



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ**

UNIVERSIDAD CATÓLICA SILVA HENRÍQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**SIGNIFICADOS Y ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO
EN FUNCIONARIOS PENITENCIARIOS QUE
CUMPLEN LABOR COMO DIRIGENTES GREMIALES
CON MÁS DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO EN LA
INSTITUCIÓN DE GENDARMERÍA DE CHILE**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autoras: Nicole Andrea León Pizarro
Danibel Alejandra Reyes Campos
Daniela Arlette Romero Bustos
Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Profesora guía: Ps. Karina Tatiana Cortez Godoy

SANTIAGO – CHILE
2017

Significados y estrategias de autocuidado en funcionarios
penitenciarios que cumplen labor como dirigentes gremiales con
más de veinte años de servicio en la institución de Gendarmería de
Chile

Índice

Resumen.....	4
Introducción	8
1. Planteamiento del problema	10
Pregunta de investigación:.....	13
Objetivo general.....	13
2. Justificación y relevancia.....	14
3. Marco Teórico.....	16
3.1. Trabajo decente	16
3.2. Trabajo invisibilizado	19
3.3. Contexto de Gendarmería de Chile y Asociación Nacional de Funcionarios Penitenciarios (ANFUP)	21
3.4. Concepto y dimensiones del autocuidado (AC)	26
3.5. Requisitos de la teoría de autocuidado.....	28
3.6. Consecuencias de un déficit de autocuidado.....	29
3.7. Modelos de estrategias de Autocuidado	31
4. Marco metodológico	41
4.1. Perspectiva epistemológica	41
4.2. Tipo de investigación.....	43
4.3. Decisiones respecto de las unidades de información.....	45
4.4. Estrategias de producción de información	46
4.5. Plan de análisis	48
4.6. Resguardos éticos	59
5. Resultados.....	60
5.1.1. Significado de autocuidado.....	60
5.1.2. Rol de dirigente gremial	61
5.1.3. Estrategias.....	65
6. Análisis y/o Discusión.....	68

6.1.1.	Significado de autocuidado.....	68
6.1.2.	Rol dirigente gremial.....	70
6.1.3.	Estrategias.....	71
7.	Conclusiones.....	74
8.	Referencias.....	78
9.	Anexos.....	82
9.1.	Primera pauta de entrevista.....	82
9.2.	Segunda pauta de entrevista.....	84
9.3.	Consentimiento informado.....	86
9.4.	Entrevistas.....	94
9.4.1.	Entrevistado 1.....	94
9.4.2.	Entrevistado 2.....	102
9.4.3.	Entrevistado 3.....	120
9.4.4.	Entrevistado 4.....	135
9.4.5.	Entrevistado 5.....	146
9.4.6.	Entrevistado 6.....	161
9.4.7.	Entrevistado 7.....	175
9.5.	Codificación.....	186

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo dar a conocer uno de los trabajos menos investigado en el ámbito laboral, los cuales son los funcionarios penitenciarios que cumplen labor como dirigentes gremiales siendo un ejemplo de los trabajos invisibilizados, ya que poseen características propias de estas ocupaciones como lo son: la estigmatización social, baja remuneración y extensos horarios de trabajo. Es por esto que dicha investigación tiene como objetivo conocer los significados y estrategias de autocuidado que le atribuyen estos sujetos que cuentan con más de veinte años de servicio en la institución de gendarmería, para lo cual se utilizó un tipo de investigación cualitativa, enmarcada en un paradigma hermenéutico interpretativo. En la técnica de producción de información se aplicó una entrevista semi estructurada a los siete participantes voluntarios obteniendo como resultados que los sujetos tienen noción universal básica acerca de lo que es el autocuidado, recalando su importancia en el contexto laboral, sin embargo, no logran construir un significado propio de autocuidado, por lo que las estrategias utilizadas son actividades de la vida diaria que las aplican como tal.

Palabras Claves: Autocuidado, Estrategias, Significados, funcionarios penitenciarios, Dirigentes Gremiales.

Abstract

The present investigation aims to make public one of the least researched jobs in the work environment: the prison officers. Those that work as union leaders being an example of the invisibility jobs due to their possession of typical characteristics of these occupations, such as social stigmatization, low remuneration and extensive working hours. That is why this research aims to know the meanings and self-care strategies attributed to these individuals who have more than twenty years of service in the gendarmerie institution, for which a type of qualitative research was used, defined in an interpretive hermeneutic paradigm. In the technique of information production, a semi-structured interview was applied to seven volunteers getting as results that the individuals have a basic universal notion about what self-care is, emphasizing its significance in the labor context, nevertheless, they can't build their own meaning of self-care, so the strategies used are daily life activities that apply to them as such.

Keywords: Self-care, Strategies, Meanings, Prison Officers, Union Leaders.

Agradecimientos

En primer lugar, debemos comenzar agradeciendo a la Asociación Nacional De Funcionarios Penitenciarios, quienes nos abrieron las puertas y permitieron realizar nuestra investigación e interesarse por participar de este proyecto, entendiendo lo difícil que es acceder a este contexto y al que esperamos haber sido una contribución.

Debemos también dar las gracias a todas aquellas personas que han sido parte de este largo proceso y que de una u otra forma nos han apoyado, especialmente a los tíos de la biblioteca Lalo y Tito por su paciencia de todos los días quedándonos hasta las 22:00 hrs., cuando ya no quedaba nadie, a nuestra querida Gladys que siempre estuvo para ayudarnos en lo que necesitábamos y entregarnos una sonrisa o una palabra amable, para darnos ánimo cuando ya no quedaban muchas fuerzas; no podemos dejar de mencionar a la tía auxiliar Viviana, quien siempre tuvo un tiempo para conversar y preguntarnos cómo íbamos y nuestros profesores encargados de la investigación Carlos Ascencio, Tatiana Soto, quien siempre tuvo la disposición para resolver nuestras dudas, orientándonos de la mejor manera, demostrando la excelente docente que es y Karina Cortez, a quien destacamos porque nos eligió, guió, acompañó y preocupó por nosotras estos más de 5 meses, pese a que no la conocíamos bien, nos llevamos una grata imagen y recuerdo, esperando que ella también tenga un grato recuerdo nuestro como su primer grupo guiado. Debido a este proceso pudimos conocer un poco más de la vida personal y compartir con estas bellas personas a las cuales agradecemos enormemente.

También debemos dar las gracias a nuestros compañeros de generación, quienes siempre nos dieron su apoyo y creyeron en este proyecto cuando muchos no lo hicieron, alentándonos a seguir y demostrar que si podíamos.

Obviamente a nuestras familias y amigos por el apoyo y comprensión de no poder vernos tanto tiempo y todos los momentos importantes que debimos ausentarnos, pero era por una buena causa, acercarnos a nuestra meta y que pudieran sentirse orgullosos de nosotras.

Finalmente agradecemos a nosotras mismas, por la paciencia, dedicación, compromiso y cariño, por todas las risas y discusiones que ayudaron a sobrellevar estos más de 10 meses de trabajo, que trae consigo una larga historia de amistad desde que entramos a la universidad en el 2013 esperando que pueda perdurar el mayor tiempo posible.

¡GRACIAS TOTALES!

Introducción

En la actualidad existe una limitada información acerca de la institución de Gendarmería en Chile, pero más aun de los funcionarios penitenciarios y su salud mental, lo cual se debe a que es una población de muy difícil acceso, por las limitaciones institucionales, considerando además el contexto en el cual se encuentran que en sí mismo conlleva riesgos que pueden llevar a que los sujetos a realizar malas prácticas que afecten su cuidado personal tanto físico como mental.

Varias investigaciones han tratado sobre el autocuidado, este término proviene desde el área de la salud pública, en donde la principal propulsora es Dorothea Orem quien lo define como un conjunto de actividades que debe tener una persona para mantener su equilibrio psicológico y emocional. Es aquí donde se desprenden las diversas estrategias para mantener dicho equilibrio (Orem, 2001).

Son principalmente los trabajadores y las organizaciones quienes deberían conocer este concepto, lo cual no se lleva a la realidad, es por esto que muchas veces debido a las particulares condiciones laborales de cada rubro pueden caer en el déficit del autocuidado, sobre todo en aquellos trabajos que son estigmatizados socialmente, teniendo escasa remuneración y extensos horarios de trabajo, los cuales pueden llegar a desarrollar enfermedades en la salud mental del individuo como por ejemplo: depresión, estrés, trastornos de ansiedad o síndrome de burnout.

Por todo lo mencionado anteriormente, a continuación, daremos a conocer nuestro proyecto de investigación a través del planteamiento del problema, en donde abordaremos el por qué es relevante el concepto y estrategias de autocuidado dentro del contexto laboral tomando como sujeto de estudio a los funcionarios penitenciarios que cumplen

labor como dirigente gremial, ya que es una de las profesiones con mayor riesgo de desatender su autocuidado

1. Planteamiento del problema

El trabajo se ha caracterizado por ser una herramienta fundamental para la subsistencia del ser humano, lo que ha facilitado su desarrollo al ser utilizado como una fuente económica que logra cubrir necesidades básicas, como vivienda, alimentos, vestimenta, permitiendo además el crecimiento y mejora de sus habilidades.

Sin embargo, el trabajo no solo tiene esta función de proveer económicamente, sino que hacia los últimos años se le ha atribuido una dimensión de valor social, otorgándole mayor importancia tanto al trabajador como a su lugar de trabajo, buscando generar un equilibrio que permita el bienestar del individuo como un óptimo desempeño de su labor. En beneficio de implementar mejoras para las condiciones laborales la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso el concepto de Trabajo Decente el que fue realizado como acuerdo a nivel internacional, buscando que los trabajadores sean resguardados no solo en sus derechos previsionales sino también en la participación social y calidad de vida, basándose en seis principios básicos: la dignidad humana, equidad, libertad, seguridad, productividad y diálogo social (Gerlach, 2010).

En el año 2008, Chile pasa a formar parte de este convenio internacional de Trabajo Decente, lo que implica que se debe cumplir con lo establecido en la normativa del programa, aplicándose tanto a los trabajadores públicos como privados (OIT, s.f.). Sin embargo, esta condición no se cumple a cabalidad en todos los contextos laborales de nuestro país, esto debido a que el incumplimiento de uno de los principios mencionados anteriormente, es suficiente para que un contexto laboral deje de ser considerado un trabajo decente. Esto tiene como consecuencia que se produzca una segregación de aquellos empleos que no reciben la misma aceptación o valoración social, creando una estigmatización y generalización de su desempeño (Ginés, 2014).

Lo anterior es entendido socialmente como trabajo invisibilizado, abarcando diversos rubros laborales que se alejan de la finalidad establecida por la OIT, los cuales poseen aspectos similares donde debido al tipo de trabajo que realizan los sujetos y bajo las condiciones laborales en las que se encuentran podría verse influido su entorno, abarcando las distintas dimensiones de su vida, provocando posibles afectaciones en su desempeño, aumentando el absentismo laboral así como la carencia de reconocimiento social y entre sus pares (Ginés, 2014).

Un claro ejemplo de los trabajos invisibilizados son los funcionarios penitenciarios, ya que, a pesar de cumplir una función relevante dentro de la sociedad, culturalmente son estigmatizados por su trabajo que principalmente se basa en estar en contacto permanente con personas privadas de libertad, lo que los lleva adaptarse y adoptar ciertas actitudes adquiridas dentro de este contexto, las cuales tienen una connotación social negativa. De esta manera, la labor de funcionario penitenciario no cuenta con una buena aceptación ni valoración. Si bien, al ser parte de los funcionarios públicos se encuentran dentro el programa de trabajo decente, las condiciones laborales a las que están expuestos y las características de su quehacer dentro del penal, conlleva al hecho de que se pasen a llevar los principios planteados por la OIT.

Por otro lado, existen las asociaciones gremiales, las cuales se complementan con lo propuesto por la OIT, ya que de la misma manera se preocupan por sus afiliados, ocupándose de promover el desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, tanto de su profesión, oficio, sector de la producción, o de los servicios propios de su trabajo.

En Chile existen diversas asociaciones gremiales, enfocadas cada una a su contexto. Una de ellas es la Asociación Nacional de Funcionarios Penitenciarios (ANFUP) la cual se crea con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios penitenciarios con el fin de generar medidas acordes y justas con su labor, brindando apoyo en lo que

requieran, como asesorías legales, apoyo psicológico y buscar el bienestar general de sus asociados.

En este contexto, los dirigentes cuentan con una información y acceso privilegiado a las vivencias y necesidades manifestadas por los gendarmes a nivel nacional pudiendo representar de esta manera una visión global de las demandas que presentan.

Es aquí donde surge nuestra inquietud por conocer qué entienden y cómo conforman el significado de autocuidado los participantes, siendo este último definido como un conjunto de acciones que se realiza para mantener un equilibrio interno y externo; por otro lado, se entenderá el significado como una co-construcción entre las experiencias vividas y la cultura en la cual está inserto el individuo, asumiendo de esta manera un significado que es aplicado a su vida en general (Bruner, 1989). Además de conocer las estrategias que aplican los sujetos en su vida cotidiana, concepto que se entenderá como las acciones concretas que realiza una persona para satisfacer una necesidad o cumplir con un objetivo en cualquier área de su vida.

El contexto en el que los participantes se encuentran insertos y las condiciones laborales tanto de gendarmería como en ANFUP los hace ser parte de un rubro particular ya que al cumplir esta doble función tienen una alta carga laboral y emocional que al estar constantemente con personas tanto privadas de libertad como en el trabajo con sus pares, los hace quedar expuestos a situaciones que puedan afectar su salud mental de diferentes formas, siendo una de las consecuencias más graves el síndrome de burnout, el cual se puede dar en cualquier profesión que tenga un trato constante y directo con las personas, escasa valoración social y extensos horarios de trabajo (UGT, 2006).

Por último, cabe recalcar la importancia del autocuidado y las estrategias que se desarrollen en torno a este, tanto en este rubro específico, como en otros similares, en

donde es necesario resguardar especialmente la salud mental de las personas en el ámbito laboral, dado que es en este contexto donde la persona se desenvuelve la mayor parte de su tiempo.

Por lo expuesto anteriormente se desprende lo siguiente:

Pregunta de investigación:

- ¿Cuáles son los significados y estrategias de autocuidado en funcionarios penitenciarios que cumplen labor como dirigente gremial con más de veinte años de servicio en la institución de Gendarmería de Chile?

Objetivo general

- Conocer los significados y estrategias de autocuidado en funcionarios penitenciarios que cumplen labor como dirigente gremial con más de veinte años de servicio en la institución de Gendarmería de Chile

2. Justificación y relevancia

La presente investigación busca ser un aporte desde la línea cognitiva, ya que lo que se quiere estudiar es la manera en que se va conformando el significado de autocuidado a través de los distintos estímulos que generan el aprendizaje y conocimiento previo, los cuales provienen de los procesos internos de los sujetos.

Entendiendo lo anterior, es necesario exponer la relevancia de esta propuesta de investigación debido a que los funcionarios penitenciarios son parte de los trabajadores públicos y considerando el contexto en el que se encuentran los dirigentes sumado a la doble función que ejercen, se produce el incumplimiento de los principios establecidos por la OIT, generando una mayor probabilidad de perjudicar el bienestar del sujeto lo que puede conllevar a provocar efectos negativos en la salud mental.

Siguiendo en esta línea, la investigación tiene como foco principal, explicitar el término de autocuidado, el cual es parte de la persona y se construye en base a las experiencias y contexto cultural en el cual se está inserto, cobrando mayor importancia en el ámbito laboral debido a que es donde el sujeto queda más expuesto a situaciones que dificulten tener un cuidado apropiado, lo que en conjunto con el escaso conocimiento que existe sobre las estrategias que pueden emplearse para evitar complicaciones en su salud física y mental, los lleva a tener malas prácticas sobre este.

En cuanto a la originalidad, el tema a tratar en esta investigación busca dar a conocer desde el punto de vista de los trabajos invisibilizados el significado de autocuidado que poseen, tomando como referente a los dirigentes de la ANFUP, ya que si bien existen estudios en gendarmería, estos son referidos a aspectos negativos, como enfermedades producto del trabajo, malas condiciones de las cárceles, estado de los internos, entre otras, sin embargo

no hay investigaciones que refieran a cómo poder evitar dichas circunstancias, quedando un vacío de conocimiento específico. Por esta razón, este estudio pretende contribuir desde el ámbito preventivo, construido desde los mismos relatos de los sujetos. Alcanzando una aplicabilidad hacia todos aquellos trabajos que son considerados invisibilizados y no se cumplan los principios del trabajo decente.

Por otro lado presenta una factibilidad, ya que hay acceso a los participantes y la información que se desea conocer a través de sus mismos relatos, considerando un factor relevante que es el contexto institucionalizado en el cual se encuentran, donde existe una gran dificultad para acercarse a esta realidad, dado a la situación que vive actualmente gendarmería, siendo una de las instituciones públicas más cuestionadas y estigmatizadas socialmente, razón por la cual se encargan de resguardar la privacidad tanto de los funcionarios e internos, así como de la institución en general.

Por esta razón se comienza desde la premisa que el Estado no se ocupa de promocionar e implementar estrategias de autocuidado desde un nivel institucional, afectando principalmente el funcionamiento organizacional y desempeño de los trabajadores. Apareciendo en esta instancia la figura del dirigente gremial quien asume un rol fundamental, ya que son ellos los encargados de velar por el bienestar de los funcionarios penitenciarios, lo que les genera una gran carga laboral, mental y emocional, sin embargo es posible apreciar que no existe una entidad reguladora que se responsabilice por la salud física y mental de los directivos.

3. Marco Teórico

3.1. Trabajo decente

El trabajo se define como un conjunto de prácticas remuneradas o no, que generan bienes o servicios dentro de una sociedad, estas actividades dignifican y permiten que el individuo desarrolle sus capacidades sin traspasar sus principios y derechos laborales primordiales. Estas características se conocen como trabajo decente, el cual es definido por la organización internacional del trabajo (OIT).

La OIT nace en abril de 1919 luego de la primera guerra mundial, su objetivo principal es regular los asuntos relacionados al trabajo como lo son las relaciones laborales, empleo de calidad, seguridad social y derechos laborales. Esta Organización hasta el año 2012 cuenta con la participación de 187 países que trabajan colectivamente para proteger y promover los derechos laborales, sin embargo, esta no posee la autoridad para poder sancionar a un gobierno (OIT, s.f.).

Esta organización tiene como base las normas que rigen el entorno laboral y toda practica que se desarrolle en esta área que de mayor seguridad al trabajador por medio de condiciones laborales eficientes en la práctica de dicha actividad. El trabajo decente no tiene relación con la posición social, estatus o salario que entregue la función que se realiza, más bien se rige bajo las premisas de *tener un buen trabajo* en donde se apliquen normas de buen funcionamiento generando condiciones laborales positivas para el bienestar de los trabajadores (Somavía, 2014).

Del mismo modo la OIT plantea diversos elementos que debe tener la actividad laboral para ser definida de manera justa como trabajo decente, es decir, que existen seis principios para identificarlos, los cuales son: A) La libertad, B) Dignidad humana, C) Equidad, D) Seguridad, E) Productividad y F) Dialogo social.

- A) Libertad:** Consiste en la capacidad de elegir la función a realizar sin intervención de terceros, no debe tratarse de una situación de trabajo forzoso, esto asegura mayor posibilidad para los individuos de realizar las actividades que deseen (OIT, 2009).
- B) Dignidad humana:** Se entiende esta condición por excelencia que se le otorga al hecho de ser del género humano, en otras palabras, la actividad laboral debe respetarse sin importar el contexto, la retribución económica, la calificación profesional o la persona que lo ejerce (OIT, 2009). El concepto de trabajo decente será digno en sí mismo otorgando dignidad por el solo hecho de practicarlo.
- C) Equidad:** Se logra cuando se da a los trabajadores lo que les corresponde, es decir, es un modo donde se entabla un equilibrio entre el esfuerzo que se realiza y la remuneración que se entrega (OIT, 2009). Además de contar con un trato justo de oportunidades, ausencia de discriminación en la contratación y el quehacer logrando conciliar su actividad laboral con la vida familiar.
- D) Seguridad:** Se refiere a la oportunidad de continuidad en el trabajo basada en las buenas actividades de los empleados y en las normas legales que aseguren dicha estabilidad, es de suma importancia la búsqueda de esta ya que afecta significativamente en la tranquilidad psicológica del individuo, manifestándose en forma de estrés e influyendo en la calidad de vida en todo ámbito (OIT, 2009). Además, no solo se refiere a la seguridad de forma económica, sino también de la infraestructura de la institución, considerando que el entorno sea seguro para poder realizar su labor sin sufrir ningún tipo de accidente.

E) Productividad: Consiste en que el trabajo que se realiza sea productivo para la subsistencia adecuada para sí mismo, sus familias, aportando además al desarrollo de la empresa y el país donde está inserto (OIT, 2009).

F) Diálogo social: Se refiere a la interacción y entendimiento entre los compañeros de trabajo y el estado, cobra un papel fundamental para la superación de los conflictos propios del empleo, una forma de poder expresar sus opiniones acerca de los asuntos profesionales y condiciones de este por medio de representantes elegidos colectivamente (OIT, 2009). El diálogo social es una herramienta utilizada para mantener la paz social logrando hacer presente las condiciones laborales y cumplimiento de sus necesidades.

Es por esto por lo que se debe cumplir cada una de las características para mantener un trabajo en las condiciones aceptables para el individuo, por lo tanto, al infringir algunos de estos requisitos afecta de manera importante en la salud del empleado. Muchos de los trabajos que no cumplen estas condiciones no son considerados fundamentales para la sociedad tomando un papel invisibilizado.

3.2. Trabajo invisibilizado

Existen diversos rubros donde una persona puede desarrollarse laboralmente, algunas funciones son destacadas por la sociedad tomando un valor mayor que aquellas funciones rutinarias que no se perciben fácilmente, los cuales son conocidos como trabajos invisibilizados (Ginés, 2014). Estas actividades se dividen entre profesiones y ocupaciones, el primero consiste en una actividad permanente para sobrellevar la vida, se basa en un cuerpo de conocimiento adquirido a través de una formación universitaria o dentro de un centro de formación técnica; el segundo se define como un conjunto de funciones, obligaciones o tareas que desempeña un individuo sin importar el rubro productivo en el que se desarrolle.

Las ocupaciones son funciones estigmatizadas por la sociedad, cuentan con características tales como los horarios extensos de trabajo, escasa remuneración con respecto a la labor que cumplen, escasa valoración social, sobre carga laboral y emocional que puede afectar en su vida personal, haciendo esto un claro ejemplo de trabajo invisibilizado.

Dentro de estas funciones se encuentran las asesoras del hogar, recolectores de basura, ejecutivos comerciales, guardias y los encargados de las personas privadas de libertad que contribuyen en la vigilancia y preparación para la futura reinserción social de estos, gendarmes que trabajan en los centros penitenciarios, consultorios, hospitales, centros de conductas y los que cumplen labor como dirigente gremial. Entre otras ocupaciones que, aunque su labor contribuya en el funcionamiento eficaz de la sociedad, son estigmatizados, ya que se le atribuye características que le otorgan una identidad negativa y poco valorada dentro de la sociedad (Romén, 2015).

Debido a las condiciones laborales y poca valoración social que reciben estas funciones, es importante que los trabajadores reconozcan estos factores que pueden afectar en su vida

cotidiana, ámbito laboral y también personal, tornándose fundamental que se generen prácticas para mantener un equilibrio mental y físico (Romén, 2015).

Cabe mencionar que existen escasos estudios sobre esta temática, no se profundiza en ningún rubro en particular, solo se tiene una noción general de lo que es y las características que tiene un trabajo invisibilizado.

3.3. Contexto de Gendarmería de Chile y Asociación Nacional de Funcionarios Penitenciarios (ANFUP)

A continuación, se expondrán elementos históricos del contexto investigativo el cual ayudará a comprender de mejor manera la institución Gendarmería.

Gendarmería de Chile se crea durante la época de la colonia, quienes eran conocidos como guardia armada, teniendo a su cargo la responsabilidad de cuidar y vigilar a las personas privadas de libertad (Gendarmería de Chile , 1979). La Guardia Especial marca el comienzo de la función penitenciaria en Chile, manteniéndose vigente hasta 1911 fecha en que, bajo el gobierno de Ramón Barros Luco se crea el Cuerpo de Gendarmería de Prisiones; entidad exclusivamente destinada al Servicio de Prisiones, realizar traslados y las personas privadas de libertad en las audiencias de los tribunales, velar por el cumplimiento del régimen interno establecido, orden y disciplina al interior del establecimiento.

En la actualidad los funcionarios penitenciarios siguen cumpliendo estas mismas labores, sumando otras como el contribuir en la reinserción social de las personas privadas de libertad, velando por la seguridad de los reos, además se extiende el campo laboral donde no solo se les requiere en los penales ahora también en los hospitales públicos y en los centros de Servicio Nacional de Menores acompañando a los niños y adultos infractores de ley (Gendarmería de Chile , 1979).

Dado a las diversas funciones que realizan los funcionarios de Gendarmería de Chile, estos han hecho público su malestar, debido a las inhumanas condiciones bajo las cuales deben trabajar, declarando que no existe una gran diferencia entre el diario vivir de una persona privada de libertad y los funcionarios, siendo estas antihigiénicas, dañando la salud de los trabajadores, cumpliendo jornadas laborales extensas, espacios de descanso

de tiempo muy acotado y hacinamiento en los turnos nocturnos (Gendarmería de Chile , 1979).

En cuanto a las investigaciones más actuales, existe una variedad en cuanto a reportajes, noticias y estudios que se enfocan en su mayoría en los aspectos negativos de la institución, enfatizando principalmente en los reclusos, restando importancia a otras áreas, ya que al ser un contexto institucionalizado se torna impermeable, dificultando la accesibilidad a la información sin poder profundizar en otros temas, como la situación de los funcionarios.

En base a lo descrito y la falta de preocupación hacia estos temas por parte de la institución, en el año 1960 se crea la Asociación Nacional de Funcionarios Penitenciarios (ANFUP) con el fin de mejorar las condiciones laborales conformándose dentro de los penales por las mismas disconformidades de los trabajadores, dentro de sus primeras exigencias se encontraron: aumento en los funcionarios de vigilancia dentro de los penales, derecho a trabajar 8 horas diarias legales que fueran remuneradas como ingreso extra, contar con un sistema previsional, poder acceder también a hospitales de carabineros y ejercer el derecho de asociarse a un gremio (ANFUP, 2015)

Por otro lado, Gendarmería al ser una institución pública depende del Estado y este a su vez otorga derechos como la posibilidad de crear y asociarse a un gremio, el que debe estar destinado a proteger sus intereses laborales, donde no es necesario contar con una previa autorización para su conformación (INDH, s/f)

La finalidad de una asociación gremial según el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo es promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios y de las conexas a dichas actividades comunes. Estas asociaciones no podrán desarrollar actividades políticas ni religiosas (Ministerio de Economía , s.f.).

Toda asociación gremial tiene objetivos en común que buscan resolver problemáticas manifestadas por sus asociados, entregándoles una representatividad y múltiples servicios, orientado a contribuir en la implementación de políticas públicas, facilitando las negociaciones, buscando llegar a buenos acuerdos que beneficien a sus afiliados (Ministerio de Economía , s.f.).

Para el proceso de establecer una asociación gremial en Chile, se deben seguir una serie de normas, donde parte de la condición de reunir mínimo 25 personas naturales y jurídicas o solo 4 personas jurídicas, en el cual debe efectuar ante notario notificándose al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo en donde inscribirá tal asociación designando un número con el cual pueda identificar la entidad (Gobierno de Chile , 2015)

Esta asociación en particular se compone por nueve hombres que tienen más de veinte años de servicio en la institución y como mínimo dos años de experiencia en dirigencia gremial. El objetivo de este gremio es contribuir y ayudar a los asociados en situaciones que lo requieran como asesorías legales, apoyo psicológico y buscar el bienestar de los sus asociados. Ya sea funcionario penitenciario o administrativo, quienes pueden afiliarse, sin ser discriminados ya sea por su género o ciudad en la que se encuentre (ANFUP, 2015).

Los nueve directivos pertenecen a distintas regiones del país, por lo que su residencia está ubicada temporalmente en Santiago, ya que es aquí donde pasan la mayor parte del tiempo, aunque si alguna situación lo amerita deben estar presentes donde se les requiera, para cumplir con su deber. Dentro de las funciones específicas se encuentran asistir a reuniones con alcaides dentro de los centros penitenciarios, así como reuniones con autoridades estatales con el fin de exponer las necesidades de gendarmería a nivel nacional, prestar apoyo psicológico y legal, así como planificar actividades en fechas especiales (ANFUP, 2015).

Por otro lado los dirigentes al cumplir esta doble función, mantienen las condiciones de su contrato como gendarme, dentro de las cuales se encuentra el sistema previsional de salud, la remuneración que reciben, reajustes que se negocian por pertenecer al sector público, añadiendo el fuero sindical que es un derecho adquirido por pertenecer a la asociación, no obstante su rol gremial no posee una remuneración extra ya que en Chile no son gratificadas, además una vez terminado el periodo en la asociación el cual tiene una duración de dos años, pueden volver a re postularse a una nueva elección.

En consecuencia, no existen grandes diferencias entre lo que significa ser gendarme y ser dirigente gremial, sin embargo, las condiciones laborales e institucionales si varían por el contexto de cada uno, pero pese a que no hay mayores privilegios, de igual manera optan por continuar en la línea del gremialismo antes de tener que volver a sus funciones de penal y las condiciones en las que están hoy en día las cárceles en nuestro país.

Finalmente, estas funciones conllevan una gran carga laboral lo que podría desencadenar en dificultades para tener cuidado apropiado lo que afectaría directamente su salud física y mental acarreando complicaciones en su vida personal, familiar y laboral.

Tabla N°1: Cuadro comparativo de Gendarmería y ANFUP.

Funcionarios penitenciarios	Dirigentes gremiales
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de infraestructura deficientes (misma que reclusos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores condiciones de infraestructura.
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios por pertenecer al sector público (sistema previsional de salud, negociación de reajuste, entre otros). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene los beneficios por pertenecer al sector público (sistema previsional de salud, negociación de reajuste, entre otros).
<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración estable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene la remuneración.
<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo por turnos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo indefinido
<ul style="list-style-type: none"> • Función laboral en terreno (trabajo en centros penitenciarios). 	<ul style="list-style-type: none"> • Función laboral administrativo y terreno.
<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral en contexto de encierro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabilidad en ambientes laborales.
<ul style="list-style-type: none"> • Alta carga laboral y emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta carga laboral y emocional.
<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad laboral.
	<ul style="list-style-type: none"> • Fuero sindical.

Fuente: Creación propia.

3.4. Concepto y dimensiones del autocuidado (AC)

Este concepto nace en el área de la salud, siendo la norteamericana Dorothea Orem quien lo define dentro del campo de la enfermería como un conjunto de acciones que realiza o realizaría la persona para controlar tanto los factores internos como externos que corrompen en el desarrollo y calidad de vida. Donde se concibe al individuo como un organismo biológico, racional, pensante y reflexivo sobre su entorno y sí mismo (Sánchez, 2014).

Orem (2001) establece que el individuo debe llevar a cabo actos para mantener su propio cuidado conservando su salud, modo de vida, evitando la enfermedad y afrontando las consecuencias de esta. El contexto es comprendido desde la teoría general de autocuidado como un componente físico, químico, biológico y social en el que el individuo se encuentre sujeto.

La teoría general de autocuidado planteada por Orem (2001), está compuesta por tres hipótesis las cuales son:

Tabla N°2: Resumen de las teorías de autocuidado

Teoría de autocuidado (TAC)	Teoría de los sistemas de enfermería (TSE)	Teoría del déficit de autocuidado (TDAC)
<p>Conjunto de actividades intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos que pueden comprometer su desarrollo.</p> <p>Se basa en el cumplimiento de los requisitos de autocuidado (de desarrollo, universal y desviación de la salud).</p>	<p>La forma como la persona y el profesional de enfermería se relacionan para recomponer el desequilibrio existente.</p> <p>Sistema totalmente compensatorio (se necesita el cuidado de un profesional)</p> <p>Sistema parcialmente compensatorio (Actividades de autocuidado entre la persona y el profesional)</p> <p>Sistema de apoyo educativo (La persona puede cuidarse completamente por sí sola, aunque requiere de supervisión)</p>	<p>Cantidad y tipo de acciones que realiza la persona en un tiempo determinado para mantener su bienestar, si las demandas son superiores a la capacidad del individuo se produce el déficit.</p> <p>Se basa en la importancia que tienen los profesionales de enfermería para brindar ayuda y apoyo a los individuos en caso de que se genere este déficit.</p>

Fuente: Sánchez, Guadalupe (2014), *Dorothea Orem: Una aproximación a su teoría*.

La presente investigación se basa en la teoría de autocuidado, la cual plantea que es una conducta aprendida, una acción deliberada, intencionada, calculada y guiada por el conocimiento de la persona, dirigida hacia sí misma y su entorno, regulando los factores que afectan su desarrollo, beneficiando su salud y bienestar (Orem, 2001). Se construye en el proceso de crecimiento y desarrollo del individuo, en un comienzo por el círculo primario familiar, para luego seguir creciendo a medida que se va interactuando principalmente con la sociedad, amigos, escuela y trabajo.

3.5. Requisitos de la teoría de autocuidado

Cabe destacar que estos requisitos son actividades importantes para todo ser humano a fin de mantener un estilo de vida saludable sobre todo en el ámbito laboral, en el cual la persona se desenvuelve la mayor parte del tiempo y se enfrenta a distintas situaciones que pueden perjudicar su entorno. Dentro de esta teoría se desprenden tres requisitos o condiciones básicas, las cuales son:

- A) **Requisito universal:** Se refiere al mantenimiento de un aporte suficiente de aire, agua y alimentación, además de mantener un equilibrio entre la actividad y el reposo, entre la soledad y la interacción social (Orem, 2001).

- B) **Requisito del Desarrollo:** Integra etapas específicas del desarrollo como condicionante del autocuidado, la cual va desde la infancia a la edad adulta y también aquellas situaciones o experiencias que interfieran en el desarrollo humano, dentro de las cuales se describen, la pérdida de algún familiar o amigo, pérdida del trabajo y cambios significativos en las condiciones de la vida (Sánchez, 2014)

- C) **Requisito de la desviación de la salud:** Aparece cuando el individuo se encuentra enfermo, con alguna lesión o incapacidad, pero que mantenga un constante control médico o prevención de una enfermedad buscando consejo y ayuda en otras personas (Sánchez, 2014).

Estos requisitos básicos son comunes para todo individuo no solo en el área de la enfermería, si no que se debe aplicar a todo contexto laboral. Al no cumplirse alguna de estas condiciones la salud mental puede verse afectada de manera importante, manifestándose psicológica y físicamente, este factor influye en el contexto laboral que este inserto el trabajador.

3.6. Consecuencias de un déficit de autocuidado

Dependiendo de las condiciones laborales, carga emocional y valoración social que las funciones tengan, es el grado de agotamiento emocional que se genera en el individuo. Manifestándose habitualmente en lo que se conoce como estrés o estrés crónico denominado como síndrome de burnout, siendo una de las consecuencias más graves al no mantener un autocuidado óptimo en ámbito laboral.

El concepto de síndrome de burnout lo acuña la psicóloga Christina Maslach (1982) dentro del campo de la psicología laboral y lo define como una manifestación inapropiada frente al estrés emocional crónico y cuyas características principales son el agotamiento físico y psicológico generando conductas frías ante las personas que se atiende, despersonalización en relación con los demás y un sentimiento de fracaso en las tareas que ha de ejecutar.

Debido al desarrollo y estudio de este término se plantea que este síndrome puede aparecer cumpliendo tres dimensiones, las cuales son: A) Agotamiento emocional, B) Despersonalización y C) Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal.

A) Agotamiento Emocional: Es la pérdida de recursos emocionales para afrontar la presión que rodea al trabajador, desarrollando como consecuencia una condición de agotamiento físico, mental o una combinación de ambos (Maslach & Jackson, 1982). Manifestándose como un sentimiento de frustración de sí mismo, hacia los demás y su entorno de trabajo.

B) Despersonalización: Se refiere al desarrollo de sentimientos negativos hacia las personas con las cuales se trabaja, la cual se manifiesta en una irritabilidad hacia sus compañeros teniendo actitudes distantes, despectivas y de frialdad hacia la otra persona que debe atender (Maslach & Jackson, 1982). Este aislamiento y evitación

de otras personas se traduce en conductas como: absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse con otros individuos o a atender al público, o en su actitud emocional, que se vuelve fría, distante y despectiva.

C) Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal: Aparece cuando las demandas que se realizan al sujeto sobrepasan su capacidad para atenderlas de manera adecuada. Se presenta en respuestas negativas hacia sí mismo y su trabajo, además de un alejamiento en las relaciones sociales, como compañeros de trabajo, salida familiar, amistades fuera del entorno laboral (Maslach & Jackson, 1982). Siendo acompañado por un bajo rendimiento laboral, poca tolerancia y baja autoestima, generando un deterioro en su productividad, sensación de inadecuación y desconfianza en sus habilidades.

Existen múltiples profesiones y ocupaciones en las cuales se tiene mayor probabilidad de padecer el síndrome de burnout, afectando tanto en la calidad, eficacia y satisfacción laboral de los trabajadores. Aparece mayoritariamente en aquellas en donde se tiene una relación constante y estrecha con personas, donde hay un vínculo de ayuda o de servicio (Gil- monte, Carretero, Roldán, & Nuñez, 2005).

Es por estas características que las funciones ligadas al mundo sanitario, de educación o administración pública (policías, funcionarios penitenciarios, asistentes sociales, etc.) tienen mayor probabilidad de padecer dicho síndrome, ya que estos trabajos se componen por personal que trata directamente con los usuarios (Gil- monte, Carretero, Roldán, & Nuñez, 2005).

Para prevenir que los trabajadores desarrollen complicaciones en su salud o algún tipo de desequilibrio que afecte en su entorno, se deben implementar estrategias de autocuidado estas se desarrollan en tres niveles, individual, grupal y laboral.

3.7. Modelos de estrategias de Autocuidado

Desde la teoría de autocuidado de Orem, diversos autores han descrito modelos de estrategias de autocuidado, desde la perspectiva de grupos de trabajo psicosociales en situación de maltrato y violencia, los cuales se pueden atribuir a cualquier tipo de labor que cumpla con ciertas limitaciones, como lo es el trabajo invisibilizado por tener condiciones especiales no aceptadas de trabajo y por la poca valoración social que estos reciben. Los que se nombraran a continuación.

❖ Modelo de estrategias organizativo de J. Barudy (1999)

El modelo organizativo de programa de AC en profesionales de Barudy (1999), en términos concretos se genera por su participación y experiencia en equipos que han instaurado estrategias de autocuidado.

Este programa se basa en dos niveles de implementación:

- A) **Altruismo social:** Tiene que ver con el cuidado y protección de los niños/as, no solo en la relación paterno-filial en cuanto a competencias parentales (Santana & Farkas, 2007), sino también en el desempeño y esfuerzo que su círculo más cercano proporciona para llevar a cabo estos cuidados (padres, familia y sociedad). Debido a que el desarrollo integral de los niños/as no solo depende de su círculo primario, sino que también de la sociedad en su generalidad.

- B) **Organización en redes:** Se relaciona con la eficacia y competencia profesional, la cual depende de la capacidad que estos tengan para organizarse en redes (Santana & Farkas, 2007). El desarrollo positivo de estas redes se usa como instrumento básico para evitar la futura fatiga profesional o desgaste que estas

labores causan. Las características que deben tener las redes profesionales para realizar un funcionamiento efectivo en el AC de sus miembros son:

- **Coherencia interna:** Mantenimiento de la coherencia dentro del grupo, a pesar de sus múltiples características o dificultades que su función impone (Santana & Farkas, 2007).
- **La plasticidad estructural:** Un grupo al ser flexible permite seguir desarrollando la tarea en forma coherente sin importar la complejidad de la situación en la cual se está inserto (Santana & Farkas, 2007), beneficiando el trabajo y funcionamiento del equipo, complementando las características diversas que tengan los componentes de este.

Capacidad de asociación: Se refiere a la capacidad de crear prácticas asociativas que organizados de forma rutinaria permiten la colaboración de forma permanente (Santana & Farkas, 2007), también produce palabras y discursos destinados a crear un sentido de pertenencia y sentimiento de equipo logrando la organización a largo plazo de una tarea.

❖ **Modelo de estrategias del afrontamiento a través del apoyo social de Tonon (2003)**

Este modelo consiste principalmente en el apoyo social, el cual es un soporte natural que tiene el trabajador, este es impulsado básicamente para poder enfrentar el síndrome de burnout de las personas dedicadas al servicio de ayuda. Dentro de este modelo existen tres tipos de apoyo, los cuales consisten en el emocional, instrumental e informacional.

El primero consiste en que el trabajador sienta que puede contar con alguien y ser escuchado por sus pares; dentro del segundo está la prestación de ayuda o servicio directamente por parte de la organización y por último se encuentra el ofrecer información

o guía para la resolución de problemas. Este apoyo puede venir de los propios compañeros de trabajo, grupos informales y de los superiores o directamente por parte de la organización, donde estas redes sociales forman un papel fundamental en el sistema de apoyo que tiene una persona (Tonon, 2003). Dando como resultado una alta realización personal dentro del trabajo, mejoramiento de actitudes y conductas, además de reducir el agotamiento emocional de la persona.

De esta forma se desprenden estrategias generales para poder enfrentar el síndrome de burnout, las cuales se basan en la concepción del apoyo social y su forma de operar dentro de los profesionales. Estas estrategias consisten en hacer un rediseño de las tareas, contar con momentos de descanso, realizar capacitaciones para fomentar la competencia profesional, revisar las condiciones laborales y distanciar la mentalidad al término del horario laboral (Santana & Farkas, 2007).

A través de estos modelos se puede evidenciar la importancia que tiene para los grupos de trabajo estas actividades de autocuidado para mantener un equilibrio tanto físico como mental. Además, se debe considerar como un factor importante el conocer sobre este concepto o más bien su significado para poder implementar las estrategias que puedan prevenir algún malestar o enfermedad.

En este sentido la creación del concepto de significado viene del sujeto, orientada por la selección de información que para él es relevante, siendo un impulsor al momento de construir el mismo significado dentro de un contexto. Las representaciones de sí mismo derivan de diversas formas, cada una dependiendo del propósito de la situación, esta capacidad de comprensión demanda una oportunidad de fabricar el significado a partir de la interacción con el mundo exterior (Bruner, 1989).

Es así como la interacción con los otros y el desarrollo desde lo biológico constituyen la co- construcción del autocuidado, es decir que el conocimiento que tiene cada individuo

se va modificando mediante la cultura en la que se encuentra inserto, el ambiente laboral en el que cumple su función y su círculo de interacción primario, comenzando desde el interior de la persona influenciado por el mundo exterior.

La investigación rescata aspectos del modelo de Morales y Lira que aborda las dimensiones básicas que debe tener el autocuidado, siendo complementado con el modelo demanda - control - apoyo social, de Karasek y Johnson que se enfoca en las variables laborales que se presentan en los individuos y como estas afectan.

❖ **Modelo de estrategias de Morales y Lira (2000)**

Dentro del modelo que explica el autocuidado se encuentran los de Morales y Lira (2000), abordando temáticas que causan efectos negativos en equipos de trabajo psicosocial, principalmente la temática de maltrato, desde aquí se desprenden cuatro tipos sub-modelos de AC.

- **Sub-modelo de reivindicación institucional:** Se centra en la importancia de las condiciones institucionales del grupo de trabajo (Morales & Lira, 2000). En el cual se presentan escasas condiciones dentro de la organización como una estructura física deficiente del lugar en el que se trabaja, baja remuneración con respecto a la función que ejercen, la ausencia o carencia de previsión en el sistema de salud para los empleadores.
- **Sub-modelo de identidad social:** Hace alusión al rol que se le agrega y asigna a los grupos de trabajo, encontrándose las necesidades de diferenciación entre ellos y reconocimiento del valor de las funciones que cumplen frente a la institucionalidad (Sepúlveda, Jara, & San Martín, s/f), diferencias dentro del equipo de trabajo por profesión y experiencia que estos posean.

- **Sub-modelo de impacto emocional:** Se refiere al manejo emocional y cuidado de los equipos de trabajo, dado que sus funciones pueden generar sentimientos de incomodidad, furia, insatisfacción u otros sentimientos negativos (Sepúlveda, Jara, & San Martín, s/f). Desde este modelo se despliega la necesidad de reconocer las emociones negativas ya antes descritas, que sus funciones pueden provocar al ser agredidos por los usuarios, manifestándose en conductas como frialdad, agresividad, entre otros.
- **Sub-modelo de sociabilidad:** Se refiere a aspectos sociales y recreativos del equipo (Morales & Lira, 2000). Necesidades de establecer espacios y rutinas de esparcimiento básicamente de pertenencia grupal, una vida más informal dentro de la organización, celebraciones de cumpleaños, apoyo familiar, social y en problemas de salud cuando un compañero lo requiera, actividades que contribuyan en la recreación fuera del horario de trabajo establecido.

❖ **Modelo de demanda - control - apoyo social de Karasek y Johnson (1979)**

El modelo demanda - control - apoyo social, plantea respuestas para describir y analizar los contextos laborales en los cuales los factores estresores son crónicos, dándole importancia a las características psicosociales del entorno laboral. Este modelo presenta mayor eficacia a la hora de explicar los efectos del trabajo en la salud (Karasek, 1979).

Robert Karasek (1979) formuló el modelo demanda - control, en el cual percibió que los individuos en el trabajo sufrían consecuencias en su salud y comportamiento, los cuales parecían ser los resultados de la mezcla de la carga emocional y las demandas.

A través de este modelo intenta explicar que el estrés laboral está en función del balance de las demandas psicológicas, de las funciones que se cumplen y el nivel de control que cada trabajador ejerce en estas.

- **Demandas Psicológicas:** Son las exigencias psicológicas que implica el trabajo en el individuo. Se relaciona directamente con la cantidad o volumen de tareas, tiempo de ejecución, nivel de atención que se entrega e imprevistos que se presenten; por lo tanto, no se adhiere al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea (Vega & Dianne, 2007).
- **Control:** Recurso que ajusta las demandas del trabajo, tiene como hipótesis que el estrés no precisamente esté ligado a la cantidad de demandas que las funciones exijan (Vega & Dianne, 2007), sino que depende de la capacidad de control que tiene el individuo para resolverlas. Desde aquí se desprenden dos componentes: autonomía y desarrollo de habilidades.
- **Autonomía:** Hace referencia a la inmediata posibilidad que tiene el individuo de influenciar en decisiones relacionadas con su trabajo, controlar actividades propias y colectivas (Vega & Dianne, 2007).
- **Desarrollo de habilidades:** Se relaciona con el grado en que la actividad laboral permite al individuo desarrollar sus propias capacidades, aprendizaje, creatividad, etc. (Vega Marínez, 2001).

❖ **Predicciones del modelo**

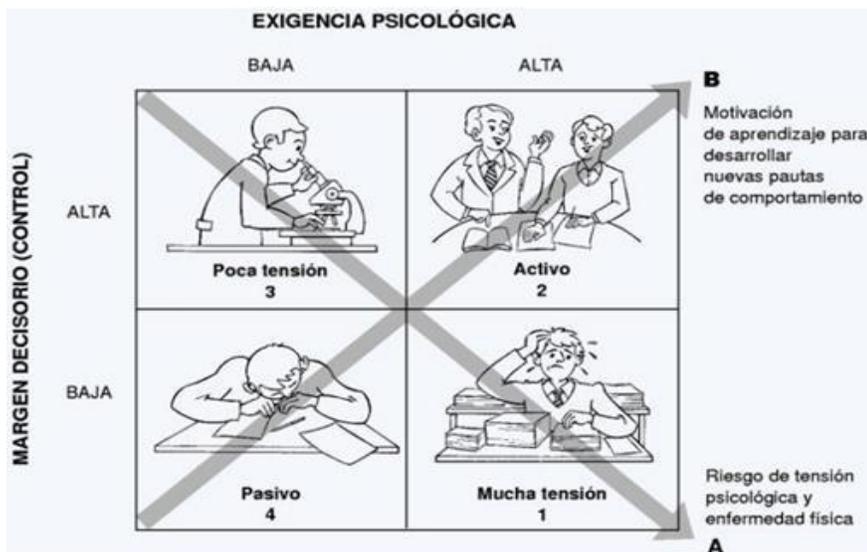
El objetivo de este modelo es predecir los riesgos de enfermedad relacionados con el estrés y comportamiento (activo/pasivo) que tiene el sujeto ante las demandas y control que posee en sus funciones.

La estructura de este modelo se compone de dos dimensiones, es decir, el estrés es la importancia de este el cual radica en las características esenciales de un ambiente de trabajo estresante que simultáneamente plantea exigencias y limita las capacidades de respuesta del individuo, el ambiente de trabajo determina el equilibrio entre demandas y respuestas que desarrollan el estrés.

Los niveles de demanda son el factor que determina si un escaso control conduce a la pasividad o a la tensión psicológica y los niveles de control son el factor contingente al determinar si las exigencias conducen al aprendizaje activo o a la tensión psicológica (Karasek, 1979).

La combinación de demanda - control genera cuatro situaciones psicosociales, todos ellos con sus implicaciones en la salud del individuo y el comportamiento de este.

Ilustración 1: Modelo Demanda- Control



Fuente: “Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, Sofía Vega Martínez, 2001, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España”.

- Activas (alta demanda, alto control)

- Pasivas (baja demanda, bajo control)
- De baja tensión, (baja demanda, alto control)
- De alta tensión (o strain: alta demanda, bajo control)

Tener un trabajo con altas demandas y un escaso nivel de control llega a predecir un aumento del riesgo de tensión psicológica y enfermedad (Karasek, 1979). Las demandas tienen más consecuencias negativas si se tiene menos poder en la toma de decisiones con respecto a la función que se desarrolla, si las exigencias son tan elevadas que el individuo no pueda soportarlas o no se encuentra preparado para hacerlo, la situación puede llegar a generar estrés, al igual que aumenta la posibilidad de desgaste físico/emocional estando en mayor riesgo de desarrollar alguna enfermedad. Se puede apreciar en la diagonal A de la ilustración 1.

La idea principal del modelo es que a niveles más bajos de bienestar psicológico y niveles más elevados de sintomatología y enfermedades se encontraran en el cuadrante de alta tensión (Vega Marínez, 2001). Teniendo estrecha relación con las enfermedades cardiovasculares, crisis asmáticas, procesos alérgicos, ansiedad, etc.

En el extremo opuesto se encuentra el cuadrante de baja tensión, donde el individuo tiene una adecuada capacidad de control, pero las demandas son escasas, esta situación es percibida como relajación.

El aprendizaje activo es aquel donde las demandas son elevadas pero las organizaciones de las funciones permiten al individuo disponer de una elevada capacidad de control en las decisiones para realizar las tareas. El resultado de esta combinación es un desafío para la persona (Vega Marínez, 2001). El cuadrante B muestra la consecuencia de las condiciones psicosociales que se generan en el comportamiento del trabajador prediciendo el llamado “estrés positivo”, situaciones que incrementan la motivación del sujeto,

posibilidades de crecimiento y desarrollo personal. Desde aquí se producen nuevos patrones de conducta y habilidades basadas en las experiencias laborales exitosas.

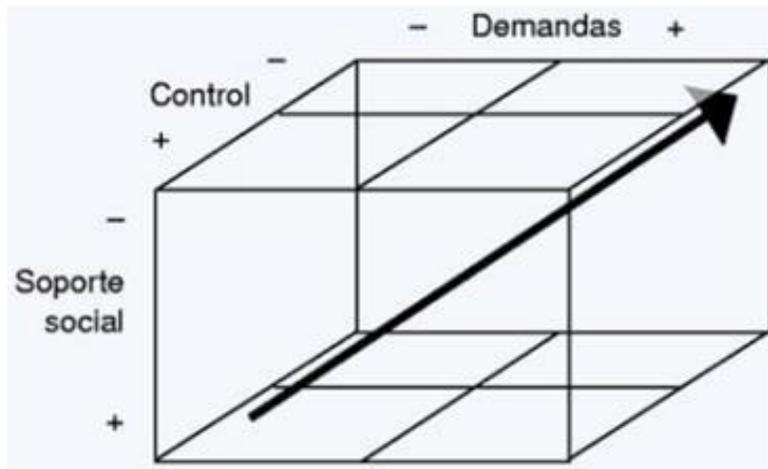
Desde la diagonal de sujetos pasivos son aquellos trabajos que no requieren mayor energía, pero no incluyen la relajación como aspecto primordial. Provocan un entorno poco atractivo que puede desarrollar atrofía o pérdida de habilidades adquiridas generando un desarrollo negativo en el sujeto que puede llegar hasta la falta de motivación por la labor que se ejerce. Este grupo se presenta como problemático desde una visión psicosocial, ya que genera la pérdida de identidad y motivación frente al trabajo que de igual manera puede desencadenar enfermedades que afecten la salud del individuo (Vega & Dianne, 2007).

En 1988 el modelo es revisado por Johnson y Hall, tras variadas críticas respecto a los resultados poco concluyentes, introdujeron una tercera dimensión que denominaron como apoyo social.

- **Apoyo social:** Se entiende como el respaldo que obtiene el trabajador tanto por sus pares como por sus superiores, la colaboración del trabajo en los aspectos emocionales de las relaciones que se establecen.

Este cuenta con dos componentes: Relación emocional y soporte instrumental (Johnson & Hall, 1988). Suelen verse influenciado por los cambios en la organización jerárquica del trabajo y la intervención de profesionales externos que modifican los riesgos psicosociales que afectan conjuntamente a estos componentes.

Ilustración 2: Modelo apoyo social.



Fuente: “Riesgo psicosocial: el modelo demanda – control - apoyo social, Sofía Vega Martínez, 2001, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España”.

Los hallazgos al integrar una tercera dimensión confirmaron la idea de que el estrés psicosocial no es propio de personas con elevadas responsabilidades, sino que también debía agregarse una carga adicional para los trabajos estigmatizados socialmente (Johnson & Hall, 1988), se torna importante proponer que existen labores que carecen de control y las demandas son elevadas más si el entorno social dentro de la organización afecta directamente al trabajador.

4. Marco metodológico

4.1. Perspectiva epistemológica

La presente investigación se enmarca desde la mirada cualitativa donde hay una valoración de la vivencia del sujeto y su acceso a la realidad social sin cuestionar el supuesto de la objetividad y valorando el aporte que este hace a la investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Situándose en el paradigma hermenéutico-interpretativo que hace hincapié a todo desarrollo comprensivo del ser humano partiendo desde la relación de su significado lingüístico y el contexto donde se encuentra inserto, siendo su objetivo descubrir e interpretar las palabras o escritos, sin traspasar el contexto del cual forma parte (Cruz, 2012).

Se entiende desde esta perspectiva que la adquisición de nuevos aprendizajes para la persona debe nacer desde la re significación del conocimiento y experiencias previas. En este sentido la investigación busca interpretar los significados y estrategias que dan los participantes frente al autocuidado, considerando el contexto en el que ellos están insertos contribuyendo en la percepción que tienen de su realidad.

De este paradigma se desprende la perspectiva constructivista, la cual plantea que el conocimiento de la realidad surge desde el individuo a través de mecanismos cognitivos que permiten transformar esa misma objetividad, es decir, que el conocimiento se construye desde la interacción con los objetos, experimentando con las situaciones, pero al mismo tiempo transformándolos y adecuándolos a la vida diaria. (Araya & Andonegui, 2007).

Cabe destacar que la investigación se guío bajo la noción cognitiva de la construcción de significados de Jerome Bruner (1989), quien plantea que la persona construye su conocimiento a través de su mundo interno, siendo éste estructuras significativas que se incorporan a un contexto determinado, es decir una interacción constante entre el ser humano y su ambiente. La construcción de la realidad parte del lenguaje, el cual es un proceso fundamental para la creación de significado y de la realidad misma del individuo, donde este les da sentido a las experiencias, al mundo, a los otros y a sí mismo.

4.2. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca en una metodología cualitativa puesto que busca interpretar la realidad de los fenómenos tal y como ocurren, donde lo esencial es la perspectiva de los participantes en el estudio, sus pensamientos, opiniones o situaciones son de gran importancia para la investigación (Rodríguez, Gil-flores, & García, 1996).

El investigador va construyendo el conocimiento junto a los sujetos desde las diferentes realidades donde no hay una manipulación de estas (Rodríguez, Gil-flores, & García, 1996). En este sentido al explorar en los significados que construyen los dirigentes de la ANFUP, respecto del autocuidado, la metodología cualitativa resulta beneficiosa para realizar una aproximación más profunda del fenómeno a estudiar.

Por otra parte la investigación es de tipo exploratoria, la cual tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación que no se ha abordado con anterioridad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), como es en este caso, el grado de conocimiento sobre el autocuidado, su significado y estrategias que tienen dirigentes gremiales de la ANFUP (que son parte de Gendarmería de Chile), no han sido investigados debido al nivel de dificultad para acceder a la información de esta institución en particular.

La recolección de datos se realizó en un momento determinado, con una durabilidad precisa de tiempo y donde no se generará una continuidad en la recogida de datos, es por esto que la investigación es de tipo transversal dado que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en el contexto actual (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Asimismo, la presente investigación es de tipo interpretativa, ya que se enfatiza en la comprensión de los propios pensamientos, creencias y reflexiones, donde no se busca la generalización de los hechos, sino que conocerlo en todas sus formas (Ricoy, 2006). En este sentido, no sólo se busca describir el fenómeno sino también entender de manera más profunda cómo perciben la realidad los sujetos en su medio natural, donde son ellos mismos quienes lo expresan (Ramírez, Arcila, Buriticá, & Castrillón, 2004).

4.3. Decisiones respecto de las unidades de información

Los participantes contaron con características afines al objetivo de la investigación, siendo seleccionados de manera heterogénea, ya que no se busca comprender un patrón en común de los sujetos sino conocer la particularidad dentro de su relato, aunque compartan el mismo contexto laboral (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Por lo tanto, para participar en la investigación cumplieron los siguientes requisitos: ser gendarme con más de veinte años de servicio dentro de la institución, cumplir labor como dirigente gremial en la ANFUP y participar de manera voluntaria.

Los miembros que componen la ANFUP son nueve dirigentes gremiales, de los cuales siete participaron en la investigación, ya que cada uno posee vivencias distintas, por lo que el significado se ha ido configurando de manera diferente dando variedad al resultado y al análisis realizado de sus testimonios.

Tabla N°3: Caracterización de los sujetos.

Participantes	Edad	Grado	Años de servicio	Ciudad de origen
Entrevistado 1	46 años	Tesorero nacional	25 años	Arica
Entrevistado 2	47 años	Primer director	27 años	Santiago
Entrevistado 3	39 años	Segundo director	20 años	Concepción
Entrevistado 4	46 años	Tercer director	25 años	Temuco
Entrevistado 5	40 años	Cuarto director	20 años	Valparaíso
Entrevistado 6	48 años	Sexto director	27 años	Temuco
Entrevistado 7	59 años	Jefe de sumarios	35 años	Valdivia

Fuente: Creación propia.

4.4. Estrategias de producción de información

La técnica de producción de información que se utilizó fue la entrevista semi estructurada, ya que permite generar una interacción social más profunda y flexible con los sujetos, dado que su objetivo es recolectar datos para la investigación (Sandoval, 2002). Por otra parte, permite al entrevistador la posibilidad de profundizar en los temas que lo requieran dentro de la misma conversación (Díaz, Torruca, Martínez, & Varela, 2013).

Además, en este contexto resulta de mayor utilidad gracias a la apertura que puede darse para obtener la información, siendo el entrevistador quien asume el rol de guía dentro de la entrevista.

En primera instancia se confeccionó una pauta de entrevista, desde la cual se desprendían preguntas tentativas según temas que tuvieran relación con la vida familiar, social y laboral de los individuos.

- Primera pauta de entrevista (Ver en anexos. Pág. 75-76)

Antes de realizar las entrevistas se solicitó a profesores expertos, pertenecientes a la Universidad Católica Silva Henríquez que validaran el instrumento. Desde aquí se desprende la siguiente retroalimentación:

Tabla N°4: Identificación profesores expertos.

Nombre	Grado Académico / Universidad	Observaciones
Carlos Ascencio Garrido	Psicólogo social Magister en psicología social aplicada Universidad de Santiago de Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar preguntas tentativas, ya que al ser semi estructurada se deben abarcar la información por temas. - Mayor profundidad al ser preguntas que aparezcan en el minuto, según el hilo de la conversación.
Karina Cortez Godoy	Psicóloga Universidad de la Serena	<ul style="list-style-type: none"> - Separación por temas, eliminación de preguntas tentativas. - Basarse en modelos de autocuidado, para que los participantes puedan abordar estos temas en específico.
Karina Vitagliano Bernales	Psicóloga Pontificia Universidad Católica de Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar modelos de autocuidado para recoger información precisa.

Fuente: Creación propia.

Luego de la revisión realizada por los profesionales expertos, se tomó la decisión de modificar las preguntas tentativas sustituyéndolas por temas, los cuales se subdividieron según las dimensiones propuestas por Morales y Lira (2000). Este modelo presenta cuatro tipos de estrategias de autocuidado que abarcan todos los niveles de interacción dentro del entorno de un individuo (social, laboral e individual), el contexto en el que se encuentran insertos y lo que ellos entendían como autocuidado. Luego se complementó con el modelo de Karasek y Johnson (1979) de control-demanda-apoyo social para el posterior análisis.

- Pauta Final de entrevista (Ver en anexos. Pág.77-78)

4.5. Plan de análisis

La estrategia utilizada para analizar la información es el Análisis de Contenido. Esta estrategia puede ser de tipo cuantitativo, que busca transformar la información llevándola a una síntesis más concreta de los resultados obtenidos teniendo un carácter interpretativo; o cualitativo, que no solo se limita al ámbito de la interpretación, sino que analiza el fenómeno desde su contenido manifiesto profundizado en el latente tomando en cuenta el contexto en que se desarrolló (Andreú, 2000). En este contexto, para la investigación se utilizó el Análisis Cualitativo de Contenido, el cual quiere lograr una indagación del contenido tanto manifiesto como latente de los datos agrupándolos de forma homogénea, de tal manera que contenga elementos que sean similares entre sí mediante pasos sucesivos hasta tener un código descriptivo que explique tal agrupamiento. Además, esta técnica genera una información accesible intersubjetivamente, válida y fiable, alcanzando una mayor profundidad y una riqueza analítica (Cáceres, 2003).

Dentro de esta técnica se encuentran seis pasos fundamentales a desarrollar, los cuales se expondrán en detalle a continuación:

- A) **Primer paso:** Selección del objeto de análisis dentro de un modelo de comunicación.

No se puede realizar un análisis libre sin tomar en cuenta la influencia del investigador y el contexto (Cáceres, 2003), ya que para realizar el análisis de cualquier contenido se necesita definir una perspectiva teórica, que esté en concordancia con lo que se quiere investigar.

Para comenzar la fase de campo de la investigación, se realizó una lectura general del marco teórico, donde se determinó la perspectiva epistemológica en la cual se basó toda

la realización del análisis, considerando además el objetivo de la investigación. Según lo dicho anteriormente esto permite realizar un procedimiento más objetivo que se tiene que llevar a cabo desde el momento en que se piensa tal investigación (Cáceres, 2003).

B) Segundo paso: Desarrollo del pre-análisis.

Es un proyecto inicial para la estructuración de la información dominado por el instinto del investigador donde se establecen las decisiones con respecto al contenido que se quiere analizar, este paso conlleva tres objetivos.

En primer lugar, se realiza una recolección del corpus de la información, los que pueden ser entrevistas en profundidad, cuestionarios abiertos, observaciones, transcripciones de grupos focales, entre otros. Donde es importante agrupar toda la información necesaria para el estudio dándole un carácter fiable y seguro; el segundo consiste en formular guías para el trabajo de análisis, los cuales pueden ser formatos de lectura, ficha de registro y/o anotaciones relevantes y finalmente se establecen indicadores que den cuenta de temas presentes en el material analizado.

Los dos últimos objetivos son de carácter flexible logrando incorporar la información emergente que no se encontraban considerados previamente y que se encuentran durante el proceso de análisis (Cáceres, 2003).

La recolección de la información fue por medio de entrevistas semi estructurada aplicada a siete participantes voluntarios para luego dar paso a la transcripción de estas, obteniendo una primera observación de las cuales se construyeron los indicadores que dan cuenta de temas presentes en el corpus de las entrevistas para proseguir con el pre-análisis, surgiendo emergentes que no estaban contemplados en la investigación.

A continuación, se presentan dos tablas de contenido, la primera con los indicadores que se desprenden desde la pauta de entrevista y la segunda con los indicadores emergentes que surgieron desde la conversación, cada una con su respectiva definición y regla de uso.

Tabla N°5: Indicadores

Nombre	Definición	Regla de aplicación
Autocuidado	Cuidarse uno mismo física y mentalmente en todo ámbito (emocional, social y laboral)	Textos que definan el autocuidado o se refieran a componentes de él, sean beneficiosos o perjudiciales para la salud.
Estrategias individuales	Prácticas que realiza el individuo para mantener un aporte suficiente para sobrevivir (agua, aire, alimento, etc), además de controlar los factores que interfieren en las etapas del desarrollo y corrompan la salud física o mental.	Cuando se mencionan practicas positivas o negativas para mantener su cuidado personal.
Estrategias sociales	Relaciones sociales y actividades recreativas que el individuo realiza fuera del entorno laboral.	Cuando se mencionan actividades recreativas y relaciones que mantengan con su familia y amigos.
Estrategias laborales	Actividades que el individuo mantiene con sus pares dentro del contexto laboral.	Cuando se mencionan relaciones y actividades con sus compañeros de trabajo.
Condiciones institucionales	Importancia de las condiciones laborales, ya se infraestructura, remuneración u otros beneficios.	Cuando se haga referencia a la infraestructura y beneficios institucionales.
Identidad social	Necesidad de reconocimiento respecto a la labor que ejerce en la institución, dándole valor a su trabajo positiva o negativamente.	Cuando se menciona el reconocimiento de sus pares o de la institución.
Carga emocional	Manejo emocional que el individuo debe tener frente a situaciones que le puedan afectar.	Se refiere a emociones de su vida tanto laboral como familiar que afecte positiva o negativamente.
Carga laboral	Exigencias, control que implica el trabajo, responsabilidad, tiempo, toma de decisiones sobre un tema determinado y desarrollo de sus propias capacidades.	Cuando se menciona el quehacer laboral según el cargo dentro de la institución.

Fuente: Creación propia.

Tabla N°6: Indicadores emergentes.

Nombre	Definición	Regla de aplicación
Variable de genero	Asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes.	Cuando se menciona el rol del hombre y mujer en contexto laboral y cultural.
Poder	Control, imperio, dominio y jurisdicción que un hombre dispone para concretar algo o imponer un mandato.	Cuando se alude a poder económico y laboral.
Normalización	Comportamiento e ideas negativas que se hacen considerar <i>normales</i> a través de la repetición o ideología, llegando a ser consideradas comunes.	Cuando se mencionan acciones negativas que se vivencian como comunes.
Temor de volver a penal	Cuando el funcionario penitenciario que cumple labor como dirigente gremial teme volver al penal por posibles represalias en su contra por parte de sus jefaturas.	Cuando se mencione o aluda a no volver a las funciones de penal.
Nuevas generaciones de gendarmes	Percepción negativa de dirigentes hacia nuevas generaciones atribuidas a la deficiente preparación dentro de la escuela de gendarmería.	Cuando se menciona de manera negativa a las nuevas generaciones.

C) Tercer paso: Definición de las unidades de análisis.

No existe una forma determinada para seleccionar el tipo de análisis, solo se dependerá de los intereses y la guía de estudio. Se debe tener en cuenta que son los indicadores generados en el paso anterior los que establecen si las unidades tienen información para la posterior categorización (Cáceres, 2003).

Por lo tanto, corresponde a una parte de contenido sobre los cuales se comenzará a elaborar los análisis que representan la información fundamental para el estudio, acomodándolos a los requisitos del investigador. Aquí se reconocen dos tipos de unidades, gramatical y no gramatical; donde el primero tiene relación con la comunicación verbal o escrita siendo las más comunes los vocablos (se buscan palabras claves de un tema determinado) y las frases (conjunto de palabras reunidas gramaticalmente), el segundo corresponde a la configuración textual o forma de comunicación, donde se encuentran separaciones ligadas a espacios, caracteres, tiempos y ubicación textual (Cáceres, 2003).

En este paso se realizó una lectura más profunda de todas las entrevistas, de manera de extraer los segmentos o párrafos donde estuvieran presentes los indicadores y emergentes, para dar paso a la codificación.

D) Cuarto paso: Establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación.

Estas reglas se limitan al iniciar el proceso de análisis considerando también la información emergente para la integración de esta nueva información y reformulación de los criterios de análisis.

Una vez ya determinado cuál será la unidad de análisis, se procede a organizar el material separando el contenido de manera que se agrupan los datos y textos identificándose con un código, es decir, una palabra, un concepto o un sistema alfanumérico que corresponde a una etiqueta que sintetiza y abstrae características del contenido agrupado, estos códigos deben ser exhaustivos y excluyentes entre sí, en algunos casos los códigos serán el preámbulo de las categorías posteriores.

Para cada código se establecen definiciones breves y completas con el fin de que se explique el alcance del mismo, al igual se debe crear un criterio de uso el que permita utilizar el código en el texto, asimismo es necesario tener exclusiones de uso que ayudarán a descartar lo que no es relevante para la investigación (Cáceres, 2003).

Luego de una revisión exhaustiva de los indicadores que se desprenden desde la pauta de entrevista y la información emergente que nace desde la conversación, se generaron códigos, definiciones breves y reglas de exclusión que complementó la información que ya existía. A continuación, se expondrán agrupados en una tabla de contenido.

Tabla N°7: Códigos

Nombre	Definición breve	Criterio de exclusión
AC (Autocuidado)	Cuidarse uno mismo.	Cuando se alude al autocuidado de terceras personas.
ESTRAINV (Estrategias individuales)	Actividades o acciones para mantener un equilibrio personal.	Cuando se mencionan actividades con otros o actividades pensadas a futuro.
ESTRASOCIA (Estrategias sociales)	Actividades relacionadas con otros fuera del área laboral.	Cada vez que se mencionan actividades individuales o laborales.
ESTRALABO (Estrategias laborales)	Relaciones dentro del contexto laboral.	Cuando se mencionan actividades individuales o grupales.
CONINST (Condiciones institucionales)	Infraestructura y beneficios que brinda gendarmería de Chile y la ANFUP.	Cuando se mencionan gastos personales.
IDENSOCIAL (Identidad social)	Valor que le entregan a su trabajo.	Cuando se menciona reconocimiento por parte de familia y amigos
CARGEMO (Carga emocional)	Control emocional positivo o negativo por parte del individuo.	Cuando se refiere a emociones que afectan positiva o negativamente a terceras personas.
CARLABO (Carga laboral)	Exigencias y control que implique su labor.	Cuando se mencionan funciones que no pertenecen a su trabajo.
VARIAGENERO (Variable de genero)	Diferenciación entre el rol de hombres y mujeres.	Cuando se menciona el rol de hombres y mujeres.
PD (Poder)	Imposición sobre otro.	Cuando se menciona acciones realizadas voluntariamente sin perjudicar a otros.
NORMA (Normalización)	Conductas negativas consideradas normales.	Cuando se mencionan acciones negativas que le afecten al individuo.
TEMVOPENAL (Temor de volver a penal)	Temor de volver a sus funciones dentro del penal.	Cada vez que se hace referencia de manera voluntaria al penal.
NUGENEGEN (Nuevas generaciones de gendarmes)	Visión negativa hacia nuevas generaciones de gendarmes.	Cada vez que se refiere de manera positiva hacia las nuevas generaciones.

Fuente: Creación propia.

Ya establecido lo anterior se realizó una nueva revisión en profundidad y se comenzó el proceso de codificación (Ver Anexos, Pág. 169-214).

E) Quinto paso: Desarrollo de categorías.

Luego de desarrollar el paso anterior, se realiza una revisión en profundidad que surgen de las competencias analíticas de los investigadores, buscando establecer relaciones dentro del material de información definiéndolo en categorías o “casillas”, en donde el contenido anteriormente codificado se organiza y clasifica de manera definitiva, siguiendo un criterio propio, buscando como objetivo establecer nuevas interpretaciones, relaciones teóricas o forma de comprender la información previamente recogida (Cáceres, 2003).

Por otro lado, las categorías pueden ser de dos tipos: descriptivas e interpretativas; la primera consiste en la agrupación de la información asociado al contenido manifiesto del texto; mientras la segunda se relaciona con la información asociada al contenido latente. La utilización de algunos de estos tipos de categorías dependerá del objetivo de la investigación.

Para concluir es importante destacar que las categorías son el momento culminé de todo el análisis y en ellas descansa el propósito final de la investigación (Cáceres, 2003).

Luego de realizar la codificación se agruparon los códigos en categorías, como se describe en el siguiente cuadro:

Tabla N°8: Categorización

Categoría	Conceptos	Subcategorías
1. Significado de autocuidado	<ul style="list-style-type: none">• Autocuidado• Carga emocional• Carga laboral	
2. Rol del dirigente gremial	<ul style="list-style-type: none">• Poder• Variable de genero• Condición institucional• Identidad social	<ul style="list-style-type: none">• Nuevas generaciones de gendarmes• Temor de volver al penal
3.- Estrategias	<ul style="list-style-type: none">• Estrategia individual• Estrategia social• Estrategia laboral• Normalización	

Fuente: Creación propia.

F) Sexto paso: La integración final de los hallazgos.

Según lo expuesto en los pasos anteriores se concluye en una síntesis final del estudio, el cual está presente todo el progreso analítico cualitativo de contenido.

Por otra parte, los objetivos o guías de observación son los componentes fundamentales en la construcción teórica final, ajustando todo el trabajo que se ha llevado a cabo. Dando como resultado nuevos caminos, nuevas relaciones, aparición de áreas poco estudiadas o sobre lo que se ha discutido y reflexionado de manera escasas.

Finalmente, no es obligatorio el que todas las categorías se integren entre sí, para realizar una interpretación general, ya que cada una se puede interpretar por sí mismas o complementarse entre sí para lograr una comprensión de la realidad investigada (Cáceres, 2003)

Para llegar a los hallazgos de la investigación se utilizó el método de triangulación teórica de datos cualitativos, en el cual se confrontaron las teorías iniciales del marco teórico, frente a la información recogida desde las entrevistas, con el fin de producir un entendimiento de cómo estas diferentes suposiciones y premisas se complementan en los hallazgos e interpretaciones de la información recolectada (Okuda, 2005).

Se decidió por este método ya que reúne a las diferentes perspectivas para analizar la misma información para así realizar una interpretación de los datos en mayor profundidad.

4.6. Resguardos éticos

Para el desarrollo de la investigación fue necesario considerar los resguardos éticos a fin de garantizar la seguridad y privacidad de los participantes que formaron parte de este estudio.

Para lo cual se utilizó un consentimiento informado, de tal manera que los sujetos estuvieran en pleno conocimiento del propósito de la investigación, llegando a un acuerdo sobre los términos de esta. Dicha información se entregó de forma clara y comprensible de manera oral y escrita. Se transparentó cada proceso de la investigación, dándoles la opción de participar libremente o bien retirarse en el momento que lo desearan.

Se especificó y enfatizó que las entrevistas serían grabadas y que la información registrada sería transcrita, a fin de obtener testimonios fidedignos de acuerdo con lo extraído de la conversación.

También se aseguró la confidencialidad y resguardo de la identidad de los participantes de la investigación y todo lo expuesto en las distintas instancias garantizando el anonimato (Rueda, 2014).

- Ver consentimiento informado en anexos. Pág.79

5. Resultados

En este apartado de la investigación, se expondrán los resultados que surgieron luego del levantamiento de información, a través de las entrevistas, su posterior codificación y finalmente categorización.

5.1.1. Significado de autocuidado

En la presente categoría se da a conocer lo que se comprendió por significado de autocuidado a través del relato de los participantes, quedando de manifiesto los factores que influyeron en la construcción y valoración de este concepto. Para llegar a esta categoría se consideraron los tópicos de autocuidado, que se refiere a lo que se entiende por autocuidado, además de carga emocional y laboral que son algunas de las consecuencias de la labor que ellos ejercen, es decir que dichos tópicos se relacionan entre sí para formar el significado del concepto de autocuidado, ya que para ello se consideran las experiencias que ya mantiene la persona y como influye en el contexto que se encuentra.

En primera instancia los sujetos presentan cierto nivel de dificultad al momento de expresarse sobre el concepto y dar a entender lo que conocían sobre el autocuidado a nivel individual, ya que la noción que tenían era más bien universal y básica, definiéndolo como el cuidado de sí mismo pero en el transcurso de las entrevistas, se asocia mayormente con su actividad laboral y lo propio de sus funciones, viéndose como consecuencia que afecta el bienestar en distintos aspectos de su vida producto de la carga emocional negativa, como el estrés laboral, falta de motivación, carga emocional abarcando principalmente aspectos individuales, familiar y laboral, a causa del contexto laboral en el que se desenvuelven diariamente, pasando a llevar el autocuidado

producto de contexto laboral, viéndose acrecentando con la integración a la ANFUP, como por ejemplo se expone a continuación.

Extracto entrevista

“Bueno la palabra autocuidado tiene relación con uno mismo, tratar de buscar la forma de dar lo mejor posible, mecanismo de no sé po de repente el ámbito laboral tratar de manejar lo mejor posible el tema del estrés no sé, pienso yo el tema de los tiempos y en el tema personal, lo mismo tratar de no contaminarse con lo negativo que tiene el sistema laboral, social, familiar, económico etc. porque hoy en día hay un nivel de exigencia altísimo digamos en la sociedad, entonces lo principal es no estresarse pienso yo porque al estresarse uno como que pierde energía, como que pierde fuerza, pierde vitalidad entonces creo que controlar los niveles de estrés y ansiedad es lo principal tratar de mantener el tiempo ocupado en cosas productivas, autocuidado tener la capacidad de tener la mente ocupada hacer deporte importante también.” (ENTREVISTADO 2)

“Bueno entiendo que son técnicas orientadas al cuidado personal de la salud física de una persona. Esto conlleva la aplicación de estrategias durante el tiempo, sistematizadas me imagino yo a un propósito específico, autocuidado físico debe tener algunas características y el psicológico, en definitiva, un conjunto de técnicas orientadas al bienestar de uno mismo.” (ENTREVISTADO 6)

5.1.2. Rol de dirigente gremial

Dentro de esta categoría se observan los tópicos relacionados con el entorno laboral del cual son parte los participantes, pese a que existe una dualidad de funciones, en este contexto solo ejercen como dirigente del gremio, donde las condiciones son diferentes en

comparación con el rol que tienen dentro del penal. Uno de los tópicos que se destacan es el reconocimiento de su labor, refiriendo que no hay una gratificación por parte de sus superiores, sin embargo en ocasiones si existe un tipo de agradecimiento y reconocimiento por parte de los mismos colegas o asociados, sin embargo se destaca que siempre existirá una crítica y desconfianza hacia ellos, pero de igual manera hay una satisfacción por su trabajo y el buscar mejoras, además de las pequeñas retribuciones, los impulsan a continuar en el cargo. Como se muestra a continuación.

Extracto entrevista

“A mí lo que me importa y me motiva en cierta parte a permanecer aquí es el reconocimiento de los otros, eso me motiva a hacer las cosas bien, pero escasamente uno encuentra un reconocimiento proporcional a la crítica, si yo hago mal algo la gente masivamente me critica pero si lo hago bien no hay reconocimiento masivo, la desconfianza está instalada en el sistema y entre funcionarios, ahora con las redes sociales es peor.” (ENTREVISTADO 6)

Otro tópico que se encuentra en esta categoría son las condiciones de infraestructura, donde se aprecia en gran parte de las entrevistas que se llega a un consenso de que son adecuadas para las necesidades que requeridas tanto para los dirigentes como para los asociados quienes también utilizan las dependencias cuando lo requieren, planteando que este contexto es distinto a las condiciones dentro de un centro penitenciario cuando cumple función solo como gendarmes, donde eran muy deficientes. Como se describe a continuación:

“Tiene un lugar establecido como lo es esta casa donde se encuentran las oficinas y cuenta además con lugares donde se pueda dar auxilio al personal que concurre al médico o también puede alimentarse a base de sus propias necesidades, además contamos

con medios tecnológicos; como la computación y el teléfono. También muebles y así sucesivamente con el lugar ideal para cumplir esta función” (ENTREVISTADO 7)

Por otro lado hay elementos que no estaban considerados dentro de la investigación, siento uno de ellos el temor de volver a las funciones de gendarmería, siendo una de las razones, las condiciones laborales que hay dentro del penal, las cuales son deplorables, insalubres y de altos niveles de violencia, sin embargo al retomar las funciones pueden ser objeto de represalias por parte de sus superiores debido a los anteriores enfrentamientos por las demandas, buscando el bienestar de sus asociados. Como a continuación se ejemplifica:

Extracto entrevista

“Lo que pasa es que el hecho ya de estar inmerso en esto te trae un sinfín de complicaciones y a la vez tiende uno a amarrarse viene igual el tema de que uno tiene que andar peleando con los jefes y con distintos jefes a nivel país, se crea en muchas oportunidades un tema de rivalidad con la jefatura, entonces el jefe muchas veces la mentalidad es básica la que tienen los gendarmes que “en algún momento va a dejar de ser dirigente y esa va a ser mi oportunidad de poder cobrarle todas las faltas de respeto o los malos momentos que me hizo pasar este dirigente cachay se las voy a cobrar”, entonces qué hace uno, igual se resguarda, porque uno trata de no exponerse a los jefes el día de mañana traten de perjudicarte porque eso ha pasado, porque cuando dejan de ser dirigentes y los jefes se van con todo encima porque ya no tienes una ley que te de facultades entonces te ponen nota de mérito, te sacan mal calificado, te cambian de funciones, entonces qué hace uno tiene que tratar igual de mantenerse porque después está expuesto a todo lo que estoy comentado.” (ENTREVISTADO 5)

Otro elemento emergente fue el hecho que a ser un directivo de ANFUP adquieren cierto grado de poder el cual utilizan sobre un otro en torno a que son ellos quienes deciden, lo

que respecta a las demandas que beneficien a sus asociados, relacionándose constantemente con personas de altos cargos, por lo que debe marcarse un claro liderazgo donde no pueden mostrar debilidades frente a los demás en especial sus asociados, ya que podría afectar en su imagen , manifestando que es parte de la cultura que existe especialmente entre hombres. Como se expone a continuación.

Extracto de entrevista

“El liderazgo que me entregó la ANFUP para hacer despertar a los gendarmes y a la autoridad respecto de que había que generar cambios en términos de infraestructura, condiciones laborales de los gendarmes y también de los presos.” (ENTREVISTADO 6)

“Se da con las personas más cercanas y ni eso hay veces que yo he tenido mis problemas y uno se guarda las cuestiones para uno nosotros los hombres pero es una cuestión más cultural porque si ventilas tus problemas personales al final se arma un cahuín y nadie te ayuda en nada.” (ENTREVISTADO 2)

Finalmente surge un último elemento que se refiere a la percepción que tiene los dirigentes acerca de las nuevas generaciones de gendarmes, el cual no se profundiza demasiado, pero se hace hincapié a que hay falta de compromiso y lealtad su quehacer y el conflicto proviene de la formación que se les entrega en la escuela de Gendarmería, donde tampoco hay un reforzamiento sobre el autocuidado. Como se aprecia a continuación.

“Las generaciones de ahora son diferentes, la tecnología ha cambiado todo, nos volvimos más individualistas y las nuevas generaciones quieren todo de inmediato.”

(ENTREVISTADO 4)

5.1.3. Estrategias

En esta categoría se abarcan los tres tipos de estrategias estudiadas, que son las individuales, sociales y laborales, las cuales son actividades que realiza la persona para lograr un determinado fin, en este caso mantener un buen autocuidado en todos los ámbitos de su vida. Este aspecto es uno de los más débiles, ya que si bien están presentes no las entienden como tal, sino que las aplican como actividades de la vida diaria, asociando la mayor parte de ellas a su contexto de trabajo.

Dentro de las estrategias individuales se observa que los participantes relatan que llevan a cabo actividades cotidianas, pero no son estrategias, sino más bien actividades que realizan a diario añadiendo actividades que desearían realizar en un futuro, como lo ejemplifican a continuación.

Extracto entrevista

“Bueno yo vivo en el centro de Santiago, normalmente salgo a caminar y conocer este sector bonito que es Yungay, camino todos esos sectores viendo las casas bonitas voy al parque o camino hacia la moneda, siempre salgo a pasear, almorzar afuera a veces, veo el fútbol”. (ENTREVISTADO 7)

”Llegó a la casa a comer, a ver tele, a estar sentado en vez de estar haciendo otras actividades después de las 6 que te causen un beneficio personal.” (ENTREVISTADO 2)

En cuanto a las estrategias sociales se contemplan las relaciones que mantienen con su entorno como sus familias y amigos fuera del entorno laboral, donde refieren que se ha generado una adaptación por parte de sus círculos cercanos a su trabajo. Sin embargo puede conllevar consecuencias y complicaciones ya que al estar tan internalizados con

sus deberes descuidan esta parte de su vida, la que es fundamental. Un ejemplo de esto es lo que se presenta a continuación.

Extracto entrevista

“Mi familia está acostumbrado a que yo esté acá como dirigente nacional, también acarrea varios problemas en la vida familiar porque uno deja muchas veces cierta forma de lado a sus hijos a su cónyuge porque está acá como dirigente, pero uno quiere esta institución.”

(ENTREVISTADO 1)

Lo que respecta a las estrategias laborales se observa una mayor claridad y cantidad, ya que le otorgan mayor importancia a todo lo que se relacione con su trabajo. Al referirse al clima laboral, plantean que solo se relacionan como compañeros de trabajo y las tareas que les competen uniéndose netamente por la causa que defienden, sin existir mayor cercanía de amistad, por otro lado destacan que la utilidad del autocuidado ayuda para mantener un buen ambiente de trabajo que sea grato. Como lo definen a continuación.

Extracto entrevista

“Y la relación que tenemos es netamente laboral y como somos todas personas adultas grandes cada cual va a determinar lo que le hace bien y que es lo que le hace mal.”

(ENTREVISTADO 2)

Finalmente se encuentra un nuevo elemento no considerado que es la normalización, el cual se refiere a naturalizar y normalizar conductas negativas, como parte del trabajo, donde plantean que al llevar tanto tiempo en la institución, se van adquiriendo nuevos

comportamientos por el contacto directo y constante con los reclusos, pasando a ser casi uno de ellos, por lo que las mismas acciones que hacen, al verlas en lo cotidiano se van transformando en parte de su vida, considerándolas como una forma de estrategias para protegerse, como se plantea a continuación.

Extracto entrevista

“Porque el trabajo penitenciario va generando mentalmente un desgaste quienes estamos inserto no nos damos cuenta y el tema del vocabulario, el coa, el tema de la cantidad de violencia que uno va observando dentro de las unidades penales muertes, apuñalados, violaciones, va siendo que uno se vaya poniendo hasta más duro prácticamente hay cosas que después van pareciendo normales que a la vista del resto de la sociedad son gravísimas. “ (ENTREVISTADO 3).

6. Análisis y/o Discusión

6.1.1. Significado de autocuidado

En este apartado se compone por tres tópicos que definen la construcción del significado de autocuidado.

Se debe considerar que la construcción del concepto se basará en la teoría cognitiva de Bruner (1989), el cual plantea que la creación del significado proviene del sujeto y la interacción con su contexto.

Según lo expuesto por Orem (2001) el autocuidado es un conjunto de actividades que desarrolla el sujeto para controlar los componentes tanto internos como externos, que afecten en el bienestar físico y mental considerando el satisfacer las condiciones básicas que debe tener el individuo para su calidad de vida, los cuales son, los universales, del desarrollo y de la salud. De acuerdo a lo mencionado por los participantes se observa que en la mayoría la percepción sobre el concepto de autocuidado era cuidarse a sí mismo, tanto física como psicológicamente, aunque le asignaron mayor importancia al mantener un buen clima laboral y al cumplimiento de su rol como dirigente gremial con eficacia, aclarando además que no existía un límite entre el trabajo y el descanso por ende su cuidado se ve afectada significativamente.

Dentro de esta categoría se encuentra el componente de carga emocional, la cual nace desde las emociones negativas o positivas que influyen en el comportamiento y bienestar del individuo. Según Maslach (1982) esto trae como consecuencia un grado de agotamiento emocional que se expresa habitualmente como estrés crónico o conocido como síndrome de burnout. Es aquí donde los participantes indican que poseen una alta carga emocional que tiende a ser negativa, la cual es producida por el contexto laboral donde están inmersos mezclado además con la escasa o nula relación con su entorno

social, específicamente con sus familias, provocando consecuencia que afectan su autocuidado manifestándose en cansancio tanto físico como mental, en funcionarios penitenciarios renunciando o incluso llegando a suicidarse.

Y por último se encuentra la carga laboral que poseen, la cual es definida según Karasek y Johnson como las exigencias psicológicas que compromete el trabajo en la persona, donde se vincula con la cantidad de tarea que implica su labor, el nivel de cuidado que se le entrega e imprevistos que se presenten en el desarrollo de esta. Para los entrevistados implícitamente el trabajo es lo principal, tornándose como su eje central, donde no ponen límites a su quehacer muchas veces comprometiendo las veinticuatro horas del día en funciones dirigenciales donde plantean que dejan de lado aspectos fundamentales para su bienestar psicológico y físico. Como plantean los autores, al tener más demandas y poco control frente a estas, pueden generar un mayor riesgo en desarrollar alguna enfermedad, por esto se hace necesario que exista el tercer componente de apoyo social en la vida del individuo. En el caso de los participantes se percibe que el control frente a las demandas laborales no existe ya que mediante sus relatos se distingue que le dan abundante énfasis a su labor.

Los relatos revelados permiten establecer que la construcción de su significado se ve afectada principalmente por la alta carga laboral y emocional que conlleva su quehacer como dirigentes gremiales, manifestándose además de forma importante el estrés que presentan durante todo su relato. Cabe destacar que el concepto que ellos poseen sobre el autocuidado es de forma universal, ya que se les dificulta hablar en primera persona por la alta despersonalización que ellos adquieren por el estrés crónico. Por lo tanto, al referirse sobre el concepto se habla en forma general y no como algo propio.

6.1.2. Rol dirigente gremial

Otro punto a considerar dentro de esta categoría son las condiciones en las cuales trabajan los participantes de la investigación y la identidad social de su labor según Morales y Lira (2000) las condiciones institucionales es la importancia que le da el trabajador a la infraestructura, la remuneración y otros beneficios institucionales garantizados por su organización, que en este caso sería por Gendarmería y principalmente por la ANFUP, el segundo concepto lo definen los autores como el reconocimiento entregado por los pares donde se le concede un valor ya sea negativo o positivo a su labor. Dentro de las entrevistas se manifiesta que el lugar físico en el cual cumplen su labor es adecuado, donde señalan que tienen lo elemental para poder desarrollar su labor, por otro lado al exponer sobre aquellos reconocimientos, plantearon que no existen ni por parte de la institución de Gendarmería ni por sus jefaturas, pero expresan que porque por parte de sus pares si la hay, aunque revelan que muchas veces solo existe crítica de parte de ellos por la insatisfacción de no mejorar las necesidades expuestas por los asociados no obstante pocas veces existe un reconocimiento positivo donde es la motivación para seguir en su labor y causa de ANFUP aunque esto conlleve consecuencia negativas para su bienestar, a ellos les causa un grado de satisfacción, al sentir que están realizando una de buena manera sus funciones.

Así mismo dentro de las entrevistas nacieron emergentes de poder y variable de género. El concepto de poder se refiere al control o dominio que tiene un individuo para imponer un mandato, dentro de las entrevistas esta visión de poder se utiliza como un método de defensa en contra del ambiente de violencia, drogadicción y delincuencia con el que se encuentran, la mayoría de los participantes reconocen esta forma de imposición como una manera de relacionarse con los reos dentro del recinto penitenciario, en donde deben ser vistos como un superior ante los demás para poder ser reconocido y admirado, además que al ser directivo de la ANFUP les otorga un poder donde ellos lo ven más como un liderazgo para generar cambios para los funcionarios.

Por otro lado la variable de género se refiere al rol que cumplen hombres y mujeres dentro de una función, en este caso los participantes al estar insertos en un espacio donde solo se relacionan con otros hombres, plantean que no pueden pedir ayuda ni contar sus cosas porque son hombre y no deben hacerlo, además desarrollan una idea fundamental la cual es que por ser de Gendarmería tienen que tener una actitud específica aceptando los estereotipos y juicios de que los hombres deben comportarse de una forma determinada.

Por último dentro de la categoría están los tópicos emergentes de temor de volver al penal y nuevas generaciones, donde la primera son sensaciones que poseen los participantes que plantean que al dejar la dirigencia de ANFUP existan represalias de parte de sus superior afectándolos a sus funciones, por otro lado dentro de la entrevista se plantea sobre las nuevas generaciones de gendarmes donde lo manifiestan pero no se profundiza en que hay una falta de compromiso de parte de ellos hacia su trabajo y cierto sentido de lealtad entre sus pares.

6.1.3. Estrategias

Según Morales y Lira (2000) se comprenderá por estrategias todas las actividades que practican los individuos para mantener su cuidado personal, familiar y laboral, tomando en cuenta las relaciones que estos entablan con su entorno más próximo.

Dentro de las estrategias individuales se entenderá según el requisito universal de Orem (2001) y el sub-modelo de impacto emocional Morales y Lira (2000) el cual define que existe un equilibrio entre el trabajo, descanso, el manejo emocional, la necesidad de reconocer las emociones negativas y la interacción con los otros, realizando además actividades de forma personal para fortalecer su bienestar.

Dentro de las entrevistas los participantes manifestaron una serie de actividades, las cuales ellos realizaban en su vida cotidiana, las que no son consideradas como estrategias

propiamente tal, sino como acciones que ejecutaban habitualmente con el fin de generar una distracción de sus actividades laborales, comentando además que si existe un deseo por desarrollar actividades a futuro con un carácter más recreativo por motivos de tiempo no era posible de llevar a cabo.

Con respecto a las estrategias sociales se comprenderá según el requisito universal y desviación de la salud de Orem (2001) el cual plantea que la interacción social es un factor importante dentro del mantenimiento de la salud mental y que el individuo sea capaz de reconocer que existe algo que está influyendo en su bienestar donde pueda pedir ayuda a los demás, ya sea familia o amigos. Es aquí donde los participantes señalan que existe una relación con sus familiares, pero se torna compleja, ya que al mantener esta labor les trae complicaciones por el hecho de estar alejados de sus familias y no puedan compartir el tiempo que ellos quisieran.

Para las estrategias laborales nos basaremos del subsistema de sociabilidad Morales y Lira (2000) y el apoyo social de Karasek y Johnson (1988), los cuales plantean que es de suma importancia que se generen espacios de esparcimientos y recreación dentro de la institución, para fomentar el buen clima laboral y el compañerismo dentro de los colegas de trabajo. Es aquí donde los participantes comentan que todo lo relaciona al autocuidado se debe implementar para mantener un buen clima laboral, ya que juntos trabajan por defender los derechos de los funcionarios penitenciarios y se requiere llegar a un consenso de las decisiones que se toman como dirigentes gremiales. Además, aclaran que no se relacionan más allá del trabajo sino que mantienen una relación de compañeros de trabajo sin embargo realizan actividades en conjunto, pero en su mayoría bajo el contexto institucional.

Otro elemento que surge de manera significativa para las investigadoras dentro de esta categoría es la normalización, donde se refiere a las acciones o conductas negativas que

un individuo realiza tomándolas como normales o comunes, este tópico se puede ver cómo una estrategia que utilizan inconscientemente los sujetos para adaptarse al contexto en cual permanecieron todos los años de servicio en penal, internalizando estas conductas a fin de protegerse a sí mismo como forma de supervivencia, lo que no es asimilado como algo perjudicial en sus vidas.

Se puede concluir que los participantes no cuentan con estrategias concretas para mantener su bienestar, ya que todo lo que sucede en su rol es parte de la tarea de ser dirigente gremial por ende no le dan mucha más importancia, sino más bien lo ven como algo que ocurre día a día. Además, se observa que las actividades o acciones que realizan van siempre dirigidos al ámbito laboral, ya que para ellos su foco de valoración es siempre el trabajo que realizan.

7. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos por esta investigación se concluye que, los participantes si poseen una noción acerca del significado de autocuidado el cual es más bien básico y universal, reconociendo su importancia, no obstante no logran asimilarlo de manera que lo apliquen en sus vidas cotidianas siendo relacionado con el ámbito laboral, aclarando que no es solo algo que se debe saber para poder ayudar a enfrentar las distintas situaciones que pueden ocurrir en el trabajo, sino también para mantener un buen clima laboral. Sin embargo, su autocuidado se ha visto mermado según sus relatos, a partir del desgaste que produce este trabajo expuesto a altos niveles de estrés, carga laboral y emocional principalmente.

Este significado ha sido construido en base a los años y experiencia que tienen de servicio, desde la entrada a la escuela de Gendarmería y la vivencia del trabajo al interior de los penales, donde además de tener deficientes condiciones laborales, se encuentran expuestos a situaciones de violencia y aislamiento tanto de sus familias como de su entorno social. Estos son algunos de los factores que fueron conformando la visión acerca del autocuidado y aquellas acciones que realizan para sobrellevar la carga propia de la labor como dirigente en este caso, el cual es un contexto diferente al que pertenecían anteriormente. Si bien ahora no están expuestos a situaciones de violencia o riesgos directamente, sí ejercen un rol que exige un alto compromiso y disposición, debido a las situaciones que deben enfrentar.

Siendo una arista muy relevante en este contexto la imagen de poder o autoridad que deben mantener frente a los demás en especial ante sus asociados, ya que si demostraran debilidad podrían perder credibilidad, lo que es entendido por ellos, como un aspecto que es parte de la cultura especialmente entre hombres

Por otro lado, entendiendo las estrategias como acciones concretas que realiza una persona para satisfacer una necesidad o cumplir con un objetivo en cualquier área de su vida; los participantes, si bien realizan actividades en su vida cotidiana que pueden ser entendidas como autocuidado, estas no se realizan de manera intencionada o consciente, orientadas a satisfacer dicha necesidad. En este sentido, es posible plantear que el hecho de poseer solo una definición conceptual del significado de autocuidado, sin una asimilación a nivel personal, limita la posibilidad de generar estrategias concretas y efectivas, por lo tanto no poseen estrategias propiamente tal, sino que son asemejadas a las mismas actividades que realizan de forma cotidiana.

Cabe mencionar además que las condiciones que los dirigentes mantienen hoy en día son muy distintas a la que tenían como funcionarios penitenciarios, dándole un contexto protegido desde la infraestructura, hasta el lugar que ocupan como dirigentes en comparación a los demás, el cual conlleva a otras variables, como la alta demanda de su quehacer y la carga emocional que implica, al ser los encargados de defender los derechos, solucionar problemas y velar por el bienestar de sus asociados.

Debido a esta razón es que existe una crítica acerca de las funciones dentro del penal, dado que si bien ellos no trabajan dentro de él y ejercen como dirigente, continúan siendo gendarmes y al terminar el periodo gremial deben volver a sus funciones y es aquí donde se produce el temor ya que muchas veces debieron enfrentarse con sus mismas jefaturas por distintas situaciones, lo que implicaría exponerse a una serie de sanciones o consecuencias negativas por parte de los altos mandos y el hecho de mantenerse en la ANFUP, les otorga un grado de seguridad que si bien los protege en este sentido, también se produce una dualidad ya que se ven expuestos a otro tipo de situaciones que afectan y dañan su bienestar físico y psicológico por la alta carga laboral que tienen.

Por otro lado una de las variables que tuvo un lugar importante dentro de la investigación fue la variable de género, siendo una arista muy relevante en este contexto la imagen de poder o autoridad que deben mantener frente a los demás en especial ante sus asociados, ya que si demostraran debilidad podrían perder credibilidad, lo que es entendido por ellos, como un aspecto que es parte de la cultura especialmente entre hombres, por lo que en el caso de tener alguna dificultad o necesitar de la ayuda o apoyo de otro, no lo manifiestan, porque eso significaría dejar una mala imagen y ver cuestionada su masculinidad, lo que finalmente puede traer consecuencias negativas para ellos, como conflictos al interior en la ANFUP o con los asociados que votaron por esa persona para ser dirigente.

Por otro lado se debe comprender que esta investigación cobra real importancia no solo para los participantes, sino que para todos aquellos trabajos que comparten similitudes por las funciones que desempeñan así como las características en común, siendo desvalorizados o segmentados, aun cuando suelen ser trabajos u oficios muy importantes para el mantenimiento y desarrollo de las áreas que tengan encargadas, siendo invisibilizados por la sociedad, trabajando muchas veces bajo malas condiciones como ha sido tomado a manera de ejemplo en este caso el funcionario penitenciario, otorgando un lugar más visible a la labor que cumplen en este caso los dirigentes, dando a conocer un poco más de este mundo que resulta tan interesante por todas las variables que posee y que es tan desconocido para muchos.

Finalmente esta investigación intento ser un aporte desde el ámbito preventivo, que al finalizar la investigación evidenció la deuda que existe con respecto a la salud mental en Chile, ya que no se le da la importancia que requiere, de parte de las autoridades quienes debieran velar por que se cumplieran las leyes del trabajo y las condiciones bajo las cuales ejercen su labor, implementando mejoras a nivel institucional con el fin de prevenir las consecuencias que se generan y que pueden afectar no solo en este tipo de trabajo sino en cualquier área y a cualquier persona, de tal manera que se podrían obtener mejores

resultados en el desempeño, clima organizacional, y la misma salud de los trabajadores quienes son el pilar fundamental de toda organización.

8. Referencias

Andréu, J. (2000). Las Técnicas de análisis de contenido. Una revisión actualizada. Granada, España: Universidad de Granada .

ANFUP. (Diciembre de 2015). www.anfup.cl . Obtenido de Asociación Nacional de Funcionarios Penitenciarios .

Araya, V., & Andonegui, M. (2007). Constructivismo orígenes y perspectiva . Caracas, Venezuela: Revista de educación Laurus.

Bruner, J. (1989). Acción, pensamiento y lenguaje. Madrid.

Cáceres, C. (2003). Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. Santiago,. Chile : Revista escuela de Psicología.

Cruz, L. (2012). Reseña y aportes de la hermenéutica: Miradas desde el constructivismo . Santiago, Chile : Revista de Psicología, volumen 21.

Díaz, L., Torruca, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista: Recurso flexible y dinámico. México: Investigación en educación médica.

Gendarmería de Chile . (1979). Reglamento de establecimientos penitenciarios. (B. d. Ley Chile Móvil. Santiago de Chile.

Gerlach, M. (2010). El trabajo decente: Concepto y aplicabilidad en Chile. Santiago, Chile: Universidad de Chile, Facultad de derecho, Departamento del trabajo y seguridad social.

Gil- monte, P., Carretero, N., Roldán, M., & Nuñez, E. (2005). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout en monitores de taller para personas con discapacidad). Madrid, España: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones .

Ginés, A. (2014). Trabajos invisibles, actividades diversas. España.

Gobierno de Chile . (2015). Caracterización sectorial de las organizaciones gremiales . Obtenido de <http://economiasocial.economia.cl/wp-content/uploads/2016/05/DAES-Estudio-Characterizaci%C3%B3n-Asociaciones-Gremiales-2015.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. D.F , México.

INDH. (s/f). Derechos de los/as funcionarios/as de gendarmería de Chile. Providencia, Santiago: Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Jhnsen, J., & Hall, E. (1988). Job strain work place social support and cardiovascular disease: A cross- sectionad study of a andom sample of the swedish working. American Journal of Public Health.

Karasek, R. (1979). Job Decision Latitude and mental strain: Implications for job redesing. Administrative science Quartely.

Maslach, C., & Jakson, S. (1982). After- effects of job- related Stress: Families as victims. Jornal of applied Psychology.

Ministerio de Economía . (s.f.). Asociaciones Gremiales. Obtenido de <http://economiasocial.economia.cl/quienes-somos/lineas-estrategicas/asociaciones-gremiales>

Morales, G., & Lira, E. (2000). La receta del autocuidado: Los riesgos de equipos en programas de trabajo con violencia. Santiago: Sociedad Chilena de Psicología clínica .

OIT. (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago : Programa de las naciones unidas para el desarrollo .

OIT. (s.f.). Organizacion internacional del trabajo . Obtenido de www.ilo.org:
<http://www.ilo.org/santiago/pa%C3%ADses/chile/lang--es/index.htm>

Orem, D. (2001). Self-care Theory in Nursing. . New York: Springer Publishing Company

Ramírez, L., Arcila, A., Buriticá, L., & Castrillón, J. (2004). Paradigma y Modelos de investigación: Guía didáctica y módulo. Fundación universitaria Luis Amigó, Facultad de educación.

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Santa María, Brasil : Revista centro de educación, volumen 31, Número 1.

Rodríguez, G., Gil-flores, J., & García, E. (1996). Tradición y enfoques en la investigación cualitativa. Malaga, España: Ed. Aljibe.

Romén, A. (2015). El estigma en el mercado laboral y los principales grupos estigmatizados. España: Universidad de la laguna .

Sánchez, G. (2014). Dorothea Orem: Aproximación a su teoría. Barcelona, España.

Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa. . Bogotá, Colombia : Instituto Colombiano para el fomento de la educación .

Santana, A., & Farkas, C. (2007). Estrategias de autocuidado en equipos profesionales que trabajan en maltrato infantil . Santiago, Chile .

Sepúlveda, K., Jara, P., & San Martín, M. (s/f). Manual de orientación para la flexibilidad y el autocuidado. Santiago, Chile : Chile solidario .

Somavía, J. (2014). Trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. Santiago : Organización Internacional del Trabajo.

Tonon, G. (2003). Calidad de vida y desgaste profesional. Unja mirada del síndrome de burnout. . Buenos Aires: Espacio Editorial .

UGT. (2006). Guía sobre el síndrome de estar quemado (Burnout). Madrid: Comisión ejecutiva confederal de Unión general de trabajadores .

Vega Marínez, S. (2001). Riesgo psicosocial: El modelo demanda- control- apoyo social . España: Ministerio del trabajo y asuntos sociales .

Vega, O., & Dianne, G. (2007). Teoría del déficit de autocuidado: Interpretación desde los elementos conceptuales. Colombia: Universidad Francisco de Paula Santander, Revista ciencia y cuidado, column N°4.

9. Anexos

9.1. Primera pauta de entrevista.

- ❖ Datos:
 - Nombre Completo:
 - Edad:
 - Estado civil:
 - Profesión:
 - Cargo:
 - Ciudad de origen:

- ❖ Pequeña reseña de su trabajo.

Preguntas Tentativas (personales, sociales e institucionales).

- Dimensión Personal
 1. ¿Qué entiende usted por autocuidado?
 - Definición del concepto.

 2. ¿Qué actividades realiza para mantener un estilo de vida saludable?
 - Estrategias de autocuidado personales.

 3. ¿Cree que es importante tener conocimiento sobre este concepto?
 - Valoración del concepto.

 4. ¿Cómo le afecta el aislamiento de su núcleo familiar?
 - Red de apoyo familiar.

- Relaciones interpersonales

1. ¿Cómo es la relación con sus compañeros?
 - Calidad de las relaciones interpersonales (negativas y positivas).
2. ¿Realizan alguna actividad en conjunto fuera de su horario de trabajo?
 - Estrategias de autocuidado grupales.
3. ¿Existe una relación de apoyo frente a distintas situaciones, dentro de su trabajo?
 - Estrategias de autocuidado grupales.
4. ¿Han tenido que enfrentar alguna situación de pérdida dentro de la organización?
 - Impacto emocional.

- Clima Laboral

1. ¿Cómo influye el trabajo en su vida personal?
 - Carga emocional.
2. ¿Existe alguna política de autocuidado como institución?
 - Estrategias institucionales.
3. ¿Existen espacios de esparcimiento dentro de la institución?
 - Estrategias institucionales.
4. ¿Han tenido conflictos en su ambiente laboral? y ¿Como lo han resuelto?
 - Resolución de conflictos.

9.2. Segunda pauta de entrevista

❖ Datos:

- Nombre Completo:
- Edad:
- Estado civil:
- Profesión:
- Ciudad de origen:
- Cargo

❖ Pequeña reseña de su trabajo.

Temas

- **Condiciones institucionales**

- Infraestructura de la sede gremial.
- Beneficios que reciben por ser miembro del gremio y de la institución (Anfup, Gendarmería).

- **Autocuidado**

- Concepto de autocuidado.
- Definición de su autocuidado.
- Es importante saber sobre autocuidado.

- **Impacto emocional**

- Como compatibiliza su vida laboral con su vida familiar.
- Influencia de su labor como dirigente en su vida personal.
- Situaciones que pueden afectar positiva o negativamente dentro de su labor.

- **Sociabilidad**

- Como se convive en la ANFUP, relación con sus compañeros.
- Actividades extra laborales.

- **Identidad social**

- Reconocimiento por otros socios o pares suyos

9.3. Consentimiento informado

Fecha: __/__/__

Yo _____ Rut: _____

Acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.

Firma del participante

Nicole Andrea León Pizarro
Contacto a: nleonp@miucsh.cl

Danibel Alejandra Reyes Campos
Contacto a: dareyesc@miucsh.cl

Daniela Arlette Romero Bustos
Contacto a: dromerob@miucsh.cl

Scarlett Aracelli Rozas Fernández
Contacto a: srozas@miucsh.cl

ANEXOS

Consentimiento Informado

Fecha: 30/08/2017

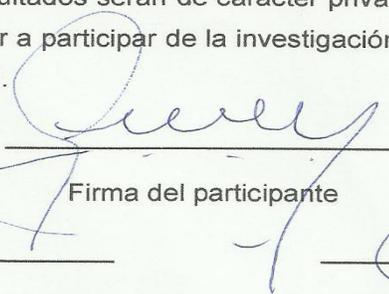
Yo Guillermo Acuña Pino

Rut: 11781169-7 acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

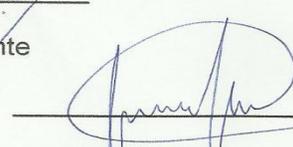
Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.


Firma del participante



Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleonp@miucsh.cl



Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: dareyesc@miucsh.cl



Daniela Arlett Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl



Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

Consentimiento Informado

Fecha: 12/08/17

Yo Rafaela Daniela Pizarro Pizarro Rut: 11.681.120-0
Si acepto a participar en este proyecto de investigación.

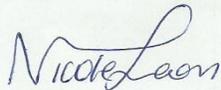
Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.



Firma del participante



Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleomp@miucsh.cl



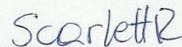
Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: dareyesc@miucsh.cl



Daniela Arlette Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl



Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

ANEXOS

Consentimiento Informado

Fecha: __/__/__

Yo Luis A. Coronado Alvea
Rut: 7590791-7 acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.

Nicole Leon

Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleonp@miucsh.cl

Daniela

Daniela Arlett Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl

Firma del participante

[Handwritten Signature]

[Handwritten Signature]

Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: dareyesc@miucsh.cl

Scarlett

Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

Consentimiento Informado

Fecha: 06/09/17 -

Yo Oscar Fernando Millapan Rut: 11405234-8 acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.

Firma del participante

Nicole Leon

Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleonp@miucsh.cl

Daniela

Daniela Arlette Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl

Danibel Alejandra Reyes Campos

Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: darevesc@miucsh.cl

Scarlett R.

Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

ANEXOS

Consentimiento Informado

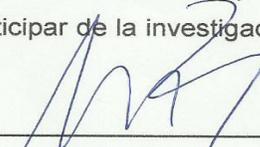
Fecha: / /

Yo Andrés Hernán Aguirre Ziguellme
 Rut: 11.632.482-K acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.


Firma del participante



Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleonp@miucsh.cl



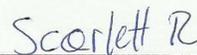
Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: dareyesc@miucsh.cl



Daniela Arlett Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl



Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

Consentimiento Informado

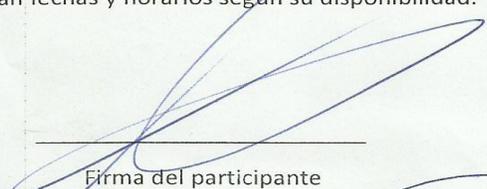
Fecha: __/__/__

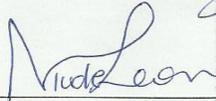
Yo BENITO SANTIÁN AGUIRRE Rut: 14.614.063-7 acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

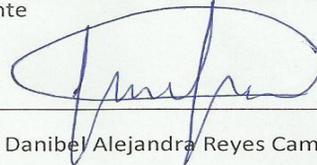
Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.


Firma del participante



Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleomp@miucsh.cl



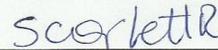
Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: dareyesc@miucsh.cl



Daniela Arlette Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl



Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

ANEXOS

Consentimiento Informado

Fecha: 29/08/18

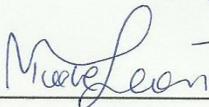
Yo Patricio Pizarro Novoa
fo Rut: 14.332.951-8 acepto a participar en este proyecto de investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y aceptando que la entrevista sea grabada y se tomen notas durante el proceso.

Conozco los beneficios que me pueden traer la investigación y también lo que pretende aportar al saber científico.

Comprendo que mi participación en la entrevista es de forma voluntaria, pudiendo restringirme a participar y/o a contestar alguna pregunta si lo deseo. Dentro de la investigación y sus resultados serán de carácter privado bajo absoluto anonimato. Al momento de acceder a participar de la investigación se fijarán fechas y horarios según su disponibilidad.


Firma del participante



Nicole Andrea León Pizarro

Contacto a: nleomp@miucsh.cl



Danibel Alejandra Reyes Campos

Contacto a: dareyesc@miucsh.cl



Daniela Arlett Romero Bustos

Contacto a: dromerob@miucsh.cl



Scarlett Aracelli Rozas Fernández

Contacto a: srozas@miucsh.cl

9.4. Entrevistas

9.4.1. Entrevistado 1

Edad: 46 años.

Estado civil: Casado

Profesión: Sub oficial de gendarmería de Chile, con 25 años de servicio.

Ciudad de origen: Zona norte, Arica.

Entrevistado: Mis primeros años, le voy a hablar como gendarme... mis primeros años lo pase en la garita haciendo guardia alrededor de 6 años en este puesto de servicio, 15 días trabajando las 24 horas y un día de franco durante 6 años, después pase a trabajar dentro de la población penal hasta hoy en día, en el transcurso de este tiempo también siempre veía que los derechos de los funcionarios por parte de alguna jefatura han sido atropellados y eso me incentivo a mí a postularme también como dirigente provincial por la zona sur y por la zona norte para velar por los derechos de los funcionarios.

Hoy en día soy un dirigente nacional que resguarda los derechos de mis colegas de los funcionarios, porque no tenemos tanta capacitación nosotros en la parte administrativa como funcionarios de gendarmería todo lo hace el pasar de los años uno va aprendiendo a ser gendarme, teniendo la camiseta, queriendo a nuestros pares todo eso va de la mano de los años de servicio que uno va teniendo en gendarmería.

Entrevistador: Me gustaría que me contara un poco más sobre el trabajo que ud realiza aquí en la asociación.

Entrevistado: He trabajado en distintas unidades penales, trabajar como dirigente nacional o como dirigente provincial es grato, es defender los derechos de nuestros pares, darles bienestar, ver que su núcleo familiar este bien familiarmente, que no haya tanta

separación de parte de nuestros pares, porque existe mucha separación cuando el gendarme recién egresad del servicio, tantos años que tiene que trabajar en el puesto de garita alrededor de 15 días, 7 o 8 años, el 60% o 70% está divorciado por decirlo así, es por ello que nosotros como dirigentes queremos lo mejor para nuestros gendarme, en crear proyectos, crear mejoras para nuestros pares, que esto se vea de la mano también que se respeten los derechos laborales de nuestro gendarme también, que se respete también de parte de la jefatura a no ser tan sancionadores con nuestros funcionarios también, escucharlos el problema que tiene el funcionario, porque mucho de nosotros tenemos problemas los primeros años como gendarme como funcionario nuevo en el servicio. Por eso existen cada 3 meses (existe una encuesta nacional que lo respalda) hay un suicidio dentro de gendarmería porque mucho de nosotros no escuchamos a nuestros funcionarios que están en la garita por mucho tiempo, con problemas familiares, que su papito está enfermo en el sur, que su mamita está enferma o algún familiar, no escuchamos el problema en si o el problema en general.

Entrevistador: Y hablando un poco de la infraestructura, ¿con que condiciones cuentan Uds. como dirigentes dentro de la Anfup?

Entrevistado: Bueno esta es una sede propia de nuestra organización gremial, hospedamos a los nueve dirigentes nacionales elegidos democráticamente a nivel nacional, hospedamos también a familiares también de nuestros asociados, de nuestros gendarme también que muchas veces vienen con enfermedades graves aquí a la sede porque está cercano al hospital colon de Dipreca, todo esto por ser socio de nuestra organización gremial, es de forma gratuita para los familiares, para nuestros socios, nosotros no le cobramos ningún peso por estar en esta sede gremial porque vienen con un problema tan grande que es una enfermedad que es imposible cobrarle dinero a nuestros asociados. También contamos con parte jurídica cuando el funcionario tiene algún problema disciplinario por base del oficio también, son defendidos también por nuestra organización gremial.

La sede cuenta con nueve oficinas y con cinco habitaciones.

Entrevistador: ¿Y Uds. como dirigentes cuentan con algún beneficio por ser parte de esta asociación?

Entrevistado: Nosotros por una ley tenemos foro gremial para estar aquí cumpliendo funciones gremiales y sacar mejoras para nuestros pares en nuestra sede gremial, ahora beneficio monetario o de índole no hay, solo lo que impone la ley.

Entrevistador: Y entrando un poco en el tema central de nuestra entrevista, me gustaría saber ¿Qué entiende por autocuidado?

Entrevistado: Hay varias capacitaciones que se le hacen a los funcionarios de gendarmería, en los talleres también que existen para conocerse el mejor de las relaciones interpersonales con nuestros pares, lo que yo entiendo como actividades recreativas para el clima laboral, yo entiendo como funcionario de gendarmería que hemos hecho talleres de autocuidado, con profesionales, con psicólogas, con asistente social que nos ayudan a nosotros también en tener talleres con los funcionarios nuevos de la garita, que ellos son los que más necesitan estos talleres de autocuidado para tener una muy buena comunicación entre ellos. Eso entiendo como funcionario, no soy psicólogo, pero si entiendo que hay que tener una muy buena relación con nuestros pares, ya que están trabajando día a día con nosotros, además de actividades como maso terapia, entre otros.

Entrevistador: Pero ud. de manera personal ¿cree que tiene un buen autocuidado?

Entrevistado: Bueno el dirigente siempre está de los últimos, no tenemos talleres como dirigente nacional, nosotros estamos siempre velamos por los derechos, por el autocuidado de nuestros pares pero nadie vela por nosotros que tengamos estos talleres también de autocuidado, pero sabemos que tenemos que tener una buena relación entre dirigentes para conseguir logros para nuestra institución y para nuestros funcionarios de

gendarmería, con la antigüedad que tiene uno trata de tener una buena relación con sus colega de al lado que es dirigente nacional también como dirigente provincial, para mejorar el clima también y estar unidos como organización gremial para cuando uno valla a negociar algo tengamos éxito y eso no los dan los años de servicio. Hay que tener una buena relación entre nosotros los funcionarios de gendarmería por la pega también que realizamos al interior de la población penal, porque el funcionario al lado mío me puede salvar la vida. Claro que hay que tener una buena relación.

Entrevistador: Me comentaba que los dirigentes quedan al final con respecto al autocuidado, ¿esto le ha traído efectos negativos en su vida, alguna consecuencia?

Entrevistado: Tenemos todo, salud, estrés laboral, seguimiento de partes de la jefatura de unidades, de la jefatura de servicio, muchas cosas los dirigentes nacionales como provinciales hemos sido sumariados o hemos tenido acoso laboral, hostigamiento, todo, si el dirigente no es bien mirado para la jefatura de las unidades penales, ni mucho menos para la jefatura del servicio, nosotros somos una piedra en el zapato para la gestión de cada jefatura o de cada jefe del servicio, es por ello que todo lo que yo le he contado que estos los dirigentes no la pasan bien pero como se dice ya tenemos los años suficiente como para exigir nuestras demandas como funcionarios también, muchas veces el dirigente también pasa por separaciones debido al desarraigo y por la lucha, Uds. dirán uno elige, es verdad, pero esa misma relación con los jefes penales, los mismas jefaturas del servicio repercute igual en los dirigentes. El tema de la salud mental, el desgaste que muchas veces las puertas son cerradas, no se quiere conversar, no se llegan acuerdos y es un desgaste para el dirigente.

Entrevistador: Hablando un poco más sobre el trabajo que realizan, ¿Cómo compatibilizan su vida personal y laboral?

Entrevistado: Yo llevo con mi cargo como dirigente provincial y nacional alrededor de 15 años de como dirigente, bueno mi familia está acostumbrado a que yo este acá como dirigente nacional, también acarrea hartos problemas también en la vida familiar porque uno deja muchas veces cierta forma de lado a sus hijos a su cónyuge porque esta acá como dirigente, hartos problemas que acarrea también pero a uno quiere esta institución y también quiere mejoras para todos nosotros en la parte de salud mental, en la parte laboral y también en la parte monetaria, porque también nosotros entramos a esta institución por algo porque todo funcionario de gendarmería viene acá por necesidad también, no viene en el pasar de los años se va poniendo la camiseta, uno como funcionario de gendarmería con los 25 años de servicio ya tengo, también quiero llevarme una buena pensión, porque también mis hijos el día de mañana van a estar en la universidad y yo también tengo que tener una buena moderación pero en si en la parte familiar si hay sus problemas pero evito de hablar mis problemas con mi familia, lo que me ocurre como gendarme no los comento con mi familia y la parte gremial y todos los problemas que me acarrear ser dirigente provincial como nacional no lo comento mucho, me lo guardo y lo comento con mis pares que son mis colegas como puedo resolver el problema que yo tengo y los acosos que también existen también de la autoridades del servicio. No quiero preocupar a mi familia tampoco.

Entrevistador: ¿Dentro de la asociación existe alguna política de autocuidado?

Entrevistado: No, los dirigentes no recibimos ninguna ayuda, ni mucho menos del servicio, como le comenté nosotros somos como una piedra en el zapato para el servicio así que el dirigente no tiene capacitación uno debe darse las capacitaciones personales, para ser un buen líder sindical dentro de gendarmería, pero no tenemos ninguna ayuda menos de autocuidado.

Entrevistador: Para entrar un poco más en el tema familiar, ¿Su familia donde vive?

Entrevistado: Bueno mi familia vive en el norte, yo viajo cada 15 días para allá, pero también tengo mi madre que está en el sur así que también viajo para allá.

Entrevistador: En cuanto al clima laboral, que se vive con los compañeros ¿Cómo es la relación que tienen entre Uds.?

Entrevistado: 80% más o menos porque siempre van a ver problemas, todas las personas somos diferentes, hay problemas en la casa no vamos a tener problemas con nuestros pares aquí en la Anfup, pero si sabemos que debemos tener una buena relación entre todos nosotros para lograr los objetivos que son los proyectos que nosotros presentamos ante la autoridad del servicio para las mejoras de los funcionarios de gendarmería y como somos tan pocos, claro que tenemos que llevarnos bien, siempre van a ver diversas opiniones, pero siempre se llega a un acuerdo.

Entrevistador: ¿Y Uds. realizan alguna actividad en conjunto?

Entrevistado: Si, la verdad todos juntos no sé, pero si cada tres meses más o menos, porque todos tenemos actividades diferentes, no estamos todos aquí realmente en la sede, algunos andan en el norte otros en el sur otros andan haciendo gestiones en la dirección nacional, así que difícil que estemos los nueve todos juntos en nuestra sede, sin embargo, a fin de año se hacen actividades con todo el personal, todos los dirigentes participan igual.

Entrevistador: ¿Uds. como dirigentes se han tenido que enfrentar a situaciones complejas dentro de su labor del día a día?

Entrevistado: Aquí en esta Anfup llegan todos los días casos, porque aquí vienen puros problemas, aquí no es para venir a felicitar a la Anfup por su gestión siempre llegan casos, pero cuando hay casos atendibles que han que conversar inmediatamente con las autoridades de servicio lo hacemos, como el funcionario que está cumpliendo funciones en el norte y tiene a su papa o su mama con alguna enfermedad terminal claro que el

funcionario uno le solicita a su ciudad natal o en su efecto algún traslado o necesidad que el funcionario tiene en ese momento para que este con sus padres ahí acompañándolo, muchos casos por enfermedad si realmente los casos extremos son por una enfermedad de algún familiar directo del funcionario. Los casos se estudian se analizan y se buscan la mejor solución, puede ser un trabajo colectivo o individual del dirigente. Y en cuanto al tema familiar es mejor guardársela porque ventilar nuestros problemas a nuestros pares puede jugarnos en contra también porque ser dirigente cuando vienen las elecciones te puede sacar provecho a eso. Hay cosas que, si o si hay que tener resguardo, tener de cierta forma un antecedente intachable y no tener ningún problema, ante de ser un buen dirigente hay que ser un buen gendarme.

Entrevistador: Nosotras sabemos que el próximo año son las elecciones, ¿Ud. se volvería a postular?

Entrevistado: Bueno yo le dije que 25 años de servicio todos nosotros nuestro tope de la carrera es 30 años, como me quedan 5 me vuelvo a postular como dirigente nacional obviamente la gente es la que elije y si uno hace las cosas bien confía en que sus pares lo vuelva a elegir.

Entrevistador: Y dentro de la institución ¿existe algún reconocimiento por el trabajo que Uds. realizan?

Entrevistado: Como dirigente nunca te van a reconocer nada del servicio, que eres un buen dirigente, que hiciste esto, que aportaste esto otro, que hiciste el proyecto. Nosotros los dirigentes y nuestros pares sabemos que nada cae del cielo siempre con luchas sindicales hemos tenido los logros que hemos tenido como institución, si se puede hablar de algún reconocimiento sería a través del voto, salir reelegido, pero nada como de parte de la Anfup no hay.

Entrevistador: Para terminar, ¿Quisiera dar alguna sugerencia o algún tipo de comentario?

Entrevistado: Más que nada darle las gracias a la universidad donde Uds. están también y Uds. por esta entrevista que ha sido grata también y relajante para uno y por preocuparse por la salud mental de nuestros funcionarios de gendarmería, así que éxito para Uds. también en lo que están estudiando también, para crecer y gracias por preocuparse por la institución y por los funcionarios de gendarmería.

Entrevistador: Muchas gracias por todo y su tiempo para esta entrevista.

9.4.2. Entrevistado 2

Edad: 47 años

Estado civil: Soltero

Profesión: Ingeniero en administración con mención en administración pública

Ciudad de origen: Santiago

Entrevistador: Ahora si me puede contar acerca de lo que consiste su trabajo, una pequeña reseña de lo que usted hace aquí en la institución.

Entrevistado: Yo estoy como vicepresidente nacional de la ANFUP hace como 1 año y medio aproximadamente, son cada dos años las elecciones acá y en marzo del 2018 van a ver elecciones nuevamente y ahí se tienen que definir quiénes van a quedar a cargo de la ANFUP que es la asociación más grande de gendarmería y la más grande del sector público, las funciones propias del vicepresidente son subrogar al presidente en su ausencia, como además colaborar en todas las directrices y políticas que tiene la ANFUP en relación a los beneficios sociales y económicos y de bienestar del personal asociado al gremio, además de que también están estipuladas en la ley en el estatuto orgánico que tiene la asociación, tiene una normativa interna orgánica y ahí están definidas cada una de las funciones que tiene cada director de acá, nosotros somos en total 9 dirigentes nacionales encabezada por el presidente Juan Carlos Orellana y de ahí hacia abajo se reparten los cargos a nivel de dirección de la ANFUP.

Entrevistador: ¿Todos los que tienen un cargo de dirigente tienen que ser gendarme o haber pasado por gendarmería o no es necesario eso?

Entrevistado: Claro todos somos funcionarios de gendarmería, todos los que somos dirigente el requisito es ser miembro de gendarmería, de lo contrario no obstante esta asociación es una corporación de derecho privado con un fin público, nosotros no estamos

dentro del organigrama de gendarmería estamos fuera del organigrama por lo tanto aquí trabaja gente que nosotros tenemos que contratar y costear sus sueldos como la gente que ustedes han visto acá y nosotros los dirigentes que tenemos fuero, para estar acá la ley de asociaciones del sector público nos da fuero para que nosotros nos ausentemos del lugar de trabajo, en este caso yo trabajo en la cárcel de Santiago 1 y mis demás colegas a nivel nacional en las distintas cárceles también a nivel del territorio y la ley nos faculta para no presentarnos a la unidad penal pero si trabajar acá y en ese sentido estamos trabajando acá los dirigentes

Entrevistador: ya entrándonos un poco acerca de las condiciones laborales que tiene la ANFUP o sea ¿cómo es estructuralmente el lugar físico del trabajo, nosotras teníamos entendido que acá los funcionarios también se alojan acá, que nos cuente como se compone o como se divide esta casa?

Entrevistado : Claro, esta casa en el tercer piso hay dormitorios, esos dormitorios lo ocupan los socios o familiares de los socios que son de regiones y vienen a Santiago por temas médicos o temas sociales principalmente, segundo lugar lo ocupan los que digamos los que vienen a Santiago a hacer algún trámite pero la prioridad son la gente que está enferma y como está el hospital de Carabineros o el hospital DIPRECA acá en Santiago viajan de regiones cuando se están haciendo exámenes o son enfermedades más complicadas y ocupan este lugar, porque aquí no se les cobra nada entre paréntesis, en gendarmería como institución tienen lugares destinados para alojamiento pero cobran, cobra 15 mil pesos diarios por ahí entre 10mil y 15 mil y aquí no les cobran nada entonces de repente cuando vienen dos o tres personas con algún familiar enfermo es un ahorro importante de plata, aparte que acá igual toman desayuno y en segunda instancia la gente que viene hacer algún otro trámite cuando hay espacio físico porque aquí hay 15 camas arriba, hay como 5 o 6 habitaciones entonces en cada habitación hay 2 o 3 camas de repente una familia ocupa una pieza o de repente si vienen hombre o mujer se separan para que traten de ocupar al máximo su capacidad y las demás habitaciones o cama las

ocupan los dirigentes de regiones, el segundo piso son las oficinas que ustedes ven acá donde estamos instalados, toda la parte administrativa la parte de administración de dirección y en el primer piso está el comedor la cocina también hay unos baños, hay un estacionamiento atrás hay una salas de reuniones donde se hacen las conferencias, las reuniones importantes.

Entrevistador: ¿Pero cree que la infraestructura está bien destinada en los espacios para que ustedes trabajen, es adecuado o cree que hace falta más?

Entrevistado: Mira en realidad no está al 100% adecuada, pero considerando no se o comparándolo con otros gremios de gendarmería, esto es lo más (...) digamos importante en cuánta infraestructura.

Entrevistador: Si porque ¿ustedes esto lo costean, ustedes lo pagan?

Entrevistado : Claro, todo lo que hay acá, el agua, la luz, la internet, el teléfono, el gas, el gasto del personal, los computadores, papel, material del escritorio, todo eso se financia con ingreso de la cuota cada funcionario que se hace socio de esta asociación nos colabora con una cuota y nosotros con esa cuota administramos los gastos y obviamente siempre los recursos van hacer escasos y las necesidades son múltiples no es que aquí sobre la plata por lo tanto hay que adaptarse también a lo que hay que no es mucho pero bueno por lo menos hay algo, hay otras asociaciones que no tienen nada que arriendan o que están dentro de las cárceles y nosotros por lo menos tenemos esto.

Entrevistador: ¿y cuentan con algún tipo de beneficio por parte de la institución como la previsión de salud, aguinaldo ese tipo de cosas, a nivel de ANFUP o a nivel de gendarmería?

Entrevistado: No po a nivel de gendarmería nosotros primero somos funcionarios de gendarmería, por lo tanto nos paga el sueldo gendarmería, nos da la alimentación gendarmería a nosotros los dirigentes, no así a los funcionarios que trabajan con nosotros, que nosotros tenemos que pagarle el sueldo, tenemos que darle un vale de alimentación, pagar las imposiciones pero nosotros somos dirigentes tenemos fuero y somos funcionarios la institución nos cubre todo prácticamente y claro que tenemos aguinaldo ahora para el 18, el mismo aguinaldo que se le paga a toda la administración pública, la línea de corte que es una cantidad X de dinero si ganas menos de esa cantidad X el aguinaldo es mayor si ganas más de esa cantidad el aguinaldo es menor en ese sentido estamos afecto a todo lo que la administración pública en general tiene.

Entrevistador: ¿Y al sistema de salud también entran dentro de las Fuerzas Armadas, como se afilian ellos?

Entrevistado: Claro, nosotros tenemos el mismo sistema que tiene Carabinero y la PDI que es DIPRECA que es parecido a lo que tienen las Fuerzas Armadas que es CAPREDENA, Fuerzas Armadas, la aviación ejercito FACH y marina CAPREDENA, PDI, Carabineros y Gendarmería DIPRECA ambos sistemas son especiales, en qué sentido en que son de reparto y uno jubila con el último sueldo y jubila por años de servicio no por años de edad entonces lo bueno que tiene trabajar en esta instituciones que son como de carácter especial, es la previsión es lo más importante lo más atractivo que hay, porque los sistemas el sistema de trabajo como tal hay que soportarlo, son 20 años que hay que trabajar seguido para poder tener derecho a la pensión en primera instancia y después los que cada año que se van sumando te van pagando hasta los 30 años.

Entrevistador: ¿Entonces todos esos beneficios son por ser parte de Gendarmería no por formar parte de la ANFUP?

Entrevistado : Claro , bueno la ANFUP como les decía es una corporación de derecho privado con un fin público, en qué sentido en que esta asociación la crearon funcionarios hace 60 años atrás porque esta institución tiene 60 años de historia, es la más antigua la crearon con el fin de organizarse para conseguir derechos económicos sociales laborales, etc. y en ese sentido si uno ve la colilla de sueldo desde los años 90 hasta esta fecha ha ido ganando beneficios en esos 3 ejes y eso es lo que ganan los funcionarios, los funcionarios ganan representatividad porque tienen una asociación que digamos está sentada en mesas de negociaciones con las autoridades de gobierno con el director, con el ministro, senadores, diputados etc. Alcalde, todas las oportunidades digamos de este país de los distintos poderes del estado que a nosotros nos consideran un gremio importante por lo tanto nos escuchan, nos solucionan los temas hay proyectos de ley y entonces en ese sentido indirectamente tienen un beneficio institucional.

Entrevistador: y en cuanto a esto mismo ¿cuántos años lleva usted en gendarmería?

Entrevistado: En gendarmería voy a cumplir en marzo 27 años, entre a la edad de 20 años a la edad que tiene ustedes.

Entrevistador: Y entrando ya al tema central del proyecto ¿qué entiendo usted por autocuidado?

Entrevistado : Bueno la palabra autocuidado tiene relación con uno mismo, tratar de buscar la forma de dar lo mejor posible, mecanismo de no se po de repente el ámbito laboral tratar de manejar lo mejor posible el tema del estrés no sé, pienso yo el tema de los tiempos y en el tema personal, lo mismo tratar de no contaminarse con lo negativo que tiene el sistema laboral, social, familiar, económico etc. porque hoy en día hay un nivel de exigencia altísimo digamos en la sociedad, entonces lo principal es no estresarse pienso yo porque al estresarse uno como que pierde energía, como que pierde fuerza, pierde vitalidad entonces creo que controlar los niveles de estrés y ansiedad es lo principal tratar

de mantener el tiempo ocupado en cosas productivas, autocuidado tener la capacidad de tener la mente ocupada hacer deporte importante también.

Entrevistador: ¿Y usted cree que tiene un buen autocuidado?

Entrevistado : No po, eso es lo ideal yo tengo hartas cosas que hacer y no las he hecho, me gustaría estudiar inglés, me gustaría no sé, hacer un curso de salsa, me gustaría ir al gimnasio, nadar, viajar, una serie de acciones que me van a traer bienestar y placer personal más allá de trabajar para pagar las cuentas a fin de mes y quedar sin plata que en el fondo eso es lo que ocurre en la realidad, pero en la práctica es lo otro, tratar de hacer cosas que a uno lo mantengan bien, que lo tengan activo que lo tengan satisfecho con la vida, ser feliz yo lo veo por ese lado el autocuidado, ahora del dicho al hecho, todo va por el tema económico y por el tiempo a lo mejor uno tiene la intención, las ganas pero no tiene tiempo o a lo mejor tiene tiempo y otras veces no tienen el billete entonces ahí es cuando uno tiene que priorizar y tratar de motivarse, porque a veces en el caso mío en particular yo tengo tiempo y tengo los recursos pero a veces me falta motivación, me falta tomar la decisión.

Entrevistador: ¿Y en que lo nota, que siente?

Entrevistado: En la tarde cuando me voy de aquí a las 6 de la tarde de repente siento que pierdo el tiempo de las 6 a las 12 de la noche, que me quedo dormido a la 1 llego a la casa a comer, a ver tele, a estar sentado en vez de estar haciendo otras actividades después de las 6 que te causen un beneficio personal.

Entrevistador: ¿y nunca ha pensado hacer algo al respecto para tener mejor autocuidado?

Entrevistado: o sea lo que estoy pensando ahora en este mismo minuto lo que le estoy comentando a ustedes, un curso de inglés porque me gusta viajar y me he dado cuenta que

cuando uno viaja el inglés es como el idioma universal y ahí quedo prácticamente colorado cachay entonces me interesa y como que necesito eso y por otro lado también necesito mantenerme físicamente bien, por lo tanto el gym, el tema del estudio del inglés por otro lado también me gusta bailar me gusta la salsa entonces esas tres cosas como que las quiero hacer lo más rápido posible paralelo a trabajar.

Entrevistador: Y me dijo que era soltero

Entrevistado: Si

Entrevistador: ¿Sin hijos?

Entrevistado: Si, sin hijos

Entrevistador: entonces ud es como el otro lado de los funcionarios al no tener esa responsabilidad, porque no ocupa su tiempo en una vida familiar.

Entrevistado: Claro yo no tengo una vida familiar, vivo solo de hecho, y no po la vida que tengo yo es una vida familiar, en sentido que tengo un nexa con mi mamá, mi papá, mis hermanos, pero vivo solo hace como 15 años y he estado siempre solo en la casa por eso trato de estar aquí lo más que puedo y el resto obviamente.

Entrevistador: ¿Los contacto con sus familiares más directo cuando son?

Entrevistado: Los fin de semana claro y los días viernes y un día a la semana voy para allá si no me enfermo en la casa, me enfermo solo igual, tengo hartos amigos y pocas amigas en realidad tengo pocas amigas pero ahora como les digo me gusta viajar entonces de hecho hace poco llegue de Ecuador hace como 1 mes y medio y ahora voy viajando a Perú de nuevo en 20 días más y a fin de año pretendo pegarme otro viajecito.

Entrevistador: ¿pero por temas laborales?

Entrevistado : No, no personales , lo que pasa es que a esta altura de la carrera que tengo las lucas no son malas y como no tengo gasto y no quiero guardar toda la plata porque no saco nada en guardar e internamente no tienes nada entonces ese es el punto de equilibrio o sea tampoco botarla toda y farrearla pero si gastarla cuando uno tiene que gastarla y dentro de los gastos para mi es la familia, por ejemplo ahí no escatimo en gasto yo los ayudo a ellos, el tema personal también tampoco escatimo gastos si tengo que comer algo o viajar vestirme tampoco escatimo gasto entonces estoy en una etapa así como de disfrutar porque a lo mejor antes cuando era más joven tenía las ganas pero no tenía tiempo ni plata o a lo mejor tenía tiempo pero no tenía plata ahora tengo más tiempo tengo plata pero como que me faltan un poco las ganas entonces ese es el punto de equilibrio que tienen de que tratar y yo sé que si espero ya a los 55 años a los 60 me gustaría ser como Gianluca vacchi.

Entrevistador: ¿Pero usted que cree que le falta para tener esas ganas como para tener un buen autocuidado?

Entrevistado: Decisión personal no más po, hay que tomar decisiones si po eso como que me falta tomar decisiones y no las he tomado porque este trabajo te consume mucho a veces, aquí de repente tu entras a las 8 o 9 de la mañana y de repente te quieres ir a las 6 y no puedes po, porque hay reuniones, porque hay que preparar algo para el otro día, no sé si ustedes han visto la televisión todo lo que la ANFUP ha hecho.

Entrevistador: Si, hemos investigado mucho sobre ustedes.

Entrevistado: Claro entonces para hacer eso hay que hacer harto comité político, hay que ir al congreso, llegas al congreso te citan a las 4 a las 5 y de ahí te pegas hasta las 10 de la noche y llegas aquí a las 11 o 12.

Entrevistador: Eso también ¿cómo es en cuanto a los temas de horario, sistema de turno?

Entrevistado : No po aquí en la ANFUP tienes horario de entrada pero no tienes horario de salida, de repente si tienes que quedarte te tienes que quedar y cuando empiezan las movilizaciones o acciones de presión es peor, por eso cuando nosotros hicimos presión hace como 1 mes atrás o más de 1 mes, nosotros siempre hicimos acciones de carácter de movilización para no llegar a un paro, no obstante siempre dijimos que íbamos a llegar a un paro, porque un paro significa que tu no sales más de acá entras un día y tienes que terminar hasta que el paro se termine y pueden pasar 20 o 30 días y ya lo hemos hecho ya sabemos lo que significa el desgaste, olvídate y eso es acá y en las unidades penal a nivel nacional es lo mismo porque nosotros somos 9 acá y a nivel nacional somos 150 de Arica a Punta Arenas hasta en la Isla Porvenir la que está frente a Punta Arenas, también hay una cárcel y hay un dirigente entonces cuando nosotros decimos hay que movilizarse hay que poner pancarta, hay que quemar neumáticos afuera, hay que hablar con la prensa, hay que hablar con los diputados, el alcalde, con el intendente, con el gobernador, con los seremis, ellos tienen que hacerlo y nosotros los pauteamos y les damos los insumos entonces después reportan para acá y nosotros subimos la información a nuestra página web, nuestros correos nuestro Facebook, esa es la pega de comunicación que tenemos acá, pero es complicado porque de repente tú tienes todo el aparato estatal en contra tuyo, tienes la justicia por un lado, no puedes cometer delito por ejemplo en una movilización cuando no tienes resultados en el primer día tienes que ir progresivamente aumentando la presión y después de las pancartas de la quemada de neumáticos y todo eso vienen el tema de que los reos no salgan a los tribunales y ahí ya caes en una acción que te puede causar un proceso judicial.

Entrevistador: ¿Y eso a usted igual les afecta en el plano más emocional, psicológico o es solo físico?

Entrevistado : no, más lo físico porque el desgaste físico, porque si tú te metes acá tu sabes las consecuencia si estas acá es porque te gusta tampoco aquí no hay nadie obligado, porque aquí uno postula y si queda, tiene que hacer la pega y si no le gusta si no puede no tiene buenas competencias le falta carácter y todo tiene que retirarse dar paso a otro es como la política en realidad el gremialismo es como la política son cargo de elección popular y son de convocación y obviamente de representatividad, tienes un poco de poder y ese poder te lo dan las bases que son tus socios para poder ir a parar al frente de las autoridades y exigir de repente también lo que corresponda porque no puedes exigir lo que no te van a dar porque seguramente te van a decir que no, por algo natural y obvio hay que ser compostura de (...) Por ejemplo nosotros tenemos las pensiones que la lucha que estábamos dando en la carrera funcionaria si nosotros estamos en DIPRECA los Carabineros y PDI no tienen tope y a nosotros el controlador nos colocó un tope hace 1 año atrás por eso fueron las movilizaciones por el tope de las 60 UF lo cual son 1 millón 500 entonces los funcionarios nuestros que estudian en el caso por ejemplo mío yo al jubilar podría eventualmente ganar más del tope y bueno los oficiales, el alto mando directo los coroneles los comandantes mayores, esa gente sobrepasa el tope al irse jubilado pero como el contralor llegó y le puso tope nadie va a pasar de 60 UF todos llegan hasta eso entonces antes era más aunque sean 100 - 200 lucas más, nosotros las vamos a pelear imagínate con 200 lucas más puedes pagar un dividendo, o la letra de un auto ahora uno dice chuta es harta plata pero el trabajo que se hace en las unidades penales, ayer conversaba con un amigo y no es lo mismo trabajar en cualquier cosa afuera que trabajar con la delincuencia.

Entrevistador: Igual hemos averiguado sobre el trabajo que hace el funcionario de penal y es complicado están en constante riesgo violencia, tanto físico como mental.

Entrevistado : la contaminación, ayer me junte con un amigo que trabaja en Santiago 1 donde yo trabajo igual y estábamos conversando este tema o sea de repente en gendarmería también trabaja gente que no es uniformada, civiles gendarmería tiene 20 mil funcionarios y de esos 15 mil son suboficiales como yo, hay 1000 que son oficiales que son los que mandan los coroneles comandante y 4000 que son civiles psicólogos, sociólogos, antropólogos, administrativos, auxiliares, técnicos, entonces toda esa gama de gente son 4000 entonces los no uniformados quieren tener todos los beneficios en cuanto a previsión y todos los derechos que tienen los uniformados y quienes le han quitados esos derechos o quienes no se lo han dado nunca no hemos sido nosotros si no que han sido los parlamentarios y el gobierno, han hecho la diferencia estos si y estos no y porque estos no (...) ahí está la pregunta que ellos deberían responder, generalmente los diputados y senadores y el gobiernos es porque no hay recursos para todos, pero nosotros sabemos en la interna y también se observa que es porque la función que cumplen no es la misma, no es lo mismo entrar a una cárcel a contar interno a darles desayunos a estar atento a que no se agredan a que no anden traficando drogas, celulares, copete o inclusiva hasta arriendan esos cuchillos donde se auto agreden entonces esa es la pega del gendarme, entonces el civil no hace esa pega, no hace la pega de los guardias, que está cansado no ha dormido de noche entonces no pueden tener lo mismo porque la pega no es la misma, puede ser muy profesional en su pega pero no puede tener los beneficios porque no es la misma pega que hace, no es el mismo desgaste, pero eso cuesta sociabilizarlo y que lo entiendan la otra parte, porque la otra parte dice yo también trabajo en gendarmería también trabajo en la cárcel y quiero los mismo derechos pero no es la misma pega, te fijas ese es el tema.

Entrevistador: Y volviendo al tema del autocuidado sobre el concepto usted cree que es importante tener autocuidado.

Entrevistado: si po es fundamental, si uno no se ayuda quien lo va ayudar, si lo principal es tener conciencia de todo lo que uno haga es por el bienestar o el malestar entonces uno

quiere cosas que le hagan bien, no cosas que le hagan mal por lo tanto el autocuidado es fundamental para que uno esté bien.

Entrevistador: o sea tener el conocimiento sobre lo que es, porque uno tiene como una concepción básica o más primario sobre lo que es, pero llendo mas a lo institucional ¿hay políticas de autocuidado pero aquí en la ANFUP para los dirigentes ustedes cuentan con algún tipo de política de autocuidado?

Entrevistado : No, no porque aquí nadie te va a dar una charla al respecto, si no que cada cual se encierra en su oficina empieza a trabajar y la relación que tenemos es netamente laboral y como somos todas personas adultas grandes cada cual va a determinar lo que le hace bien y que es lo que le hace mal, porque ahora institucionalmente existen áreas en las cárceles que tienen relación con el bienestar con el autocuidado se ha trabajado ahora ultimo porque tampoco es un tema que está conversándose hace 10 años atrás, es un tema relativamente nuevo, tendrá como menos de 10 años unos 7 y donde más se ha dado ahora en estos últimos tiempo producto que hay muchas licencias por estrés intento de suicidio, ha habido suicidios pero han sido por problemas amorosos, problemas económicos, desarraigo de ese tipo de cuestiones provocan no son temas laborales generalmente aquí en gendarmería para entrar aquí, te hacen un test psicológico pero el test psicológico de repente falla y aquí trabajas con armas, de repente trabajas en un puesto de guardia solo y estas con el celular ahora, antes no existía pero ha habido caso de que nose po estas en un puesto de guardia chateando con tu polola y tu polola no te contesta y el compañero no puede salir y llama a un amigo y el amigo le dice no si tu polola salió anda en una disco con otro compadre y olvídase, pasa eso y con las mujeres es lo mismo porque aquí trabajan hombres y mujeres aquí en el CPF (Centro Penitenciario Femenino) y las mujeres de aquí tienen una actitud muy distinta a las mujeres común y corrientes de la calle como decimos nosotros, una funcionaria de gendarmería no es lo mismo a una persona de afuera es distinto igual que el funcionario de gendarmería no es lo mismo que el común de afuera tiene otra forma de ver la vida del autocuidado también.

Entrevistador: ¿y cómo es esa forma?

Entrevistado: porque el trabajo te hace verlo de otra forma, el riesgo, porque tú sabes que en la calle puede pasar cualquier cosa porque los delincuentes son decididos.

Entrevistador: ¿entonces son como más precavidos?

Entrevistado : claro o sea tratar de no exponerte lo menos posible y si sales a lugares seguros eso es lo ideal, claro de los 20 que somos cuantos realmente piensan así porque también hay excepciones porque hay gente que se contamina a tal forma que cometen delitos, es verdad en la policía pasa eso en todas las instituciones y afuera también y lo otro es tener la capacidad de tomar determinaciones y de desir nir para no tener problemas de ningún tipo en ninguna parte, porque imagínate también el autocuidado es algo psicológico porque si tú sabes que algo te va a traer problemas de tipo económico o de tipo legal o de tu tranquilidad personal y tu igual digamos lo haces vas a alterar tu autocuidado vas a tener un problema extra que le tendrás que dedicar tiempo pensar entonces es complicado.

Entrevistador: Y en cuanto a cómo se convive aquí ¿cómo es la relación entre los dirigentes?

Entrevistado : Bueno acá no somos amigos aquí no es un grupo de amigos aquí es un grupo de personas que salió electa no más, entonces aquí tú tienes que venir a trabajar y dentro del trabajo en algunas áreas en algunas cosas tu soy más cercano a otro pero en algunas cosas... mmm es que a ver cuándo son las elecciones cada 2 años queda la embarrada, cuando hay elecciones tu sabes que hay que hacer campañas es lo mismo que las elecciones de los presidentes, cada candidato le tira al otro aquí pasa lo mismo y eso dura después de la elección como 3 o 4 meses más y como al quinto o sexto mes baja el

nivel y ahí como que empiezas a interactuar y es un pololeo nomás no es un matrimonio, es un pololeo así como que te estas conociendo así como que siempre hay una desconfianza y con los más cercanos que son con los que uno trabaja obviamente que ahí hay un poco más respeto, uno sigue los lineamientos, en este caso nosotros somos la directiva el presidente, yo soy el vicepresidente, el Baquedano es el tesorero, el acuña y el Benito nosotros 5 íbamos en una lista y salimos los 5 entonces nosotros administramos el tema.

Entrevistador: ¿o sea ustedes 9 como dirigentes nunca han organizado algo para salir, alguna actividad en conjunto que sea extra laboral?

Entrevistado: En conjunto por ejemplo para el partido del jueves Chile con Paraguay ahí nos juntamos, cuando hay reuniones bueno fuera del trabajo es eso bueno y algún almuerzo, pero ocasionalmente, no siempre, igual de repente un día viernes o jueves cuando la semana ha estado pasada y nose po tomarse un vinito, pero es con uno no con todos, no los 9 porque nunca están todos, pero con todo el movimiento que hicimos hace dos meses atrás sirvió para poder unirnos más en todo caso, cuando las peleas quedan de lado cuando son las elecciones pero cuando se tienen que conseguir objetivos ahí tienes que alinearte porque si no te alineas después uno se encarga de transmitir.

Entrevistador: ¿En cuanto a las relaciones interpersonales que mantienen entre ustedes se limita casi a solo el trabajo?

Entrevistado: Si, casi en un (...) mira de un 100% yo te digo 70% trabajo relaciones solo laboral y el otro 30% pero así ocasional es por algo extra.

Entrevistador: ¿Pero en caso de que alguno tenga un problema o algo así?

Entrevistado: No ahí sí, ahí solidarizamos, es que hay cuestiones que si tu ayudas al resto porque esta asociación aquí llegan de todo el marido con la señora, la funcionaria con el pololo y con puros problemas si aquí no llegan a felicitar aquí vienen porque tienen problemas y quieren que uno lo ayude y de repente los problemas que traen son porque ellos se lo han buscado cachay entonces uno tampoco puede llegar y decirle a otra persona mira sabes que yo lo escucho nosotros actuamos hasta como psicólogos inclusive sin haber estudiado tenemos que escucharlos toda la carga que tiene uno la escucha.

Entrevistador: Y ¿eso les afecta a ustedes?

Entrevistado: Yo como funcionario tengo una forma de ver esas situaciones, como persona tengo otra forma y como dirigente otra forma, porque como dirigente yo tengo que salvarlo igual que un abogado, yo como funcionario lo mando a la cresta porque él se lo busco y como persona uno ve la familia el cabro dice puta tengo un hijo, está mi señora allá fuera, no tengo trabajo tengo deudas, pero ahí es donde uno también trata de ayudar sí, pero también por otro lado de enseñarle la oportunidad, de repente si mira siempre en la vida no todo es eterno cuando uno está bien no toda la vida va estar bien van a ver momentos que vas a estar mal entonces cuando estás bien tienes que cuidarlo que dure lo que más deba durar porque después cuando venga el bajón tienes que aguantarlo.

Entrevistador: ¿Pero en cuanto al ayudarse entre ustedes o sea las personas que trabajan aquí porque decía que la relación es más enfocada al trabajo?

Entrevistado: se da con las personas más cercanas y ni eso hay veces que yo he tenido mis problemas y uno se guarda las cuestiones para uno nosotros los hombres pero es una cuestión más cultural porque si ventilas tus problemas personales al final se arma un cahuín y nadie te ayuda en nada.

Entrevistador: ¿Pero aquí trabajan solo hombres?

Entrevistado: Si po los 9 dirigentes somos hombres, pero ha habido caso que hay mujeres, 1 mujer pero ahora son 9 hombres pero aquí por ejemplo trabajan 3 mujeres con nosotros que no son dirigentes trabajan aquí en el área administrativa.

Entrevistador: ¿Y cómo grupo ustedes se han tenido que enfrentar a algo complejo o situaciones?

Entrevistado: ¿Pero laborales o extra laborales?

Entrevistador: De las dos.

Entrevistado: Si po.

Entrevistador: ¿Y cómo lo han resuelto?

Entrevistado: Mira lo que pasa es lo mismo que pasa con los compañeros de las unidades penales aquí y no sé si es bueno, para ustedes igual es complicado que entiendan el sistema pero de repente los problemas de las unidades penales de repente cuando los cabros se juntan y salen y van a un asado por ejemplo todo bien pero después en la tarde con el (...) empiezan las diferencias porque tienen un grupo de 30 personas y tú no eres amigo de los 30 tu eres amigo de 5 o de menos y el resto los conoces, los ves pasar nomas y de repente te enredas como decimos nosotros a conversar y esa conversación empieza a subir de tono empiezan las diferencia y hay diferencias más allá, entonces aquí pasa lo mismo se tú vas a compartir y eso es parte de la cultura nuestra también, compartir que significa más allá de ir a un lugar trasladarte y disfrutar el lugar compartir es un asado y su copete y conversar entonces un copete no te lo puedes tomar con cualquiera, tienes que tomártelo con alguien que tu conozcas y que tu tengas afinidad porque si tú tienes cuestiones pendiente, siempre van a ver momentos en que va a ver una chispita que puede detonar

una explosión y eso ocurre en cualquier ámbito exclusive en una familia tú tienes problemas de repente con tu hermano o tu papá y de repente con una cuestión que paso hace 10 años atrás, entonces ese es el cuidado también que uno tiene que tener tratar de que la armonía el buen convivir y todo fíjate que es una cuestión que uno la practica a diario porque una talla mal hecha afecta pero como me gusta echar talla tengo que aceptar que me tiren también porque yo soy un tipo súper relajado pero no lo hago con todos.

Entrevistador: Y para ir finalizando en cuanto a lo más personal ¿cree que hay algún tipo de reconocimiento por la labor que ustedes cumplen como dirigente?

Entrevistado: Pero reconocimiento como grupo de pares nuestros o de los funcionarios de gendarmería en total o de los demás dirigentes a nivel nacional, porque nosotros tenemos la gente que trabaja acá es el primer grupo el segundo grupo son los dirigentes los 150 a nivel nacional y eso son los que todos los días nos llaman a nosotros nos mandan WhatsApp correo pidiendo información o los problemas que hay en las unidades con los jefes etc.

Entrevistador: No ¿pero a nivel de los asociados de institución?

Entrevistado: Mira hay de todo, el mejor reconocimiento nuestro es la cantidad de socios que tenemos, si no tuviéramos reconocimiento no tendríamos la cantidad de socios como tenemos hartos socios creo yo que hay un reconocimiento a lo mejor no al 100% satisfecho de lo que nosotros hacemos, porque siempre hay necesidades que no se pueden cubrir y que no dependen de nosotros porque gendarmería de todos los problemas que nosotros tenemos hay algunos problemas que son de carácter económicos y ahí tiene que intervenir el ministerio de hacienda la presidenta y nosotros no somos prioridad para la presidenta ni para el ministerio porque a nadie le interesa, entonces buscar recursos cuando algo no es prioridad porque nosotros hemos hecho bien la pega.

Entrevistador: bueno don Andrés, para finalizar no sé si tiene ¿algún comentario o sugerencia?

Entrevistado: Mmm, bueno que se agradece el hecho que investiguen acerca de nosotros y de la ANFUP, sobre todo en un tema que es importante pero que uno no se da el tiempo de pensar mucho y al final nos termina pasando la cuenta, así que eso, gracias por darnos esta instancia.

9.4.3. Entrevistado 3

Edad: 39 años

Estado civil: Casado

Profesión: Funcionario penitenciario (sargento segundo de gendarmería 20 años de servicio)

Ciudad de origen: Ciudad de Concepción, San Pedro de la Paz.

Entrevistador: Nos puede decir su nombre, edad, estado civil, su profesión una pequeña reseña.

Entrevistado: Mi nombre es Benito Sarabia Aguayo, soy sargento segundo de gendarmería de Chile con 20 años de servicio de los cuales llevo 8 años como dirigente gremial 1 año y 6 meses como dirigente nacional de mi asociación los años anteriores fui dirigente provincial soy casado tengo 3 hijos y vivo en la ciudades de concepción específicamente en san pedro de la paz.

Entrevistador: Acerca de su trabajo, ¿nos podría dar una pequeña reseña de lo que hace aquí más o menos en qué consiste?

Entrevistado: ¿Desde el punto de vista de mi trabajo como gremial o como funcionario de gendarmería?

Entrevistador: De los dos, partiendo desde Funcionario penitenciario.

Entrevistado : Bueno, yo trabajo en un centro de internación provisoria, donde hay menores reclusos y también algunos mayores de edad que cumplen los 18 años cumpliendo condena de menor, trabajo los días viernes en mi unidad en Coronel y por lo general el día Lunes yo vengo a Santiago me regreso el día Jueves, los días que estoy acá

recibo funcionarios, los acompañamos a las audiencias con las autoridades, redactó apelaciones de nota de mérito, descargos para sumarios administrativos, se gestionan temas también para el bienestar o se resuelven otro tipo de situaciones que impiden que los colegas lo hagan en regiones y que uno sirve de puente para solucionar los problemas administrativo en recurso humanos, en logística y en varios departamentos que tiene gendarmería aquí en Santiago.

Entrevistador: Y ahora acerca sobre el tema de la infraestructura de aquí del lugar físico ¿cómo se distribuye los espacio en la casa aquí en la ANFUP?

Entrevistado : Bueno aquí cuando uno asume como dirigente nacional hay dirigente que vienen de años anteriores que ya tienen sus dependencias, sus habitaciones y de acuerdo a los que vayan quedando disponible los que vamos asumiendo las vamos ocupando, pero por lo general no hay complicaciones en la distribución misma si no que uno va asumiendo lo que va quedando, por lo general están todas en las mismas condiciones así que no son ningún lujo estas habitaciones sino que sirven para descansar como corresponde.

Entrevistador: ¿Y el tema de las oficinas cómo es?

Entrevistado: Las oficinas es lo mismo, hay 5 oficinas en el otro sector y acá hay otra más que tiene tres escritorio y aquí hacemos 3 dirigente nacionales, pero uno va ocupando los espacios que van quedando si aquí lo importante es tener los elementos necesarios para poder uno realizar el trabajo, un computador, la impresora y una conexión a internet y es lo que tenemos así que mayor complicación en eso no hay.

Entrevistador: ¿Entonces encuentra que es suficiente la infraestructura de la institución?

Entrevistado : Para ser una asociación gremial, yo creo que es suficiente, porque además aquí nosotros recibimos harta gente todos los días que son colegas que vienen con sus familias al hospital que también las alojamos en las habitaciones que están desocupadas y a la medida que estén disponible se les van facilitando a los socios, obviamente que como todo dirigente gremial uno quisiera tener un edificio más grande, con mayor cantidad de espacio físico y todo pero las condiciones que hay nos permite hacer nuestra función.

Entrevistador: ¿Y por parte de la institución cuentan con algún beneficio de previsión de salud, Aguinaldo?

Entrevistado : Si po, nosotros al momento de ser dirigente gremial no perdemos ningún beneficios que tienen nuestros colegas que están activos, tenemos nuestra remuneración mensual , recibimos nuestra remuneración de movilización trimestrales y también recibimos nuestro aguinaldo y reajuste que negocia el sector público, lo mismo en el tema de salud previsión eso todo se mantiene, solo que en vez de estar cumpliendo funciones en una unidad penal uno está dedicado de acuerdo a las horas que señala la ley al trabajo gremial.

Entrevistador: ¿Pero el salario de gendarme no se ve afectado porque ustedes este haciendo su labor como dirigente?

Entrevistado : No, si se mantiene todo igual, porque el gremialismo no es remunerable en Chile, se hace por vocación entonces los que estamos acá realizando gestión gremial tenemos la posibilidad de tener un espacio físico donde alojarnos, se nos reembolsa nuestra alimentación y también los gastos que uno pueda realizar en tema de pasaje o de alimentación misma como les mencionaba anteriormente, pero no hay un sueldo establecido para los dirigentes gremiales o un gasto en representación que puede haber en asociaciones más grandes dentro de los estatutos de ANFUP eso no existe.

Entrevistador: Ahora entrando al tema central ¿Qué entiende usted por autocuidado?

Entrevistado : Autocuidado, bueno autocuidado es una palabra que puede tener varios conceptos, desde la mirada que nosotros tenemos del autocuidado es generar un espacio, por lo general debe nacer de uno mismo, pues la palabra lo dice de auto es propia de uno pero siempre tiene que ver con un tercero para que eso sea autocuidado y se realice dentro de nuestro servicio, yo no puedo ir donde mi jefe y decirle oiga sabe que mañana quiero hacer una jornada de autocuidado yo solo, tienen que haber un representante un líder o la misma jefatura y decir , ya vamos a tener un autocuidado para que nosotros tengamos un espacio de esparcimiento fuera de nuestro lugar de trabajo y que nos permita desenfocarnos un poco de lo que es nuestra función y relajarlo, ya sea de manera física como también psicológicamente, que por ahí tiene que apuntar llegar al día siguiente más relajado, más renovado a nuestra función y tratar desde ese punto de vista rendir de la mejor forma a las exigencias que tiene el servicio.

Entrevistador: ¿Y usted cree que tiene un buen autocuidado?

Entrevistado : No po, yo creo que el tema en gendarmería ya llevándolo al contexto general el tema de salud mental es un déficit que tiene el servicio y que muchos de los suicidios que se han producido es porque no se han pesquisado en su momento para que sean tratados y por ahí es donde tenemos nosotros como asociación también la ley nos permite a las asociaciones gremiales generar espacio de autocuidado de capacitación, de esparcimiento deportivo y desde ahí nosotros también como dirigentes gremiales aportamos a que se generen espacio de autocuidado en las unidades penales para beneficio de nuestro personal .

Entrevistador: Pero en lo personal, o sea no como ustedes dirigentes si no como usted Benito

Entrevistado : Claro en lo general, uno se deja estar estando acá se deja estar yo recién llevo 1 año 6 meses acá y recién me inscribí a un gimnasio hace dos semanas para empezar hacer un poco de deporte, ya que la alimentación como que no es en los horarios, no se respetan los horarios de alimentación, porque a veces hay reuniones temprano, hay reuniones que pasan desde la mañana a la tarde y también esto va generando unos problemas con el tema del sobrepeso, el aumento de las ganas de fumar y que van perjudicando la salud.

Entrevistador: ¿o sea usted cree que su autocuidado mejoro o empeoro aquí en la ANFUP?

Entrevistado : No aquí empeoro, porque yo mientras estaba cumpliendo funciones como funcionario en la unidad penal, nosotros teníamos la posibilidad de hacer deporte todas las tardes o de partida estar cerca de mi familia por el tema de salud mental igual es súper importante, nosotros estamos aquí resolviendo problemas del personal pero también tenemos una carga, mientras estamos en la semana aquí en Santiago de pensar de lo que está pasando en nuestra casa con nuestros hijos yo tengo un hijo de 4 años, otro de 13 y el mayor tiene 20 o sea tengo diferentes etapas la universidad, la pre-adolescencia y también el tema parvulario que esa sobrecarga se la lleva mi esposa.

Entrevistador: Claro en base a eso le iba a consultar también sobre la vida familiar ¿Cómo logra compatibilizar con este trabajo?

Entrevistado: Bueno, mi esposa también es funcionaria pública, lo bueno es que entiende en parte este asunto porque igual en general me ha traído complicaciones en el tema familiar y hay muchas cosas que antes dependían de mí, el permiso a los hijos, autorizaciones que ya son decisiones que mi señora ha tenido que ir afrontando de manera sola o ir resolviendo algunas situaciones y sin la presencia mía que también la hace ser un poco más independiente.

Entrevistador: ¿Y en cuanto a la relación con sus hijos considerando que están en distintas etapas?

Entrevistado: Bueno yo trato de estar el máximo de tiempo con ellos el fin de semana pero no basta, igual se nota la carencia de los 4 o 5 días que uno no está, la ausencia porque a veces ellos mismo lo hacen notar con más cercano a la mama o de repente lo que dice la mama es más considerado que lo que diga uno mismo y que eso es parte del rechazo que genera por el estar lejos y tampoco lo entiende mucho los más chicos

Entrevistador: ¿Y dentro de la institución existen políticas de autocuidado?

Entrevistado : Se han tratado de instalar algunos programas pero no pasan más de jornadas de áreas, una capacitación, una salida de autocuidado semestral, pero que allá una política constante donde se vayan tomando registro o donde se vayan viendo avance en esa materia o tener una estadística donde en estas salidas de autocuidado se pesquisen casos para que sean tratados por el área de salud mental , por los psicólogos, los asistentes sociales, las duplas multidisciplinarias que ven este asunto no, no, no lo he visto.

Entrevistador: ¿Usted cree que es importante que se tome más en cuenta el tema?

Entrevistado: Claro, porque el trabajo penitenciario va generando mentalmente un desgaste quienes estamos inserto no nos damos cuenta y el tema del vocabulario, el coa, el tema de la cantidad de violencia que uno va observando dentro de las unidades penales muertes, apuñalados, violaciones, va siendo que uno se vaya poniendo hasta más duro prácticamente hay cosas que después van pareciendo normales que a la vista del resto de la sociedad son gravísimas.

Entrevistador: ¿Pero qué cree frena para que esas políticas de autocuidado lleguen a esta institución?

Entrevistado: Falta de un programa más contundente y recursos, los recursos son los que escasean más en gendarmería, tanto para la población penal como para el funcionario.

Entrevistador: ¿Y entorno al mismo tema que estaba hablando, sobre situaciones más complejas que lo hayan afectado o que lo afecten emocionalmente?

Entrevistado : Es que ya uno se pone una barrera con esto, como que en primera instancia me choqueaba, yo cuando a los 18 años llegué a trabajar a la penitenciaría dormía en el tercer piso y para abajo colindaba con el patio de los internos con VIH, uno escuchaba gritos toda la noche, reos que se violaban entre sí unos con otros y creo que eso en principio fue algo que me marco, yo pensaba chuta le va a pegar el sida al otro reo, pero más allá después empieza a ver diferentes situaciones de violencia.

Entrevistador: ¿Pero alguna situaciones que lo haya marcado pero estando aquí en la Anfup?

Entrevistado: No, estando en la ANFUP lo que llama la atención o que de repente puede marcar, nose situaciones de injusticia que están mal incubados, que al analizarlos uno se da cuenta que hay arbitrariedades en los procesos sumariales y que lo hacen intervenir con más fuerzas pero otra situaciones no, movilizaciones son parte de, los pacos, las tomas es parte de la función que debemos cumplir nomas.

Entrevistador: Y entorno a lo que es la convivencia ¿Cómo es convivir con otras personas, con sus compañeros de trabajos?

Entrevistado: Igual es un poco frío acá, porque nosotros cuando nos postulamos, nos postulamos por listas y se inscriben 5 por listas son 9 dirigentes nacionales los que quedan electo y quienes sacan mayoría toman la administración de todo el espacio de ANFUP lo que es ANFUP en general y uno llega con diferencia desde el momento de la elección, igual hay diferencia porque aquí se vive una etapa previa para ser dirigente nacional, hay campañas donde también se van presentando las diferentes propuestas y esas propuestas van generando ronchas al momento de llegar aquí no coinciden y las cosas al final si bien las decisiones las tomamos los 9 pero cuando no hay acuerdo manda los 5 o la mayoría de acuerdo a como dicen nuestros estatutos.

Entrevistador: ¿Pero el ambiente aquí es laboral o hay amistad?

Entrevistado : No, es solo laboral por lo general uno tiene 1 o 2 amigos, con los que venía junto en la lista en general, ahí la confianza se quebrantan con los otros grupos cuando se presentan listas antes de llegar acá, algunos tienen diferentes ideales inclusive hasta políticos.

Entrevistador: ¿Pero no hay actividades fuera del trabajo?

Entrevistado : No nada, el año pasado se celebró el aniversario de gendarmería nosotros estábamos tomando un té abajo a las 6 de la tarde y todas las unidades penales con cóctel, ceremonia, asado, actividades deportivas en todo el país, nosotros aquí tomando once normal, pero yo creo que las últimas semanas ha habido almuerzos o cenas donde hemos podido compartir casi todos, pero no es común, no es algo que diga a que somos unidos aquí en la ANFUP los 9 mandan para acá todos son unos, la causa es común la causa que se defiende, pero después uno llega acá y cada uno tiene realidades distintas, sus problemas personales familiares y cada uno tiene sus dependencias distintas no es muy como un calor familiar, no lo veo así.

Entrevistador: ¿Pero si usted ve a alguien cabizbajo que le haya pasado algo?

Entrevistado: No po le pregunto “hola ¿cómo estás? ¿Putá te paso algo?” nada más y ahora las confianzas van a estar entre algunos nomas para contarles sabes que tengo este problema y otro no pero más allá tampoco uno tiene que desde aquí la capacidad de resolver el problema que él tiene porque casi todos somos de regiones.

Entrevistador: ¿Y en cuanto a la organización cómo está estructurada?

Entrevistado: Bueno, es que la estructura de la asociación viene dada por la normativa, esto tiene un reglamento la asociación que es lo que mandata presidente, secretario tesorero, primer director, segundo director, así hasta llegar al cargo número 9 y las decisiones pasan por el presidente en este caso que dispone las actividades que se van hacer en el día o uno mismo cuando no hay nadie uno deja citada a las personas y los acompaña a las audiencias o le soluciona el problema acá.

Entrevistador: ¿Y cómo grupo se han visto enfrentado a alguna situación compleja?

Entrevistado: Si, es que en algunos momentos son poco algarabía pero yo las veo más como anécdotas, cuando nos tomamos el ministerio todos nos fuimos detenidos si bien en el momento se genera una especie de estar un poco sorprendido con lo que pasa, pero después lo va tomando de manera normal, ya que se sabe que hay que pasar por el situaciones estando acá hay por lo general casi todos los que estamos acá estas situaciones ya las vivimos allá en provincia en caso mío en concepción que es una región grande y súper sindicalizada y gremialista si es que varias veces unas 20 veces, 15 veces nos hemos tomado el manzano allá ha llegado carabineros también llega la prensa hay que dar las declaraciones, hay que enfrentarse con la jefatura, pedir las disculpas, pero es parte de, no hay algo de alguna movilización que me haya marcado no.

Entrevistador: ¿Ya pero en el caso de que alguno se va detenido los demás van?

Entrevistado : Si po, lo que pasa es que ahí se produce la solidaridad, el tema solidario por la causa, yo me puedo llevar muy mal con una persona acá pero si estamos en la misma causa y ocurre una situación X yo tengo que seguir hasta las finales con él porque va a la causa, yo no lo voy defendiéndolo a él, voy defendiendo mi organización la ANFUP la demanda que decidimos instalar nosotros mismos y ahí cambia el escenario, pero si un día X a lo mejor a mí me pasa algo no sé por allá en Mapocho y se enteran acá, dirán a ya es distinto pero si es por la causa cambia el escenario, es que son códigos que hay gremialista son códigos y esos códigos no obligan que seamos todos amigos, no sé si le habrán señalado alguna cosas distintas los demás pero es la mirada que yo tengo.

Entrevistador: ¿Y usted piensa volver a postular de nuevo?

Entrevistado : Eso es algo tengo que decidirlo durante estos meses con mi esposa, me queda hasta Marzo todavía así que por lo general, la vez anterior yo fui el que saco la mayoría de los votos a nivel país y no logramos tener la administración de mi organización porque no logre tener la mayoría de votos en el directorio de los 9 y si ahora yo veo que hay un equipo de elección y que puedo tener posibilidades, yo creo que sí pero es algo que debo conversar en familia, primero si fuera la decisión por mí sí, pero tengo que verlo por fuera.

Entrevistador: ¿Solo con su esposa y con sus hijos?

Entrevistado: Si, por ahí va a pasar la decisión final, si porque puedo estar aquí y ser el mejor dirigente y voy a quedar en la calle y no tiene sentido.

Entrevistador: Y en base a todo lo que hemos conversado ¿Cree que existe algún tipo reconocimiento a lo que usted realiza?

Entrevistado: No por lo general cuando uno participa, bueno de parte de la jefatura o reconocimiento casi todos los logros que ha tenido el servicio, en mejora en la infraestructura, el equipamiento en temas de ascenso, en temas remuneraciones, en este caso lo hemos logrado las asociaciones, pero uno llega a las unidades penales y también el personal es frío, no se hacen ceremonia, yo de los casi 9 años que llevo de dirigente nunca me han hecho un reconocimiento público, en una ocasión en la municipalidad de Coronel me iban a entregar un galvano pero tampoco pude participar porque estaba acá en Santiago y no pude ir, pero así un reconocimiento público no, en general las autoridades la hacen dicen eres un buen dirigente vas bien me gusta la forma en que trabaja pero que lo reconozca públicamente no y los asociados claro dicen eres buen dirigente y en las votaciones nada más.

Entrevistador: ¿En cuanto a sus pares, a sus colegas, no hay como un reconocimiento entre ustedes de que algo salió bien?

Entrevistado: Si po, ellos siempre están preguntando uno a veces te dice a bien sigue así, sigue haciendo la gestión, confían y otros no pero es relativo más cuando hay harta asociaciones.

Entrevistador: Pero decir algo que haya salido bien ¡oye felicidades estuvo bien!

Entrevistado: No por lo general no es muy común, el gendarme por lo general espera mucho más de los gremios siempre, la postura del gendarme es así y cuesta de que te reconozcan, entonces el funcionario tiene la mirada de que el dirigente tienen mayores privilegios que ellos entonces tienen que hacer las cosas que tienen que hacer, después los funcionarios que suben a dirigente se dan cuenta, no es así la cosa, todas la canas que me ve y que son muy pocas me han salido aquí, subí 10 kilos de peso aquí porque como a

deshoras, no como bien, tengo que adaptarme a los menús que haya por aquí cerca en los locales para comer.

Entrevistador: ¿Y eso es como las consecuencias negativas que ha tenido?

Entrevistado: Claro, me aumento el tema del colesterol lo tengo súper elevado.

Entrevistador: ¿Pero aun así volvería a postularse?

Entrevistado: Si, es que mira es como una especie de mmmm uno como que se pone masoquista como que lo ve normal lo que te pasa al final estas cosas las acepta.

Entrevistador: ¿Pero cuál es la motivación de volver a postularse?

Entrevistado: Es porque desde mi punto de vista, yo creo que se pueden mejorar las cosas con esa mirada sigo en esto, pero para el resto, ni siquiera para uno. Cuesta porque por ejemplo mi señora me dice “piensa en ti”, “piensa en nosotros”, si po yo igual pienso que estamos bien a lo mejor estoy equivocado, después como que se acostumbra uno en pensar en que esté mejor el resto y yo aterrizo cuando llego a la casa, cuando mi hijo está llorando, quiere algo “ya ayuda a tu hijo”, “ve a la guagua”, “acompaña a tu otro hijo a jugar a la pelota” y ahí trato de hacer cosas con ellos, pero es complicado desde ese punto de vista y uno nunca lo analiza.

Entrevistador: Claro porque igual ustedes tienen muchas cosas que hacer y tienen muchas cosas en su cabeza.

Entrevistado: Claro, si yo ahora estoy conversando con ustedes, y estoy pensando en una entrevista que tengo que dar en la radio un rato más, en la radio Bio Bio, por tres colegas que agredieron este fin de semana y estaba en la dirección nacional cuando me

llamaron viendo el otro tema con un matrimonio de acá de Valparaíso y estaba pensando en llamar al comandante para que me cuente como fueron los hechos de ahí termino y tengo que ir a ver otras cosas, aquí la vida pasa rapidito.

Entrevistador: ¿Y cuando está en su casa logra desconectarse?

Entrevistado: No po, porque los teléfonos están encendido y los colegas siguen preguntando por WhatsApp, por teléfono, que tengo este problema, que me pasó esto otro, a veces mi señora me apaga el teléfono, pero ya hasta el teléfono personal lo tengo con WhatsApp institucionales, con números de colegas, el Facebook también po es casi pura información del gremio poca información mía.

Entrevistador: ¿Pero no ha pensado en poner un límite dentro de su trabajo?

Entrevistado: He tratado de hacerlo pero no he podido, pero he tratado, pero no se puede igual involucro todo en este trabajo.

Entrevistador: Pero aun así volvería a postular

Entrevistado: Si, a lo mejor seguir en la región y no seguir acá, pero seguiría en el tema gremial.

Entrevistador: ¿Por qué, si deja de ser dirigente, tiene que volver a las funciones de penal?

Entrevistado: Es que uno siendo dirigente igual tiene que hacer sus funciones en penal, por lo menos yo, yo viajo el Jueves, y el Viernes trabajo allá, con uniforme y todo.

Entrevistador: ¿Pero si ud deja de ser dirigente nacional y regional?

Entrevistado: ahí vuelvo al 100% a realizar mi función como funcionario.

Entrevistador: ¿Y al volver no le afecta?

Entrevistado: Claro si igual quedan coletazos, porque uno se tiene que ir en contra de oficiales y al final los oficiales son lo que están a cargo de los gendarmes en la mayoría de las cárceles y puede que en alguna decisión o en alguna demanda que yo plantee allá salido perjudicado algún oficial, ahí te cuesta después po, es así pero eso es natural, igual uno trata de blindarse cuando se deja este asunto, un par de años se sigue con el fuero para hacer una retirada que no sea tan bélica, tratar de tirarlo de la mejor forma para tratar de asegurar la estabilidad laboral, porque la ley te cubre 6 meses después si yo dejo de ser dirigente, pero después de esos meses yo quedo expuesto, si es que no cometo alguna falta administrativa no pueden hacer nada, porque cuando uno ha sido dirigente nacional por varios años, genera anticuerpos en alguno jefes que después lo van a buscar, le van asignar los peores turnos, los horarios, los lugares en los que va a trabajar no van hacer los mejores, pero uno tiene que asimilar este asunto que es así, así es el gremialismo.

Entrevistador: ¿Porque usted para hacer el retiro como oficial de gendarme le quedan 10 años?

Entrevistado: Claro, me quedan 10 años nomas, pero tampoco quiero llegar hacer dirigente los años que me quedan, no, no y si lo hago seria en región.

Entrevistador: Bueno no sé si tiene algún comentario sobre esta entrevista

Entrevistado: Bueno, ojala me gustaría leer después lo que usted concluyeron de estas entrevista, para ver si uno se ve reflejado en lo que ustedes realizaron y desde ahí a lo mejor tomar un poco más de conciencia, porque al final cuesta preocuparse de uno mismo

aquí, porque aparecen tantas cosas por hacer pero uno lo tiene que hacer po, porque enfermo no voy a poder hacer lo que me gusta

Entrevistador: Es que tienen conocimiento de hacerlo, pero no lo puede realizar

Entrevistado: De repente me da la agilidad y digo voy hacerlo, pero uno se concentra más en los demás y en lo que tiene que hacer acá nomás, igual en un momento esto me generó rechazo hay semanas que no me gusta venir y me quedo allá en Concepción y no vengo, cuando lo extraño ahí viajó de nuevo para acá a Santiago.

Entrevistador: Bueno don Benito, le agradecemos su tiempo y por haber participado de esta entrevista, muchas gracias.

9.4.4. Entrevistado 4

Edad: 46 años

Estado civil: Casado

Profesión: Funcionario penitenciario y público.

Ciudad de origen: Región de la Araucanía, Ciudad de Victoria.

Entrevistador: Antes de comenzar con las preguntas me gustaría que me una pequeña reseña de su carrera como funcionario.

Entrevistado: Sipo obvio, uno es gendarme primero.

Entrevistador: Pero ¿Me podría contar como fue el proceso?

Entrevistado: ¿Mi proceso en gendarmería?

Entrevistador: Si, en general, todo lo que nos quiera contar.

Entrevistado: Mi proceso en gendarmería fue difícil, duro en los tiempos que estuve yo. Yo soy del año 91, fue súper difícil en la época de nosotros, ahora es más liviano para los colegas. Y yo me hice dirigente después de 20 años de servicio. Me lo ofrecieron y yo no tenía idea lo que era ser dirigente porque uno nunca se había metido en problemas, hacia la pega nada más y un día viene acá al gremio a solicitar no me acuerdo a que, una donación parece. Porque el gremio también aporta donaciones a veces, para los funcionarios o cuando hay alguna actividad y ahí me ofreció un colega que ya no está, no existe que era el Boris, me pregunto dónde trabajaba y yo le dije ... yo trabajo en la penitenciaría de Santiago y me pregunto si yo quería y yo le dije que es eso, y él me dijo bueno en realidad es como prestar un poco de ayuda a los colegas, cuando son sancionados injustamente, cuando son perseguidos, acosados... ya dije yo y ahí fue el primer... eso

fue hace como cinco años.. a ver si hace como cinco años aprox. Y así comenzó mi vida como dirigente.

Pero empecé como dirigente provincial primero porque nosotros nos dividimos en provinciales y nacionales. La provincial es por cada región y se elige por la cantidad de socios, hay cinco, hay tres y hay siete dirigentes, y aquí donde hay más socios son siete dirigentes.

Comencé trabajando como dirigente con el Segovia con el que está ahí (apunta hacia un lado), él era el presidente y yo era el secretario, eso.

Entrevistador: Y, sobre las condiciones laborales, en términos de infraestructura. ¿Con que cuenta la ANFUP para ustedes?

Entrevistado: Bueno para nosotros, los dirigentes contamos con piezas abajo y arriba, porque nosotros pernoctamos acá y los que viajan o los que viajamos nos vamos el viernes en la noche y nos venimos el domingo en la noche.

Entrevistador: Y, ¿En este caso ustedes tienen un horario definido?, por ejemplo, de las 8:00 a las 17:00hrs.

Entrevistado: No po, nosotros no tenemos, hay veces que nosotros llegamos a las 2:00 o 3:00 de la mañana, nosotros no tenemos horario, tenemos que contestar el teléfono las 24hrs, por eso somos dirigentes nacionales.

Entrevistador: ¿Pero su trabajo es de lunes a viernes?

Entrevistado: No, de lunes a lunes. Aquí nosotros en los teléfonos tenemos un whatsapp de todos los dirigentes a nivel país y aquí están todos los dirigentes. Por ejemplo, si un

dirigente un domingo manda un whatsapp y dice que necesita ayuda, como dirigente nacional nuestro deber es responder, no tenemos horario nosotros.

Entrevistador: ¿Ser parte de acá, ser dirigente les trae algún beneficio?

Entrevistado: No ninguno, nosotros no tenemos beneficios. Tenemos la previsión que tienen todos no más, estamos en DIPRECA de Carabineros de Chile.

Entrevistador: ¿Solo cuentan con eso y no con algún beneficio aparte solo por ser dirigentes?

Entrevistado: No po ninguno, a nosotros lo único que se nos da es el respeto que nos tienen nuestros colegas, respeto de la autoridad, porque nosotros somos serios, antiguos, entonces nosotros tenemos el respeto ganado.

Entrevistador: Ósea, ¿Obtienen como un reconocimiento?

Entrevistado: Un reconocimiento de la autoridad por parte de los colegas que son socios.

Entrevistador: Para ahondar un poco más en el tema principal el cual se quiere abordar, ¿Qué entiende usted por autocuidado?

Entrevistado: No sé a qué punto, lo quiere apuntar usted, ¿Autocuidado hacia mí? O ¿A las demás personas?

Entrevistador: En el sentido que usted quiera responder, ¿Usted podría definir que es autocuidado?

Entrevistado: Difícil po, no sé, yo lo veo cómo cuidarse, cuidarse a sí mismo, ya sea mental, físico. Para mi sería eso.

Entrevistador: Y ¿Usted cree que tiene un buen autocuidado?

Entrevistado: Si, bueno uno después de viejo en realidad... no antes igual me cuidaba bastante. Por ejemplo, mentalmente... creo que estoy un poco cuerdo... he, tratamos de cuidarnos la alimentación, vamos al gimnasio en la tarde, tratamos de tener buenas relaciones y tomarnos las cosas con calma, nos puede dar un infarto en esta pega, por el nivel de presión y carga que se tiene día a día.

Entrevistador: Entonces, ¿Esas son como las cosas que usted hace para mantenerse bien?

Entrevistado: Si, eso es lo que hago.

Entrevistador: ¿Cree que es importante que este concepto otros trabajadores sepan en qué consiste?

Entrevistado: Yo creo que si porque mira nosotros tenemos varios colegas que han fallecido, que han muerto. Hace unos tres días murió uno, él tenía 42 años, bueno no voy a dar el nombre, pero era un colega que nos conocía, yo hablaba mucho con él, pero era alcohólico y murió de una cirrosis hepática y siempre se le dijo. Yo lo lleve donde un amigo que es médico y él le dijo que se dejara de tomar, que se cuidara, él nunca lo hizo. Al igual que aquellos que se suicidan, los que se matan en la garita, no piden ayuda yo creo, mentalmente, así que creo que es un concepto super importante. Nosotros no lo tenemos relacionado, yo creo que vivimos el día a día no más, nosotros como funcionarios.

Imagínate yo como funcionario trabaje en la Peni, en el tiempo que yo ingrese había siete mil reos y éramos como 10 de guardia interna. La cuarentena es un sector donde llegan

todos los reos y nosotros éramos 30 funcionarios, no teníamos miedo, no veíamos que podía pasar, así murieron funcionarios, apuñalaron a colegas... por no cuidarse, por confiados, apuñalaron a colegas.

Entrevistador: Entonces ¿de qué manera le afecto toda esta situación?

Entrevistado: Mmm la carga psicológica es muy grande, no tanto la física porque uno descansa y se le pasa, pero la carga mental es brutal. Si tú te metes al campo de una cárcel, es difícil lo que uno ve, si yo te empiezo a contar tu no me creerías... te puedo contar que he visto como violan a los tipos le meten botellas por el pote, ¡tú no me creerías!, cuando quieren conseguir droga, los amarran en el baño y les ponen corriente, entonces... tu no me creerías.

Nosotros tenemos que aguantar eso y tenemos que entrar a sacar a los reos por que las cámaras a nosotros nos graban, porque entonces debemos prestarle ayuda. Por eso hay tan pocas muertes ahora, el oficial expone su vida, ante eran muchos más reos... ahora muere uno al mes, antes morían cinco o seis. Yo creo que la justicia ha sido “injusta” con nosotros, porque nosotros siempre lo hablamos, ahora que estamos hablando del autocuidado nosotros necesitamos herramientas para protegernos de los reos, ellos te están amenazando constantemente, te está escupiendo, todo lo que tú te puedas imaginar, y uno tiene que soportar todo eso. Trabajas cinco días con los mismos reos, ellos te hinchan, porque los que manda la galería mandan al reo... como dicen ellos “anda a cagar al paco” ese término usan para lastimarnos a nosotros... y ¿qué harías tú? ¿Soportarías?

Entrevistador: ¿La justicia a echo algo por proteger a los gendarmes?

Entrevistado: Bueno la justicia se enfoca en defender los derechos humanos, pero en este caso solo de los presos... es malo po, los derechos humanos se hicieron para delitos de ileña humanidad y aquí en Chile se mal utilizo, entonces yo soy la víctima, yo soy representante del estado tengo que hacer garantía de los derechos del estado, pero aquí a

mí me han quitado los derechos... osea si yo le digo al interno "anda a cortarte el pelo" el interno me puede acusar de que yo lo estoy maltratando, osea tu pierdes toda autoridad, entonces me afecta po, muchos han renunciado, se han ido hasta se han matado.

Entrevistador: En su caso particular, ¿Cómo le afecta estar separado de su familia viviendo en este contexto violencia y faltas de respeto?

Entrevistado: Si afecta, mira yo creo que a veces hay un mal concepto igual, porque nosotros cuando ingresamos a la escuela de gendarmería es de forma voluntaria, a ti te dicen cómo van a ser las cosas, mira a ti te pueden mandar donde requiera el servicio y uno lo sabe. Al comenzar la escuela a uno lo preparan para eso, pero hay jóvenes que lo utilizan mal, yo por ser dirigente te puedo inventar y te puedo mentir, decirte "no si es verdad, uno no sabe y la cosa es injusta" ... a algunos les afectara más que a otros, no sé pero en mi caso personal yo llevo veinticinco años de servicio y nunca me trasladaron a mi tierra... entonces yo entre voluntario a esta cosita, después que quieran utilizar y argumentar otras cosas... y el estado igual, en este caso la autoridad igual a cedido, igual a mandado gente a partes que están sobre dotadas como en el sur, hay exceso de personal pero hay escases en el norte... entonces ¿Qué hago?, si tú me hablas de Santiago para allá hay el doble de funcionarios que reos... yo estuve en victoria en una cárcel chiquitita donde habían sesenta reos y doscientos funcionarios... nosotros a veces lo utilizamos si cuando han muerto colegas, si tú has visto en las noticias los que han fallecido, los que han muerto ha sido todo por problemas amorosos, las mujeres son las culpables po, porque el colega no pide ayuda y también tiene que ver que hay cien funcionarios cada uno con un día libre para treientos reos... pero ¿la culpa de quién es?... del funcionario, porque se pone a tirar licencia, teniendo un turno de 3x3, tres días trabajados y tres días libres y entonces como mueves la pauta, si se supone que hay un compromiso entre todos, pero ahí te das cuenta de que no todos están comprometidos, paso aquí en Santiago uno, están aquí los cuarenta días, paso en la peni están veintiocho días, pero uno dice "no los cuarenta

días” pero tienen tres días libres, pero por que tiran licencias, entonces el funcionario tiene la culpa.

La normativa dice que tú tienes ochenta días de licencia que puedes tomarte en dos años, eso está escrito, pero no dice que te puedo dar de baja por diez días de licencia, entonces los funcionarios, no todos, pero las últimas generaciones sobre todo donde tienen toda la tecnología a mano son cómodos, no leen, no se informan, no se instruyen porque nosotros estamos viejos, en ese tiempo no había internet no había nada, entonces que tenía que hacer yo leer, estos son mis derechos y estas mis obligaciones, tenemos que estar informados por qué tenemos que velar por el cuidado de los funcionarios como dirigente, pero cuando ellos están acá reclamando yo les digo que los voy a ayudar pero si está mal lo que están haciendo se los digo igual que está equivocado porque no es así, ahí también hay un auto no cuidado de ellos y utilizan que sus familias están lejos pero quien está lejos... sus papas pero ellos sabían cuando se unieron sabiendo cómo eran las cosas. A ellos se les informa que gendarmería los puede mandar a cualquier parte del país, donde se necesite.

Entrevistador: Aquí en ANFUP ¿Existen políticas institucionales que protejan su autocuidado?

Entrevistado: Ósea políticas en si no, pero si tenemos libertad por así decirlo si somos dirigentes nosotros somos beneficiosos en comparación con los funcionarios que trabajan en penal, en las unidades hay redes de apoyo, alomejor no la cantidad que uno quisiera, pero existen... y hay actividades recreativas por ejemplo hace poco desde Puerto Montt vinieron a fantasilandia, se les pago todo el traslado, las entradas.

Entrevistador: ¿Y ustedes tienen por ejemplo una hora todas las semanas para ir al psicólogo? ¿O cuando se sienten muy mal pueden pedir una hora y que la institución se los facilite?

Entrevistado: Si, si hay, lo que pasa y te vuelvo a decir los funcionarios no lo piden, pero no está la cantidad que uno quisiera, por ejemplo, para cien funcionarios hay dos psicólogos, pero por lo menos hay. Nos gustaría que hubiera muchos más para detectar los casos que no se han detectado, porque hay casos que son silenciosos, por ejemplo hay funcionarios que están consumiendo droga o que son alcohólicos y que están más propensos a caer en una depresión o a matarse, además que si el funcionario no va a pedir ayuda como lo va a detectar el personal, es imposible... tiene que ver también con la cultura de nosotros, nosotros no le tenemos miedo a nada, porque nuestra cultura nos hace quedarnos con los tipos peligrosos y agresivos, así nos enseñaron y para eso trabajamos y lo elegimos... hay una encuesta que dice que gendarmería con cincuenta funcionarios controlaríamos todo Santiago, aun mas que los carabineros, porque nosotros actuamos diferente, somos diferente, ósea tú te me vas encima y yo en tres tiempos te reduzco, yo no espero que tu sigas enfrentándome, tenemos otra cultura. Entonces ahí también tenemos una falta de nosotros, porque han salido funcionarios heridos, hasta muertos.

Entrevistador: Y acá ¿Cómo es el ambiente con sus compañeros? Ya que todos comparten, viven juntos y se enfrentan día a día a diversas situaciones.

Entrevistado: es por afinidad, entre todos nos llevamos bien, en el sentido de las reuniones, el cabeza de aquí es el presidente y después viene el resto, aquí algunos duermen o comparte con los que tenga más afinidad, por ejemplo, yo comparto más con el Marco. Hay algunos que se quedan aquí y otros que se trajeron a sus familias para acá y se van a quedar con ellos en las noches, pero si algo pasa deben estar acá en la central para salir todos juntos o ellos solos dependiendo de que parte del país están representando...

Entrevistador: ¿Ustedes comparten alguna actividad en conjunto? ¿Que no tenga que ver con su labor como dirigentes?

Entrevistado: Una vez al mes almorzamos todos juntos, el presidente o alguien se encarga de reunirnos, si no tu por afinidad sabes con quien vas a comer o no, vemos los partidos de futbol y celebramos cumpleaños... pero a veces no alcanza el tiempo también, ahora yo tengo que ir a ala nacional y no sé a qué hora voy a volver... depende el tiempo del gremio y de la contingencia, hay que aprovechar la oportunidad de lo que está pasando, a veces tenemos muchos problemas que nos debemos encargar.

Entrevistador: ¿Cómo grupo se han enfrentado a situaciones conflictivas? ¿Problemas entre ustedes?

Entrevistado: Mira si tú me lo pones así, nosotros votamos, ósea nos regimos por una lista y no todos somos de la misma lista, ¿me entiendes?, postulamos cinco, la lista mayoritaria elije la directiva... nosotros al principio tuvimos un desencuentro, pero yo creo que es normal si estamos tomando el control, pero cuando empezamos a tener problemas, tuvimos que empezar a remar todos para el mismo lado... y nos ha servido, hay muchos que son de otra lista pero no tenemos diferencia, tenemos marcado nuestra meta como gremio, porque sabemos que estamos de paso por acá y que en cualquier momento no volvemos a salir electos.

Entrevistador: Regresando al tema familiar ¿Usted nos podría contar como ha sido estar lejos de su familia?

Entrevistado: Yo me separe, yo tengo dos hijas, una estudia leyes en la Universidad Andrés Bello, y la otra esta en segundo medio... mi relación con ellas es buena, la cosa es cincuenta y cincuenta, afortunadamente nunca he tenido problema con mi ex, siempre he podido ver a mis hijas cuando he querido, mientras este al día no habrá problema, me refiero a lo económico... inclusive hasta cuando se enojaba nunca me ponía problema, siempre he pensado que tuve mucha suerte.

Entrevistador: Y usted ¿Está en pareja en la actualidad?

Entrevistado: Tuve una pareja hace unos meses, pero tuve problemas que no voy a ventilar. Creo que he sabido complementar mi vida privada con el trabajo, aunque ha sido súper difícil, yo cuando comencé me compre una casa en el sur de Chile y tengo un departamento acá en Santiago, ahí yo vivía con mi señora, ellas son de acá, pero yo conocí a otra persona en el sur de Chile pero la relación se quebró, pero mi casa es tan linda y grande que no la quiero vender pero tampoco la puedo habitar hasta el momento... osea el departamento lo arrendaría porque me da lo mismo, por eso vivo acá, pero allá en el sur tengo a mi mama y viajo todos los fin de semana a ver mi casa. Eso, hasta que aparezca otra mujer.

Entrevistador: Y ¿Su trabajo le ha traído consecuencias negativas?

Entrevistado: Yo creo que mentalmente podría ser, porque yo tengo un carácter fuerte, no creo que sea por la pega, creo que es por mi casa desde mi papa, igual uno estuvo sometido a circunstancias violentas en este trabajo, en el 1992 recibí un impacto de bala que casi me quita la vida, yo la he pasado re mal en gendarmería, puede ser que eso influya negativamente.

Entrevistador: Para ir cerrando un poco la entrevista ¿Me gustaría saber si tiene algún comentario o pregunta?

Entrevistado: Yo creo que es difícil saber si uno tiene un buen o mal autocuidado, por que como dicen algunos a veces el cuerpo te avisa y uno no se da ni cuenta, a nosotros nos cuesta pedir ayuda, los funcionarios somos más duros, nos cuesta arto. Si tú ves la estadística la mayoría de los gendarmes muere a los cinco años después de jubilar... es difícil, los que piden ayuda es por obturación de parte de los familiares.

Entrevistador: Según su apreciación ¿usted cómo cree que se podría cambiar un poco el sistema que pueda beneficiar tanto a los funcionarios como a los reos?

Entrevistado: Yo creo que tendríamos que empezar por la escuela de gendarmería, cuando uno ingresa a la escuela, el instructor debería decir que este sistema nos va a traer problemas para que uno se pueda preparar y pedir ayuda, pero nadie lo hace. Yo tengo artos amigos psicólogos de la peni, pero ellos tienen tantos casos que nos hace imposible poder detectar los casos, creo que falta ser un poco más solidarios con nosotros mismos, falta ser más personas. Muchas gracias por preocuparse de nosotros, este trabajo es súper estigmatizado socialmente, y creo que ahora es más difícil poder estar veinte años aquí, cuando yo ingrese éramos más leales y teníamos más apoyo, las generaciones de ahora son diferentes, la tecnología ha cambiado todo, nos volvimos más individualistas y las huevas generaciones quieren todo de inmediato. Nuestro trabajo tiene mucha carga emocional y nos enfrentamos a cosas peligrosas, sujetos que son agresivos y violentos, este trabajo es muy complicado, yo ingreso al penal, pero no sé si voy a salir, es necesario formarse un carácter porque o si no te comen los reos, y necesitamos que nos respeten. Por eso muchas gracias por estar al pendiente de nosotros, y por preocuparse de este trabajo que la gente no conoce ni se da el tiempo de conocer.

Entrevistador: Muchas gracias a usted por su tiempo.

9.4.5. Entrevistado 5

Edad: 40 años

Estado civil: Soltero

Profesión: Administrador público y gendarme

Ciudad de origen: Valparaíso

Pequeña reseña de su trabajo.

Entrevistado: Bueno en mi calidad de dirigente nacional como ya lo había mencionado soy el cuarto director eem mis funciones son coordinar, velar y ayudar a todos los funcionarios que se encuentran en las distintas unidades del país.

Entrevistador: Entonces si me pudiera contar ahora como son las condiciones laborales que tienen ustedes en la ANFUP, como se dividen los espacios. La infraestructura.

Entrevistado: este edificio esta subdivido en tres pisos, el primer piso cuenta con un comedor, salón de reuniones y dormitorio, estacionamiento cocina, baño; posteriormente en el segundo piso se encuentran todas las oficinas, cada dirigente nacional cuenta con una oficina y después el tercer piso están todas las habitaciones de los dirigentes y además este edificio funciona como una casa de huéspedes por lo tanto hay 4 dormitorios a disposición de los socios según el requerimiento a nivel país.

Entrevistador: Cree que la infraestructura es la adecuada.

Entrevistado: bueno efectivamente Quisiera que fuera más grande el edificio debido que la demanda que hay por ocupar las dependencias son muchas, llama gente de todas las regiones del país y muchas veces no damos abasto debido a que viaja mucha gente que quiere quedarse acá ya sea por problemas de salud o por capacitaciones que vienen a realizar acá a la capital y en ese contexto nosotros nos vemos copados por las reservas por

lo tanto me gustaría que contara con más habitaciones de modo tal de poder albergar más personas.

Entrevistador: y el pertenecer a la ANFUP, ¿le otorga algún tipo de beneficio? Como aguinaldos, previsión de salud u otros.

Entrevistado: no, nosotros tenemos, bueno la cuota que se les descuenta en este caso a los asociados son para reinvertirlos en las propias actividades mismas de las necesidades que ellos tengan en las distintas unidades del país, bueno obviamente esta casa hay que mantenerla por lo tanto dentro de ese pozo que se junta a nivel país con todos los asociados se devuelven una cierta cantidad de plata a cada unidad del país y lo que sobra es para cancelar los gastos que hay aquí, hay que cancelar tenemos un hay un furgón hay que cancelar petróleo, tenemos tres funcionarios contratados que se les paga un sueldo aparte, hay que pagar luz agua cotizaciones, alimentación, recuerda tú que la gente que llega acá tiene derecho a bañarse, tomar desayuno, ocupar electricidad, muchas veces en la tarde igual pueden cenar, por tanto todos esos costos los asume la asociación entonces esos son los gastos en lo que se divide acá la cuota que se logra recaudar a nivel país.

Entrevistador: claro, pero a nivel de institución, ¿qué tipo de previsión de salud tiene?

Entrevistado: Claro yo sigo siendo gendarme por lo tanto mi salud está resguardada por intermedio de DIPRECA, hay que considerar que este rol que yo estoy cumpliendo es pasajero puede que lo haga por dos años y después si no salgo tengo que volver a mi vida normal que es ser gendarme, tengo que volver a la unidad penal donde pertenezco y sigo siendo imponente de DIPRECA entonces el hecho de estar acá es un rol que está relacionado con la institucionalidad misma o sea gendarmería asume todos los costos del hecho que yo este acá, me pagan colación, tengo derecho a un cheque restaurant todos los días, que me lo da la institución, se me paga mi sueldo normal y además la previsión es normal o sea sigo usando todos los beneficios como si estuviera en una unidad penal.

Entrevistador: Y ahora adentrándonos al tema central de la investigación, usted que entiende por autocuidado.

Entrevistado: (suspira) mira, yo creo que los tiempos que estamos viviendo en la sociedad con este estrés que hay día a día sobre todo en estas ciudades grandes, nace la necesidad llevar a cabo estas capacitaciones o talleres de autocuidado de modo tal de promover que el día a día del funcionario sea más ameno, que sea más tranquilo más relajado supongo que va enmarcado en darle algunos tips al funcionario para que igual tome de mejor forma la vida o que vea de mejor forma la vida y de que su día cotidiano con el compañero que sea igual agradable y grato compartir oficina o trabajar en equipo, me imagino que por ahí puede ir orientado.

Entrevistador: Y usted cree que tiene un buen autocuidado.

Entrevistado: A ver nosotros, yo creo que por el rol que cumplimos es complicadísimo recuerda tú que a nivel país estamos sometidos a un sinnúmero de situaciones, hay situaciones que muchas veces son de carácter leve, grave y urgente además por lo tanto muchas de ellas nos metemos tanto en estos casos que obviamente nos provocan en lo personal estrés, mal humor, nos desequilibran el día, por lo tanto nosotros en algún momento igual yo entiendo y quiero entender que necesitamos que alguien nos diga oye sabes que tienes tantas malas vibras por así decirlo que necesito en algún momento alguien me oriente y que me ayude asumir este rol de la mejor forma, creo que uno acumula tanto estrés y problemas ajenos por lo demás que se hace necesario en algún momento descargar.

Entrevistador: O sea que en un momento que usted se ve colapsado pide ayuda o solo lo va postergando.

Entrevistado: mira yo creo que por eso te digo, yo creo que estamos faltos, yo creo que falta eso, que alguien nos diga a nosotros los dirigentes saben que ustedes cada 6 meses

tienen que ir a algún tipo de terapia y desestresarse y puedan dejar de lado toda esa carga ya sea laboral o estrés que tienen Uds. que se acumula, pero no lo tenemos hoy en día cachay uno sobrevive con el día a día igual po, pero claramente nos vemos sobrepasados a veces con tantos temas que te llegan y te afectan po, sobre todo los suicidios, yo en lo particular me he sentido emocionalmente muy afectado, por ejemplo cuando fallece un colega estar ahí, estar con la familia apoyarlos, esos momentos son dolorosos por lo demás y te dejan marcado un par de meses y quisiera que en algún momento me dijeran sabes que toda esa carga que lograste adquirir en algún momento tienes que descargarla para que puedas seguir funcionando de la mejor forma.

Entrevistador: Entonces cree que es importante el conocimiento sobre este concepto.

Entrevistado: Efectivamente ojalá nosotros contáramos con muchas herramientas en razón a que pudiésemos automáticamente cada cierto tiempo irnos liberando de toda esta tensión que uno va adquiriendo.

Entrevistador: Y ustedes como grupo no han pensado en traer un psicólogo para realizar una charla o algún tipo de ayuda, para lo que me comenta.

Entrevistado: Mira no lo hemos conversado, yo creo que muchas veces esto mismo que estamos haciendo hoy en día con ustedes quizás nos hace aterrizar y detenernos un momentito y pensar, oye también necesitamos contar con algún tipo de apoyo por la función que cumplen y viéndolo desde ese punto de vista creo que sería provechoso contar en algún momento con algún tipo de terapia yo feliz si nosotros los 9 dirigentes en algún momento nos juntáramos en una reunión y decir sabes que busquemos algún tipo de ayuda que nos pueda ser de utilidad para el quehacer diarios de nosotros.

Entrevistador: Usted nos dijo que era soltero, ¿tiene hijos?

Entrevistado: Si tengo dos hijas.

Entrevistador: Y como compatibiliza su trabajo con la vida familiar, considerando los horarios que tiene.

Entrevistado: Yo me vine el año pasado a Santiago y con todos los viajes que tenía llego un momento en que decidí radicarme por el momento acá en Santiago, estoy viviendo en Peñaflor pero también tengo una hija en Valparaíso por lo que estoy conectado en las dos partes hoy en día estoy en Santiago y Valparaíso porque tengo a mi hija y tengo visita fin de semana por medio entonces voy un día a la semana a trabajar a Valparaíso y me traigo a mi hija estoy el fin de semana y el lunes la voy a dejar y me quedo trabajando el día allá y el martes retomo acá en Santiago esa es la rutina que tengo hoy en día, hasta que termine este periodo, sino salgo el próximo periodo mis planes son devolverme a Valparaíso porque esa es mi unidad además.

Entrevistador: Y dentro de la institución ¿existen políticas de autocuidado?

Entrevistado: O sea para nosotros los dirigente no, pero si para los funcionarios que son menores que se dan para un cierto grupo esa es la realidad, quisiera yo que en mi institución estas políticas de autocuidado llegaran a todos los funcionarios y no solo a un sector por que lamentablemente por la estructura que tiene la institución y por los recursos que se asignan a este tema son muy pocos entonces obviamente no da abasto para incorporarlo a este tipo de charlas pero si lo hay todos los años en todas las unidades.

Entrevistador: y en cuanto a la relación con los otros dirigentes, ¿Cómo es trabajar aquí?.

Entrevistado: Bueno nosotros como todos los grupos pasamos por un periodo de afiato porque no nos conocíamos chachay, yo en mi calidad de dirigente de Valparaíso había conversado con varios de estos dirigente por teléfono nos habíamos encontrado en un

ampliado que es cuando nos juntamos todos los dirigentes pero más de esa relación no teníamos por lo tanto cuando llegamos acá en mi caso particular cuando llegue a Santiago se pasa por un proceso de afiato, donde nos empezamos a conocer, donde no todo es bonito como quisiera pero finalmente cuando tú ya tienes una cierta cantidad de años te das cuenta que el objetivo principal es uno solo y que el bienestar de nuestros funcionarios por lo tanto nos enfocamos en ese objetivo de que tenemos que trabajar en conjunto los nueve por el bienestar de nuestros asociados que son todos a nivel país por lo tanto en ese contexto nos tratamos de llevar bien de compartir cuando hay que compartir y como cualquier grupo en cualquier trabajo pero en lo personal después de casi dos años la relación esta buena, conversamos, nos juntamos a veces nos juntamos los 9 y hacemos reuniones.

Entrevistador: o sea ¿se dan actividades para compartir de manera extra laboral?

Entrevistado: si, de repente nos juntamos y vamos almorzar los nueve, pero ocasionalmente por el sistema por que como por ejemplo, yo en mi calidad de dirigente mi región es la quinta región tengo actividades muchas veces allá po, entonces hay días q no estoy acá estoy en Valparaíso me entiende y así sucesivamente todos los dirigentes, acá el otro colega es de Puerto Montt, el Marcos Aburto, muchas veces tiene actividades con su gente y se va allá entonces muchas veces aunque queramos juntarnos los nueve no se puede, pero si cuando se da la ocasión no tenemos ningún problema en juntarnos.

Entrevistador: Pero es más por un tema de tiempo que de relación.

Entrevistado: claro de tiempo, no, es solo tema de tiempo, no tenemos problemas acá los nueve en juntarnos echar la talla, no pasa por eso, solo por tema de tiempo.

Entrevistador: En cuanto a la organización, ¿cómo están designados los roles?

Entrevistado: A ver esta la estructura, está la plana ejecutiva, compuesta por el presidente, después está el secretario y tesorero que son los 3 que lideran el grupo, después vienen los otros roles de primer director, segundo director, tercer director, cuarto director y quinto director esa es la estructura que tiene el gremio, ahora la estructura que más sobresale es la figura del presidente, él es el que firma, da el visto bueno y está en las reuniones que son de carácter privada y pública, pero a la hora de tomar los casos eso lo asignamos dependiendo de la cantidad de dirigentes que hayan y la disponibilidad de cada dirigente o sea acá independiente que el presidente sea la máxima autoridad del gremio, si viene alguien lo tendrá que ayudar el que sigue en el mando o si no a la disponibilidad, entonces aquí lo atiende cualquiera de nosotros.

Entrevistador: y aquí ustedes ¿salen elegidos por la votación de los asociados al gremio?

Entrevistado: Efectivamente, aquí se lleva a cabo una votación a nivel país donde se postulan todos los interesados que hayan y el que saque más votos esos son los que quedan, obviamente los 9 primeros, el año pasado nos postulamos 18 y quedamos 9, esa es la estructura de la asociación, son nueve dirigentes nacionales.

Entrevistador: Pero son solo 9, no pueden ser más o menos

Entrevistado: tienen que ser 9, está reglamentado no pueden ser menos, así que eso.

Entrevistador: Y ustedes como grupo ANFUP, ¿se han visto enfrentados a alguna situación compleja que hayan tenido que resolver de manera conjunta?

Entrevistado: Si, obvio nosotros hace un mes y medio empezamos una movilización a nivel país, donde nosotros como dirigentes nacionales estamos liderando la movilización y se viven momentos complejos que no son agradables y que demandan sacrificios, por ejemplo el que tengamos que ir a tomarnos el ministerio de justicia a las 7 de la mañana ,

o sea hay que levantarse a las 5 de la mañana cachay estar dispuesto y llano a ir sabiendo los riesgos que hay, nos llevaron presos, tuvimos forcejeo con carabineros, todos esos riesgos que uno corre y situaciones no son agradables, son incomodas y preocupantes, porque no sabes con que te puedes encontrar, uno va con la intención de tomarse el ministerio, pero esta la contraparte que es carabineros que puede reaccionar de mala manera y en ese forcejeo también nosotros nos podemos enojar y esto que era una movilización pacífica puede terminar de mala manera en una pelea o enfrentamiento con carabineros.

Entrevistador: Y ¿cómo resuelve eso ANFUP?

Entrevistado: Hay que asumir los costos, la ley de asociaciones nos faculta para tomar algunas acciones en post de luchar por las demandas de los funcionarios, ahora obviamente todas esas acciones que nosotros tenemos conllevan muchos riesgos, nosotros podemos ser procesados, sumariados, pero son los costos que hay que asumir nosotros lo asumimos con toda la humildad que eso requiera, entendiendo que nosotros cada vez que vamos hacer un paro o cualquier acción no lo hacemos en beneficio propio, sino que en el de los funcionarios entonces el otro día por ejemplo nos fuimos a la tomar la UCEP, que es donde salen todos los internos a los tribunales, entonces es una unidad compleja donde empieza a funcionar a la 7 de la mañana la unidad de acceso principal y nosotros fuimos y cercamos el portón de acceso principal y no dejamos salir ningún carro, y ya el hecho de estar ahí sabiendo que en cualquier momento puede llegar carabineros, el guanaco y todo eso te lleva a un estado que no es el normal que quisieras tener todo el día.

Entrevistador: Y ustedes en el plano de la ANFUP, si ven un compañero mal, decaído, se acercan a ver qué pasa o son de mantener cada uno sus distancias.

Entrevistado: Ahí yo creo q va a depender de la situación, y si nos encerramos y cuando uno llega se encierra en su oficina, si llega alguien lo atendemos, y cuando hay alguna

reunión tomamos el furgón y nos vamos, entonces no hay como ese minuto de estarnos mirando las caras todo el rato, pero obviamente que yo en lo personal si veo un compañero que está mal le voy a preguntar, que te pasa o te puedo ayudar en algo, más allá de que somos dirigentes, somos colegas, somos papas, somos personas, no pasa por mí eso de ser déspota con los demás y en la medida que pueda ayudar a un colega o que pueda ser cercano a él lo voy hacer porque esa siempre ha sido mi forma de actuar.

Entrevistador: Y se ha visto enfrentado quizás a situaciones que lo afecten más emocionalmente.

Entrevistado: Son un sinfín de cosas de preocupaciones, yo ahora que estoy viviendo en Santiago tengo una bebe de un año 8 meses y de Peñaflor acá me demoro una hora en la mañana por ejemplo el otro día me toco por el tema de las movilizaciones me tenía que levantar a las 4 de la mañana mi hija enferma yo venía para acá no sabía a qué hora iba a llegar, muchas llegaba a las 11 o 12 de la noche, paso una semana donde no vi ningún día a mi hija, entonces esa presión que tu adquieres y de verdad que es complicada y dolorosa porque tú ves que pareja esta con tu hija enferma y tú por otro lado tienes este compromiso porque es un compromiso porque yo podría decir le voy a dar prioridad a mi familia y el gremio ven ustedes como lo hacen pero no es así porque tu adquieres un compromiso no solo con los 9 dirigentes sino con toda a gente que creyó en ti a nivel país porque yo aquí salí con votos de todos los funcionarios que me conocen a nivel país, entonces claro hoy en día cuando existen las redes sociales y nosotros acostumbramos a tomarnos fotos y subirlas a las pagina, te preguntan , oye y el dirigente donde está, no ha ido a la reunión, no aparece en las fotos qué onda, entonces conforme a todas esas presiones que uno va teniendo chachay, tení que ser consecuente y estar aquí y eso te genera un sacrificio enorme y te genera problemas familiares, un día mi pareja me llama y me dice que llamaron de la sala cuna que mi hija esta con 37 de temperatura y yo le dije “sabi que estoy preso en un calabozo” y mi señora estaba en Rancagua, o sea estay preso, tu señora en Rancagua y tu hija enferma entonces imagínate lo que significa mentalmente no sabes

que hacer, se te vienen muchas cosas encima y empieza a pensar en que si valdrá la pena todo este sacrificio que estoy haciendo o será mejor renunciar y dedicarme a mi familia si a mí los costos más grandes que se pagan en esto de ser dirigente es la familia, porque dejai' de lado tu familia, porque esto de andar con dos teléfonos todo el día y llega el fin de semana y recién te acordai de llamar a tu mamá de llamar a tu hermano porque en la semana estay atendiendo llamados de todos los colegas a nivel país.

Entrevistador: Y cuando llega el fin de semana y esta con sus hijas o pareja, logra desconectarse o está permanentemente conectado con el teléfono.

Entrevistado: Es 24/7 no te puedes desconectar tenemos un chat donde estamos conectados todos los dirigentes y cualquier situación que ocurra nosotros tenemos que estar porque esa es nuestra misión muchas veces los funcionarios te llaman el día sábado, que uno esta tirado en un hospital que llamo al el jefe, el jefe no le mando el relevo, que no le llevaron colación, entonces que haces tú, tomái el teléfono llamai al complejo a la cárcel a donde sea hablai con el jefe de la unidad oiga sabe que tengo un colega en el hospital que paso por qué no lo han ido a buscar, porque no le han dado un remedio, porque no le han llevado una colación, nosotros no nos desconectamos nunca.

Entrevistador: ¿Este es el primer periodo que Ud. Se postula a dirigente?

Entrevistado: Como nacional sí, pero en Valparaíso llevo dos periodos o sea 4 años.

Entrevistador: Y ¿piensa volver a postularse?, por todos los costos que ha mencionado.

Entrevistado: Si obviamente, (risas). No sé si vale la pena, pero lo que pasa es que el hecho ya de estar inmerso en esto te trae un sinfín de complicaciones y a la vez tiende uno a amarrarse viene igual el tema de que uno tiene que andar peleando con los jefes y con distintos jefes a nivel país, se crea en muchas oportunidades un tema de rivalidad con la

jefatura, entonces el jefe muchas veces la mentalidad es básica la que tienen los gendarmes que “en algún momento va a dejar de ser dirigente y esa va a ser mi oportunidad de poder cobrarle todas las faltas de respeto o los malos momentos que me hizo pasar este dirigente cachay se las voy a cobrar”, entonces que hace uno, igual se resguarda, porque uno trata de no exponerse a los jefes el día de mañana traten de perjudicarte porque eso ha pasado, porque cuando dejan de ser dirigentes y los jefes se van con todo encima porque ya no tienes una ley que te de facultades entonces te ponen nota de demerito, te sacan mal calificado, te cambian de funciones, entonces que hace uno tiene que tratar igual de mantenerse porque después está expuesto a todo lo que estoy comentado.

Entrevistador: Entonces a pesar de que esto pueda tener consecuencias negativas, volvería.

Entrevistado: Ahora si veo que en algún momento esto sobrepasa todo limite, obvio que habría que priorizar la familia, porque además que es bien ingrata esta función del dirigente, porque además con tus colegas sobre todo la juventud que no tiene lealtad hoy en día no tiene códigos básicos el hecho que los ayudes una dos o tres veces o una vez que les digas que no pasas a ser el peor dirigente, amigo o colega, entonces en base a eso yo creo que si en algún momento tengo que dar un paso al lado lo voy a dar, pero creo que no he llegado al límite, donde diga “ya, voy a dar un paso al lado por mi bien personal cachay, familiar.”

Entrevistador: Y en base a lo último que estaba hablando, cree que existe algún tipo de reconocimiento hacia la labor que usted cumple en la institución.

Entrevistado: Mira, son contados con las manos, voy a cumplir 6 años en esto y en muy pocas ocasiones he recibido una felicitación o un reconocimiento por parte de un colega, esta función es muy ingrata aquí el funcionario lo único que quiere es ayuda no más, quieren que el dirigente ahí y les resuelva el problema y nada más que eso, o sea después

que te llamen diciendo, oye compadre o como quieran decirte, muchas gracias estoy feliz porque ya estoy con mi familia solucione este problema estoy feliz y te lo agradezco y gracias a ti, eso no existe, en muy pocas veces te pueden hacer ese tipo de reconocimiento los colegas y muchas veces ese pequeño gesto te da fuerzas para seguir trabajando.

Entrevistador: Y entre ustedes, existe algún tipo de reconocimiento, con los que trabajan aquí.

Entrevistado: Si de repente, nos reconocemos, nos felicitamos, si estuvo bien la intervención, o cuando vamos a reuniones después hacemos un autoanálisis, cada uno aporto con buenos temas, abordamos de buena manera la problemática que llevamos, eso lo hacemos.

Entrevistador: Entre pares sí, pero los de afuera no.

Entrevistado: Claro, a los colegas lo único que les interesa es que les soluciones el problema no más.

Entrevistador: Entonces en base a lo que ha dicho, cuál es su motivación para seguir en el cargo, porque ha dicho que mayormente es una labor ingrata.

Entrevistado: Que me gusta que me apasiona, si uno lo hace esto... por ejemplo si juegas futbol, es porque te gusta porque tienes vocación, yo creo q uno con el tiempo descubres que tienes vocación, que te gusta lo social de ayudar personas, y eso a mí me gusta de ver un colega contento feliz, que le solucionaste el problema, aunque el tipo no te llame para decirme gracias compadre, pero el hecho que yo sepa que se solucionó el problema y el colega está bien eso para mí es la recompensa mayor que tenga.

Entrevistador: Entonces esa es su motivación más que por alguna recompensa de tipo monetaria.

Entrevistado: Si uno hace un análisis más profundo uno va viendo de otra forma la institución, porque lo primeros años uno ingresa a la institución y estay así como con una visera y no mira para ningún lado no hace ninguna crítica solo se dedica a trabajar después van pasando los años y empiezas a mirar a todos los frentes de la institución, que es lo bueno que es lo malo que estamos fallando q es lo que se podría mejorar y uno anda pendiente que puedo hacer yo para motivar a los funcionarios, de qué manera puedo reunir a los funcionarios con sus familia y en la medida que tengas esa chispa y que tengas además la convicción de que puedes hacer cosas y que esas cosas en la práctica te van a resultar bien uno se empieza a entusiasmar y te das cuenta que eso es vocación porque si no yo podría venir aquí o estar allá en mi trabajo que ha pasado que los nombras dirigentes y después nunca más los ves hacer nada pero el ser dirigente te tiene q gustar y a mí me gusta con todas estas complicaciones que tiene me gusta, y el día que se me acaben las ideas o cuando ya no tenga fuerzas va hacer el día que diga ya basta y además me quedan 10 años de servicio todavía.

Entrevistador: ¿Para hacer el retiro oficial?

Entrevistado: Podría irme a retiro, pero no es la idea, nuestra carrera es hasta los 30 años yo por el momento quiero seguir en la institución, me gusta, soy muy apasionado a veces con las cosas y eso no sé si es muy bueno, porque de la misma forma que me apasiono me afecta también a veces no te va bien y te frustra y queri mandar a la cresta al jefe que te dijo que no y es ahí donde necesitamos tener un equilibrio para enfrentar de la mejor forma las cosas, pero eso.

Entrevistador: Eso sería no sé si tiene algún comentario o sugerencia.

Entrevistado: Hay hartos temas que quizás no los vamos a tocar, pero podríamos estar hablando todo el día sobre mis experiencias, de lo bueno de malo de la institución, pero tocamos de lo más macro.

Entrevistador: claro, la entrevistada fue adecuada más menos a los tiempos disponibles que ustedes tenían, por esa razón se abarcaron los temas a nivel más general.

Entrevistado: Pero lo que tienen que estar claro que el dirigente los roles son infinitos, de psicólogo, de psiquiatra, imagínate que un día me llama un compañero en la madrugada diciéndome que se va a suicidar porque tiene problemas económicos, porque se separó, esta encalillado.

Entrevistador: Y usted en esas situaciones ¿qué hace?

Entrevistado: Lo que te nazca en el momento, primero le hace un autoanálisis, y le digo que si tiene familia, tiene hijos una señora hermosa como te vas a suicidar, tienes toda una vida por delante, lo peor que puedes pensar es suicidarte, dime como te ayudo, hablemos mañana

Entrevistador: Y si a usted le llega a pasar algo así, lo manifiesta de alguna manera busca ayuda.

Entrevistado: Si, tengo un amigo en Valparaíso mayor que yo y cuando he estado un poco colapsado lo llamo, pero han sido contada las veces.

Entrevistador: O sea que manifiesta el malestar.

Entrevistado: Si, es que somos machistas los dirigentes, entonces nos cuesta expresarnos, más aún con estas cosas, que son más personales y en un ambiente de puros hombres, peor.

Entrevistador: claro, se hace más complicado hablar esas cosas. Bueno don patricio le agradecemos el haber participado de esta entrevista y por el tiempo destinado para esto.

9.4.6. Entrevistado 6

Edad: 48 años

Estado civil: Soltero.

Profesión: Gendarme, Profesor de adultos especialista en reinserción social

Ciudad de origen: Región de la Araucanía, Ciudad de Victoria.

Entrevistador: Para comenzar a contextualizar, me gustaría saber si me puede dar una reseña de su trabajo, ¿Cómo llego hasta aquí y porque tomo la decisión de ser gendarme?

Entrevistado: Bueno, yo llegue a gendarmería de Chile por necesidad, necesitaba tener una estabilidad laboral más que nada y por el afán de seguir haciendo una carrera. Salí de cuarto medio con un título Técnico Agrícola, cosa que no tiene nada que ver con ser gendarme... finalmente me vine a Santiago a trabajar, y desde aquí me mandaron a Concepción a un centro de reinserción social de internos, esa primera experiencia marco en definitiva mi vida, y mi labor dirijencial, porque conocí el sistema carcelario que es muy duro, condiciones infrahumanas, muchas muertes, violencia, peleas. Pero también dentro de este sistema hay una especie de nichos que dan esperanza de que puede ser mejor... aquí los reos se van a rehabilitar, donde el perfil de funcionario es distinto y al alero de eso me fui perfeccionando e informando de la mano de una muy buena jefatura que tuve, quienes me encaminaron por las buenas sendas de la institución, eso marco mi vida, una vez que empecé a conocer mi trabajo y la importancia que este tenía, empecé a mirar un poco más allá y a darme cuenta que en la institución hay muchas carencias tanto para los reos y para los funcionarios... y también en la cuestión reivindicativa sobre los derechos que los reos tienen... motivado por todo esto, decidí hacerme dirigente primero provincial y luego nacional. Mi trabajo partió exponiendo temas de ese tipo, sobre los derechos de los reos, pero también de los funcionarios. Hace nueve años atrás existía una especie de conformismo de parte de los funcionarios, acostumbrándose a compartir estas condiciones infrahumanas en las cárceles, el pensamiento es “si yo soy gendarme yo

acepto el infierno y mientras me paguen lo que pase me da lo mismo”, entonces en mi primer trabajo que fue una especie de despertar de conciencia para salir de esta especie de entumecimiento mental de este verdadero síndrome de burnout que afecta o afectaba a los funcionarios de esta especie de insensibilización deshumanización de las condiciones carcelarias, ahí es donde debí hacer un click desde el liderazgo que me entrego la ANFUP para hacer despertar a los gendarmes y a la autoridad respecto de que había que generar cambios en términos de infraestructura, condiciones laborales de los gendarmes y también de los presos, que finalmente eso quedo debelado con la muerte de los 81 reos de San Miguel.

Entrevistador: Ya pasando a lo que es la ANFUP, ¿me podría decir en términos de infraestructura y como se distribuyen los espacios?

Entrevistado: La ANFUP cuenta con capital propio el cual viene heredado de las distintas gestiones desde 1960 y que permitió que se logaran tener hasta tres casas, siendo esta siempre la sede principal, actualmente queda solo esta casa la cual fue adquirida con los mismos fondos de los asociados, contamos con tres pisos, una sala multipropósito ubicada en el patio, de estos tres pisos hay una sala solo para huéspedes que son familiares de nuestros asociados aquí se atienden o se quedan gratuitamente para hacer gestiones en Santiago, también nos quedamos los dirigentes que venimos muchos de regiones y dormimos muchos acá, el segundo piso está dotado de oficinas para los dirigentes y el área administrativa que ha tomado mucha fuerza este último tiempo ya que hasta hoy son más de 8.000 asociados y debemos tener un aparato administrativo potente dotado con un contador y un ayudante, una oficina donde funciona comunicaciones tenemos periodistas, tenemos también para defensa administrativa, tenemos al ex jefe de departamento de sumarios de gendarmería que trabaja en la actualidad con nosotros y un departamento jurídico con abogados que investigan los distintos casos, las otras oficinas están distribuidas en los distintos directores y el presidente tiene una oficina solo para él.

Entrevistador: Usted me contaba que tenían más casa ¿Qué paso con ellas?

Entrevistado: Más que nada fueron vendidas con el propósito de adquirir un furgón por ejemplo y para los distintos gastos que tiene la organización. Porque muchas de ellas estaban en desuso, había una en concepción por ejemplo que se decidió vender por que se le sacaba más provecho a la plata, teníamos otra en la costa que se pretendía usar como casa de huéspedes, pero nunca funciono como tal si no que había una persona que la arrendaba, entonces finalmente se determinó venderlas para ocupar el dinero en otras cosas más útiles.

Entrevistador: ¿Ustedes como dirigentes tienen algún beneficio por hacer este trabajo?

Entrevistado: La ley de asociaciones establece que la labor dirigenal es para los efectos tiempo efectivamente trabajado, ósea, yo estoy acá realizando mi función gremial pero para la ley soy considerado como gendarme, entonces si tuviese un accidente en la calle sería un accidente de carácter laboral, desde ese punto de vista el fuero sindical me tiene que garantizar eso, permite mantener tu sueldo, realizar la funcional gremial y reconocerla como trabajo realizado, eso es lo que nos permite a nosotros a desplazarnos desde nuestras casas para trabajar acá en la sede de Santiago muchas veces tiempo completo o compartido entre estas funciones y la unidad penal. Los beneficios son los que establece el estatuto, previsión, salud y nuestro sueldo, otro tipo de beneficio podría ser que nos devuelven lo que nosotros gastamos. Ahora por ejemplo yo estaba en Temuco y gracias a estas boletas (muestra las boletas) me van a devolver todo lo que gaste traslado, alimentación, etc. El compromiso es que estos gastos sean por la ANFUP, no por ir a visitar a nuestras familias.

(SALE A CONTESTAR EL TELEFONO)

Entrevistador: Bueno ahora siguiendo con la entrevista me gustaría saber ¿Qué entiende usted por autocuidado?

Entrevistado: Bueno entiendo que son técnicas orientadas al cuidado personal de la salud física de una persona. Esto conlleva la aplicación de estrategias durante el tiempo, sistematizadas me imagino yo a un propósito específico, autocuidado físico debe tener algunas características y el psicológico, en definitiva, un conjunto de técnicas orientas al bienestar de uno mismo.

Entrevistador: Personalmente ¿Cómo definiría usted su autocuidado?

Entrevistado: Creo que es el peor de todos jaja, auto cuidarse me imagino que no es solamente para mí, sino que, para mi entorno familiar también, entonces el autocuidado para mí en lo personal es bastante escaso, por una cosa de tiempo. De partida dejamos a nuestro grupo familiar en nuestros lugares de origen y desde ahí nos trasladamos y estamos acá tiempo completo porque vivimos fuera de la zona, entonces acá yo estoy las 24 horas del día, no tengo horario de entrada menos de salida... estoy disponible las 24 horas del día, ósea puede haber un motín en la madrugada y yo tengo que salir a atender la contingencia por lo tanto desde ese punto de vista, las estrategias que he utilizado para mí y para mi familia no han sido las adecuadas, hay una tremenda falla una especie de postergación e inclusive muchas veces una especie de autoflagelación de uno mismo.

Entrevistador: ¿Siente que de alguna forma en específico tiene consecuencias el no mantener un buen autocuidado?

Entrevistado: mire yo he tenido algunas depresiones, pero las he manejado sin medicamento, no nada, yo solo, pero terminado somatizando en mi caso, desarrolle una reacción al estrés que es una dermatitis numular que me provoca manchas oscuras en mi piel en mi caso en la espalda, una cuestión que llevo durante años, además de un colon irritable, y consecuencias que debo desconocer. La sobreexposición de estar aquí de forma permanente ha sido complicado, he desarrollado una especie de depresión a propósito de enfrentar el tema de los suicidios en los funcionarios, eso me ha afectado mucho en lo personal, como cuando tuvimos que empezar a enfrentar estos fenómenos el cual tuvo su

máxima expresión en el año 2012 donde tuvimos seis suicidios en un año, en resumen cada dos meses se mataba un gendarme y fueron todos suicidios con alta letalidad, estamos hablando que fueron dentro del recinto penitenciario y con armas de fuego, entonces me tocó enfrentar ese tema, me marco mucho, porque los individuos que se suicidaban tenían entre 18 y 23 años estamos hablando de cabros, jóvenes casi niños, creo yo... no habían terminado su curso madurativo, alejado de sus familias, la problemática típica que tienen muchos funcionarios que es el sobre endeudamiento, problemas de carácter familiar o de pareja, todo eso más la presión de estar con gente peligrosa... causa este tipo de conductas violentas en los gendarmes más jóvenes.

Entrevistador: ¿Usted cree que su autocuidado estaba mejor cuando era gendarme o ahora que es dirigente?

Entrevistado: ha, buena pregunta, yo creo que esta agravado desde cuándo entre a la ANFUP, la carga laboral en definitiva fue gatillante, lo de los suicidios fue como el proceso final que me causo el descuido, porque antes de eso lo que tenemos nosotros es una alta demanda, yo le explicaba hace un rato que los dirigentes somos como la mortadela del sándwich, estamos ahí con los problemas de la gente, ahí como catalizadores y por otro lado está la jefatura, son los que acceden o niegan las distintas solicitudes que tenemos. Yo estoy consciente que debemos dar ayuda a los funcionarios, pero hay un momento donde uno se vuelve como impermeable al tema, te mantienes firme, para mí al contrario de otros que se van poniendo más insensibles, yo me he ido ablandando con el tiempo, me paso al revés. Pero hay situaciones que no se pueden arreglar...

Entrevistador: ¿Usted cree que es importante tener conocimiento de lo que es el autocuidado como trabajador?

Entrevistado: Sin duda, como trabajador creo que sí, porque he visto sus afectos en la salud mental en gendarmería porque cuando partimos con todo este tema de salud mental,

que era muy desconocido, incluso no era tema para la institución, la máxima expresión de ese descuido institucional era el tema de los suicidios que lo terminamos denunciando y luego el momento que tuvimos que trabajar en ello. Antes de eso había una especie de inseguridad respecto a la situación que trabajaban los funcionarios, en definitiva, yo creo que sí, es muy importante para cualquier ámbito laboral y como estrategia institucional, también, el estado no puede eludir la responsabilidad que tiene para con sus trabajadores, no puede seguir potenciando un sistema donde la pieza clave para la reinserción y rehabilitación de las personas privadas de libertad son los funcionarios, agentes del estado. Entonces si estos descuidan a los funcionarios, descuida su quehacer en esta rehabilitación e inserción es como ponerle un mal profesor a niños de una escuela pobre, el resultado será negativo y aquí se cumple lo mismo, y además nos obliga a nosotros como dirigentes a que si no hay reacción del estado, nosotros debemos despertarlos, como por ejemplo fue en el caso de la salud mental de los funcionarios de gendarmería. Ahora si bien somos veintinueve mil funcionarios, y se llevan seis suicidios en un año, lo cual no parece mucho, hay que recordar que por cada suicidio consumado tienen que haber por lo menos treinta intentos de suicidios consumados en funcionarios...

Entrevistador: Pasando a un tema más personal me gustaría que me hablara de sus relaciones más íntimas... ¿Usted tiene familia? Y de ser así, ¿Qué tipo de relación tiene con ellos?

Entrevistado: Tengo cuatro hijos, para mi es difícil compatibilizar los tiempos, en este momento estoy separado... gracias a las redes sociales puedo estar conectado con mis hijos donde me encuentre, tuve una crisis familiar, tengo la custodia de uno de mis hijos y estoy peleando por la custodia de otro... estoy en un proceso de reestructuración familiar, ya enfrente la crisis de pareja, esto fue hace como cuatro años ya y eso igual me a echo gatillar una crisis, con este ritmo no lo aguanta nadie, estar a la cola del director y de la instiguen en este país centralista es difícil que este tipo de trabajo no afecte... hay que recordar que la ANFUP es una institución de carácter nacional que tiene su sede nacional

aquí en Santiago, si bien uno puede estar en regiones mucho tiempo, todos los temas y soluciones se tratan acá, en el parlamento, en la moneda, en la dirección nacional y el ministerio de justicia... ahora por ejemplo vamos a enfrentar una discusión sobre la profesionalización de la escuela de gendarmería ahí en el ministerio de educación, entonces te obliga a desplazarte a los lugares donde se toman las decisiones y eso te obliga a perderte de tu familia, no se po... a mi hijo que está en la escuela militar ahora yo lo deje de ver cuando él tenía como 11 años... yo viajo los fin de semana pero de igual manera uno se pierde todo el proceso normal, verlos todos los días aunque este separado acompañarlos siempre, y eso acarrea consecuencias con los niños, mi otro hijo tiene quince años y él no quiere estudiar, ha sido repitente y todo debido a esto, y eso a uno le obliga a tomar ciertas decisiones de vida... estoy en un proceso de reflexión sobre todo esto.

Entrevistador: Dentro de la institución ¿Existe alguna política de autocuidado?

Entrevistado: No, aquí lo que hemos logrado institucionalmente es la apertura de un estamento encargado de la salud mental de los funcionarios de gendarmería de Chile, nosotros anterior a la ola de suicidios que tuvimos en el año 2012, teníamos un psicólogo y dos psiquiatras para toda la institución, en ese tiempo éramos alrededor de 16.000 funcionarios y el resto era solamente políticas de reacción ante crisis, ósea cuando ya el funcionario se había pegado el balazo, ya se había cortado las vena o intentaba suicidarse de alguna manera... ahí la institución reaccionaba generando políticas para apalear la situación, como un protocolo en caso de... en ningún instante hubo alguna política preventiva, si no que siempre hubo una reactiva, entonces con este último director ya logramos y me siento muy orgullo de haber podido participar en ese tema para la creación de políticas de salud mental para los funcionarios, ahora no existe solo protocolos de reacción sino que también de prevención... ideal sería llegar a implementar estrategias de autocuidado para cada funcionarios , pero por ahora no hay. De hecho, el autocuidado depende de cada uno, uno puede incentivar el deporte o actividades extra programáticas,

nos ha costado mucho poder mantener una tarde de deporte con los funcionarios, la institución es reactiva a estos distintos casos, así que lo que hemos logrado es eso, pero no políticas de autocuidado.

Entrevistador: Pero ustedes como ANFUP ¿Cuentan con alguna política de autocuidado?

Entrevistado: Ninguna, de echo nosotros estamos completamente abstraídos de ese tema, es una cosa bien rara estamos muy insertos en los temas estructurales de gendarmería, en las demandas y la reestructuración, pero en cuanto uno logra alguno de los objetivos los beneficios son para los funcionarios, no para nosotros, porque nuestra lucha continua. Parece que el estar muy inserto en la demanda nos aleja de los beneficios.

Entrevistador: Por ejemplo, si alguno de ustedes se siente mal o tiene algún problema ¿Pueden llamar al psicólogo para que los atienda?

Entrevistado: No, para ser atendidos tiene que ser cubierto desde nuestro sistema de salud, por ejemplo, eso llega a pasar y uno tiene que pedir hora a un psicólogo de forma particular. Internamente dentro de la ANFUP no tenemos un departamento de ese tipo, o alguien encargado de esos temas, los beneficios de la institución penal es para los gendarmes que cumplen su labor, no para nosotros. No tenemos oportunidad de ayuda directa, no es tema, existe insensibilidad respecto al tema, además hay que ser bien honestos, las organizaciones gremiales están en un escenario de lucha permanente para ayudar al débil, si yo me descuido me muestro enfermo o algo así, detrás mío hay 8.000 asociados, si yo bajo la guardia pierdo votos y no salgo electo.

Entrevistador: Usted nos contaba que el tema de los suicidios le afecto emocionalmente ¿Hay otras situaciones que le hayan afectado de esa forma?

Entrevistado: Si sin duda, las condiciones infrahumanas dentro de las cárceles... porque infrahumanas... estar metido en un lugar donde todo lo anormal es normal, donde diariamente hay riñas y peleas, gente herida, donde la cuestión sanitaria es lo de menos, la gente a veces comía en el piso o los internos en los baños, donde la fabricación de armas es normal, donde la pestilencia y la hediondez es común... donde los internos dormían dos o tres en una cama o al lado de ellos había un balde con eses porque no tenían baños... eso nunca me ha dejado de importar, he tratado de siempre mantener esa sensibilidad, de hecho yo cuando voy a una unidad penal, cualquiera esta sea y tengo la oportunidad de ingresar pido ir a ver cómo viven los internos pero también los funcionarios, porque esas condiciones donde viven los reos son las mismas en las que se encuentran los gendarmes, esa misma situación después la traslada el funcionario a su familia, no hay ningún corte, no hay nada aparte del partido de futbol, el asado , el copete e incluso las drogas... uno se va con esa carga emocional a su casa. Desde que soy dirigente he venido denunciando estos, incluso e tratado de hacer ver visible las enfermedades, que por ejemplo el burnout se identifique como una enfermedad y se establezcan estrategias para poder combatirlo... ver que nuestra gente no se conmueve contra de eso, eso me complica... me complica... me complica mucho, de hecho aquí se pudo trabajar un poco el tema de la violencia en las cárceles sacando un par de leyes, por ejemplo en la penitenciaria son 6.800 reos y 40 funcionarios los que manejan esa población penal, ¿tú te imaginas como manejan esos funcionarios a esa población penal?... bueno, esa población penal se maneja a través del lenguaje aceptado dentro de la cárcel, la violencia, violencia en el discurso “muévete bandido conchetumadre” o violencia física, su par de palos... porque si yo funcionario de gendarmería de Chile, que soy una especie de “super policía” que tengo a cargo 300 reos que tengo que trasladar del lugar A al lugar B , tengo dos opciones recurrir a la violencia o razonar, y la mayoría de los funcionarios se impone, para sobrevivir al sistema, además es un sistema machista la homofobia es un plato de todos los días, dentro de la organización criminal, dentro de la cultura carcelaria, la jerarquía es así primero está el “choro” que se impone y manda a los demás, después viene el “el soldado” es el que pelea por el “choro”, después vienen los “perquines” que son los sirvientes, después de toda esta

fila, disculpen el termino pero están los “maricones”, ”los caballos”, esa es la estructura de la población penal, marca también el comportamiento de los funcionarios, el lenguaje de la cárcel es completamente sexualizado hacia el más débil... pero esto no me deja a mi aceptarlo aún, talvez si tengo que volver a trabajar en la cárcel talvez me pase lo mismo como un método de defensa, pero ahora el ser externo me a permitido tener un poco de lucidez hacia eso, ya cuando vea solamente el árbol y no el bosque, tendré que buscar estrategias que me ayuden a sobrellevarlo.

Entrevistador: Pasando un poco más al clima laboral ¿Cómo es el convivir con sus compañeros de dirigentes? ¿Y realizan alguna actividad extra programática en conjunto?

Entrevistado: bueno hay que decir que la estructura de comportamiento, no solo de esta asociación, si no de todas las asociaciones es por acuerdos y los acuerdos se componen con la mayoría, un principio básico de la democracia, cuando se tiene la mayoría se toman las decisiones, de los nueve , basta que cinco estemos de acuerdo y así es la forma de proceder... entonces las relaciones están marcadas por eso, quien es el que tiene la mayoría, quien es el que tiene el poder y a esa mayoría generalmente es un grupo cerrado, que depende de los distintos liderazgos, hoy en día en pro de la contingencia a nivel país nos han obligado a generar unidad por sobre la mayoría, esa mayoría se abrió por la obligación de sacar adelante proyectos estructurales como el tema de las pensiones, la carrera funcionaria, los asensos... obligo a que la mayoría se abriera y permitiera espacios para realizar trabajos más en conjunto desde ese punto de vista a contar de mayo de este año se realiza una especie de apertura donde podemos llegar a acuerdos con mayor facilidad.

Entrevistador: Pero ¿Existe alguna actividad en donde ustedes compartan fuera de su espacio de trabajo con fines personales?

Entrevistado: Acá se da una relación de compañeros de trabajo, las amistades son difíciles de cultivar acá, se dan con algunas personas, por ejemplo yo tenía grandes amigos que ya no son dirigentes, en mi caso me quede solo contra el mundo por decirlo así, entonces ahora trato de mantener buena relación con todos, soy como una especie de isla, catalizador mejor dicho, siempre tratando de buscar un poco más de unidad, por último yo les transmito desde mi experiencia lo que es ser dirigente y como lo he vivido... ara que no les pase lo mismo que a mí, siempre les digo que cuiden a sus familias, que traten de encontrar el equilibrio entre la pega y lo personal.

Entrevistador: Si usted ve a un dirigente que este mal que hace.

Entrevistado: Trato siempre de estar pendiente y de preguntar qué es lo que les pasa o en que los puedo ayudar, trato de romper el hielo y poner por sobre todas las cosas que somos seres humanos, ya que estamos aquí por una cuestión circunstancial el día de mañana puede que no nos elijan, no es necesario que nos estemos matando todos los días. Y como en todos lados no todos son iguales, no todos tienen la misma forma que yo para hacer las cosas... siempre hay distintos estilos, para permanecer hay que estar siempre ganando votos y eso te obliga a ti a estar en un escenario de lucha constante... cada vez que tú haces una ceremonia, tu no vas a disfrutar tú vas a demostrarle al respeto que estás ahí, es una lucha constante entre compañeros y con la institución, como les decía uno es la mortadela del sándwich... imagínate, tenemos que estar demostrando siempre a los altos mandos para que tomen en cuenta lo que estamos haciendo y por lo que estamos luchando, además sumándole el peso de que hay que estar luchando en contra de tus compañeros para que te sigan eligiendo, siempre tratar de ir destacando en lo que quieres hacer, sumándole la carga emocional que genera la familia... ósea el dirigente vive un infirmo...

Entrevistador: Entonces ¿cómo podría definir la estructura de la organización?

Entrevistado: Bueno primero está el presidente, el secretario, el tesorero y el primer director que pasa a ser el vicepresidente, somos electos por votación directa y nuestro periodo es de dos años. Y eso se vence ahora en marzo del año 2018, vamos a elecciones y puede que sigamos los mismos, o aparezcan otros. Si no somos electos uno vuelve a la unidad penal de origen...

Entrevistador: Y en su caso personal, ¿Se volverá a postular?

Entrevistado: Yo estoy en un proceso de reflexión en torno a esa decisión... estoy tratando de reparar mi tema familiar... yo llevo dentro de la institución como gendarme veintisiete años y como dirigente nueve años... en términos de antigüedad está el presidente desde el año 1990 y yo... los demás son casi todos nuevos. Anteriormente si he pensado en retirarme, pero por una cosa de supervivencia, he estado preso muchas veces, tengo diversas rencillas con los altos mandos por esto mismo, por tratar de luchar constantemente por el bienestar de los funcionarios... al volver al penal será todo distinto y aun me quedan algunos años para jubilarme... esa historia no se puede cambiar, el sistema no te va a olvidar, menos la gente... a veces uno tiene cuentas que pagar...

Entrevistador: Usted me dijo que se había ido preso muchas veces ¿Estas situaciones como ANFUP como son tomadas?

Entrevistado: Nosotros tenemos un departamento legal el cual nos ayuda en el contexto de protestas dentro del escenario dirigencial, recuerdo un momento bien fuerte en el año 2009 cuando por esas mismas condiciones infrahumanas que te había nombrado antes nosotros comenzamos a pelear por un proyecto que aumentaba la cantidad de gendarmes... fueron ciento diez millones de dólares que se gastaron en ese proyecto... tremenda base para la institución que permitió que hubiera más estabilidad laboral y más cupos dentro de la institución, pero aun así la gente en cuatro o cinco días ya estaba desconforme ya.. siempre va a pasar que tu solucionas un tema y te aparecen diez temas

más o solucionas uno y la gente igual queda desconforme, hay un nivel de expectativa muy alto en los dirigentes y un nivel de castigo aún más alto.

Entrevistador: Este escenario de disconformidad que usted manifiesta. ¿Cómo lo enfrentan ustedes como asociación o es un proceso más personal?

Entrevistado: Mira donde sensación térmica de la disconformidad la vemos a través de las redes sociales, ahí es donde la gente es más agria, y hay que enfrentarse a muchas cosas... eso nos puede pasar la cuenta, donde tienes que estar en un escenario de batalla permanente donde tenemos que saber defendernos y luchar contra eso para que mi salud mental no se vea dañada. A mí me daña más que alguien diga algo malo de mi persona que fracasar en un proyecto... muchas veces hasta he visto ataques en contra de mis hijos, de mi familia y ellos no tienen nada que ver en esto... respecto al tema de los grandes proyectos estructurales, ahora estamos viendo para aumentar las pensiones que nació desde gendarmería, eso me atrae mucho, lo estructural pero lo que me cansa es eso, el cahuín eso me cansa mentalmente incluso pienso que existe mucha gente que no debería estar en la institución, lo siento pero tenía que decirlo... creo que hay dirigentes que no deberían estar en la institución, hasta a nivel intelectual son muy básicos, incluso como persona...

Entrevistador: Para finalizar ¿Existe algún reconocimiento de parte de los funcionarios o de la institución hacia ustedes y su labor?

Entrevistado: Como te lo explico más fácil... Aquiles fue a la guerra, Aquiles fue a Troya, no por el oro, sino por la gloria, para que su nombre quedara escrito, muchos de los que estamos en esta labor lo hacemos por eso, no por lo que podamos recibir si no por lo que podemos hacer, al final yo gano en dinero lo mismo que un gendarme aunque otros dirigentes por otras maniobras u otros planes ganen más, a mi lo que me importa y me motiva en cierta parte a permanecer aquí es el reconocimiento de los otros eso me motiva

a hacer las cosas bien... pero escasamente uno encuentra un reconocimiento proporcional a la crítica, si yo hago mal algo la gente masivamente me critica pero si lo hago bien no hay reconocimiento masivo, la desconfianza está instalada en el sistema y entre funcionarios... ahora con las redes sociales es peor.

Entrevistador: Y ¿Ustedes como compañeros cuando les va bien se reconocen?

Entrevistado: Entre nosotros hace mucho tiempo que no, hace muy poco empezamos a almorzar juntos, ósea acá hay garantizada comida y todo eso, pero algunos prefieren comer solos...

Entrevistador: Respecto a este mismo tema, quisiera saber si tiene algún comentario.

Entrevistado: Primero quiero agradecer por el tiempo y por interesarse por nosotros, es la primera vez que alguien hace una investigación de este tipo, gracias por fijarse en nosotros. A ustedes y a su casa de estudios. La segunda cosa es que me alegra mucho que puntualicen en esta área que es muy discriminada y también somos la impulsora del cambio... tuvieron que morir ochenta y un reos para que se pudieran clarificar las condiciones en las que se encuentran ellos, pero también nosotros... y desde ahí se empiezan a divisar los problemas que vienen detrás. Muchas gracias por esto para mí en lo personal es muy valioso.

Entrevistador: Muchas gracias, y gracias por su tiempo.

9.4.7. Entrevistado 7

Edad: 59 años.

Estado civil: Casado.

Profesión: funcionario gendarmería e ingeniero en ejecución en administración pública.

Ciudad de origen: Valdivia.

Pequeña reseña de su trabajo

Entrevistado: Lo primero que quiero contar que donde vivía con mis papas, vivía a un costado un funcionario de gendarmería y a través del tiempo yo fui conociendo el servicio de gendarmería. Una vez que egrese de cuarto medio (ehh) fui al servicio militar, dentro del servicio militar me encontré con la posibilidad de que había concursos públicos para entrar a gendarmería y a través de esos medios yo me informe y postule en la novena región, de Temuco específicamente, ahí di los exámenes tanto de conocimiento como los físicos y entregue todos mis antecedentes a la dirección regional, posteriormente salí aceptado y el 16 de marzo del 81 ingrese a gendarmería, a la escuela.

Ese fue mi ingreso a gendarmería, posteriormente de un año de curso, académico me fui a cumplir funciones como gendarme de seguridad externa al centro de prisión preventiva de puente alto. Posteriormente hice una carrera entre que estudie, me perfeccione y estuve en distintas labores; en la administrativa, la seguridad interna y después termine los últimos 10 años en la dirección nacional de gendarmería, gracias a un título profesional de la universidad de los lagos, eso sería.

Entrevistadora: Bueno, cuénteme un poco más en detalle de la función que hace acá en la institución, el trabajo que Ud. realiza.

Entrevistado: Bueno, respecto a lo que tú me consultas cual es la labor, yo trabajo como profesional en el área administrativa porque esta área jurídica que hablaba al inicio está compuesta por el área administrativa y un profesional jurídico que es un abogado, tiene su estudio y atiende netamente los casos que tienen que ver con el área de las faltas, en el sentido de que se necesite un profesional y un abogado. En mi caso yo lo que realizo son todo lo que tiene que ver con los derechos humanos, relativos a los sumarios administrativos, notas de mérito que están sancionadas con el reglamento de calificaciones, las mismas calificaciones como explicaba, apelar calificaciones y los sumarios administrativos en todas sus fases, desde los descargos, los recursos de reposición, algún reclamo y asesoría a todos los ocho mil socios de gendarmería a través de forma telefónica o correo electrónico. Muchos desconocen cuáles son sus derechos como funcionarios y nosotros lo recalcamos en toda nuestra función diaria, los derechos funcionario es estrictamente pretendemos que el personal pueda defenderse y no sean vulnerables principalmente.

Entrevistador: ¿Y usted cuanto año lleva en sus funciones?

Entrevistado: Llevo treinta años efectivos en gendarmería y acá en la asociación cinco años.

Entrevistador: Y hablo un poco más de la infraestructura de la institución, ¿Con que cuenta la Anfup?

Entrevistado: La asociación de acuerdo a lo que yo observo, tiene un organigrama, un mando, tiene una estructura jurídica y administrativa que le permite desarrollarse con todos los controles que corresponden a esta instancia, tiene recursos económicos, tiene un lugar establecido como lo es esta casa donde se encuentran las oficinas y cuenta además con lugares donde se pueda dar auxilio al personal que concurre al médico o también puede alimentarse a base de sus propias necesidades, además contamos con medios

tecnológicos; como la computación y el teléfono. También muebles y así sucesivamente con el lugar ideal para cumplir esta función.

Entrevistador: Y al ser parte del equipo de trabajo de la ANFUP, ¿tienen algún beneficio como trabajadores?

Entrevistado: Claro, efectivamente, en mi caso en particular, yo tengo mi provisión de salud de anterioridad por lo tanto tener dos sistemas no es tema. Pago mis impuestos nada más.

Entrevistador: Centrándonos en el tema principal dentro de la entrevista, me gustaría saber ¿qué entiende Ud. por auto cuidado?

Entrevistado: El auto cuidado, de acuerdo a lo que he leído y de pronto me han comentado, el auto cuidado debería ser una actividad propia de la persona para tener un mejor bienestar, digo debería, porque en realidad hay situaciones en que uno no las puede prever, lamentablemente uno realiza acciones a veces que van perjudiciales, ya sea una acción por que camina distraído o dice algo contra otra persona y la hiere, hoy día está presente los acosos laborales u otros tipos de acosos que uno va conociendo a través que uno de repente pudiera realizar si saber lo que puede venirle encima. Pero también al auto cuidado uno lo debería para tener un clima laboral, ojalá poder practicarlo todos los días porque eso mejora las relaciones interpersonales, mejora tu desempeño laboral y regula los ánimos, pero como te digo de repente uno desconoce cosas o hace cosas, toma a la ligera o demasiado "pecho" una situación que para otro ni siquiera es importante.

Entrevistador: ¿Y Ud. cree que tiene un buen auto cuidado?

Entrevistado: Si, yo considero que trato de tomarme a estas alturas de mi vida, a mi edad que tengo 59 años, tratar de tomarme las cosas con más tranquilidad que es una de las

ventajas que tenemos las personas que somos mayores, no somos tan impetuosos, un problema lo pensamos dos o tres veces, porque uno tiende a tratar de no herir a la persona, más cuando uno tiene hijos y es papa, también uno, todas estas cosas las va llevando, traspasando de un lugar a otro, el trabajo laboral, a veces tú ves aquí que los niños son jóvenes de la edad de mi hijo, es como hablar con ellos, porque es así.

(Momento interrumpido por la llamada de teléfono al entrevistado)

Entrevistador: ¿Se refiere entonces que al mantener este auto cuidado lo realiza a través de la reflexión de las cosas?

Entrevistado: Claro, efectivamente, los años de vida y los años de servicio, yo creo que el auto cuidado, uno lo ve, ojalá lo viera, pretender entender siempre, desde mi punto de vista, ojalá sea siempre, pero uno no toma en cuenta algunas situaciones, factores que son anexos a la vida. Le pongo por ejemplo hablamos de auto cuidado, tomo mi vehículo y manejo cierto, pero en el camino alguien me ofrece una bebida alcohólica, entonces esos son auto cuidados, que ojalá hoy día pudiera.... pero cuando uno es joven es impetuoso, yo creo que el ímpetu... en cambio el día de hoy yo cuando hago eso no tomo o no salgo en vehículo, entonces claro eso me lo entrega el tiempo que yo he vivido en la vida, pero a los 22 años hace las dos cosas no más y no tiene esa sabiduría de pensar que me puede pasar algo más adelante, todavía, no logra proveer, eso es.

Entrevistador: Retomando un poco lo que dijo anteriormente ¿es importante tener auto cuidado?

Entrevistado: Si, esta noción, porque nadie te la entrega, nadie. Si Uds. se dan cuenta, ninguna malla curricular habla del auto cuidado, no hay ninguna parte donde te digan, tienes que hacer esto, salvo cuando tú eres empleado público y están los comités paritarios que te entregan un lineamiento, pero tampoco es tan específico para decir, mira estas

normas aquí y allá, ahora los talleres de repente se hacen por cumplir, pero no con la idea de que tu tomes consciencia.

(Momento interrumpido por la llamada de teléfono al entrevistado)

Entrevistador: Quisiera saber, Ud. me comento que era casado, como ha sido tener una vida familiar, siendo que Ud. esta aquí... ¿su familia también es de Santiago?

Entrevistado: Si, a ver cómo te explico, es difícil, yo no lo viví pero lo observe a mis colegas que eran casados y trabajaban en la guardia armada y tu trabajas 4 o 5 días y tienes un día libre entonces yo siempre buscaban la forma, el permiso para ir a sus casas, para ver a sus señoras, entonces es un periodo difícil, de tener una relación estable y llevadera, porque tú sabes que las sociedades se construyen de a dos ...el matrimonio es de dos no de una persona y las confianzas se tienen que ir fomentando y se pierden a veces esos hilos, es difícil... en mi caso particular yo trabajaba en la guardia interna y tenía un horario de 8 a 6 de la tarde cuando ya estaba casado, pero el problema también radica en los hijos sobre todo cuando ambos trabajan, por lo tanto tú no puedes hacer compromisos. a veces había que quedarse a los procedimientos, nosotros debemos ser responsable de principio a fin.

Entrevistador: Como dirigente gremial, ¿se ha tenido que enfrentar a situaciones que le hayan afectado emocionalmente?

Entrevistado: Hay situaciones límites, a veces uno se lleva trabajo para la casa, porque uno va pensando, en qué sentido, que la gente te cuenta, en los mismos sumarios te cuentan situaciones que están viviendo o personas que están perdiendo su fuente laboral, personas que tienen hijos y que están perdiendo su fuente laboral, pensando que es lo único que tienen y están perdiendo su fuente laboral, esas son las situaciones límites que uno normalmente te afectan, porque si bien es cierto uno tiene su vida resuelta, pero uno es un

ser humano tiene corazón y tiene hijos también y a veces también uno piensa que la vida es injusta, que no debería ser así. Uno no puede extraerse de los problemas de los demás. Aquí la gente te viene a pedir ayuda para resolver sus problemas, es ahí donde uno debe ser empático con el funcionario.

Entrevistador: Y a nivel institucional ¿existe alguna política sobre auto cuidado?

Entrevistado: Claro, el servicio de gendarmería desde mi época que yo lo conozco a trabajado a través de los comités paritarios, esto está integrado por profesionales multidisciplinarios en que ellos te van dando instrucciones sobre...primero el edificio donde vives o el lugar donde estas albergado y evacuaciones ante situaciones limítrofes, como son los temblores, aquí en Chile o incendios o cortes de agua, que se yo la...tintura de la impresora.

Entrevistadora: A nivel de convivencia, ¿Cómo es el clima dentro de la institución, la relación entre los compañeros?

Entrevistado: Acá el clima es armonioso, nunca he tenido problemas con nadie y no visto que los demás tengan problemas, normalmente el clima laboral es bueno, armonioso, Uds. han estado aquí viendo que nosotros nos saludamos, nos respetamos...uno normalmente pregunta cómo le ha ido, una norma básica de educación y el nivel de educación también de los dirigentes normalmente son todos profesionales entonces no hay términos soeces entre nosotros.

Entrevistador: ¿Y realizan alguna actividad en conjunto?

Entrevistado: Se celebran lo que se puede celebrar, a veces los cumpleaños con desayunos abajo, una tortita... la pascua, lo mismo, el año nuevo, ahora el 18, el día antes comemos unas empanaditas y un vinito, cositas así que se hacen pero tampoco que sean con tantos gastos o que vallan a influir en que nosotros vallamos a dejar de atender el

teléfono o un funcionario que está haciendo eso, no. acá no se hace asados, no vamos hacer una fiesta así con cueca y no, todo se hace ...porque no hay que perder el norte en donde nosotros estamos porque los socios son nuestros principales proveedores.

Entrevistador: Y Uds. como dirigentes ¿han tenido que enfrentar situaciones más complejas?

Entrevistado: Normalmente cuando hay movimiento sindicales o gremiales, ahí se producen situaciones complicadas entre que las otras asociaciones atacan a uno u a otra a través de los medios de comunicación o a través de los medios tecnológicos o muchas veces con llamados telefónicos te hacen intentar caer en alguna situación...pero esta asociación yo recuerdo estos últimos 5 años hubo un atentado en el que se le quemó la puerta principal, por eso existe una de lata y la de este joven que falleció como a tres cuadras que había una mochila con una bomba para la institución y la cámara lo ve cuando se la lleva la mochila y exploto y falleció. Entonces esas son las situaciones límites, pero son situaciones que han ocurrido después de las 18:00 horas, afortunadamente nosotros aquí no ha habido gente.

Entrevistadora: Igual esta es una labor distinta a la que uno está acostumbrado a ver, el estar en una oficina, entonces ¿existe algún reconocimiento de parte de la institución o de los pares hacia la labor que Ud. cumple?

Entrevistado: Claro, el reconocimiento está en su afiliación a la asociación, a su preocupación a que la asociación los tenga informados...ese es el filing que tenemos con los socios, porque esta asociación como es nivel nacional tiene dirigentes en todas las provinciales, en la mayoría en las unidades penales más grandes, existen 2 o 3 dirigentes que están dando a conocer la labor nuestra de forma diaria, todos los procesos que hay de la asociación, ya sea como las prevenciones, que es un tema muy delicado, los asensos que materia de seguridad también en los penales...todas esas cosas se están informando, todo lo que hace la dirigencia se informa. Nosotros no desatendemos a ningún funcionario

ni el que está en la isla de pascua, hay un dirigente allá nuestro como los que están allá en el sur, Coyhaique, Punta arenas también existen dirigentes, lo mismo ocurre para el norte y nosotros tenemos la posibilidad de que trabajamos con mucho correo electrónico y trabajamos entregando información, entregando formatos de documentos...el funcionario tiene la ayuda que necesita.

Entrevistador: ¿A Ud. le gustaría hacer alguna sugerencia que pudiera mejorar la institución para el beneficio de Ud. y de los asociados?

Entrevistado: Bueno, uno siempre tiene ganas de mejorar en primer lugar, porque a lo mejor siempre va en beneficio de todos, de grupo no solamente en lo particular, yo creo que aquí en la asociación a través de los dirigentes siempre están recogiendo las opiniones de todos los que trabajamos acá, en primer lugar para ver en que podemos mejorar en este edificio y en nuestra labor y nosotros también hacemos propuestas a través de los documentos al director nacional, ya sea de problemática y también de cosas positivas, ya que nosotros no solamente estamos para criticar , lo dice la ley, recabamos información y entregamos información, ya sea negativa o positiva, nosotros también reconocemos que la dirección nacional hacen una labor importante.

Entrevistadora: Bueno la última pregunta, algo que me quedo como duda, ¿Cómo es la relación con sus hijos, con la familia? ¿Porque Ud. vive con ellos?

Entrevistado: Si claro.

Entrevistador: Cuando Ud. trabajaba en la penal, ¿Cómo era la relación con ellos?

Entrevistado: Yo intente compatibilizar todo... el trabajo no sea un impedimento para tener una vida armonioso y lo he conseguido, porque tengo hijos grandes estudiando y bueno las cosas que uno adquiere, materiales, también son producto de tantos años de trabajo, uno se restringiendo en algunas cosas y de alguna forma para mi ingresar a la administración pública ha sido beneficioso, porque venir de provincia a Santiago y

adquirir cosas, tener hijos , tener familia a ver podido desarrollarme, haberme capacitado ha sido beneficioso, pero yo tengo buena relación con mi familia y eso no es fácil, pero uno tiene que tener presente el autocuidado que estábamos hablando antes, tratar de ser armonioso y distribuir el tiempo entre todos, en lo que es el trabajo que es nuestro proveedor principal y también acompañar a la familia, eso.

Entrevistador: Claro igual complicado, porque por ejemplo eso de compatibilizar la vida familiar y el trabajo sobre todo en el contexto que uno está, porque nosotras tenemos una opinión externa y lo que conoce la sociedad estigmatiza a gendarmería, los gendarmes son los malos, cosas así.

Entrevistado: Yo siempre he escuchado piensan que los gendarmes son un preso más y solamente lo diferencia el uniforme, eso es como una cosa que siempre uno escucha pero uno debe entender que este es un servicio que trabaja con personas y personas que han tenido conflicto con la justicia y nosotros nos educaron para tratar con esas personas por lo tanto nosotros deberíamos solos establecer la diferencia, decir quién soy yo y con quien estoy tratando, de cierta manera con esto quiero decir que debemos hacer nosotros mismos los que solo cuando uno está cumpliendo el horario ser gendarme y después tratar de olvidarse de esa función, cambiar su vocabulario, cierto?, porque tu no puedes hablar el mismo vocabulario que trabajas dentro cuando tú estás en tu casa, entonces yo siempre intente establecer ciertas diferencias, lo mismo con mis amigos, intentamos no conversar del trabajo en la casa porque si no tu estas en un ambiente criminológico que es el trabajo o la guardia interna o directo con la población penal tú lo trasladas a tu hogar, entonces terminando todos hablando de lo mismo, es difícil no es fácil yo creo que Uds. también sienten que igual este es un trabajo muy estigmatizado, siempre el victimario que se ve amarrado, cierto? Y custodiado pasa a ser víctima y entonces quien es el malo la persona que lo lleva amarrado, ya sea carabineros o sea gendarmería o sea la policía de investigaciones...pobrecito siempre se trata desde ese punto de vista, pobre persona mira como lo llevan, pero en realidad esos que lo llevan también son personas, humanos y están

cumpliendo un rol dentro de lo que el ámbito jurídico o es la sociedad. Pero el estigma siempre existe, el estigma es como el lingoneo porque si tú eres esto no puedes ser más allá que esto y resulta que si puedes ser.

Entrevistador: Yo creo que va por un tema de información, ya que la gente no sabe que la labor del gendarme es cuidar y ayudar a la reinserción de la persona a la sociedad.

Entrevistado: Claro, igual de repente para establecer el orden y así lo dice la ley se debe hacer el uso racional de la fuerza, pero a veces se malentienden todas las situaciones que son al límite y se malentienden el uso de la fuerza con el abuso que también puede ocurrir, yo no digo que ocurra, pero puede ocurrir y son toma de decisiones que reaccionas en segundos y tu actúas. Los procedimientos parten de una forma, se supone tranquilo pero cualquier cosa enardece los ánimos.

Mira yo creo que la premisa para uno y la premisa que siempre tuve cuando estuve trabajando cuando estaba directamente con la población penal, entendí que esa persona tenía un problema, ¿cierto? El interno tiene un problema, está detenido, no está con su familia, no se alimenta lo que él quiere alimentarse, no tiene recursos económicos y yo voy a llegar en la mañana llamándole la atención o grosero o gritarlo, cuando en realidad es pedirle nada más y la persona te va a entender, es complicado, por eso uno debe entender también al otro no se trata de que yo estoy bien porque me puse mi uniforme y estoy en condiciones, no basta con eso, el respeto no se hace a través de la fuerza, el respeto se hace a través del dialogo, a través de tus acciones positivas. La gente que está dentro también necesita cariño, necesita de estos estímulos.

Entrevistador: Volviendo como para ir cerrando el tema del autocuidado, me gustaría saber ¿qué hace Ud. en su tiempo libre?

Entrevistado: Que hago en mi tiempo libre...bueno yo vivo en el centro de Santiago, normalmente salgo a caminar y conocer este sector bonito que es Yungay, camino todos esos sectores viendo las casas bonitas voy al parque o camino hacia la moneda, siempre salgo a pasear, almorzar afuera a veces, veo el futbol y hartoo dialogo con la familia, conversas hartoo con los hijos, eso. Y en las vacaciones al campo nada más.

Entrevistador: Eso sería, no sé si Ud. quiere agregar algo más, sugerencia o comentario.

Entrevistado: Bueno yo lo único que puedo hacer es felicitarlas por tomar este tema, sobre todo aquí en la asociación, de pronto las asociaciones también tienen el estigma que no hacen nada porque también hay desconocimiento, nada más que eso.

Entrevistador: Nosotras también darle las gracias por tu tiempo y por recibirnos acá.

9.5. Codificación

❖ Entrevistado 1

1. AC

- “Lo que yo entiendo como actividades recreativas para el clima laboral.”

2. ESTRAINV

- “Y en cuanto al tema familiar es mejor guardársela porque ventilar nuestros problemas a nuestros pares puede jugarnos en contra también porque ser dirigente cuando vienen las elecciones te puede sacar provecho a eso. Hay cosas que, si o si hay que tener resguardo, tener de cierta forma unos antecedentes intachables y no tener ningún problema, ante de ser un buen dirigente hay que ser un buen gendarme. “

3. ESTRASOCIA

- “Mi familia está acostumbrado a que yo esté acá como dirigente nacional, también acarrea varios problemas en la vida familiar porque uno deja muchas veces cierta forma de lado a sus hijos a su cónyuge porque está acá como dirigente, pero uno quiere esta institución.”

4. ESTRALABO

- “No lo comento mucho, me lo guardo y lo hablo con mis pares que son mis colegas como puedo resolver el problema que yo tengo y los acosos que también existen al igual que las autoridades del servicio. “

- “Si, la verdad todos juntos no se, pero si cada tres meses más o menos, porque todos tenemos actividades diferentes, no estamos todos aquí realmente en la sede, algunos andan en el norte otros en el sur otros andan haciendo gestiones en la dirección nacional,

así que difícil que estemos los nueve todos juntos en nuestra sede, sin embargo a fin de año se hacen actividades con todo el personal, todos los dirigentes participan igual.”

5. CONINST

- “Bueno esta es una sede propia de nuestra organización gremial, hospedamos a los nueve dirigentes nacionales elegidos democráticamente a nivel nacional, hospedamos también a familiares de nuestros asociados, de nuestros gendarme que muchas veces vienen con enfermedades graves aquí a la sede porque está cercano al hospital Colón de Dipreca, todo esto por ser socio de nuestra organización gremial, es de forma gratuita para los familiares, para nuestros socios, nosotros no le cobramos ningún peso por estar en esta sede gremial porque vienen con un problema tan grande que es una enfermedad que es imposible cobrarle dinero a nuestros asociados. También contamos con parte jurídica cuando el funcionario tiene algún problema disciplinario por base del oficio son defendidos por nuestra organización gremial. La sede cuenta con nueve oficinas y con cinco habitaciones.”

- “Nosotros por una ley tenemos foro gremial para estar aquí cumpliendo funciones gremiales y sacar mejoras para nuestros pares en nuestra sede gremial, ahora beneficio monetario o de índole no hay, solo lo que impone la ley.”

- “Yo entiendo como funcionario de gendarmería que hemos hecho talleres de autocuidado, con profesionales, con psicólogas, con asistente social que nos ayudan a nosotros también en tener talleres con los funcionarios nuevos de la garita, que ellos son los que más necesitan estos talleres de autocuidado para tener una muy buena comunicación entre ellos.”

6. IDENSOCIAL

- “Me quedan 5 me vuelvo a postular como dirigente nacional obviamente la gente es la que elige y si uno hace las cosas bien confía en que sus pares lo vuelva a elegir.”

- “Como dirigente nunca te van a reconocer nada del servicio, que eres un buen dirigente, que hiciste esto, que aportaste esto otro, que hiciste el proyecto. Nosotros los dirigentes y nuestros pares sabemos que nada cae del cielo siempre con luchas sindicales hemos tenido los logros que hemos tenido como institución, si se puede hablar de algún reconocimiento sería a través del voto, salir reelegido, pero nada como de parte de la Anfup no hay.”

7. CARGEMO

- “Tengo todo, salud, estrés laboral, seguimiento de partes de la jefatura de unidades, de la jefatura de servicio, muchas cosas yo como dirigentes nacionales he sido tenido acoso laboral, hostigamiento.”

8. CARLABO

- “Hoy en día soy un dirigente nacional que resguarda los derechos de mis colegas de los funcionarios.”
- “Crear proyectos, crear mejoras para nuestros pares, que esto se vea de la mano también que se respeten los derechos laborales de nuestro gendarme también, que se respete también de parte de la jefatura a no ser tan sancionadores con nuestros funcionarios también, escucharlos el problema que tiene el funcionario, porque mucho de nosotros tenemos problemas los primeros años como gendarme como funcionario nuevo en el servicio.”
- “Aquí en esta Anfup llegan todos los días casos, porque aquí vienen puros problemas, aquí no es para venir a felicitar a la Anfup por su gestión siempre llegan casos, pero cuando hay casos atendibles que han que conversar inmediatamente con las autoridades de servicio lo hacemos, como el funcionario que está cumpliendo funciones en el norte y tiene a su papá o su mama con alguna enfermedad terminal claro que el

funcionario uno le solicita a su ciudad natal o en su efecto algún traslado o necesidad que el funcionario tiene en ese momento para que este con sus padres ahí acompañándolo, muchos casos por enfermedad si realmente los casos extremos son por una enfermedad de algún familiar directo del funcionario. Los casos se estudian se analizan y se buscan la mejor solución, puede ser un trabajo colectivo o individual del dirigente.”

❖ Emergentes

9. VARIAGENERO

- NO EXISTE.

10. PD

- NO EXISTE.

.

11. NORMA

- NO EXISTE

.

12. TEMVOPENAL

- NO EXISTE

.

13. NUGENEGEN

- NO EXISTE

.

Entrevistado 2

1. AC

- “Bueno la palabra autocuidado tiene relación con uno mismo, tratar de buscar la forma de dar lo mejor posible, mecanismo de no sé po de repente el ámbito laboral tratar de manejar lo mejor posible el tema del estrés no sé, pienso yo el tema de los tiempos y en el tema personal, lo mismo tratar de no contaminarse con lo negativo que tiene el sistema laboral, social, familiar, económico etc. porque hoy en día hay un nivel de exigencia altísimo digamos en la sociedad, entonces lo principal es no estresarse pienso yo porque al estresarse uno como que pierde energía, como que pierde fuerza, pierde vitalidad entonces creo que controlar los niveles de estrés y ansiedad es lo principal tratar de mantener el tiempo ocupado en cosas productivas, autocuidado tener la capacidad de tener la mente ocupada hacer deporte importante también.”

- “Si uno no se ayuda quién lo va ayudar, si lo principal es tener conciencia de todo lo que uno haga es por el bienestar o el malestar entonces uno quiere cosas que le hagan bien, no cosas que le hagan mal por lo tanto el autocuidado es fundamental para que uno esté bien.”

- “Imagínate también el autocuidado es algo psicológico porque si tú sabes que algo te va a traer problemas de tipo económico o de tipo legal o de tu tranquilidad personal y tu igual digamos lo haces vas a alterar tu autocuidado vas a tener un problema extra que le tendrás que dedicar tiempo pensar entonces es complicado.”

2. ESTRAINV

- ”Llegó a la casa a comer, a ver tele, a estar sentado en vez de estar haciendo otras actividades después de las 6 que te causen un beneficio personal.”

- “Me gusta viajar entonces de hecho hace poco llegue de ecuador hace como 1 mes y medio y ahora voy viajando a Perú de nuevo en 20 días más y a fin de año pretendo pegarme otro viajecito.”

- “Tratar de exponerte lo menos posible y si sales a lugares seguros eso es lo ideal.”

3. ESTRASOCIA

- “Claro yo no tengo una vida familiar, vivo solo de hecho, y no po la vida que tengo yo es una vida familiar, en sentido que tengo un nexo con mi mamá, mi papá, mis hermanos, pero vivo solo hace como 15 años y he estado siempre solo en la casa por eso trato de estar aquí lo más que puedo y el resto obviamente.”

- “Los fin de semana claro y los días viernes y un día a la semana voy para allá si no

Me enfermo en la casa, me enfermo solo igual, tengo harto amigos y pocas amigas en realidad tengo pocas amigas pero ahora como les digo.”

4. ESTRALABO

- “Y la relación que tenemos es netamente laboral y como somos todas personas adultas grandes cada cual va a determinar lo que le hace bien y que es lo que le hace mal.”

- “Bueno acá no somos amigos aquí no es un grupo de amigos aquí es un grupo de personas que salió electa no más, entonces aquí tú tienes que venir a trabajar y dentro del trabajo en algunas áreas en algunas cosas tú soy más cercano a otro pero en algunas cosas... mmm es que a ver cuándo son las elecciones cada 2 años queda la embarrada, cuando hay elecciones tu sabes que hay que hacer campañas es lo mismo que las elecciones de los presidentes, cada candidato le tira al otro aquí pasa lo mismo y eso dura después de la elección como 3 o 4 meses más y como al quinto o sexto mes baja el nivel

y ahí como que empiezas a interactuar y es un pololeo nomás no es un matrimonio, es un pololeo así como que te estas conociendo así como que siempre hay una desconfianza y con los más cercanos que son con los que uno trabaja obviamente que ahí hay un poco más respeto, uno sigue los lineamientos, en este caso nosotros somos la directiva el presidente, yo soy el vicepresidente, el Baquedano es el tesorero, el acuña y el Benito nosotros 5 íbamos en una lista y salimos los 5 entonces nosotros administramos el tema.”

- “En conjunto por ejemplo para el partido del jueves Chile con Paraguay ahí nos juntamos, cuando hay reuniones bueno fuera del trabajo es eso bueno y algún almuerzo, pero ocasionalmente, no siempre, igual de repente un día viernes o jueves cuando la semana ha estado pasada y nose po tomarse un vinito, pero es con uno no con todos, no los 9 porque nunca están todos, pero con todo el movimiento que hicimos hace dos meses atrás sirvió para poder unirnos más en todo caso, cuando las peleas quedan de lado cuando son las elecciones pero cuando se tienen que conseguir [DR1] objetivos ahí tienes que alinearte porque si no te alineas después uno se encarga de transmitir.”

- “Si, casi en un (...) mira de un 100% yo te digo 70% trabajo relaciones, solo laboral y el otro 30% pero así ocasional es por algo extra.”

5. CONINST

- “Tenemos fuero, para estar acá la ley de asociaciones del sector público nos da fuero para que nosotros nos ausentamos del lugar de trabajo, en este caso yo trabajo en la cárcel de Santiago 1 y mis demás colegas a nivel nacional en las distintas cárceles también a nivel del territorio y la ley nos faculta para no presentarnos a la unidad penal pero sí trabajar acá y en ese sentido estamos trabajando acá los dirigentes.”

- “Esta casa en el tercer piso hay dormitorios, esos dormitorios lo ocupan los socios o familiares de los socios que son de regiones y vienen a Santiago por temas médicos o temas sociales principalmente, segundo lugar lo ocupan los que digamos los que vienen a

Santiago a hacer algún trámite pero la prioridad son la gente que está enferma y como está el hospital de Carabineros o el hospital DIPRECA acá en Santiago viajan de regiones cuando se están haciendo exámenes o son enfermedades más complicadas y ocupan este lugar, porque aquí no se les cobra nada entre paréntesis, en gendarmería como institución tienen lugares destinados para alojamiento pero cobran, cobra 15 mil pesos diarios por ahí entre 10mil y 15mil y aquí no les cobran nada entonces de repente cuando vienen dos o tres personas con algún familiar enfermo es un ahorro importante de plata, aparte que acá igual toman desayuno y en segunda instancia la gente que viene hacer algún otro trámite cuando hay espacio físico porque aquí hay 15 camas arriba, hay como 5 o 6 habitaciones entonces en cada habitación hay 2 o 3 camas de repente una familia ocupa una pieza o de repente si vienen hombre o mujer se separan para que traten de ocupar al máximo su capacidad y las demás habitaciones o cama las ocupan los dirigentes de regiones, el segundo piso son las oficinas que ustedes ven acá donde estamos instalados, toda la parte administrativa la parte de administración de dirección y en el primer piso está el comedor la cocina también hay unos baños, hay un estacionamiento detrás hay una salas de reuniones donde se hacen las conferencias, las reuniones importantes.”

- “Mira en realidad no está al 100% adecuada pero considerando nose o comparándolo con otros gremios de gendarmería, esto es lo más (...) digamos importante en cuanto infraestructura.”
- “Todo lo que hay acá, el agua, la luz, la internet, el teléfono, el gas, el gasto del personal, los computadores, papel, material del escritorio, todo eso se financia con ingreso de la cuota cada funcionario que se hace socio de esta asociación nos colabora con una cuota y nosotros con esa cuota administramos los gastos y obviamente siempre los recursos van a ser escasos y las necesidades son múltiples no es que aquí sobre la plata por lo tanto hay que adaptarse también a lo que hay que no es mucho pero bueno por lo menos hay algo, hay otras asociaciones que no tienen nada que arriendan o que están dentro de las cárceles y nosotros por lo menos tenemos esto.”

- “Nosotros tenemos el mismo sistema que tiene Carabinero y la PDI que es DIPRECA que es parecido a lo que tienen las Fuerzas Armadas que es CAPREDENA, Fuerzas Armadas, la aviación ejército FACH y marina CAPREDENA, PDI, Carabineros y Gendarmería DIPRECA ambos sistemas son especiales, en qué sentido en que son de reparto y uno jubila con el último sueldo y jubila por años de servicio no por años de edad entonces lo bueno que tiene trabajar en estas instituciones que son como de carácter especial, es la previsión es lo más importante lo más atractivo que hay, porque los sistemas el sistema de trabajo como tal hay que soportarlo, son 20 años que hay que trabajar seguido para poder tener derecho a la pensión en primera instancia y después los que cada año que se van sumando te van pagando hasta los 30 años.”

- “A nosotros nos consideran un gremio importante por lo tanto nos escuchan, nos solucionan los temas hay proyectos de ley y entonces en ese sentido indirectamente tienen un beneficio institucional.”

6. IDENSOCIAL

- “Mira hay de todo, el mejor reconocimiento nuestro es la cantidad de socios que tenemos, si no tuviéramos reconocimiento no tendríamos la cantidad de socios como tenemos hartos socios creo yo que hay un reconocimiento a lo mejor no al 100% satisfecho de lo que nosotros hacemos, porque siempre hay necesidades que no se pueden cubrir y que no dependen de nosotros porque gendarmería de todos los problemas que nosotros tenemos hay algunos problemas que son de carácter económicos y ahí tiene que intervenir el ministerio de hacienda la presidenta y nosotros no somos prioridad para la presidenta ni para el ministerio porque a nadie le interesa, entonces buscar recursos cuando algo no es prioridad porque nosotros hemos hecho bien la pega”

7. CARGEMO

- “Ahora tengo más tiempo tengo plata pero como que me faltan un poco las ganas.”

8. CARLABO

- “Las funciones propias del vicepresidente son subrogar al presidente en su ausencia, como además colaborar en todas las directrices y políticas que tiene la ANFUP en relación a los beneficios sociales y económicos y de bienestar del personal asociado al gremio.”

- “Decisión personal no mas po, hay que tomar decisiones si po eso como que me falta tomar decisiones y no las he tomado porque este trabajo te consume mucho a veces, aquí de repente tu entras a las 8 o 9 de la mañana y de repente te quieres ir a las 6 y no puedes po, porque hay reuniones, porque hay que preparar algo para el otro día, no se si ustedes han visto la televisión todo lo que la ANFUP ha hecho.”

- “Hay que ir al congreso, llegas al congreso te citan a las 4 a las 5 y de ahí te pegas hasta las 10 de la noche y llegas aquí a las 11 o 12.”

- “No po aquí en la ANFUP tienes horario de entrada pero no tienes horario de salida, de repente si tienes que quedarte te tienes que quedar y cuando empiezan las movilizaciones o acciones de presión es peor.”

- “No es lo mismo entrar a una cárcel a contar interno a darles desayunos a estar atento a que no se agredan a que no anden traficando drogas, celulares, copete o inclusiva hasta arriendan esos cuchillos donde se auto agreden entonces esa es la pega del gendarme, entonces el civil no hace esa pega, no hace la pega de los guardias, que está cansado no ha dormido de noche entonces no pueden tener lo mismo porque la pega no es la misma.”

- “Nosotros actuamos hasta como psicólogos inclusive sin haber estudiado tenemos que escucharlos toda la carga que tiene uno la escucha.”

Emergentes

9. VARIAGENERO

- “Se da con las personas más cercanas y ni eso hay veces que yo he tenido mis problemas y uno se guarda las cuestiones para uno nosotros los hombres pero es una cuestión más cultural porque si ventilas tus problemas personales al final se arma un cahuín y nadie te ayuda en nada.”

10. PD

- “Tienes un poco de poder y ese poder te lo dan las bases que son tus socios para poder ir a parar al frente de las autoridades y exigir.”

11. NORMA

- NO EXISTE.

12. TEMVOPENAL

- NO EXISTE.

13. NUGENEGEN

- NO EXISTE.

➤ Entrevistado 3

1. AC

- “Bueno autocuidado es una palabra que puede tener varios conceptos, desde la mirada que tengo del autocuidado es generar un espacio, por lo general debe nacer de uno.”

- “Ya que la alimentación como que no es en los horarios, no se respetan los horarios de alimentación, porque a veces hay reuniones temprano, hay reuniones que pasan desde la mañana a la tarde y también esto va generando unos problemas con el tema del sobrepeso, el aumento de las ganas de fumar y que van perjudicando la salud.”

- “No aquí empeoro, porque yo mientras estaba cumpliendo funciones como funcionario en la unidad penal, nosotros teníamos la posibilidad de hacer deporte todas las tardes o de partida estar cerca de mi familia por el tema de salud mental igual es súper importante.”

2. ESTRAINV

- “Recién me inscribí a un gimnasio hace dos semanas para empezar hacer un poco de deporte.”

3. ESTRASOCIA

- “Bueno, mi esposa también es funcionaria pública, lo bueno es que entiende en parte este asunto porque igual en general me ha traído complicaciones en el tema familiar y hay muchas cosas que antes dependían de mí, el permiso a los hijos, autorizaciones que ya son decisiones que mi señora ha tenido que ir afrontando de manera sola o ir resolviendo algunas situaciones y sin la presencia mía que también la hace ser un poco más independiente.”

- “Bueno yo trato de estar el máximo de tiempo con ellos el fin de semana pero no basta, igual se nota la carencia de los 4 o 5 días que uno no está, la ausencia porque a veces ellos mismo lo hacen notar con más cercano a la mama o de repente lo que dice la mama es más considerado que lo que diga uno mismo y que eso es parte del rechazo que genera por el estar lejos y tampoco lo entiende mucho los más chicos.”

- “Eso es algo tengo que decidirlo durante estos meses con mi esposa, me queda hasta Marzo todavía así que por lo general, la vez anterior yo fui el que saco la mayoría de los votos a nivel país y no logramos tener la administración de mi organización porque no logre tener la mayoría de votos en el directorio de los 9 y si ahora yo veo que hay un equipo de elección y que puedo tener posibilidades, yo creo que sí pero es algo que debo conversar en familia, primero si fuera la decisión por mí sí, pero tengo que verlo por fuera.”

4. ESTRALABO

- “Igual es un poco frío acá, porque nosotros cuando nos postulamos, nos postulamos por listas y se inscriben 5 por listas son 9 dirigentes nacionales los que quedan electo y quienes sacan mayoría toman la administración de todo el espacio de ANFUP lo que es ANFUP en general y uno llega con diferencia desde el momento de la elección, igual hay diferencia porque aquí se vive una etapa previa para ser dirigente nacional, hay campañas donde también se van presentando las diferentes propuestas y esas propuestas van generando ronchas al momento de llegar aquí no coinciden y las cosas al final si bien las decisiones las tomamos los 9 pero cuando no hay acuerdo manda los 5 o la mayoría de acuerdo a como dicen nuestros estatutos.”

- “Es solo laboral por lo general uno tiene 1 o 2 amigos, con los que venía junto en la lista en general, ahí las confianza se quebrantan con los otros grupos cuando se presentan listas antes de llegar acá, algunos tienen diferentes ideales inclusive hasta políticos.”

- “El año pasado se celebró el aniversario de gendarmería nosotros estábamos tomando un té abajo a las 6 de la tarde y todas las unidades penales con cóctel, ceremonia, asado, actividades deportivas en todo el país, nosotros aquí tomando once normal , pero yo creo que las últimas semanas ha habido almuerzos o cenas donde hemos podidos compartir casi todos, pero no es común, no es algo que diga a que somos unidos aquí en la ANFUP los 9 mandan para acá todos son unos, la causa es común la causa que se defiende, pero después uno llega acá y cada uno tiene realidades distintas, sus problemas personales familiares y cada uno tiene sus dependencias distintas no es muy como un calor familiar, no lo veo así.”
- “No po le pregunto “hola ¿cómo estás? ¿Putá te paso algo?” nada más y ahora las confianzas van a estar entre algunos nomas para contarles sabes que tengo este problema y otro no pero más allá tampoco uno tiene que desde aquí la capacidad de resolver el problema que él tiene porque casi todos somos de regiones.”
- “Lo que pasa es que ahí se produce la solidaridad, el tema solidario por la causa, yo me puedo llevar muy mal con una persona acá pero si estamos en la misma causa y ocurre una situación X yo tengo que seguir hasta las finales con él porque va a la causa, yo no lo voy defendiendo a él, voy defendiendo mi organización la ANFUP la demanda que decidimos instalar nosotros mismos y ahí cambia el escenario, pero si un día X a lo mejor a mí me pasa algo nose por allá en Mapocho y se enteran acá, dirán a ya es distinto pero si es por la causa cambia el escenario, es que son códigos que hay gremialista son códigos y esos códigos no obligan que seamos todos amigos, no sé si le habrán señalado alguna cosas distintas los demás pero es la mirada que yo tengo.”

5. CONINST

- “Bueno aquí cuando uno asume como dirigente nacional hay dirigente que vienen de años anteriores que ya tienen sus dependencias, sus habitaciones y de acuerdo a los que vayan quedando disponible los que vamos asumiendo los vamos ocupando, pero por lo general no hay complicaciones en la distribución misma si no que uno va asumiendo lo que va quedando, por lo general están todas en las mismas condiciones así que no son ningún lujo estas habitaciones sino que sirven para descansar como corresponde.”
- “Las oficinas es lo mismo, hay 5 oficinas en el otro sector y acá hay otra más que tiene tres escritorio y aquí hacemos 3 dirigente nacionales, pero uno va ocupando los espacios que van quedando si aquí lo importante es tener los elementos necesarios para poder uno realizar el trabajo, un computador, la impresora y una conexión a internet y es lo que tenemos así que mayor complicación en eso no hay. “
- “Para ser una asociación gremial, yo creo que es suficiente, porque además aquí nosotros recibimos harta gente todos los días que son colegas que vienen con sus familias al hospital que también las alojamos en las habitaciones que están desocupadas y a la medida que estén disponible se les van facilitando a los socios, obviamente que como todo dirigente gremial uno quisiera tener un edificio más grande, con mayor cantidad de espacio físico y todo pero las condiciones que hay nos permite hacer nuestra función.”
- “Si po, nosotros al momento de ser dirigente gremial no perdemos ningún beneficios que tienen nuestros colegas que están activos, tenemos nuestra remuneración mensual , recibimos nuestra remuneración de movilización trimestrales y también recibimos nuestro aguinaldo y reajuste que negocia el sector público, lo mismo en el tema de salud previsión eso todo se mantiene, solo que en vez de estar cumpliendo funciones en una unidad penal uno está dedicado de acuerdo a las horas que señala la ley al trabajo gremial.”

- “El gremialismo no es remunerable en Chile, se hace por vocación entonces los que estamos acá realizando gestión gremial tenemos la posibilidad de tener un espacio físico donde alojarnos, se nos reembolsa nuestra alimentación y también los gastos que uno pueda realizar en tema de pasaje o de alimentación misma como les mencionaba anteriormente, pero no hay un sueldo establecido para los dirigentes gremiales o un gasto en representación que puede haber en asociaciones más grandes dentro de los estatutos de ANFUP eso no existe.”

- “Se han tratado de instalar algunos programas pero no pasan más de jornadas de áreas, una capacitación, una salida de autocuidado semestral, pero que allá una política constante donde se vayan tomando registro o donde se vayan viendo avance en esa materia o tener una estadística donde en estas salidas de autocuidado se pesquisen casos para que sean tratados por el área de salud mental, por los psicólogos, los asistentes sociales, las duplas multidisciplinarias que ven este asunto no, no, no lo he visto.”

6. IDENSOCIAL

- “Por lo general cuando uno participa, bueno de parte de la jefatura o reconocimiento casi todos los logros que ha tenido el servicio, en mejora en la infraestructura, el equipamiento en temas de ascenso, en temas remuneraciones, en este caso lo hemos logrado las asociaciones, pero uno llega a las unidades penales y también el personal es frío, no se hacen ceremonia, yo de los casi 9 años que llevo de dirigente nunca me han hecho un reconocimiento público, en una ocasión en la municipalidad de Coronel me iban a entregar un galvano pero tampoco pude participar porque estaba acá en Santiago y no pude ir, pero así un reconocimiento público no, en general las autoridades la hacen dicen eres un buen dirigente vas bien me gusta la forma en que trabaja pero que lo reconozca públicamente no y los asociados claro dicen eres buen dirigente y en las votaciones nada más.”

7. CARGEMO

- “Es que ya uno se pone una barrera con esto, como que en primera instancia me choqueaba, yo cuando a los 18 años llegué a trabajar a la penitenciaría dormía en el tercer piso y para abajo colindaba con el patio de los internos con VIH, uno escuchaba gritos toda la noche, reos que se violaban entre sí unos con otros y creo que eso en principio fue algo que me marco, yo pensaba chuta le va a pegar el sida al otro reo, pero más allá después empieza a ver diferentes situaciones de violencia.”

8. CARLABO

- “Los días que estoy acá recibo funcionarios, los acompañamos a las audiencias con las autoridades, redactó apelaciones de nota de mérito, descargos para sumarios administrativos, se gestionan temas también para el bienestar o se resuelven otro tipo de situaciones que impiden que los colegas lo hagan en regiones y que uno sirve de puente para solucionar los problemas administrativo en recurso humanos, en logística y en varios departamentos que tiene gendarmería aquí en Santiago.”

- “Pensando en una entrevista que tengo que dar en la radio un rato más, en la radio Bio Bio, por tres colegas que agredieron este fin de semana y estaba en la dirección nacional cuando me llamaron viendo el otro tema con un matrimonio de acá de Valparaíso y estaba pensando en llamar al comandante para que me cuente como fueron los hechos de ahí termino y tengo que ir a ver otras cosas, aquí la vida pasa rapidito.”

- “Los teléfonos están encendido y los colegas siguen preguntando por WhatsApp, por teléfono, que tengo este problema, que me pasó esto otro, a veces mi señora me apaga el teléfono, pero ya hasta el teléfono personal lo tengo con WhatsApp institucionales, con números de colegas, el Facebook también po es casi pura información del gremio poca información mía.”

❖ **Emergentes**

9. VARIAGENERO

- NO EXISTE

10. PD

- NO EXISTE

11. NORMA

- “Porque el trabajo penitenciario va generando mentalmente un desgaste quienes estamos inserto no nos damos cuenta y el tema del vocabulario, el coa, el tema de la cantidad de violencia que uno va observando dentro de las unidades penales muertes, apuñalados, violaciones, va siendo que uno se vaya poniendo hasta más duro prácticamente hay cosas que después van pareciendo normales que a la vista del resto de la sociedad son gravísimas. “

- “Movilizaciones son parte de, los pacos, las tomas es parte de la función que debemos cumplir nomas.”

- “En algunos momentos son poco algarabía pero yo las veo más como anécdotas, cuando nos tomamos el ministerio todos nos fuimos detenidos si bien en el momento se genera una especie de estar un poco sorprendido con lo que pasa, pero después lo va tomando de manera normal, ya que se sabe que hay que pasar por el situaciones estando acá hay por lo general casi todos los que estamos acá estas situaciones ya las vivimos allá en provincia en caso mío en concepción que es una región grande y súper sindicalizada y gremialista si es que varias veces unas 20 veces, 15 veces nos hemos tomado el manzano allá ha llegado carabineros también llega la prensa hay que dar las declaraciones, hay que enfrentarse con la jefatura, pedir las disculpas, pero es parte de, no hay algo de alguna movilización que me haya marcado no.”

- “Es que mira es como una especie de mmmm uno como que se pone masoquista como que lo ve normal lo que te pasa al final estas cosas las acepta.”
- “Si po yo igual pienso que estamos bien a lo mejor estoy equivocado, después como que se acostumbra uno en pensar en que esté mejor el resto y yo aterrizo cuando llegó a la casa.”

12. TEMVOPENAL

- “Quedan coletazos, porque uno se tiene que ir en contra de oficiales y al final los oficiales son lo que están a cargo de los gendarmes en la mayoría de las cárceles y puede que en alguna decisión o en alguna demanda que yo planteé allá salido perjudicado algún oficial, ahí te cuesta después po, es así pero eso es natural, igual uno trata de blindarse cuando se deja este asunto, un par de años se sigue con el fuero para hacer una retirada que no sea tan bélica, tratar de tirarlo de la mejor forma para tratar de asegurar la estabilidad laboral, porque la ley te cubre 6 meses después si yo dejo de ser dirigente, pero después de esos meses yo quedo expuesto, si es que no cometo alguna falta administrativa no pueden hacer nada, porque cuando uno ha sido dirigente nacional por varios años, genera anticuerpos en algunos jefes que después lo van a buscar, le van asignar los peores turnos, los horarios, los lugares en los que va a trabajar no van hacer los mejores, pero uno tiene que asimilar este asunto que es así, así es el gremialismo.”

13. NUGENEGEN

- NO EXISTE

➤ Entrevistado 4

1. AC

- “Difícil po, no sé, yo lo veo como cuidarse, cuidarse a sí mismo, ya sea mental, físico. Para mí sería eso.”
- “Así que creo que es un concepto super importante. Nosotros no lo tenemos relacionado, yo creo que vivimos el día a día no más, nosotros como funcionarios.”
- “Yo creo que es difícil saber si uno tiene un buen o mal autocuidado, porque como dicen algunos a veces el cuerpo te avisa y uno no se da ni cuenta.”

2. ESTRAINV

- NO EXISTE.

3. ESTRASOCIA

- “Cuando he querido, mientras esté al día no habrá problema, me refiero a lo económico... inclusive hasta cuando se enojaba nunca me ponía problema, siempre he pensado que tuve mucha suerte.”
- “Pero allá en el sur tengo a mi mamá y viajo todos los fin de semana a ver mi casa.”

4. ESTRALABO

- “Tratamos de cuidarnos la alimentación, vamos al gimnasio en la tarde, tratamos de tener buenas relaciones y tomarnos las cosas con calma, nos puede dar un infarto en esta pega, por el nivel de presión y carga que se tiene día a día.”
- “Y hay actividades recreativas por ejemplo hace poco desde Puerto Montt vinieron a fantasilandia, se les pagó todo el traslado, las entradas.”

- “Es por afinidad, entre todos nos llevamos bien, en el sentido de las reuniones, el cabeza de aquí es el presidente y después viene el resto, aquí algunos duermen o comparte con los que tenga más afinidad, por ejemplo, yo comparto más con el Marco.”
- “Una vez al mes almorzamos todos juntos, el presidente o alguien se encarga de reunirnos, si no tu por afinidad sabes con quien vas a comer o no, vemos los partidos de fútbol y celebramos cumpleaños..”
- “Nosotros al principio tuvimos un desencuentro, pero yo creo que es normal si estamos tomando el control, pero cuando empezamos a tener problemas, tuvimos que empezar a remar todos para el mismo lado... y nos ha servido, hay muchos que son de otra lista pero no tenemos diferencia, tenemos marcado nuestra meta como gremio, porque sabemos que estamos de paso por acá y que en cualquier momento no volvemos a salir electos.”

5. CONINST

- “Bueno para nosotros, los dirigentes contamos con piezas abajo y arriba, porque nosotros pernoctamos acá y los que viajan o los que viajamos nos vamos el viernes en la noche y nos venimos el domingo en la noche.”
- “No ninguno, nosotros no tenemos beneficios. Tenemos la previsión que tienen todos no más, estamos en DIPRECA de Carabineros de Chile.”
- “O sea políticas en sí no, pero si tenemos libertad por así decirlo si somos dirigentes nosotros somos beneficiados en comparación con los funcionarios que trabajan en penal, en las unidades hay redes de apoyo, a lo mejor no la cantidad que uno quisiera, pero existen.”

- “ Si, si hay, lo que pasa y te vuelvo a decir los funcionarios no lo piden, pero no está la cantidad que uno quisiera, por ejemplo, para cien funcionarios hay dos psicólogos, pero por lo menos hay.”

6. IDENSOCIAL

- “Un reconocimiento de la autoridad por parte de los colegas que son socios.”

7. CARGEMO

- “La carga psicológica es muy grande, no tanto la física porque uno descansa y se le pasa, pero la carga mental es brutal. Si tú te metes al campo de una cárcel, es difícil lo que uno ve, si yo te empiezo a contar tu no me creerías (...) te puedo contar que he visto como violan a los tipos le meten botellas por el poto, ¡tú no me creerías!, cuando quieren conseguir droga, los amarran en el baño y les ponen corriente, entonces (...) tu no me creerías.”

- “Los derechos humanos se hicieron para delitos de ileña humanidad y aquí en Chile se mal utilizó, entonces yo soy la víctima, yo soy representante del estado tengo que hacer garantía de los derechos del estado, pero aquí a mí me han quitado los derechos (...) o sea si yo le digo al interno “anda a cortarte el pelo” el interno me puede acusar de que yo lo estoy maltratando, o sea tu pierdes toda autoridad, entonces me afecta negativamente po, muchos han renunciado, se han ido, hasta se han matado.”

- “Yo creo que mentalmente podría ser, porque yo tengo un carácter fuerte, no creo que sea por la pega, creo que es por mi casa, desde mi papá, igual uno estuvo sometido a circunstancias violentas en este trabajo, en el 1992 recibí un impacto de bala que casi me quita la vida, yo la he pasado re mal en gendarmería, puede ser que eso influya negativamente.”

- “Nuestro trabajo tiene mucha carga emocional y nos enfrentamos a cosas peligrosas, sujetos que son agresivos y violentos, este trabajo es muy complicado, yo ingreso al penal, pero no sé si voy a salir.”

8. CARLABO

- “Trabajas cinco días con los mismos reos, ellos te hinchán, porque los que mandan la galería mandan al reo, como dicen ellos “anda a cagar al paco” ese término usan para lastimarnos a nosotros (...) y ¿qué harías tú? ¿Soportarías?. “

- “No po, nosotros no tenemos, hay veces que nosotros llegamos a las 2:00 o 3:00 de la mañana, nosotros no tenemos horario , tenemos que contestar el teléfono las 24hrs, por eso somos dirigentes nacionales.”

- “No, de lunes a lunes. Aquí nosotros en los teléfonos tenemos un whatsapp de todos los dirigentes a nivel país y aquí están todos los dirigentes. Por ejemplo, si un dirigente un domingo manda un whatsapp y dice que necesita ayuda, como dirigente nacional nuestro deber es responder, no tenemos horario nosotros.”

- “Estos son mis derechos y estas mis obligaciones, tenemos que estar informados porque tenemos que velar por el cuidado de los funcionarios como dirigente.”

- “Si algo pasa deben estar acá en la central para salir todos juntos o ellos solos dependiendo de qué parte del país están representando.”

- “Pero a veces no alcanza el tiempo también, ahora yo tengo que ir a ala nacional y no se a que hora voy a volver... depende el tiempo del gremio y de la contingencia, hay que aprovechar la oportunidad de lo que está pasando, a veces tenemos muchos problemas que nos debemos encargar.”

Emergentes

9. VARIAGENERO

- “Nosotros a veces lo utilizamos si cuando han muerto colegas, si tú has visto en las noticias los que han fallecido, los que han muerto ha sido todo por problemas amorosos, las mujeres son las culpables po.”
- “A nosotros nos cuesta pedir ayuda, los funcionarios hombres somos más duros, nos cuesta harto.”

10. PD

- “No po ninguno, a nosotros lo único que se nos da es el respeto que nos tienen nuestros colegas, respeto de la autoridad, porque nosotros somos serios, antiguos, entonces nosotros tenemos el respeto ganado.”
- “Porque nosotros actuamos diferente, somos diferente, o sea tú te me vas encima y yo en tres tiempos te reduzco, yo no espero que tu sigas enfrentándome, tenemos otra cultura. Entonces ahí también tenemos una falta de nosotros, porque han salido funcionarios heridos, hasta muertos.”

11. NORMA

- “Tiene que ver también con la cultura de nosotros, nosotros no le tenemos miedo a nada, porque nuestra cultura nos hace quedarnos con los tipos peligrosos y agresivos, así nos enseñaron y para eso trabajamos.”

12. TEMVOPENAL

- NO EXISTE

13. NUGENEGEN

- “Pero las últimas generaciones sobre todo donde tienen toda la tecnología a mano son cómodos, no leen, no se informan, no se instruyen.”
- “Las generaciones de ahora son diferentes, la tecnología ha cambiado todo, nos volvimos más individualistas y las nuevas generaciones quieren todo de inmediato.”

➤ Entrevistado 5

1. AC

- “Mira, yo creo que los tiempos que estamos viviendo en la sociedad con este estrés que hay día a día sobre todo en estas ciudades grandes, nace la necesidad llevar a cabo estas capacitaciones o talleres de autocuidado de modo tal de promover que el día a día del funcionario sea más ameno, que sea más tranquilo más relajado supongo que va enmarcado en darle algunos tips al funcionario para que igual tome de mejor forma la vida o que vea de mejor forma la vida y de que su día cotidiano con el compañero que sea igual agradable y grato compartir oficina o trabajar en equipo.”
- “Mmm pucha... eeh... lo dice la palabra, auto de uno mismo y cuidado de cuidarse, prácticas que mejoren el bienestar físico y psicológico, ósea estar bien en todo ámbito.”

2. ESTRAINV

- “Yo me vine el año pasado a Santiago y con todos los viajes que tenía llegó un momento en que decidí radicarme por el momento acá en Santiago, estoy viviendo en Peñaflor pero también tengo una hija en Valparaíso por lo que estoy conectado en las dos partes hoy en día estoy en Santiago y Valparaíso porque tengo a mi hija y tengo visita fin de semana por medio entonces voy un día a la semana a trabajar a Valparaíso y me traigo a mi hija estoy el fin de semana y el lunes la voy a dejar y me quedo trabajando el día allá y el martes retomo acá en Santiago esa es la rutina que tengo hoy en día, hasta que termine este periodo, sino salgo el próximo periodo mis planes son devolverme a Valparaíso porque esa es mi unidad además.”
- “Tengo un amigo en Valparaíso mayor que yo y cuando he estado un poco colapsado lo llamo, pero han sido contada las veces.”

3. ESTRASOCIA

- NO EXISTE.

4. ESTRALABO

- “Yo creo que falta eso, que alguien nos diga a nosotros los dirigente saben que ustedes cada 6 meses tienen que ir a algún tipo de terapia y desestresarse y puedan dejar de lado toda esa carga ya sea laboral o estrés que tienen uds que se acumula”
- “Efectivamente ojalá nosotros contáramos con muchas herramientas en razón a que pudiésemos automáticamente cada cierto tiempo irnos liberando de todas estas tensiones que uno va adquiriendo.”
- “Contar en algún momento con algún tipo de terapia, yo feliz si nosotros los 9 dirigentes en algún momento nos juntáramos en una reunión y decir sabes que busquemos algún tipo de ayuda que nos pueda ser de utilidad para el quehacer diarios de nosotros.”
- “Bueno nosotros como todos los grupos pasamos por un periodo de fiato porque no nos conocíamos chachay, yo en mi calidad de dirigente de Valparaíso había conversado con varios de estos dirigente por teléfono nos habíamos encontrado en un ampliado que es cuando nos juntamos todos los dirigentes pero más de esa relación no teníamos por lo tanto cuando llegamos acá en mi caso particular cuando llegué a Santiago se pasa por un proceso de fiato, donde nos empezamos a conocer, donde no todo es bonito como quisiera pero finalmente cuando tú ya tienes una cierta cantidad de años te das cuenta que el objetivo principal es uno solo y que el bienestar de nuestros funcionarios por lo tanto nos enfocamos en ese objetivo de que tenemos que trabajar en conjunto los nueve por el bienestar de nuestros asociados que son todos a nivel país por lo tanto en ese contexto nos tratamos de llevar bien de compartir cuando hay que compartir y como cualquier grupo en cualquier trabajo pero en lo personal después de casi dos años la relación esta buena, conversamos, nos juntamos a veces nos juntamos los 9 y hacemos reuniones”

- “De repente nos juntamos y vamos almorzar los nueve, pero ocasionalmente por el sistema porque como por ejemplo, yo en mi calidad de dirigente mi región es la quinta región tengo actividades muchas veces allá po, entonces hay días q no estoy acá estoy en Valparaíso me entiende y así sucesivamente todos los dirigentes, acá el otro colega es de Puerto Montt, el Marcos Aburto, muchas veces tiene actividades con su gente y se va allá entonces muchas veces aunque queramos juntarnos los nueve no se puede, pero si cuando se da la ocasión no tenemos ningún problema en juntarnos.”

- “Que yo en lo personal si veo un compañero que está mal le voy a preguntar, qué te pasa o te puedo ayudar en algo, más allá de que somos dirigentes, somos colegas, somos papás, somos personas, no pasa por mí eso de ser déspota con los demás y en la medida que pueda ayudar a un colega o que pueda ser cercano a él lo voy hacer porque esa siempre ha sido mi forma de actuar.”

5. CONINST

- “Este edificio está subdividido en tres pisos, el primer piso cuenta con un comedor, salón de reuniones y dormitorio, estacionamiento cocina, baño; posteriormente en el segundo piso se encuentran todas las oficinas, cada dirigente nacional cuenta con una oficina y después el tercer piso están todas las habitaciones de los dirigentes y además este edificio funciona como una casa de huéspedes por lo tanto hay 4 dormitorios a disposición de los socios según el requerimiento a nivel país.”

- “Bueno efectivamente Quisiera que fuera más grande el edificio debido que la demanda que hay por ocupar las dependencias son muchas, llama gente de todas las regiones del país y muchas veces no damos abasto debido a que viaja mucha gente que quiere quedarse acá ya sea por problemas de salud o por capacitaciones que vienen a realizar acá a la capital y en ese contexto nosotros nos vemos copados por las reservas por

lo tanto me gustaría que contara con más habitaciones de modo tal de poder albergar más personas.”

- “No, nosotros tenemos, bueno la cuota que se les descuenta en este caso a los asociados son para reinvertirlos en las propias actividades mismas de las necesidades que ellos tengan en las distintas unidades del país, bueno obviamente esta casa hay que mantenerla por lo tanto dentro de ese pozo que se junta a nivel país con todos los asociados se devuelven una cierta cantidad de plata a cada unidad del país y lo que sobra es para cancelar los gastos que hay aquí, hay que cancelar tenemos un hay un furgón hay que cancelar petróleo, tenemos tres funcionarios contratados que se les paga un sueldo aparte, hay que pagar luz agua cotizaciones, alimentación, recuerda tú que la gente que llega acá tiene derecho a bañarse, tomar desayuno, ocupar electricidad, muchas veces en la tarde igual pueden cenar, por tanto todos esos costos los asume la asociación entonces esos son los gastos en lo que se divide acá la cuota que se logra recaudar a nivel país.”

- “Claro yo sigo siendo gendarme por lo tanto mi salud está resguardada por intermedio de DIPRECA, hay que considerar que este rol que yo estoy cumpliendo es pasajero puede que lo haga por dos años y después si no salgo tengo que volver a mi vida normal que es ser gendarme, tengo que volver a la unidad penal donde pertenezco y sigo siendo imponente de DIPRECA entonces el hecho de estar acá es un rol que está relacionado con la institucionalidad misma o sea gendarmería asume todos los costos del hecho que yo esté acá, me pagan colación, tengo derecho a un cheque restaurant todos los días, que me lo da la institución, se me paga mi sueldo normal y además la previsión es normal o sea sigo usando todos los beneficios como si estuviera en una unidad penal.”

- “O sea para nosotros los dirigente no, pero si para los funcionarios que son menores que se dan para un cierto grupo esa es la realidad, quisiera yo que en mi institución estas políticas de autocuidado llegarán a todos los funcionarios y no solo a un sector porque lamentablemente por la estructura que tiene la institución y por los recursos

que se asignan a este tema son muy pocos entonces obviamente no da abasto para incorporarlo a este tipo de charlas pero si lo hay todos los años en todas las unidades.”

- “A ver está la estructura, está la plana ejecutiva, compuesta por el presidente, después está el secretario y tesorero que son los 3 que lideran el grupo, después vienen los otros roles de primer director, segundo director, tercer director, cuarto director y quinto director esa es la estructura que tiene el gremio, ahora la estructura que más sobresale es la figura del presidente, él es el que firma, da el visto bueno y está en las reuniones que son de carácter privada y pública, pero a la hora de tomar los casos eso lo asignamos dependiendo de la cantidad de dirigentes que hayan y la disponibilidad de cada dirigente o sea acá independiente que el presidente sea la máxima autoridad del gremio, si viene alguien lo tendrá que ayudar el que sigue en el mando o si no a la disponibilidad, entonces aquí lo atiende cualquiera de nosotros.”

6. IDENSOCIAL

- “Si de repente, nos reconocemos, nos felicitamos, si estuvo bien la intervención, o cuando vamos a reuniones después hacemos un autoanálisis, cada uno aportó con buenos temas, abordamos de buena manera la problemática que llevamos, eso lo hacemos.”
- “Voy a cumplir 6 años en esto y en muy pocas ocasiones he recibido una felicitación o un reconocimiento por parte de un colega, esta función es muy ingrata aquí el funcionario lo único que quiere es ayuda no más, quieren que el dirigente ahí y les resuelva el problema y nada más que eso, o sea después que te llamen diciendo, oye compadre o como quieran decirte, muchas gracias estoy feliz porque ya estoy con mi familia solucione este problema estoy feliz y te lo agradezco y gracias a ti, eso no existe, en muy pocas veces te pueden hacer ese tipo de reconocimiento los colegas y muchas veces ese pequeño gesto te da fuerzas para seguir trabajando.”

7. CARGEMO

- “A ver nosotros, yo creo que por el rol que cumplimos es complicadísimo recuerda tú que a nivel país estamos sometidos a un sinfín de situaciones, hay situaciones que muchas veces son de carácter leve, grave y urgente además por lo tanto muchas de ellas nos metemos tanto en estos casos que obviamente nos provocan en lo personal estrés, mal humor, nos desequilibran el día, por lo tanto nosotros en algún momento igual yo entiendo y quiero entender que necesitamos que alguien nos diga oye sabes que tienes tantas malas vibras por así decirlo que necesito en algún momento alguien me oriente y que me ayude asumir este rol de la mejor forma, creo que uno acumula tanto estrés y problemas ajenos por lo demás que se hace necesario en algún momento descargar.”

- “Uno sobrevive con el día a día igual po, pero claramente nos vemos sobrepasados a veces con tantos temas que te llegan y te afectan po, sobre todo los suicidios, yo en lo particular me he sentido emocionalmente muy afectado, por ejemplo cuando fallece un colega estar ahí, estar con la familia apoyarlos, esos momentos son dolorosos por lo demás y te dejan marcado un par de meses y quisiera que en algún momento me dijeran sabes que toda esa carga que lograste adquirir en algún momento tienes que descargarla para que puedas seguir funcionando de la mejor forma.”

- “Entonces esa presión que tu adquieres y de verdad que es complicada y dolorosa porque tú ves que pareja esta con tu hija enferma y tú por otro lado tienes este compromiso porque es un compromiso porque yo podría decir le voy a dar prioridad a mi familia y el gremio ven ustedes cómo lo hacen pero no es así porque tú adquieres un compromiso no solo con los 9 dirigentes sino con toda a gente que creyó en ti a nivel país porque yo aquí salí con votos de todos los funcionarios que me conocen a nivel país, entonces claro hoy en día cuando existen las redes sociales y nosotros acostumbramos a tomarnos fotos y subirlas a las pagina, te preguntan , “oye y el dirigente Provoste donde está”, no ha ido a la reunión, no aparece en las fotos “qué onda”, entonces conforme a todas esas presiones que uno va teniendo chachay, tení que ser consecuente y estar aquí y eso te genera un sacrificio enorme y te genera problemas familiares, un día mi pareja me llama y me dice

que llamaron de la sala cuna que mi hija está con 37 de temperatura y yo le dije “sabi que estoy preso en un calabozo” y mi señora estaba en Rancagua, o sea estay preso, tu señora en Rancagua y tu hija enferma entonces imagínate lo que significa mentalmente no sabes que hacer, se te vienen muchas cosas encima y empieza a pensar en que si valdrá la pena todo este sacrificio que estoy haciendo o será mejor renunciar y dedicarme a mi familia si a mí los costos más grandes que se pagan en esto de ser dirigente es la familia, porque dejai’ de lado tu familia, porque esto de andar con dos teléfonos todo el día y llega el fin de semana y recién te acordai de llamar a tu mamá de llamar a tu hermano porque en la semana estay atendiendo llamados de todos los colegas a nivel país.

- “Que me gusta que me apasiona, si uno lo hace esto... por ejemplo si juegas futbol, es porque te gusta porque tienes vocación, yo creo q uno con el tiempo descubres que tienes vocación, que te gusta lo social de ayudar personas, y eso a mí me gusta de ver un colega contento feliz, que le solucionaste el problema, aunque el tipo no te llame para decirme gracias compadre, pero el hecho que yo sepa que se solucionó el problema y el colega está bien eso para mí es la recompensa mayor que tenga.”

- “Si uno hace un análisis más profundo uno va viendo de otra forma la institución, porque lo primeros años uno ingresa a la institución y estay así como con una visera y no mira para ningún lado no hace ninguna crítica solo se dedica a trabajar después van pasando los años y empiezas a mirar a todos los frentes de la institución, que es lo bueno que es lo malo que estamos fallando qué es lo que se podría mejorar y uno anda pendiente que puedo hacer yo para motivar a los funcionarios, de qué manera puedo reunir a los funcionarios con sus familia y en la medida que tengas esa chispa y que tengas además la convicción de que puedes hacer cosas y que esas cosas en la práctica te van a resultar bien uno se empieza a entusiasmar y te das cuenta que eso es vocación porque si no yo podría venir aquí o estar allá en mi trabajo que ha pasado que los nombras dirigentes y después nunca más los ves hacer nada pero el ser dirigente te tiene q gustar y a mí me gusta con todas estas complicaciones que tiene me gusta, y el día que se me acaben las ideas o

cuando ya no tenga fuerzas va hacer el día que diga ya basta y además me quedan 10 años de servicio todavía.”

- “Podría irme a retiro, pero no es la idea, nuestra carrera es hasta los 30 años yo por el momento quiero seguir en la institución, me gusta, soy muy apasionado a veces con las cosas y eso no sé si es muy bueno, porque de la misma forma que me apasiono me afecta también a veces no te va bien y te frustra y queri mandar a la cresta al jefe que te dijo que no y es ahí donde necesitamos tener un equilibrio para enfrentar de la mejor forma las cosas, pero eso.”

- “Pero lo que tienen que estar claro que el dirigente los roles son infinitos, de psicólogo, de psiquiatra, imagínate que un día me llama un compañero en la madrugada diciéndome que se va a suicidar porque tiene problemas económicos, porque se separó, esta encalillado.”

8. CARLABO

- “Nosotros hace un mes y medio empezamos una movilización a nivel país, donde nosotros como dirigentes nacionales estamos liderando la movilización y se viven momentos complejos que no son agradables y que demandan sacrificios, por ejemplo el que tengamos que ir a tomarnos el ministerio de justicia a las 7 de la mañana , o sea hay que levantarse a las 5 de la mañana cachay estar dispuesto y llano a ir sabiendo los riesgos que hay, nos llevaron presos, tuvimos forcejeo con carabineros, todos esos riesgos que uno corre y situaciones no son agradables, son incómodas y preocupantes, porque no sabes con que te puedes encontrar, uno va con la intención de tomarse el ministerio, pero esta la contraparte que es carabineros que puede reaccionar de mala manera y en ese forcejeo también nosotros nos podemos enojar y esto que era una movilización pacífica puede terminar de mala manera en una pelea o enfrentamiento con carabineros.”

- “Hay que asumir los costos, la ley de asociaciones nos faculta para tomar algunas acciones en post de luchar por las demandas de los funcionarios, ahora obviamente todas esas acciones que nosotros tenemos conllevan muchos riesgos, nosotros podemos ser procesados, sumariados, pero son los costos que hay que asumir nosotros lo asumimos con toda la humildad que eso requiere, entendiendo que nosotros cada vez que vamos hacer un paro o cualquier acción no lo hacemos en beneficio propio, sino que en el de los funcionarios entonces el otro día por ejemplo nos fuimos a la tomar la UCEP, que es donde salen todos los internos a los tribunales, entonces es una unidad compleja donde empieza a funcionar a la 7 de la mañana la unidad de acceso principal y nosotros fuimos y cerramos el portón de acceso principal y no dejamos salir ningún carro, y ya el hecho de estar ahí sabiendo que en cualquier momento puede llegar carabineros, el guanaco y todo eso te lleva a un estado que no es el normal que quisieras tener todo el día. “

- “El otro día me tocó por el tema de las movilizaciones me tenía que levantar a las 4 de la mañana mi hija enferma yo venía para acá no sabía a qué hora iba a llegar, muchas veces llegaba a las 11 o 12 de la noche, pasó una semana donde no vi ningún día a mi hija.”

- “No te puedes desconectar tenemos un chat donde estamos conectados todos los dirigentes y cualquier situación que ocurra nosotros tenemos que estar porque esa es nuestra misión muchas veces los funcionarios te llaman el día sábado, que uno esta tirado en un hospital que llamó al jefe, el jefe no le mando el relevo, que no le llevaron colación, entonces qué haces tú, tomái el teléfono llamai al complejo a la cárcel a donde sea hablaí con el jefe de la unidad “oiga sabe que tengo un colega en el hospital” “que pasó” “¿por qué no lo han ido a buscar?”, “porque no le han dado un remedio”, “porque no le han llevado una colación”, nosotros no nos desconectamos nunca.”

- “Lo que te nazca en el momento, primero le hace un autoanálisis, y le digo que, si tiene familia, tiene hijos una señora hermosa como te vas a suicidar, tienes toda una vida

por delante, lo peor que puedes pensar en suicidarte, dime como te ayudo, hablemos mañana.”

❖ Emergentes

9. VARIAGENERO

- “Es que somos machistas los dirigentes, entonces nos cuesta expresarnos, más aún con estas cosas, que son más personales y en un ambiente de puros hombres, peor.”

10. PD

- NO EXISTE.

11. NORMA

- NO EXISTE.

12. TEMVOPENAL

- “Lo que pasa es que el hecho ya de estar inmerso en esto te trae un sinfín de complicaciones y a la vez tiende uno a amarrarse viene igual el tema de que uno tiene que andar peleando con los jefes y con distintos jefes a nivel país, se crea en muchas oportunidades un tema de rivalidad con la jefatura, entonces el jefe muchas veces la mentalidad es básica la que tienen los gendarmes que “en algún momento va a dejar de ser dirigente y esa va a ser mi oportunidad de poder cobrarle todas las faltas de respeto o los malos momentos que me hizo pasar este dirigente cachay se las voy a cobrar”, entonces qué hace uno, igual se resguarda, porque uno trata de no exponerse a los jefes el día de mañana traten de perjudicarte porque eso ha pasado, porque cuando dejan de ser dirigentes y los jefes se van con todo encima porque ya no tienes una ley que te de facultades entonces te ponen nota de mérito, te sacan mal calificado, te cambian de funciones, entonces qué hace uno tiene que tratar igual de mantenerse porque después está expuesto a todo lo que estoy comentado.”

13. NUGENEGEN

- “Es bien ingrata esta función del dirigente, porque además con tus colegas sobre todo la juventud que no tiene lealtad hoy en día no tiene códigos básicos el hecho que los ayudes una dos o tres veces o una vez que les digas que no pasas a ser el peor dirigente, amigo o colega, entonces en base a eso yo creo que si en algún momento tengo que dar un paso al lado lo voy a dar.”

❖ Entrevistado 6

1. AC

- “Bueno entiendo que son técnicas orientadas al cuidado personal de la salud física de una persona. Esto conlleva la aplicación de estrategias durante el tiempo, sistematizadas me imagino yo a un propósito específico, autocuidado físico debe tener algunas características y el psicológico, en definitiva, un conjunto de técnicas orientadas al bienestar de uno mismo.”

- “Tanto desde ese punto de vista, las estrategias que he utilizado para mí no han sido las adecuadas, hay una tremenda falla, una especie de postergación e inclusive muchas veces una especie de autoflagelación de uno mismo.”

- “De hecho, el autocuidado depende de cada uno, uno puede incentivar el deporte o actividades extra programáticas, nos ha costado mucho poder mantener una tarde de deporte con los funcionarios.”

2. ESTRAINV

- “Las organizaciones gremiales están en un escenario de lucha permanente para ayudar al débil, si yo me descuido me muestro enfermo o algo así, detrás mío hay 8.000 asociados, si yo bajó la guardia pierdo votos y no salgo electo.”

3. ESTRASOCIA

- “A mi hijo que está en la escuela militar ahora yo lo deje de ver cuando él tenía como 11 años, yo viajo los fin de semana pero de igual manera uno se pierde todo el proceso normal, verlos todos los días aunque esté separado acompañarlos siempre, y eso acarrea consecuencias con los niños, mi otro hijo tiene quince años y él no quiere estudiar, ha sido repitente y todo debido a esto, y eso a uno le obliga a tomar ciertas decisiones de vida, estoy en un proceso de reflexión sobre todo esto.”

4. ESTRALABO

- “Bueno hay que decir que la estructura de comportamiento, no solo de esta asociación, si no de todas las asociaciones es por acuerdos y los acuerdos se componen con la mayoría, un principio básico de la democracia, cuando se tiene la mayoría se toman las decisiones, de los nueve, basta que cinco estemos de acuerdo y así es la forma de proceder... entonces las relaciones están marcadas por eso.”

- “Que depende de los distintos liderazgos, hoy en día en pro de la contingencia a nivel país nos han obligado a generar unidad por sobre la mayoría, esa mayoría se abrió por la obligación de sacar adelante proyectos estructurales como el tema de las pensiones, la carrera funcionaria, los ascensos (...) obligó a que la mayoría se abriera y permitiera espacios para realizar trabajos más en conjunto desde ese punto de vista a contar de mayo de este año se realiza una especie de apertura donde podemos llegar a acuerdos con mayor facilidad.”

- “Acá se da una relación de compañeros de trabajo, las amistades son difíciles de cultivar acá, se dan con algunas personas, por ejemplo yo tenía grandes amigos que ya no son dirigentes, en mi caso me quede solo contra el mundo por decirlo así, entonces ahora trato de mantener buena relación con todos, soy como una especie de isla, catalizador mejor dicho, siempre tratando de buscar un poco más de unidad.”

- “Hace muy poco empezamos a almorzar juntos.”

5. CONINST

- “Actualmente queda sólo esta casa la cual fue adquirida con los mismos fondos de los asociados, contamos con tres pisos, una sala multipropósito ubicada en el patio, de estos tres pisos hay una sala solo para huéspedes que son familiares de nuestros asociados aquí se atienden o se quedan gratuitamente para hacer gestiones en Santiago, también nos

quedamos los dirigentes que venimos muchos de regiones y dormimos muchos acá, el segundo piso está dotado de oficinas para los dirigentes y el área administrativa que ha tomado mucha fuerza este último tiempo ya que hasta hoy son más de 8.000 asociados y debemos tener un aparato administrativo potente dotado con un contador y un ayudante, una oficina donde funciona comunicaciones tenemos periodistas, tenemos también para defensa administrativa, tenemos al ex jefe de departamento de sumarios de gendarmería que trabaja en la actualidad con nosotros y un departamento jurídico con abogados que investigan los distintos casos, las otras oficinas están distribuidas en los distintos directores y el presidente tiene una oficina solo para él.”

- “Si tuviese un accidente en la calle sería un accidente de carácter laboral, desde ese punto de vista el fuero sindical me tiene que garantizar eso, permite mantener tu sueldo, realizar la funcional gremial y reconocerla como trabajo realizado.”

- “Los beneficios son los que establece el estatuto, previsión, salud y nuestro sueldo, otro tipo de beneficio podría ser que nos devuelven lo que nosotros gastamos. Ahora por ejemplo yo estaba en Temuco y gracias a estas boletas (muestra las boletas) me van a devolver todo lo que gaste traslado, alimentación, etc. El compromiso es que estos gastos sean por la ANFUP, no por ir a visitar a nuestras familias...”

- “Aquí lo que hemos logrado institucionalmente es la apertura de un estamento encargado de la salud mental de los funcionarios de gendarmería de Chile, nosotros anterior a la ola de suicidios que tuvimos en el año 2012, teníamos un psicólogo y dos psiquiatras para toda la institución, en ese tiempo éramos alrededor de 16.000 funcionarios y el resto era solamente políticas de reacción ante crisis, ósea cuando ya el funcionario se había pegado el balazo, ya se había cortado las vena o intentaba suicidarse de alguna manera (...) ahí la institución reaccionaba generando políticas para apalea la situación, como un protocolo en caso de..”

- “Dentro de la ANFUP no tenemos un departamento de ese tipo, o alguien encargado de esos temas, los beneficios de la institución penal es para los gendarmes que cumplen su labor, no para nosotros. No tenemos oportunidad de ayuda directa, no es tema, existe insensibilidad respecto al tema.”

- “Nosotros tenemos un departamento legal el cual nos ayuda en el contexto de protestas dentro del escenario dirigencial.”

6. IDENSOCIAL

- “A mi lo que me importa y me motiva en cierta parte a permanecer aquí es el reconocimiento de los otros, eso me motiva a hacer las cosas bien, pero escasamente uno encuentra un reconocimiento proporcional a la crítica, si yo hago mal algo la gente masivamente me critica pero si lo hago bien no hay reconocimiento masivo, la desconfianza está instalada en el sistema y entre funcionarios, ahora con las redes sociales es peor.”

7. CARGEMO

- “Mire yo he tenido algunas depresiones, pero las he manejado sin medicamento, ni nada, yo solo, pero terminó somatizando en mi caso, desarrolle una reacción al estrés que es una dermatitis numular que me provoca manchas oscuras en mi piel en mi caso en la espalda, una cuestión que llevó durante años, además de un colon irritable, y consecuencias que debo desconocer. La sobreexposición de estar aquí de forma permanente ha sido complicado, he desarrollado una especie de depresión a propósito de enfrentar el tema de los suicidios en los funcionarios, eso me ha afectado mucho en lo personal[NL1] , como cuando tuvimos que empezar a enfrentar estos fenómenos el cual tuvo su máxima expresión en el año 2012 donde tuvimos seis suicidios en un año, en resumen cada dos meses se mataba un gendarme y fueron todos suicidios con alta letalidad, estamos hablando que fueron dentro del recinto penitenciario y con armas de fuego, entonces me tocó enfrentar ese tema, me marcó mucho.”

- “Tengo cuatro hijos, para mi es difícil compatibilizar los tiempos, en este momento estoy separado, gracias a las redes sociales puedo estar conectado con mis hijos donde me encuentre, tuve una crisis familiar, tengo la custodia de uno de mis hijos y estoy peleando por la custodia de otro, estoy en un proceso de restructuración familiar, ya enfrente la crisis de pareja, esto fue hace como cuatro años ya y eso igual me a hecho gatillar una crisis, con este ritmo no lo aguanta nadie, estar a la cola del director y de la instiguen en este país centralista es difícil que este tipo de trabajo no afecte.”

- “Sí, sin duda, las condiciones infrahumanas dentro de las cárceles, porque infrahumanas, estar metido en un lugar donde todo lo anormal es normal, donde diariamente hay riñas y peleas, gente herida, donde la cuestión sanitaria es lo de menos, la gente a veces comía en el piso o los internos en los baños, donde la fabricación de armas es normal, donde la pestilencia y la hediondez es común, donde los internos dormían dos o tres en una cama o al lado de ellos había un balde con heces porque no tenían baños, eso nunca me ha dejado de importar, he tratado de siempre mantener esa sensibilidad, de hecho yo cuando voy a una unidad penal, cualquiera esta sea y tengo la oportunidad de ingresar pido ir a ver cómo viven los internos pero también los funcionarios, porque esas condiciones donde viven los reos son las mismas en las que se encuentran los gendarmes, esa misma situación después la traslada el funcionario a su familia, no hay ningún corte, no hay nada aparte del partido de futbol, el asado , el copete e incluso las drogas, uno se va con esa carga emocional a su casa.”

- “Cada vez que tú haces una ceremonia, tu no vas a disfrutar tú vas a demostrarle al respeto que estás ahí, es una lucha constante entre compañeros y con la institución, como les decía uno es la mortadela del sándwich, imagínate, tenemos que estar demostrando siempre a los altos mandos para que tomen en cuenta lo que estamos haciendo y por lo que estamos luchando, además sumándole el peso de que hay que estar luchando en contra de tus compañeros para que te sigan eligiendo, siempre tratar de ir

destacando en lo que quieres hacer, sumándole la carga emocional que genera la familia, o sea el dirigente vive un infierno.”

- “A mí me daña más que alguien diga algo malo de mi persona que fracasar en un proyecto, muchas veces hasta he visto ataques en contra de mis hijos, de mi familia y ellos no tienen nada que ver en esto.”

- “Lo estructural pero lo que me cansa es eso, el cahuín eso me cansa mentalmente.”

8. CARLABO

- “Entonces acá yo estoy las 24 horas del día, no tengo horario de entrada menos de salida, estoy disponible las 24 horas del día, o sea puede haber un motín en la madrugada y yo tengo que salir a atender la contingencia.”

- “Yo creo que esta agravado desde cuándo entré a la ANFUP, la carga laboral en definitiva fue gatillante, lo de los suicidios fue como el proceso final que me causó el descuido, porque antes de eso lo que tenemos nosotros es una alta demanda, los dirigentes somos como la mortadela del sándwich, estamos ahí con los problemas de la gente, ahí como catalizadores y por otro lado está la jefatura, son los que acceden o niegan las distintas solicitudes que tenemos.”

- “Siempre va a pasar que tu solucionas un tema y te aparecen diez temas más o solucionas uno.”

Emergentes

9. VARIAGENERO

- “Además es un sistema machista la homofobia es un plato de todos los días.”

10. PD

- “El liderazgo que me entregó la ANFUP para hacer despertar a los gendarmes y a la autoridad respecto de que había que generar cambios en términos de infraestructura, condiciones laborales de los gendarmes y también de los presos.”
- “Quien es el que tiene la mayoría, quien es el que tiene el poder y a esa mayoría generalmente es un grupo cerrado.”

11. NORMA

- “Hace nueve años atrás existía una especie de conformismo de parte de los funcionarios, acostumbrándose a compartir estas condiciones inhumanas en las cárceles, el pensamiento es “si yo soy gendarme yo acepto el infierno y mientras me paguen lo que pase me da lo mismo”

12. TEMVOPENAL

- “Al volver al penal será todo distinto y aun me quedan algunos años para jubilarme, esa historia no se puede cambiar, el sistema no te va a olvidar, menos la gente, a veces uno tiene cuentas que pagar.”

13. NUGENEGEN

- NO EXISTE.

❖ Entrevistado 7

1. AC

- “El auto cuidado debería ser una actividad propia de la persona para tener un mejor bienestar, digo debería, porque en realidad hay situaciones en que uno no las puede prever, lamentablemente uno realiza acciones a veces que van perjudiciales, ya sea una acción porque camina distraído o dice algo contra otra persona y la hiera”
- “Pero también al auto cuidado uno lo debería para tener un clima laboral, ojalá poder practicarlo todos los días porque eso mejora las relaciones interpersonales, mejora tu desempeño laboral y regula los ánimos”

2. ESTRAINV

- “Si, yo considero que trato de tomarme a estas alturas de mi vida, a mi edad que tengo 59 años, tratar de tomarme las cosas con más tranquilidad que es una de las ventajas que tenemos las personas que somos mayores, no somos tan impetuosos, un problema lo pensamos dos o tres veces, porque uno tiende a tratar de no herir a la persona, más cuando uno tiene hijos y es papá, también uno, todas estas cosas las va llevando, traspasando de un lugar a otro, el trabajo laboral, a veces tú ves aquí que los niños son jóvenes de la edad de mi hijo, es como hablar con ellos, porque es así”.
- “Bueno yo vivo en el centro de Santiago, normalmente salgo a caminar y conocer este sector bonito que es Yungay, camino todos esos sectores viendo las casas bonitas voy al parque o camino hacia la moneda, siempre salgo a pasear, almorzar afuera a veces, veo el futbol”.

3. ESTRASOCIA

- “Yo tengo buena relación con mi familia y eso no es fácil, pero uno tiene que tener presente el autocuidado que estábamos hablando antes, tratar de ser armonioso y distribuir

el tiempo entre todos, en lo que es el trabajo que es nuestro proveedor principal y también acompañar a la familia, eso”.

4. ESTRALABO

- “Acá el clima es armonioso, nunca he tenido problemas con nadie y no visto que los demás tengan problemas, normalmente el clima laboral es bueno, armonioso, Uds. han estado aquí viendo que nosotros nos saludamos, nos respetamos...uno normalmente pregunta cómo le ha ido, una norma básica de educación y el nivel de educación también de los dirigentes normalmente son todos profesionales entonces no hay términos soeces entre nosotros”.

- “Se celebran lo que se puede celebrar, a veces los cumpleaños con desayunos abajo, una tortita... la pascua, lo mismo, el año nuevo, ahora el 18, el día antes comemos unas empanaditas y un vinito, cositas así que se hacen pero tampoco que sean con tantos gastos o que vayan a influir en que nosotros vayamos a dejar de atender el teléfono o un funcionario que está haciendo eso, no. acá no se hace asados, no vamos hacer una fiesta así con cueca y no, todo se hace ...porque no hay que perder el norte en donde nosotros estamos porque los socios son nuestros principales proveedores” .

5. CONINST

- “Tiene un lugar establecido como lo es esta casa donde se encuentran las oficinas y cuenta además con lugares donde se pueda dar auxilio al personal que concurre al médico o también puede alimentarse a base de sus propias necesidades, además contamos con medios tecnológicos; como la computación y el teléfono. También muebles y así sucesivamente con el lugar ideal para cumplir esta función”

- “Claro, efectivamente, en mi caso en particular, yo tengo mi provisión de salud de anterioridad por lo tanto tener dos sistemas no es tema. Pago mis impuestos nada más”.

6. IDENSOCIAL

- “Claro, el reconocimiento está en su afiliación a la asociación, a su preocupación a que la asociación los tenga informados...ese es el feeling que tenemos con los socios”.

7. CARGEMO

- “Hay situaciones límites, a veces uno se lleva trabajo para la casa, porque uno va pensando, en qué sentido, que la gente te cuenta, en los mismos sumarios te cuentan situaciones que están viviendo o personas que están perdiendo su fuente laboral, personas que tienen hijos y que están perdiendo su fuente laboral, pensando que es lo único que tienen y están perdiendo su fuente laboral, esas son las situaciones límites que uno normalmente te afectan”.

- “Uno tiene su vida resuelta, pero uno es un ser humano tiene corazón y tiene hijos también y a veces también uno piensa que la vida es injusta, que no debería ser así. Uno no puede extraerse de los problemas de los demás. Aquí la gente te viene a pedir ayuda para resolver sus problemas, es ahí donde uno debe ser empático con el funcionario”.

8. CARLABO

- “Yo trabajo como profesional en el área administrativa porque esta área jurídica que hablaba al inicio está compuesta por el área administrativa y un profesional jurídico que es un abogado, tiene su estudio y atiende netamente los casos que tienen que ver con el área de las faltas, en el sentido de que se necesite un profesional y un abogado. En mi caso yo lo que realizo son todo lo que tiene que ver con los derechos humanos, relativos a los sumarios administrativos, notas de mérito que están sancionadas con el reglamento

de calificaciones, las mismas calificaciones como explicaba, apelar calificaciones y los sumarios administrativos en todas sus fases, desde los descargos, los recursos de reposición, algún reclamo y asesoría a todos los ocho mil socios de gendarmería a través de forma telefónica o correo electrónico”.

- “Nivel nacional tiene dirigentes en todas las provinciales, en la mayoría en las unidades penales más grandes, existen 2 o 3 dirigentes que están dando a conocer la labor nuestra de forma diaria, todos los procesos que hay de la asociación, ya sea como las prevenciones, que es un tema muy delicado, los ascensos que materia de seguridad también en los penales...todas esas cosas se están informando, todo lo que hace la dirigencia se informa. Nosotros no desatendemos a ningún funcionario ni el que está en la isla de pascua, hay un dirigente allá nuestro como los que están allá en el sur, Coyhaique, Punta arenas también existen dirigentes, lo mismo ocurre para el norte y nosotros tenemos la posibilidad de que trabajamos con mucho correo electrónico y trabajamos entregando información, entregando formatos de documentos...el funcionario tiene la ayuda que necesita”.

- “Yo creo que Uds. también sienten que igual este es un trabajo muy estigmatizado, siempre el victimario que se ve amarrado, cierto? Y custodiado pasa a ser víctima y entonces quién es el malo la persona que lo lleva amarrado, ya sea carabineros o sea gendarmería o sea la policía de investigaciones...pobrecito siempre se trata desde ese punto de vista, pobre persona mira cómo lo llevan, pero en realidad esos que lo llevan también son personas, humanos y están cumpliendo un rol dentro de lo que el ámbito jurídico o es la sociedad. Pero el estigma siempre existe, el estigma es como el ninguneo porque si tú eres esto no puedes ser más allá que esto y resulta que si puedes ser”.

❖ **Emergentes**

9. VARIAGENERO

- NO EXISTE.

10. PD

- “Claro, igual de repente para establecer el orden y así lo dice la ley se debe hacer el uso racional de la fuerza, pero a veces se malentienden todas las situaciones que son al límite y se malentienden el uso de la fuerza con el abuso que también puede ocurrir, yo no digo que ocurra, pero puede ocurrir y son toma de decisiones que reaccionas en segundos y tu actúas. Los procedimientos parten de una forma, se supone tranquilo pero cualquier cosa enardece los ánimos”.

11. NORMA

- NO EXISTE.

12. TEMVOPENAL

- NO EXISTE.

13. NUGENEGEN

- NO EXISTE.