluar el grado en que una persona queda caracterizada por un determinado rasgo o variable latente. El análisis AFE permite identificar el número y composición de los factores comunes (variables latentes) necesarios para explicar *la varianza común* del conjunto de ítems analizado. Esta técnica parte del supuesto de que las variables observadas son indicadores de cierto número de factores o variables latentes comunes, así cada variable observada o ítem que se analiza está seleccionado para que refleje alguna característica del factor que se pretende medir con él (personas con

diferentes niveles en el factor común, darán diferentes respuestas a ese ítem, justamente porque el factor causa las diferentes respuestas a ese ítem (el ítem es una manifestación de ese factor)

A continuación, se examina la estructura factorial de la escala de actitudes de los funcionarios (as) de trato directo hacia los derechos humanos de las personas recluidas. Para ello, se utilizó la técnica del análisis factorial exploratorio (AFE) para resumir y organizar la información contenida en la escala e identificar los factores o componentes que la conforman, así como los ítems que se asocian a cada uno de ellos.

Se hace presente que este análisis no es propiamente tal una validación de la escala por cuanto ello supondría realizar una validez de constructo del instrumento que se obtiene cuando los hallazgos estadísticos se contrastan con una teoría sobre el fenómeno que se estudia para evaluar su coherencia (Análisis Factorial Confirmatorio).

## **1. PROCEDIMIENTOS:**

Para evaluar la pertinencia de realizar el AFE de acuerdo con la estructura de los datos que se obtuvieron en la muestra se utilizaron dos coeficientes: KMO y Esfericidad Barlett.

- Se utilizó la matriz correlación anti-imagen para evaluar la adecuación muestral de cada ítem e identificar aquellos que tenían una baja correlación.
- Extracción de los componentes: Se utilizó el método de componentes principales con rotación varimax. Se optó por este método ya que no contábamos con una teoría que nos indicará de forma ex ante la cantidad de factores a extraer ni tampoco los ítems que se correlacionaban con cada factor.
- Se examinaron las comunalidades para conocer la capacidad explicativa del modelo seleccionado sobre los ítems de la escala.
- Matriz componentes rotados: Esta herramienta se utilizó para identificar los ítems que se asociaban a los componentes de la escala y conocer los conceptos subyacentes a ella.

## **2. RESULTADO INICIAL:**

Para analizar la estructura y comportamiento de la escala de actitudes hacia los derechos humanos se procedió en primer lugar a realizar una **prueba piloto** antes de aplicarla a la muestra total de funcionarios (as) que participaron del estudio. Esta muestra abarcó a un total de **49** funcionarios (as) de la región metropolitana de los cuales 9 sujetos fueron entrevistados presencialmente y 40 que respondieron en forma online a través de la plataforma digital.

La versión original de la escala de actitudes hacia los derechos humanos contenía un total **30** ítems ordinales, cada uno con 5 categorías de respuesta (muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y muy en desacuerdo). En esa oportunidad se realizó el AFE considerando la totalidad de estos ítems obteniéndose los siguientes resultados:

- KMO: 0,614
- Barlett: (0,00)

Al respecto, la literatura nos indica que el KMO debe ser cercano a 1 (valor óptimo) y a lo menos superior a 0,6; Barlett debe estar cerca de 0,00 (No mayor 0,05). Se concluyó, por tanto, que era posible realizar el análisis factorial con los datos de la muestra piloto aunque los resultados fueron modestos.

- Correlación anti-imagen: Se detectaron 4 ítems con una baja correlación respecto de los restantes ítems de la matriz.
- Varianza total explicada: 72,9% (8 componentes con autovalores mayores a 1)

Los factores o componentes que se obtuvieron en la extracción mostraron incongruencias entre algunos ítems que hicieron aconsejable buscar otro modelo que se ajustara mejor a los datos. Para ello, se realizaron cuatro nuevas extracciones determinándose la conveniencia de eliminar los ítems 5, 19, 23 y 24, quedando así conformada por un total de 26 ítems.

Los resultados obtenidos en esta nueva versión de la escala fueron los siguientes:

- KMO: 0,794 (se incrementó con respecto con la escala original) Barlett (0,00)
- Varianza total explicada: 65,5% (5 componentes con autovalores mayores a 1). Es decir, se reducen respecto de la versión original).
- Comunalidades: 1 ítem arrojó un valor entre 0,4 y 0,5; 6 ítems entre 0,5 y 0,6; el resto de los ítems oscilaba entre 0,6 y 0,8 lo que indica un resultado aceptable.
- Matriz componentes rotados: El análisis de los ítems asociados a los 5 factores extraídos fueron los siguientes:
  - o Componente 1: Se asocian 2 ítems positivos y 8 negativos a los DDHH (Total 10 ítems). Este factor revela mayoritariamente ideas y sentimientos de los funcionarios (as) desfavorables a los derechos humanos.
  - o Componente 2: Se asocian 7 ítems positivos. Este factor revela ideas y sentimientos favorables a los derechos humanos.
  - o Componente 3: 3 ítems positivos y 1 ítem negativo Subyacen ideas y sentimientos favorables a los derechos humanos de parte de los funcionarios (as).
  - o Componente 4: 3 ítems negativos que revelan ideas y sentimientos desfavorables a los derechos humanos.
  - o Componente 5: 2 ítems negativos (revela actitud desfavorable a los derechos humanos)

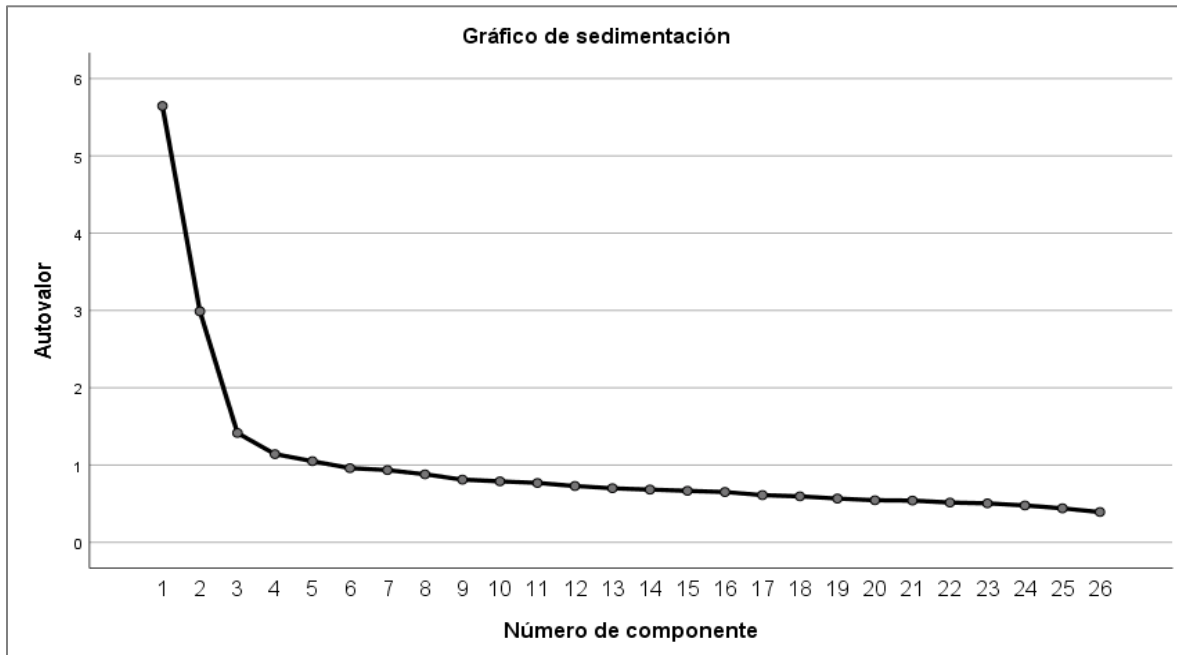
En resumen, el análisis factorial nos permitió concluir que la escala construida en la prueba piloto reflejaba actitudes tanto favorables como desfavorables hacia los derechos humanos, lo que nos permitiría medir la disposición de los funcionarios (a) hacia este constructo a través de un continuo que va desde una actitud desfavorable a una actitud favorable. La ubicación del individuo en la escala se obtendría por tanto mediante la suma de los ítems o el puntaje total (recordar que la escala Likert es aditiva).

### 3. RESULTADO FINAL:

Se presenta, a continuación, un resumen con los resultados del análisis factorial de la escala de actitudes de los funcionarios (as) de trato directo hacia los derechos humanos de los reclusos (as), aplicada a un total **de 969 personas** en 16 regiones del país y que contestaron la versión final del instrumento final que incluyó un total de 26 ítems.

- KMO: 0,900
- Barlett: (0,00)
- Varianza total explicada: 47,1%(5 componentes con autovalores mayores a 1).
- Comunalidades: 5 ítems con valor 0,3 y 0,4; 12 ítems arrojaron un valor entre 0,4 y 0,5; 7 ítems entre 0,5 y 0,6; el resto de los ítems oscilaba entre 0,6 y 0,8

FIGURA 4



El análisis de los componentes nos indica lo siguiente:

**Componente 1 (9 ítems):** Este factor revela mayoritariamente ideas y sentimientos (as) desfavorables a los derechos humanos. El constructo subyacente es el siguiente:

- Despreocupación y falta de reconocimiento de la labor que cumplen los funcionarios (de la sociedad y las autoridades)
- Sentimiento de desprotección y abandono de los funcionarios
- La justicia es débil con los delincuentes
- Impunidad y falta de castigo para los delincuentes
- Concepto muy idealista y teórico, difícil de realizar en la práctica, arbitrario y poco imparcial
- Son una traba o impedimento para la seguridad, orden y la disciplina
- Defiende a los delincuentes y los victimizan
- Falta de respeto a la autoridad
- Necesidad del orden y disciplina para la gobernanza de las cárceles
- Necesidad de imponer el orden por la fuerza si es necesario,
- Legitimidad del uso de la fuerza
- Legitimidad de la defensa propia

Los ítems asociados son los siguientes:

p12. A veces, la obligación de respetar los derechos humanos de los reclusos(as) es un obstáculo para lograr mantener la seguridad y la disciplina en nuestras cárceles

p16. Las autoridades deberían preocuparse más de proteger los derechos humanos de los funcionarios(as) que los de los reclusos(as)

p6. Los derechos humanos protegen a los delincuentes y entorpecen la labor de los carabineros, las policías y los gendarmes para controlar la delincuencia

p25. Mientras están en prisión, los reclusos(as) no son personas vulnerables; al contrario, tienen muchos más recursos que la mayoría de las demás personas para resolver sus dificultades

p17. Los principales responsables de lo que les sucede a los reclusos(as) en la cárcel, son los propios reclusos(as)

p23. A veces, la justicia que imparten los Tribunales no es suficiente para que los delincuentes reciban el castigo que merecen

p24. En las cárceles, a veces es necesario imponer el respeto por la fuerza

p20. Lo que se habla sobre los derechos humanos suena muy bonito en la teoría, pero en la práctica es muy difícil implementarlo

p8. Creo que es injusto que cuando un funcionario(a) golpea a un recluso(a), se considera una violación a sus derechos humanos, pero cuando un recluso(a) golpea a un funcionario(a), no.

**Componentes 2, 3, 4 y 5 (16 ítems): Favorables a los derechos Humanos**

- Sentido del deber y ética del funcionario
- Obligación de un Trato respetuoso
- Dignidad de la persona y respeto al valor de la vida
- Rechazo al abuso y los malos tratos
- Derecho a vida digna en la prisión

**Componente 2: Favorable a los derechos humanos: (7 ITEMS)**

p.9 Si un recluso(a) me dice que se siente enfermo, me preocupo de que reciba atención médica, independientemente de si le creo o no

p.11 Si veo que alguien está abusando de un recluso(a), siento que debo hacer algo para impedirlo, sin importar lo que ese recluso(a) haya hecho

p26. Todos los reclusos(as), incluso hasta los más conflictivos, tienen derecho a presentar reclamos o peticiones, y a que no se les pongan trabas cuando quieran hacerlo

p7. Para mí, todos los reclusos(as), independientemente de lo que han hecho, tienen la misma dignidad y derechos sin ningún tipo de exclusión

p14. Los reclusos(as) que tienen mal comportamiento en prisión no merecen recibir un trato respetuoso de parte de los funcionarios(as)

p3. En algunas circunstancias se justifican los ajustes de cuentas entre reclusos(as) dentro de la cárcel

p5. Los funcionarios (as) tenemos el deber de proteger y respetar en todo momento los derechos de los reclusos(as), aunque ellos nos traten mal a nosotros(as)

**Componente 3: Favorable a los derechos humanos: (5 ITEMS)**

p22. El respeto de los derechos humanos de los reclusos(as) es muy difícil si no se cuenta con los recursos y el personal adecuado

p21. Para mí, los derechos humanos son un recordatorio de que trabajo con personas y no sólo con meros "delincuentes"

p19. Las autoridades deberían priorizar el fomento de una cultura de respeto a los derechos humanos de los reclusos(as), por sobre otras cosas

p18. Me indigna ver las malas condiciones en que viven los reclusos(as) en algunas cárceles de Chile

p1. Los derechos humanos son un gran avance en la historia de la humanidad ya que nos protegen de los abusos y los malos tratos de los poderosos

**Componente 4: Favorable a los derechos humanos: (2 ITEMS)**

p4. Me indigna ver que la gente ajusticie a los delincuentes cuando los capturan en la calle

p2. Bajo ninguna circunstancia apoyo la reinstalación de la pena de muerte en Chile, ni siquiera para casos de delitos muy graves

**Componente 5:** Favorable a los derechos humanos: (2 ITEMS)

p10. Algunas penas por violaciones a los derechos humanos deberían prescribirse con el paso del tiempo, para así lograr una mayor paz social

p13. Me preocupa la posibilidad de maltratar a un recluso(a) sin darme cuenta

### **III. ANÁLISIS DE FIABILIDAD**

#### **1. PROCEDIMIENTO**

Se utilizó el estadístico alfa de Cronbach para evaluar la consistencia Interna de la escala

#### **2. RESULTADO INICIAL (Escala original 30 ítems)**

Alfa: 0,930

#### **3. RESULTADO FINAL (Escala ajustada 26 ítems) (N=969)**

Alfa: 0,841(Se eliminaron ítems 5, 19, 23 y 24)

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados= 0,838

**CONCLUSIÓN:** Buen resultado, cercano a 1 (alta consistencia interna de los ítems de la escala).

## ANEXO 2

### ENCUESTA NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD, PARA FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PENITENCIARIOS DE TRATO DIRECTO

1. Por favor, escriba su edad (en años cumplidos)

2. Por favor, indique el género con el que se identifica

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer
- ☐ Hombre Transexual
- ☐ Mujer Transexual
- ☐ Otro (indique)

3. De la siguiente lista ¿cuál es el nivel de educación más alto que usted ha alcanzado?

- ☐ Básica o Primaria incompleta
- ☐ Básica o Primaria completa
- ☐ Media o Humanidades incompleta
- ☐ Media o Humanidades completa
- ☐ Técnica incompleta
- ☐ Técnica completa
- ☐ Universitaria incompleta
- ☐ Universitaria completa
- ☐ Post grado universitario incompleto
- ☐ Post grado universitario completo

4. ¿En qué año ingresó a Gendarmería?

5. ¿Cuál es la principal razón por la que Ud. trabaja en Gendarmería? Marque la opción que mejor lo represente.

- ☐ Por vocación.
- ☐ Porque quiero contribuir al país.
- ☐ Porque me ofrece seguridad laboral.
- ☐ Por los beneficios que otorga.
- ☐ Por el prestigio de la institución.
- ☐ Porque me interesa la criminología y el penitenciarismo.
- ☐ Porque tengo familiares que también trabajan en Gendarmería.
- ☐ Porque me conviene económicamente.
- ☐ Otras razones

6. ¿Cuál es el cargo actual que Ud. tiene en Gendarmería?

- ☐ Mayor, Comandante o Coronel
- ☐ Subteniente, Teniente o Capitán
- ☐ Sargento 2º, Sargento 1º, Suboficial o Suboficial Mayor
- ☐ Gendarme, Cabo, Cabo 2º o Cabo 1º
- ☐ Profesional
- ☐ Técnico
- ☐ Administrativo
- ☐ Auxiliar

7. ¿Qué tipo de tareas debe realizar la mayor parte del tiempo de trabajo?

- ☐ Tareas administrativas
- ☐ Tareas del área operativa y de seguridad
- ☐ Tareas del área técnica o de reinserción social
- ☐ Tareas del área de salud
- ☐ Otras tareas

8. Aproximadamente ¿cuál es el número total de horas que usted trabajó en la última semana trabajada? (si estuvo de franco, vacaciones o con licencia médica considere la semana inmediatamente anterior)

- ☐ Menos de 45 horas
- ☐ Aproximadamente 45 horas
- ☐ Más de 45 horas

9. En su trabajo cotidiano en Gendarmería ¿con qué frecuencia debe tratar directamente con personas imputadas y/o condenadas en prisión?

- ☐ Todos los días
- ☐ Frecuentemente (al menos una vez por semana)
- ☐ Ocasionalmente (al menos una vez por mes)
- ☐ Rara vez (al menos una vez en tres meses)
- ☐ Casi nunca (menos de una vez en tres meses)
- ☐ Nunca

10. En su trabajo cotidiano en Gendarmería ¿con qué frecuencia le ha sucedido a Ud. que es amenazado por personas privadas de libertad?

- ☐ Todos los días
- ☐ Frecuentemente (al menos una vez por semana)
- ☐ Ocasionalmente (al menos una vez por mes)
- ☐ Rara vez (al menos una vez en tres meses)
- ☐ Casi nunca (menos de una vez en tres meses)
- ☐ Nunca

11. En su trabajo cotidiano en Gendarmería ¿con qué frecuencia le ha sucedido a Ud. que es insultado por personas privadas de libertad?

- ☐ Todos los días
- ☐ Frecuentemente (al menos una vez por semana)
- ☐ Ocasionalmente (al menos una vez por mes)
- ☐ Rara vez (al menos una vez en tres meses)
- ☐ Casi nunca (menos de una vez en tres meses)
- ☐ Nunca

12. En su trabajo cotidiano en Gendarmería ¿con qué frecuencia le ha sucedido a Ud. que es agredido físicamente por personas privadas de libertad?

- ☐ Todos los días
- ☐ Frecuentemente (al menos una vez por semana)
- ☐ Ocasionalmente (al menos una vez por mes)
- ☐ Rara vez (al menos una vez en tres meses)
- ☐ Casi nunca (menos de una vez en tres meses)
- ☐ Nunca

13. En una escala de 1 a 10, donde 1 es "muy peligroso para mi integridad personal" y 10 es "muy seguro para mi integridad personal" ¿cómo calificaría Ud. su lugar o puesto de trabajo?

Muy peligroso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muy seguro
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

14. Indique su grado de conformidad con su actual destinación (esto es, el Establecimiento en que trabaja)

- ☐ Totalmente conforme
- ☐ Bastante conforme
- ☐ Ni conforme ni disconforme
- ☐ Bastante disconforme
- ☐ Totalmente disconforme

15. Indique su grado de satisfacción con su actual trabajo (esto es, las tareas que realiza)

- ☐ Totalmente satisfecho
- ☐ Bastante satisfecho
- ☐ Ni satisfecho ni insatisfecho
- ☐ Bastante insatisfecho
- ☐ Totalmente insatisfecho

16. Indique su grado de satisfacción con su actual equipo de trabajo (esto es, sus jefes/as y compañeros/as)

- ☐ Totalmente satisfecho
- ☐ Bastante satisfecho
- ☐ Ni satisfecho ni insatisfecho
- ☐ Bastante insatisfecho
- ☐ Totalmente insatisfecho

17. Considerando a sus familiares más significativos en términos afectivos ¿Vive alguno de esos familiares en la misma Región que usted trabaja actualmente?

- ☐ Sí
- ☐ No

18. Las siguientes afirmaciones describen sentimientos o emociones que pueden presentar las personas que trabajan con población penal recluida. En la siguiente tabla indique ¿con qué frecuencia ha experimentado sentimientos de este tipo durante el último año?<sup>14</sup>

	Todos los días	Frecuentemente (al menos 1 vez por semana)	Ocasionalmente (al menos 1 vez al mes)	Rara vez (al menos 1 vez cada tres meses)	Nunca
Puedo comprender con facilidad como se sienten las personas imputadas o condenadas en prisión.	4	3	2	1	0
Trabajar todo el día con personas recluidas en prisión es agotador para mí.	0	1	2	3	4
Resuelvo muy eficazmente los problemas de las personas que están en prisión.	4	3	2	1	0
Creo que a través de mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los reclusos(as).	4	3	2	1	0
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4
No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas de las personas recluidas en prisión.	0	1	2	3	4
Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas que vigilo/atiendo.	4	3	2	1	0
Creo que las personas que debo atender/vigilar me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4

19. En los últimos cinco años (2017-2022) ¿ha participado en una o más capacitaciones en derechos humanos?

- ☐ Sí
- ☐ No (pasar a la pregunta 24)

20. ¿A cuántas capacitaciones sobre derechos humanos ha asistido en los últimos cinco años?

<sup>14</sup> En los espacios destinados a las respuestas se indica el puntaje asignado a cada una de ellas (N. de los A.)

21. ¿Quién dictó la o las capacitaciones en derechos humanos a las que ha asistido en los últimos cinco años? Marque todas las alternativas que correspondan.

- ☐ Gendarmería
- ☐ El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- ☐ El Instituto Nacional de Derechos Humanos
- ☐ Una casa de estudios (universidad, instituto, etc.)
- ☐ Otro (indique)

22. ¿Cuál fue la modalidad que se empleó en las capacitaciones en derechos humanos a las que Ud. ha asistido en los últimos cinco años? Marque todas las alternativas que correspondan.

- ☐ Clases presenciales
- ☐ Clases a distancia empleando plataformas como Teams, Zoom, Skype, Google Meet u otra.
- ☐ Cursos e-learning a los que se podía ingresar cuando tuviera tiempo
- ☐ Otra modalidad

23. ¿Cuánto duró, en total, la capacitación en derechos humanos más extensa a la que Ud. ha asistido en los últimos tres años?

- ☐ Menos de 2 horas
- ☐ Entre 2 y 4 horas
- ☐ Entre 4 y 6 horas
- ☐ Entre 6 y 8 horas
- ☐ Más de 8 horas

24. A continuación se exponen varias afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o no. En una escala donde 1 es “muy en desacuerdo” y 5 es “muy de acuerdo” ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con estas declaraciones?<sup>15</sup>

	1. MUY EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. INDI- FERENTE	4. DE ACUERDO	5. MUY DE ACUERDO
1. Los derechos humanos son un gran avance en la historia de la humanidad ya que nos protegen de los abusos y los malos tratos de los poderosos.	0	1	2	3	4
2. Bajo ninguna circunstancia apoyo la reinstalación de la pena de muerte en Chile, ni siquiera para casos de delitos muy graves.	0	1	2	3	4
3. En algunas circunstancias se justifican los ajustes de cuentas entre reclusos(as) dentro de la cárcel.	4	3	2	1	0
4. Me indigna ver que la gente ajusticie a los delincuentes cuando los capturan en la calle.	0	1	2	3	4
5. Los funcionarios(as) tenemos el deber de proteger y respetar en todo momento los derechos de los reclusos(as), aunque ellos nos traten mal a nosotros(as).	0	1	2	3	4
6. Los derechos humanos protegen a los delincuentes y entorpecen la labor de los carabineros, las policías y los gendarmes para controlar la delincuencia.	4	3	2	1	0
7. Para mí, todos los reclusos(as), independientemente de lo que han hecho, tienen la misma dignidad y derechos sin ningún tipo de exclusión.	0	1	2	3	4

<sup>15</sup> En los espacios destinados a las respuestas se indica el puntaje asignado a cada una de ellas (N. de los A.)

	1. MUY EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. INDI- FERENTE	4. DE ACUERDO	5. MUY DE ACUERDO
8. Creo que es injusto que cuando un funcionario(a) golpea a un recluso(a), se considera una violación a sus derechos humanos, pero cuando un recluso(a) golpea a un funcionario(a), no.	4	3	2	1	0
9. Si un recluso(a) me dice que se siente enfermo, me preocupo de que reciba atención médica, independientemente de si le creo o no.	0	1	2	3	4
10. Algunas penas por violaciones a los derechos humanos deberían prescribirse con el paso del tiempo, para así lograr una mayor paz social.	4	3	2	1	0
11. Si veo que alguien está abusando de un recluso(a), siento que debo hacer algo para impedirlo, sin importar lo que ese recluso(a) haya hecho.	0	1	2	3	4
12. A veces, la obligación de respetar los derechos humanos de los reclusos(as) es un obstáculo para lograr mantener la seguridad y la disciplina en nuestras cárceles.	4	3	2	1	0
13. Me preocupa la posibilidad de maltratar a un recluso(a) sin darme cuenta.	0	1	2	3	4
14. Los reclusos(as) que tienen mal comportamiento en prisión no merecen recibir un trato respetuoso de parte de los funcionarios(as)	4	3	2	1	0
15. No creo que haya razones para restringir más derechos a los reclusos(as), aparte de los que les han restringido los Tribunales de Justicia al condenarlos a prisión.	0	1	2	3	4
16. Las autoridades deberían preocuparse más de proteger los derechos humanos de los funcionarios(as) que los de los reclusos(as).	4	3	2	1	0
17. Los principales responsables de lo que les sucede a los reclusos(as) en la cárcel, son los propios reclusos(as).	4	3	2	1	0
18. Me indigna ver las malas condiciones en que viven los reclusos(as) en algunas cárceles de Chile	0	1	2	3	4
19. Las autoridades deberían priorizar el fomento de una cultura de respeto a los derechos humanos de los reclusos(as), por sobre otras cosas.	0	1	2	3	4
20. Lo que se habla sobre los derechos humanos suena muy bonito en la teoría, pero en la práctica es muy difícil implementarlo.	4	3	2	1	0
21. Para mí, los derechos humanos son un recordatorio de que trabajo con personas y no solo con meros "delincuentes".	0	1	2	3	4
22. El respeto de los derechos humanos de los reclusos(as) es muy difícil si no se cuenta con los recursos y el personal adecuado.	4	3	2	1	0
23. A veces, la justicia que imparten los Tribunales no es suficiente para que los delincuentes reciban el castigo que merecen.	4	3	2	1	0
24. En las cárceles, a veces es necesario imponer el respeto por la fuerza.	4	3	2	1	0
25. Mientras están en prisión, los reclusos(as) no son personas vulnerables; al contrario, tienen muchos más recursos que la mayoría de las demás personas para resolver sus dificultades.	4	3	2	1	0
26. Todos los reclusos(as), incluso hasta los más conflictivos, tienen derecho a presentar reclamos o peticiones, y a que no se les pongan trabas cuando quieran hacerlo.	0	1	2	3	4

25. De acuerdo con lo que Ud. cree o piensa ¿qué son los derechos humanos? (seleccione todas las alternativas que reflejen lo que Ud. piensa)

- ☐ Son normas que reconocen la dignidad de las personas y las protegen frente a los abusos de los funcionarios públicos.
- ☐ Son derechos que las personas se ganan en la medida que respetan la ley y a las demás personas.
- ☐ Son normas que limitan el poder del Estado y de los funcionarios(as) públicos, y rigen el modo en que deben tratar a la ciudadanía.
- ☐ Son normas o principios que suenan nobles, pero que en la práctica terminan beneficiando a quienes no lo merecen, como los delincuentes o los terroristas.
- ☐ Son condiciones que los Estados deben garantizar, para que las personas puedan desarrollar su potencial y lograr su propio bienestar.
- ☐ Son normas que funcionarían en un mundo ideal, pero que en la realidad dificultan la acción del sistema de justicia y las policías en su lucha contra la delincuencia.

26. Y relacionado con lo anterior ¿que son para Ud. los derechos humanos de las personas reclusas? (seleccione todas las alternativas que reflejen lo que Ud. piensa)

- ☐ Son restricciones al actuar de los funcionarios(as) que, de aplicarse, harían imposible mantener la seguridad y el control de los reclusos(as) en las cárceles.
- ☐ Son normas que protegen a los reclusos(as) de posibles abusos de los funcionarios(as).
- ☐ Se refieren exclusivamente a las obligaciones que tiene el servicio de proveer las condiciones básicas de vida a los reclusos(as), como la alimentación, salud, baños, alojamiento, etc.
- ☐ Son obligaciones que tienen los funcionarios(as) de proteger la vida e integridad física y psíquica de los reclusos(as).
- ☐ Son las obligaciones que tiene el servicio de otorgar un trato humano y respetuoso a los reclusos(as).
- ☐ Se refieren a los derechos que tienen los reclusos(as), pero solo en la medida que cumplan las obligaciones estipuladas en el reglamento penitenciario.

27. ¿Cree Ud. que las personas reclusas en el sistema carcelario se encuentran en una situación de vulnerabilidad o desventaja para hacer efectivos sus derechos, por el solo hecho de estar privadas de libertad?

- ☐ Sí
- ☐ No (pase a la pregunta 30)

28. Y a su juicio ¿por qué motivo los reclusos(as) se encontrarían en desventaja para ejercer sus derechos? (seleccione todas las alternativas que considere correctas).

- ☐ Porque están expuestos a eventuales abusos o maltratos de algunas autoridades y/o funcionarios(as).
- ☐ Porque están alejados de su entorno social o familiar y no siempre cuentan con redes de apoyo en la cárcel.
- ☐ Porque no conocen sus derechos, ni los medios que existen para hacerlos efectivos.
- ☐ Porque no tienen el poder y la libertad suficiente para defenderse ante eventuales abusos, ni de proveerse de lo que necesitan.
- ☐ Porque están sometidos a situaciones de estrés, hacinamiento y violencia que no pueden controlar.

29. ¿Cree Ud. que Gendarmería tiene alguna obligación especial de respeto de los derechos humanos de las personas reclusas, que la hace diferente de otros servicios públicos?

- ☐ Sí
- ☐ No

30. En su opinión, actualmente ¿los derechos humanos de los reclusos(as) se respetan más o menos que hace 5 años atrás?

- ☐ Se respetan mucho más
- ☐ Se respetan más
- ☐ Se respetan igual que antes
- ☐ Se respetan menos
- ☐ Se respetan mucho menos

31. Justifique su respuesta anterior, seleccionando todas las alternativas que mejor expliquen su opinión.

- ☐ En los últimos años se han realizado capacitaciones que han contribuido con la concientización de los funcionarios(as) en la materia.
- ☐ En los últimos años, la Escuela Institucional ha aumentado las horas de formación en materias de derechos humanos.
- ☐ En los últimos años ha habido un mayor control y fiscalización sobre el actuar de los funcionarios(as) (cámaras Go-Pro, visitas de jueces y abogados defensores, etc.), lo que ha contribuido a mejorar el trato que dan a los reclusos(as).
- ☐ Pese a los esfuerzos de las autoridades, creo que no ha existido un real interés por parte de los funcionarios(as) de mejorar el trato hacia los reclusos(as).
- ☐ El contexto de crisis sanitaria (pandemia de COVID-19) intensificó el estrés de los funcionarios(as), lo que afectó la calidad del trato hacia los reclusos(as).
- ☐ No es posible respetar los derechos humanos de una población penal cada vez más violenta y difícil de controlar.
- ☐ Otras razones (indique)

32. De acuerdo con lo que sabe, indique si las siguientes afirmaciones son verdaderas (V) o falsas (F)<sup>16</sup>:

	V	F
1. Los derechos humanos solo pueden ser vulnerados por la acción u omisión de funcionarios(as) públicos del Estado.	1	-1
2. El principal rol del Estado es reconocer, respetar y garantizar los derechos humanos de las personas.	1	-1
3. Si el Estado no actúa para detener vulneraciones a los derechos humanos, se le puede hacer responsable ante las Cortes de Justicia chilenas o internacionales.	1	-1
4. Entre otras cosas, constituye un acto de tortura el infligir dolor a otra persona de manera intencional. Si no es intencional, no es tortura.	1	-1
5. En materia de derechos humanos, la responsabilidad de Gendarmería hacia los reclusos(as) solo se limita a la obligación de no torturarlos ni maltratarlos.	-1	1
6. Los registros corporales deben practicarse en condiciones sanitarias adecuadas y por personal calificado del mismo sexo. Pero si no se puede cumplir con estas exigencias, los registros corporales se deben realizar igual	-1	1
7. El aislamiento prolongado e indefinido, es una forma de tortura o trato cruel, inhumano o degradante.	1	-1
8. Para el registro corporal de las mujeres privadas de libertad, a veces es necesario que las funcionarias utilicen métodos de inspección intrusivos (por vagina o ano).	-1	1
9. Aunque ha habido muchos avances en reconocer derechos a las mujeres y otros grupos vulnerables, aún no hay acuerdo sobre si corresponde reconocer derechos especiales a los miembros de pueblos originarios.	-1	1
10. Los derechos de la personas TRANS se reconocen solo si han rectificado su sexo y nombre en el Registro Civil.	-1	1
11. Se debe asegurar el acceso de las personas con discapacidad a todos los servicios e instalaciones de la unidad penal.	1	-1
12. La administración penitenciaria debe garantizar los medios para que la población indígena recluida pueda realizar sus prácticas culturales y sociales.	1	-1
13. De acuerdo a la normativa nacional, Gendarmería no está obligada a tener consideraciones especiales hacia las prácticas culturales de los reclusos(as) extranjeros.	-1	1
14. Solo se puede hablar de maltrato cuando existen lesiones evidentes en el cuerpo del recluso(a) (moretones, heridas, etc.)	-1	1
15. La seguridad penitenciaria debe estar al servicio del respeto de los derechos humanos de los reclusos(as), y no al revés.	1	-1

33. Según la normativa vigente ¿Bajo qué circunstancias se justifica emplear la reclusión en un régimen de aislamiento? Marque todas las alternativas que considere correctas

- ☐ Como castigo disciplinario para los reclusos que cumplen condena.
- ☐ Como medida administrativa para controlar a determinados grupos de presos.
- ☐ Para aislar al imputado durante las investigaciones penales en curso.
- ☐ Como condena judicial.
- ☐ Como medida excepcional de último recurso para resolver situaciones complejas, durante el menor tiempo posible, con sujeción a una revisión independiente, y únicamente con el permiso de una autoridad competente.
- ☐ Ninguna de las anteriores.

<sup>16</sup> En los espacios destinados a las respuestas se indica el puntaje asignado a cada una de ellas (N. de los A.)

34. Respecto de los deberes de Gendarmería hacia las poblaciones vulnerables (mujeres, población LGBTI, personas con discapacidad, de pueblos originarios y migrantes). Marque todas las alternativas que considere correctas:

- ☐ Se debe reconocer explícitamente la identidad de género de personas LGBTI.
- ☐ Se deben resguardar ciertos derechos de los reclusos(as) chilenos, que no aplican a los reclusos(as) migrantes, como el acceso a programas de reinserción y trabajo penitenciario.
- ☐ Se debe garantizar el acceso a medicina tradicional y a salud intercultural de los reclusos(as) de pueblos indígenas.
- ☐ Se debe garantizar que los reclusos(as) podrán usar la ropa, maquillaje y otras expresiones del género con que se identifican.
- ☐ En cárceles mixtas que no cuenten con suficientes venustorios, se debe priorizar el derecho a visitas íntimas de los reclusos hombres, por sobre las mujeres.

35. ¿Cuáles son las obligaciones de Gendarmería frente a casos de tortura? Marque todas las alternativas que considere correctas:

- ☐ Solo debe investigar los casos denunciados por las propias víctimas
- ☐ Debe denunciarlos a Fiscalía
- ☐ Debe sancionarlos administrativamente
- ☐ Debe capacitar al personal para que no se repitan
- ☐ Debe trasladar de Establecimiento a los funcionarios(as) involucrados en dichos actos
- ☐ Debe trasladar de Establecimiento a los reclusos(as) afectados

36. Y por último ¿en qué derechos de los reclusos(as) usted cree que Gendarmería podría mejorar sus estándares? Marque todas las alternativas que considere correctas:

- ☐ Derecho a no ser torturado, ni recibir castigos corporales o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- ☐ Derecho a no recibir castigos que impliquen incomunicaciones o aislamientos prolongados.
- ☐ Derecho a recibir atención médica calificada.
- ☐ Derecho a recibir paquetes o encomiendas.
- ☐ Derecho a recibir un trato humano y respetuoso, acorde con su dignidad.
- ☐ Derecho a ser visitados por sus familiares u otras personas cercanas.
- ☐ Derecho a tener visitas íntimas.
- ☐ Derecho a presentar reclamaciones, peticiones o quejas a las autoridades, o a través de recursos legales.
- ☐ Derecho a no ser registrados (su cuerpo o sus celdas) de formas que afecten su dignidad.
- ☐ Derecho a informar a la familia (o a quien se haya determinado al ingreso), sobre su internación o traslado de establecimiento.
- ☐ Derecho a tener opinión política y votar.

## ANEXO 3

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (PANTALLAZO DE LA PÁGINA DE INICIO DE LA ENCUESTA)

# ENCUESTA NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS RECLUIDAS, PARA FUNCIONARIOS(AS)

Gracias por ingresar a la 1ª Encuesta nacional sobre derechos humanos para funcionarios(as) de Gendarmería de Chile. Como verá a continuación, se trata de un cuestionario con el que buscamos identificar los conocimientos y actitudes de las funcionarias y funcionarios (uniformados y no uniformados) de nuestra institución, respecto de los derechos humanos de las personas privadas de libertad, para poder mejorar nuestro plan de capacitaciones en esa materia. Contiene algunas preguntas sobre usted y su trabajo (ninguna que permita identificarlo), y otras sobre sus creencias, percepciones y conocimientos respecto del tema, así como sus implicancias dentro y fuera de las cárceles.

Es importante que Ud. sepa que con esta encuesta **no se está evaluando a los(as) funcionarios(as), sino que se está evaluando el programa de capacitaciones del Departamento de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Gendarmería**, para ver cómo podemos mejorarlo en el futuro. Y para lograrlo, necesitamos que usted seleccione las respuestas que mejor representen lo que usted realmente piensa, siente y hace cotidianamente. Por favor, no trate de responder recurriendo a lo que usted cree que es correcto para las autoridades; hágalo desde su experiencia y sus creencias personales con total confianza, porque sus respuestas son confidenciales, y están protegidas por el artículo 29 de la Ley 17.374 sobre el secreto estadístico.

Sus respuestas, junto a las de otros 990 funcionarios(as) de Gendarmería, serán analizadas en conjunto, no individualmente, y serán utilizadas sólo para este estudio. Por todo lo anterior, le reiteramos nuestra solicitud de que conteste la encuesta con la mayor honestidad y con la tranquilidad de que nadie podrá saber lo que ha respondido. Hacerlo le tomará aproximadamente 30 minutos. Si tiene alguna duda, llámenos al teléfono 229163308, o escribanos al correo [estudios@gendarmeria.cl](mailto:estudios@gendarmeria.cl)

\* Obligatorio

## Página 1

1. ¿Acepta participar en este estudio? \*

- ☐ Sí
- ☐ No

Siguiente

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)

## ANEXO 4

### TABLAS DE RELACIONES ENTRE VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES

TABLA 40: CONOCIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS(AS) SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD														
VARIABLES INDEPENDIENTES	CHI CUADRADO		COEFICIENTE ASOCIACIÓN PHI		COEFICIENTE ASOCIACIÓN V CRAMER		CC SPEARMAN (clasif. población en grupos)		CC SPEARMAN (pje. Esc actitudes)		KRUSKAL WALLIS (K muestras indep.)		U - MANN (2 muestras indep)	
	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05
A. SOCIODEMOGRAFICAS:														
Edad por tramos	66,438	*	0,262	*	0,185	*	0,238	*	0,269	*	57,804	*		
Edad (N° años)									0,289	*				
Sexo	18,092	*	0,137	*	0,137	*	0,136	*	0,161	*	18,073	*	67,841	*
Nivel educacional declarado por tramos	64,91	*	0,259	*	0,183	*	0,136	*	0,142	*	19,129	*		
B. LABORALES Y OCUPACIONALES														
Planta	70,704	*	0,27	*	0,191	*	0,097	*	0,115	*	16,356	*		
Años de antigüedad por tramos	38,551	*	0,199	*	0,141	*			0,013	*				
Años antigüedad (N° años)									0,2	*				
Estamento	99,716	*	0,321	*	0,227	*	-0,225	*	-0,241	*	63,728	*		
Tramo grado EUS	85,817	*	0,299	*	0,211	*	-0,209	*	-0,24	*	42,262	*		
Calidad jurídica	42,987	*	0,21	*	0,149	*	-0,169	*	-0,203	*	38,57	*		
Cargo							0,154	*	0,176	*				
Trabaja en la misma región de origen	13,87	*	0,12	*	0,12	*	0,112	*	0,149	*	23,796	*		
Principal razón por la que trabaja en Gendarmería	28,432	*	0,171	*	0,121	*								
Principales tareas que debe realizar	61,762	*	0,252	*	0,179	*	0,019	*	0,1	*	6,227	*		
Frecuencia con que es amenazado por personas recluidas	25,574	*	0,162	*	0,115	*								
Frecuencia con que es insultado por personas recluidas	23,181	*	0,155	*	0,109	*								
Familiares significativos que viven en la misma región	32,618	*	0,183	*	0,183	*	0,182	*	0,211	*	32,584	*		
C. CAPACITACIÓN														
Capacitación oficial	17,551	*	0,135	*	0,135	*	0,092	*	0,119	*	17,532	*	69,738	*
Capacitación declarada	63,166	*	0,255	*	0,255	*	0,248	*	0,272	*	63,1	*	153444,5	*
Duración de la capacitación más extensa	27,84	*	0,249	*	0,176	*								
¿Quién dictó las capacitaciones?: INDH	9,937	*	0,149	*	0,149	*					9,9915	*		
¿Quién dictó las capacitaciones?: MINJUS	6,837	*	0,123	*	0,123	*					6,822	*		
Modalidad de capacitaciones recibidas: Clases presenciales									0,107	*				
Modalidad de capacitaciones recibidas: Cursos E learning	27,2	*	0,246	*	0,246	*	-0,232	*	-0,262	*	27,14	*		

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 41: CONOCIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS(AS) SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD**

VARIABLES INDEPENDIENTES	CHI CUADRADO		COEFICIENTE ASOCIACIÓN PHI		COEFICIENTE ASOCIACIÓN V CRAMER		CC SPEARMAN (clasif. población en grupos)		CC SPEARMAN (pje. Esc actitudes)		KRUSKAL WALLIS (K muestras indep.)		U - MANN (2 muestras indep)	
	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05
<b>D. SALUD MENTAL</b>														
Categorías Síntomas Burnout	20,478	*	0,145	*	0,103	*								
Puntaje Síntomas Burnout									0,187	*				
Puedo comprender con facilidad cómo se sienten...	19,168	*	0,141	*	0,099	*								
Trabajar todo el día con personas recluidas...						*	-0,071	*						
Resuelvo muy eficazmente los problemas	17,483	*	0,134	*	0,095	*	-0,071	*						
Creo que a través de mi trabajo estoy influyendo...	19,773	*	0,143	*	0,101	*								
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo...									-0,073	*				
No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas...	28,929	*	0,173	*	0,122	*								
Creo que las personas que debo atender/vigilar...	24,202	*	0,158	*	0,112	*								
<b>E. OPINIONES</b>														
¿Cree que las PPL se encuentran en una situación de...?		*	0,347	*	0,347	*								
¿Cree que Gendarmería tiene alguna obligación especial..?	12,006	*	0,113	*	0,113	*								
Opinión: En los últimos años, la Escuela Institucional...	15,931	*	0,128	*	0,128	*	0,128	*						
Opinión: El contexto de crisis sanitaria intensificó...	8,129	*	0,092	*	-0,35	*	-0,35	*						
Opinión: No es posible respetar los DDHH de una...	32,649	*	0,184	*	0,184	*	-0,183	*						
Opinión: En los últimos años ha habido un mayor...	28,223	*	0,171	*	0,171	*	0,165	*						
No selecciona: Derecho a no recibir castigos que...	42,641	*	0,21	*	0,21	*	0,182	*						
No selecciona: Derecho a recibir atención médica...	28,38	*	0,171	*	0,171	*	0,167	*						
No selecciona: Derecho a recibir paquetes o encomiendas.	11,206	*	0,108	*	0,108	*								
No selecciona: Derecho a recibir un trato humano...			0,174	*	0,174	*	0,169	*						
No selecciona: Derecho a tener visitas íntimas.	6,522	*	0,082	*	0,082	*	0,08	*						
No selecciona: Derecho a presentar reclamaciones...	22,553	*	0,153	*	0,153	*	1,151	*						
No selecciona: Derecho a no ser registrados de formas...	11,657	*	0,11	*	0,11	*	0,078	*						
No selecciona: Derecho a informar a la familia sobre...	12,157	*	0,112	*	0,112	*	0,112	*						
No selecciona: Derecho a tener opinión política y votar.	10,817	*	0,106	*	0,106	*	0,078	*						

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 42: ACTITUD DE LOS FUNCIONARIOS(AS) DE TRATO DIRECTO HACIA LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD**

VARIABLES INDEPENDIENTES	CHI CUADRADO		COEFICIENTE ASOCIACIÓN PHI		COEFICIENTE ASOCIACIÓN V CRAMER		CC SPEARMAN (clasif. población en grupos)		CC SPEARMAN (pje. Esc actitudes)		KRUSKAL WALLIS (K muestras indep.)		U - MANN (2 muestras indep)	
	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05
<b>A. SOCIODEMOGRAFICAS:</b>														
Edad por tramos	65,657	*	0,260	*	0,284	*	0,236	*	0,232	*	54,787	*		
Edad (N° años)							0,234	*	0,234	*	54,496	*		
Nivel educacional declarado por tramos	64,593	*	0,258	*	1,183	*								
<b>B. LABORALES Y OCUPACIONALES</b>														
Planta	63,465	*	0,256	*	0,181	*	0,151	*	0,158	*	23,284	*		
Años de antigüedad por tramos	27,441	*	0,168	*	0,119	*	0,122	*						
Estamento	93,976	*	0,311	*	0,220	*	-0,151	*	0,176	*	47,374	*		
Tramo grado EUS	56,802	*	0,243	*	0,172	*	-0,128	*	-0,162	*	21,36	*		
Calidad jurídica	53,156	*	0,234	*	0,166	*	-0,217	*	-0,23	*	52,147	*		
Cargo							-0,141	*	0,149	*	23,326	*		
Cargo actual declarado							0,214	*	0,212	*	47,015	*		
Región del establecimiento	45,057	*	0,216	*	0,152	*								
Trabaja en la misma región de origen	9,382	*	0,099	*	0,099	*	0,099	*	0,102	*	9,372	*		
Principal razón por la que trabaja en Gendarmería	55,768	*	240	*	1,7	*								
Total de Horas trabajadas en la última semana							-0,65	*	0,74	*				
Principales tareas que debe realizar	57,955	*	0,245	*	0,173	*	0,072	*			14,452	*		
Frecuencia con que es amenazado por personas recluidas	32,709	*	0,184	*	0,13	*								
Frecuencia con que es insultado por personas recluidas	44,4	*	0,214	*	1,151	*								
Conformidad con su actual destinación	32,796	*	1,184	*	0,13	*								
Satisfacción con su equipo de trabajo	15,93	*	0,128	*	0,91	*								
Satisfacción con las tareas que debe realizar	15,847	*	0,128	*	0,9	*								
Familiares significativos que viven en la misma región	22,124	*	0,151	*	0,151	*	0,147	*	0,149	*	22,101	*		
<b>C. CAPACITACIÓN</b>														
Capacitación oficial	6,361	*	0,081	*	0,081	*	0,7	*	0,064	*	6,354	*	71,633	*
Capacitación declarada	22,974	*	0,154	*	0,154	*	0,145	*	0,147	*	22,951	*		
¿Quién dictó las capacitaciones?: INDH							-0,104	*	-0,115	*			17844,5	*
Modalidad de capacitaciones recibidas: Clases presenciales	9,637	*	0,146	*	0,146	*	0,131	*	0,134	*	9,616	*	19853,5	*
Modalidad de capacitaciones recibidas: Clases a distancia							-0,131	*	-0,111	*			21350,5	*
Modalidad de capacitaciones recibidas: Cursos E learning	12,814	*	0,169	*	0,169	*	-0,169	*	-0,182	*	12,785	*	9035	*

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 43: ACTITUD DE LOS FUNCIONARIOS(AS) DE TRATO DIRECTO HACIA LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD**

VARIABLES INDEPENDIENTES	CHI CUADRADO		COEFICIENTE ASOCIACIÓN PHI		COEFICIENTE ASOCIACIÓN V CRAMER		CC SPEARMAN (clasif. población en grupos)		CC SPEARMAN (pje. Esc actitudes)		KRUSKAL WALLIS (K muestras indep.)		U - MANN (2 muestras indep)	
	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05
<b>D. SALUD MENTAL</b>														
Categorías Síntomas Burnout	92,781	*	0,309	*	0,219	*	0,114	*	0,107	*	18,874	*		
Puntaje Síntomas Burnout							0,34	*	0,371	*	117,067	*	71770,5	*
Puedo comprender con facilidad cómo se sienten...	41,271	*	0,206	*	0,146	*	0,067	*	0,078	*	9,25	*		
Trabajar todo el día con personas recluidas...	36,609	*	0,202	*	0,143	*								
Creo que a través de mi trabajo estoy influyendo...	42,423	*	0,209	*	0,148	*	0,144	*	0,147	*	24,473	*		
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo...	50,061	*	0,227	*	0,161	*	-0,78	*	-0,088	*	7,204	*		
No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas...	45,541	*	0,217	*	0,153	*								
Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada...	48,575	*	0,224	*	0,158	*								
Creo que las personas que debo atender/vigilar...	24,621	*	0,159	*	0,113	*								
<b>E. OPINIONES</b>														
¿Cree que las PPL se encuentran en una situación de...?	116,515	*	0,347	*	0,347	*	0,318	*	0,321	*	116,394	*		
¿Cree que Gendarmería tiene alguna obligación especial..?	12,006	*	0,113	*	0,113	*	0,106	*	0,116	*	11,993	*		
Opinión: En los últimos años, la Escuela Institucional...	17,363	*	0,134	*	0,134	*	0,133	*	0,139	*	17,345	*		
Opinión: El contexto de crisis sanitaria intensificó...	5,775	*	0,77	*	0,77	*	-0,076	*	-0,076	*	5,769	*		
Opinión: No es posible respetar los DDHH de una...	79,697	*	0,287	*	0,287	*	-0,287	*	-0,318	*	79,615	*		
Opinión: En los últimos años se han realizado...	62,491	*	0,254	*	0,254	*	0,241	*	0,267	*	62,426	*		
No selecciona: Derecho a no ser torturado, ni recibir...	22,95	*	0,154	*	0,154	*	0,147	*	0,162	*	22,927	*		
No selecciona: Derecho a no recibir castigos que...	460,55	*	0,218	*	0,218	*	0,216	*	0,231	*	46,007	*		
No selecciona: Derecho a recibir atención médica...	33,326	*	0,185	*	0,185	*	0,185	*	0,191	*	33,292	*		
No selecciona: Derecho a recibir paquetes o encomiendas.	11,206	*	0,108	*	0,108	*	0,099	*	0,095	*	11,195	*		
No selecciona: Derecho a recibir un trato humano...	39,786	*	0,203	*	0,203	*	0,201	*	0,222	*	39,475	*		
No selecciona: Derecho a ser visitados por sus familiares...	13,646	*	0,119	*	0,119	*	0,119	*	0,112	*	13,362	*		
No selecciona: Derecho a tener visitas íntimas.	23,138	*	0,155	*	0,155	*	0,151	*	0,154	*	23,114	*		
No selecciona: Derecho a presentar reclamaciones...	20,073	*	0,144	*	0,144	*	0,142	*	0,16	*	20,053	*		
No selecciona: Derecho a no ser registrados de formas...	19,811	*	0,143	*	0,143	*	0,13	*	0,129	*	19,971	*		
No selecciona: Derecho a informar a la familia sobre...	9,07	*	0,97	*	0,97	*	0,081	*	0,079	*	9,061	*		
No selecciona: Derecho a tener opinión política y votar.	25,362	*	0,162	*	0,162	*	0,128	*	0,141	*	25,336	*		

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 44: ACTITUD Y CONOCIMIENTOS DE LOS FUNCIONARIOS(AS) DE TRATO DIRECTO HACIA LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD**

VARIABLES DEPENDIENTES	CHI CUADRADO		COEFICIENTE ASOCIACIÓN PHI		COEFICIENTE ASOCIACIÓN V CRAMER		CC SPEARMAN (clasif. población en grupos)		CC SPEARMAN (pje. Esc actitudes)		KRUSKAL WALLIS (K muestras indep.)		U - MANN (2 muestras indep)	
	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05	VALOR	P<0,05
TIPOS DE ACTITUDES / NIVELES DE CONOCIMIENTOS	251,002	*	0,509	*	0,360	*	0,452	*	0,502	*	212,656	*		
PUNTAJE ESCALA ACTITUDES / PUNTAJE CONOCIMIENTOS							0,479	*	0,521	*				

Fuente: Elaboración propia.



Somos  
Reinserción  
y Seguridad  
Pública

[gendarmeria.gob.cl](http://gendarmeria.gob.cl)

