

Construcciones identitarias en gendarmes: un enfoque de género

■ **Identity constructions in gendarmes:
a gender perspective**

■ **Construções de identidade em
gendarmes: uma abordagem de gênero**

- Fecha de recepción: 2023/03/15
- Fecha de evaluación: 2023/08/09
- Fecha de aprobación: 2023/10/24

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Díaz, C., Caro, C., Fredes, J., Jorquera, F., Luco, F. y Rantul, F. (2024). Construcciones identitarias en gendarmes: un enfoque de género. *Revista Criminalidad*, 66(1), 159-172. <https://doi.org/10.47741/17943108.540>

Carlos Díaz Cánepa

Doctor en Psicología
Académico, Departamento de Psicología
Universidad de Chile,
Santiago, Chile
carldiaz@uchile.cl
<https://orcid.org/0000-0003-1017-287X>

Catalina Caro Ceballos

Licenciada en Psicología
Estudiante, Departamento de Psicología
Universidad de Chile,
Santiago, Chile
catalina.caro@ug.uchile.cl
<https://orcid.org/0009-0004-0167-6421>

Javiera Fredes Muñoz

Licenciada en Psicología
Estudiante, Departamento de Psicología
Universidad de Chile,
Santiago, Chile
javiera.fredes@ug.uchile.cl
<https://orcid.org/0009-0001-1858-2729>

Resumen

Objetivo: Se presenta un análisis sobre la identidad organizacional y el rol ocupacional de los y las gendarmes pertenecientes al Centro de Detención Preventiva Santiago Sur desde el concepto de “trabajo sucio” y una perspectiva de género. **Metodología:** Se realizaron diez entrevistas semiestructuradas a gendarmes —cinco gendarmes hombres y cinco gendarmes mujeres— en cuanto a su rol e identidad organizacional, ocupacional, profesional y personal. **Resultados:** Se verificaron diferencias de género en cuanto a la configuración de sus identidades personales y ocupacionales, situación que no es replicada en el plano de sus identidades organizacionales y profesionales, que tienden a compartir. **Conclusiones:** Existen diferencias significativas en la forma en la que los y las gendarmes desarrollan su identidad personal, y que radican principalmente en la relevancia que atribuyen a los roles e identidades asociadas con la vida familiar. En cuanto a las restantes dimensiones identitarias, se identificaron importantes similitudes en cuanto a valores y creencias que los sujetos expresan y vivencian; estas parecen vincularse a prácticas y a una cultura tradicional y conservadora institucional en materia de género. **Alcance:** La investigación es de carácter exploratorio y busca aportar antecedentes empíricos sobre los cuales basar futuras investigaciones en este campo.

Palabras clave:

Centro de detención preventiva, Actitudes de los oficiales de policía (fuente: Tesoro Criminológico - Instituto Interregional de las Naciones Unidas para la Investigación sobre la Delincuencia y la Justicia - UNICRI). Identidad, Gendarmes, Trabajo sucio, Rol de géneros (fuente: autor).

Abstract

Objective: An analysis is presented on the organisational identity and occupational role of the gendarmes belonging to the Santiago Sur Preventive Detention Centre from the concept of “dirty work” and a gender perspective. **Methodology:** Ten semi-structured interviews were conducted with gendarmes -five male gendarmes and five female gendarmes- regarding their organisational, occupational, professional and personal roles and identities. **Results:** Gender differences were found in the configuration of their personal and occupational

Francisca Jorquera Caamaño

Licenciada en Psicología
Estudiante, Departamento de Psicología
Universidad de Chile,
Santiago, Chile
francisca.jorquera@ug.uchile.cl
<https://orcid.org/0009-0003-4450-4788>

Francisca Luco Aravena

Licenciada en Psicología
Estudiante, Departamento de Psicología
Universidad de Chile,
Santiago, Chile
francisca.luco@ug.uchile.cl
<https://orcid.org/0009-0003-7397-8720>

Francisca Rantul Rupayan

Licenciada en Psicología
Estudiante, Departamento de Psicología
Universidad de Chile,
Santiago, Chile
francisca.rantul@ug.uchile.cl
<https://orcid.org/0009-0005-8101-2568>

identities, a situation that is not replicated in their organisational and professional identities, which tend to be shared by both gendarmes and gendarmes. **Conclusions:** There are significant differences in the way in which gendarmes develop their personal identities, which lie mainly in the relevance they attribute to the roles and identities associated with family life. As for the remaining identity dimensions, important similarities were identified in terms of the values and beliefs that the subjects express and experience; these seem to be linked to traditional and conservative institutional gender practices and culture. **Scope:** The research is exploratory in nature and seeks to provide empirical background on which to base future research in this field

Keywords:

Pre-trial detention centre, Police officers' attitudes, Gender roles (source: Criminological Thesaurus - United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute - UNICRI). Identity, Gendarmes, Dirty work, Gender roles (source: authors).

Resumo

Objetivo: Apresenta-se uma análise da identidade organizacional e do papel ocupacional dos gendarmes pertencentes ao Centro de Detenção Preventiva Santiago Sur a partir do conceito de “trabalho sujo” e de uma perspectiva de gênero. **Metodologia:** Foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas com policiais - cinco homens e cinco mulheres - sobre seus papéis e identidades organizacionais, ocupacionais, profissionais e pessoais. **Resultados:** Foram verificadas diferenças de gênero em termos da configuração de suas identidades pessoais e ocupacionais, uma situação que não se repete no nível de suas identidades organizacionais e profissionais, que elas tendem a compartilhar. **Conclusões:** Existem diferenças significativas na forma como os gendarmes desenvolvem suas identidades pessoais, que residem principalmente na relevância que atribuem aos papéis e identidades associados à vida familiar. Quanto às demais dimensões da identidade, foram identificadas semelhanças importantes em termos dos valores e crenças que os sujeitos expressam e vivenciam, que parecem estar ligados às práticas e à cultura de gênero institucionais tradicionais e conservadoras. **Escopo:** A pesquisa é de natureza exploratória e busca fornecer antecedentes empíricos que sirvam de base para futuras pesquisas nesse campo

Palavras chave:

Centro de detenção provisória, Atitudes dos policiais, Papéis de gênero. (fonte: Tesouro Criminológico - Instituto Inter-regional das Nações Unidas para Pesquisa sobre Crime e Justiça - UNICRI). Identidade, Gendarmes, Trabalho sujo, Papéis de gênero (fonte: autores).

Antecedentes

Las personas construyen y desarrollan aspectos de su identidad a lo largo de sus vidas mediante la relación que establecen con los diversos espacios en los cuales se involucran, sus interacciones con otras personas y cómo son percibidas según un abanico de conductas y comportamientos (Cohen-Scali y Guichard, 2008). Entre estas áreas que influyen sobre la identidad de los seres humanos están el ámbito laboral y el personal. La sociedad y los modelos dominantes también influyen en el desarrollo de la identidad: se generan eventualmente estigmatizaciones y prejuicios, como es el caso de lo que se ha denominado como “trabajos sucios” (Hughes, 1958, 1962).

El trabajo sucio es la ocupación que comprende actividades o tareas concebidas como repugnantes y que van en contra de las concepciones morales. A pesar de esta estigmatización, los trabajos sucios serían necesarios socialmente, por lo que importa que sean realizados (Hughes, 1958, 1962). Según Ashforth y Kreiner (2014), esta clase de trabajos se clasifica en tres grupos: físicos —que requieren contacto y uso de objetos—; morales —que desafían las normas éticas de la comunidad—; y sociales u ocupaciones —que obligan al trabajador a relacionarse con grupos minoritarios o excluidos.

Se ha señalado que el estigma a los trabajos sucios tiene su origen en la creencia que las personas tienen la capacidad de escoger los trabajos, las labores y las ocupaciones que realizan, de manera que quienes ejercen trabajos sucios tenderían a tener rasgos de personalidad denigrantes e identidades estropeadas que los llevan a esas labores (Terskova et. al, 2019). Tales supuestos interpelan la necesidad de explorar la incidencia del ejercicio de trabajos calificados como sucios en la identidad de quienes los ejercen.

Existe una amplia variedad de trabajos que podrían ser catalogados como sucios; entre ellos, destacamos a los(as) trabajadores que realizan sus labores por medio de la relación con aquellos grupos de la sociedad que son excluidos; es decir, trabajos sucios de carácter social, como el de policía, y las personas que desarrollan sus ocupaciones dentro de centros penitenciarios o cárceles.

En el contexto chileno y dentro de las instituciones y servicios públicos bajo el alero del poder ejecutivo, una de las instituciones encargadas de trabajar con una población altamente estigmatizada y rechazada es la Gendarmería de Chile (GENCHI), reconocida por depender del Ministerio de Justicia y por su misión dentro de la sociedad chilena:

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la prisión preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados condiciones y prestaciones, acorde a su calidad de persona y a los estándares de derechos humanos, desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual y promoviendo la eliminación de antecedentes penales como parte del proceso de reinserción (Gendarmería de Chile, s.f., párr. 1).

La misión de Gendarmería de Chile se enfoca en las personas excluidas socialmente. Sus labores corresponden, por un lado, a la vigilancia y a la seguridad; y por otro, a los cuidados y la reinserción. Esta doble exigencia, en la que cada polo parece interpelar a referenciales de género distintos, sería la base de las tensiones que cruzan la incorporación de mujeres en el rol de gendarmes de prisión. Sin desmedro de la existencia de estas tensiones, se ha señalado que las y los gendarmes tienden sentirse más cómodos/as cuando están a cargo de aspectos de seguridad de su función (Halsey y Deegan, 2017). Esta cuestión, entre otras, abre el espacio para un análisis de la construcción identitaria de los y las gendarmes chilenos/as desde una perspectiva de género, y sitúa a esta discusión en el marco del concepto de trabajo sucio.

El interés de esta indagación exploratoria reside en el creciente interés en la inclusión laboral del género femenino, y en la escasa literatura disponible con respecto a la incidencia del ejercicio de los trabajos sucios sobre la identidad de rol laboral que construyen ambos géneros. Se ha señalado la existencia de un proceso de alejamiento de la mujer del modelo tradicional de desempeño de los roles sociales y ocupacionales para emprender actividades profesionales, solo si el salario del marido no satisface suficientemente las necesidades de su familia, de manera tal que, en la actualidad, aceptar puestos de trabajo para las mujeres, si bien se vería mayormente afectado por el aumento del desempleo, también respondería a cambios culturales, que en buena medida estarían asociados con una revisión del concepto tradicional de género (Stankiewicz et al., 2014). En esa medida, el objetivo de esta investigación apunta a identificar eventuales diferencias y similitudes en los contenidos identitarios de los y las gendarmes en relación con su rol laboral.

Marco teórico

Identidad personal, organizacional y ocupacional

Brunet y Santamaría (2016) plantean que la identidad se explicaría como “un proceso múltiple en el que se articulan el género, la clase, la raza, la etnia y la edad, formando una subjetividad compleja, incluso contradictoria, que no puede ser reducida en ningún caso a una sola de estas categorías” (p. 66), lo que permitiría explicar una serie de comportamientos que se actualizan tras las relaciones con otras identidades.

La identidad organizacional, por su parte, es habitualmente definida como lo que los miembros creen que es central, duradero y de carácter distintivo de la organización a la que pertenecen; estaría dada por agentes internos que tienen una percepción de lo que es más importante y constitutivo para la organización a la que pertenecen, dependiendo de la disponibilidad grupal y la capacidad individual de mover recursos culturales y sociales, y para modificar determinadas concepciones del sí mismos. (Claus, 2015; Duque y Carvajal, 2015)

La identidad ocupacional, a su vez, es comúnmente entendida como el posicionamiento social que se da a partir de la ocupación de un rol. Se entiende que los integrantes tienden a estar sujetos a principios de operación similares, no solo a través de organismos reguladores compartidos, sino también a acuerdos implícitos con respecto a los estándares, los valores y los objetivos de su ocupación (Christiansen, 1999; Ashforth et al., 2013). En cuanto a este marco referencial, se ha documentado que el contexto social de la organización brindaría oportunidades para que las identidades personales y sociales sean reclamadas, respetadas y otorgadas, y así se produce validación social (Rogers et al, 2017).

Gendarme penitenciario como trabajo sucio

Ashforth y Kreiner (2014) discuten la relación entre el ejercicio del trabajo sucio y la necesidad de las personas de verse a sí mismas de forma positiva. Desde esta perspectiva, Claus (2015) indaga en los efectos de la relación entre ocupación y contaminación, y busca entender el trabajo penitenciario como trabajo sucio. Además, explora las formas en las que los trabajadores dentro de la prisión construyen sus propias identidades ocupacionales, y considera en este proceso la carga social del saberse parte de una ocupación degradada. Se trata de un análisis completo de las características de los trabajadores penitenciarios.

De igual forma, algunos autores han ahondado en la interacción de las normas ocupacionales a partir de las cuales se desenvuelven los agentes penitenciarios y las dimensiones de trabajo sucio percibidas: las funciones que cumple la solidaridad entre compañeros de trabajo (protección frente al peligro potencial de los presos, la desconfianza proveniente del exterior y frente a quienes evalúan el desempeño de los/as agentes), así como la generación de normas de comportamiento que permitan evitar la identificación con los internos, eventualmente resultante de la cercanía física y convivencia prolongada con ellos (Crawley, 2004, citado en Claus, 2015; Manchado, 2020), y a menudo deben mantener la seguridad a través de interacciones informales con reclusos que no cumplen de modo escrito las reglas de la institución correccional (Finney et al., 2013).

Se ha reportado la existencia de efectos en la personalidad en los agentes penitenciarios por el ejercicio de esta ocupación. Estos efectos comienzan a ser patentes entre los 21 y los 31 años de edad, y en torno a los tres y cuatro años de antigüedad. Estos efectos se expresarían en que los y las trabajadores/as sufrirían una disminución del control y de la canalización de impulsos frente a las necesidades funcionales. Los efectos serían causados por la contradicción resentida, que a su vez tiene origen en la responsabilidad laboral de sancionar y rehabilitar. Los agentes penitenciarios deben entonces adecuarse y reconfigurarse permanentemente a coyunturas específicas que ponen en tensión sus procesos identitarios (Manchado, 2020). Tal contradicción de propósitos en el ejercicio de sus funciones, implicaría además realizar ajustes en sus personalidades e identidad, lo que debilitaría las capacidades de flexibilidad requeridas para desenvolverse positivamente en contextos personales fuera de los espacios carcelarios, y reduciría igualmente su probabilidad de éxito en el cumplimiento de sus funciones dentro la cárcel (Einat y Suliman, 2021).

González (2019) reporta que los y las gendarmes chilenos desarrollan un trabajo por turnos y que no siempre los períodos de descanso se cumplen por la escasez de personal. Agrega que un porcentaje importante del personal vive en recintos penitenciarios a consecuencia de cumplir con los turnos de trabajo principalmente en los primeros años como funcionarios ya que provienen en su mayoría de fuera de Santiago, principalmente de la región del Bío Bío y de La Araucanía, al sur del país. En este contexto, los funcionarios penitenciarios, en el cumplimiento de su rol de vigilantes, se adaptarían y se someterían a las reglas establecidas del sistema penitenciario. Se genera, en ese punto, un fenómeno que esta autora denomina como “prisonalización”, sustentado en procesos de readaptación actitudinal y procedimental asociados

con la cultura carcelaria en tanto organización total, a la cual adscribiría Gendarmería de Chile.

Por su parte, Piotrowski et al. (2020) apuntan que el trabajo de un oficial de prisiones ocurre en una institución que está separada del resto de la sociedad, y se le describe en la literatura como potencialmente muy estresante, y con un significativo impacto negativo en el bienestar. En un mismo sentido, Lambert et al. (2020), en un estudio realizado sobre gendarmes chinos, dan cuenta de repercusiones negativas de los conflictos entre el trabajo y la familia, y de los conflictos entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Estos autores concluyen que las problemáticas personales originadas por el contexto laboral son vividas negativamente, y se le resta valor al placer relacionado con el trabajo, lo que merma el vínculo afectivo de los/as trabajadores con su organización.

En consecuencia, la salud mental de los funcionarios dentro de cárceles se vería deteriorada. Así, por ejemplo, Jaegers et al. (2020) señalan la existencia de un alto grado de estrés laboral en los funcionarios de cárceles, lo que se encontraría a su vez estrechamente ligado con altos índices de depresión, riesgo de intentos de suicidios, problemas de concentración y discapacidad laboral. En este plano, Useche et al. (2019) apuntan que el personal penitenciario tiende a manifestar síntomas de *burnout* cuando llega a los cinco años de servicio en su lugar de trabajo. Tanto Finney et al (2013) como Kinman et al. (2017) señalan que los índices de estrés en la población de gendarmes es significativamente mayor que en la población trabajadora general.

Finney et al (2013), por su parte, reportan que los gendarmes que experimentan síntomas de estrés y agotamiento tienden a mostrar falta de motivación y falta de compromiso, lo que resulta, no solo en una disminución del compromiso organizacional, sino también en un aumento de actitudes y comportamientos contraproducentes. La literatura especializada también reporta la dificultad que estos/as trabajadores/as muestran por la falta de horas de descanso y sueño. Tal situación se vería además agravada por la falta de capacitación y resguardo frente a las situaciones peligrosas (Einat y Suliman, 2021).

Gendarme penitenciario y género

Se ha hecho énfasis en la influencia de los estereotipos culturales en materia de roles de género. A partir de estos estereotipos, generalmente se asocia a los hombres con logros, competencia, ambición, e independencia; y a las mujeres con el cuidado y la preocupación por los otros. Se debe acotar que estos supuestos impiden de manera efectiva el desarrollo profesional de las mujeres,

y, de manera paralela, impiden el desarrollo emocional de los hombres (Regine, 2021). En este sentido, se ha reportado que, dentro de sus espacios laborales, las mujeres construyen su identidad de forma diferentes a la forma de construcción de los hombres, principalmente debido a los distintos roles que deben desempeñar tanto en las organizaciones como en sus vidas privadas (Kim et al., 2017).

En el estado del arte realizado por Lambert et al. (2007) con respecto a similitudes y diferencias entre gendarmes de prisión según su género, reporta, entre otros factores, una mayor incidencia de estrés laboral en gendarmes de género femenino que en aquellos de género masculino, lo que ha sido asociado por algunos autores con el enfrentamiento propio del entorno laboral, que es mayormente hostil a las mujeres que a los hombres. No obstante, señala igualmente que algunas investigaciones reportan antecedentes que muestran resultados equivalentes entre hombres y mujeres en relación con el estrés.

Otras investigaciones mostrarían que las mujeres tenderían a mayores niveles de satisfacción en cuanto al empleo, particularmente cuando se trata de tareas específicas, y tenderían a percibir menor peligrosidad en el desempeño de su trabajo que los hombres. Del mismo modo, este autor señala resultados disímiles con respecto a las actitudes y percepciones relativas al trabajo y su entorno, así como respecto a la percepción del apoyo que reciben de parte de la supervisión.

Husseman y Page (2011) apuntan, por su parte, que si bien las y los gendarmes pueden tener perspectivas y actitudes diversas con respecto al castigo y la rehabilitación, estas sobre todo varían según el género, la organización y los factores culturales: se genera un prisma compartido con respecto a estos polos del quehacer. Lambert et al. (2007), a su vez, reporta diversos resultados en cuanto al estilo de trato con los internos. Así, algunas investigaciones documentan que el personal femenino tiende a ser menos punitivo que el personal masculino, mientras que otros estudios señalan que los gendarmes masculinos mostrarían, en promedio, respuestas menos agresivas que las mujeres.

Se ha señalado que históricamente las mujeres han enfrentado considerables obstáculos para ingresar a la fuerza laboral penitenciaria: se han enfrentado a hostilidad, acoso y una falta general de aceptación y apoyo por parte de los compañeros de trabajo (Belknap, 2007), y la resistencia masculina a las mujeres es el mayor problema para el empleo de mujeres en las prisiones (Fry y Glaser, 1987). En este sentido, Zupan (1986) señala que a pesar de los esfuerzos y los logros alcanzados en el tiempo, los estereotipos alrededor de los roles sexuales persistiría en el mundo

penitenciario: se le asignan al género masculino las características de independencia, agresividad, control emocional, parquedad emocional y asertividad; mientras que al género femenino se le asigna sensibilidad, dependencia, pasividad e intuición.

Tales estereotipos generarían que a las mujeres se les asignara preferentemente ocupaciones auxiliares y de apoyo en las instituciones correccionales, y que aquellas que se desvíen de las expectativas tradicionales de estos roles sexuales estarían sujetas a sufrir una evaluación negativa de sus habilidades, capacidades y competencias (Lambert, 2007). Igualmente, algunos estudios han consignado que las mujeres gendarmes reportan mayores percepciones de miedo a la victimización y de vulnerabilidad, así como una sensación general de menos seguridad, lo que habría empujado al alza los índices globales de temor entre esta categoría de personal, a la par de la creciente incorporación de mujeres a este rol (Gordon y Baker, 2017).

Con respecto a las anclas laborales y a los motivos de eventuales intenciones de rotación, Griffin et al. (2020) señalan que los gendarmes varones tenderían a percibir falta de otras oportunidades de empleo en áreas distintas, lo que tendría como consecuencia un compromiso de continuidad en la gendarmería; mientras que para las mujeres gendarmes, el hecho de ser las principales proveedoras sería la razón de su compromiso de permanencia. En contraste, el conflicto trabajo-familia tendría un efecto negativo sobre la satisfacción laboral entre el personal femenino, mientras que el conflicto de roles y la ambigüedad de roles jugaría un papel más importante para personal masculino. Apuntan estos autores que el factor género sería un mejor predictor que las variables del lugar de trabajo para estudiar la intención de rotación, especialmente si se consideran las etapas de la carrera en que se encuentran los y las gendarmes.

En suma, los resultados reportados por la literatura científica serían en alguna medida contradictorios en lo que refiere a los efectos del trabajo y el género sobre funcionarios y funcionarias penitenciarios, lo que podría responder a las características de las situaciones de trabajo consideradas y las metodologías empleadas en las distintas investigaciones. Esto justifica la necesidad de aportar nuevos antecedentes que permitan una mejor comprensión de la incidencia del género en la construcción identitaria de aquellos y aquellas que ejercen el rol de gendarme.

Marco metodológico

El enfoque de la investigación que se presenta aquí es de corte cualitativo (Ameigeiras, 2006). Para la

producción de información, se emplearon entrevistas semiestructuradas (Díaz et al., 2013) diseñada con base en los contenidos de la literatura especializada en torno a la identidad de rol del personal carcelario y su relación con el género. Las preguntas contemplaron características sociodemográficas, trayectoria y proyección laboral en la Gendarmería de Chile, percepción y adhesión al rol del gendarme, conciliación entre atributos personales y atributos del rol, pertenencia grupal al interior de la organización, relación entre la vida laboral y personal, y expectativas en torno al momento de jubilación.

Población objetivo y muestra

La muestra se seleccionó por conveniencia y cuotas, y estuvo conformada por diez gendarmes del Centro de Detención Preventiva de Santiago Sur (CDP Santiago Sur), de los/as cuales cinco pertenecen al género femenino y cinco al masculino. La media de edad fue de 30 años, con un rango entre los 22 y los 38 años. La definición de cuotas por género tuvo como propósito contar con contenidos que permitiesen identificar potenciales diferencias de género en las construcciones de identidad de rol laboral.

Con respecto a los grados jerárquicos, iban desde gendarme grado 26 a cabo primero. Cinco participantes informaron estar solteros o solteras, y cinco reportaron estar casados(as). Igualmente, cinco participantes señalaron ser padres o madres. Siete participantes informaron haber completado estudios de educación superior, dos señalaron estar cursando estudios de educación superior, y una participante contó con educación media completa.

En el proceso de búsqueda de las y los entrevistados, colaboró la psicóloga y trabajadora social del CDP Santiago Sur, quien medió entre el personal de gendarmería y el equipo de investigación.

Procedimiento de recolección y análisis de datos

Las entrevistas fueron realizadas por dos miembros del equipo de investigación en las dependencias del CDP Santiago Sur, y tuvieron una duración de entre treinta y sesenta minutos. Al iniciar las entrevistas, se informó a los/as participantes sobre los propósitos, y se acordaron los términos, así como los resguardos de confidencialidad, lo que fue ratificado por medio de la firma de un consentimiento informado. Cada entrevista fue grabada y transcrita posteriormente para su análisis.

Los entrevistados se sometieron a un análisis de contenido, de manera que fuera posible identificar categorías relevantes relacionadas con la construcción de identidad de rol laboral, y atender aspectos

transversales y diferenciales en cuanto a la condición de género de los y las entrevistados/as. Los contenidos y hallazgos de esta investigación fueron sometidos a análisis y discusión colectiva al interior del curso taller Identidad y Rol Organizacional, del Departamento de Psicología de la Universidad de Chile, para enriquecer el análisis realizado por el equipo investigador.

Resultados

Con base en los contenidos analizados, se establecieron cuatro ejes temáticos: identidad personal, identidad ocupacional, identidad profesional e identidad organizacional.

Identidad personal

Para los efectos de esta investigación, la *identidad personal* es el conjunto de objetivos, valores y creencias de los cuales los individuos dieron cuenta a lo largo de la entrevista. Lo que sabemos de la identidad personal se basa en los contenidos expresados por los/as entrevistados/as.

Con respecto a este marco, del análisis de contenidos se desprende el conocimiento de que la totalidad de los entrevistados, independiente de su género, destacaron sus valores y creencias personales como elementos que apoyan su desarrollo dentro de la institución. Así, por ejemplo, señalan:

“Mi perfil sí calza con el papel de funcionaria de gendarmería, me doy cuenta de eso por mi carácter y personalidad, el ser respetuosa, responsable y ética, valores que vienen de la casa” (gendarme femenina).

“Lo que me exige la institución o lo que se exige en general, en relación a lo que yo soy como persona en realidad no me cuesta mucho [...] en realidad lo voy complementando de forma natural” (gendarme masculino).

Tanto hombres como mujeres apuntaron que aquellos elementos aprendidos desde la infancia, en el seno familiar, son útiles al momento de tratar con la marcada jerarquía de la institución, las extensas jornadas laborales, las múltiples situaciones estresantes derivadas de los riesgos que implica su trabajo y los imprevistos que pueden surgir.

También destacan que estos valores permitirían, a aquellos que se relacionan directamente con los reos, aproximarse de manera adecuada a ellos; se facilita así el cumplimiento satisfactorio de sus funciones. En este sentido, los conceptos que aparecieron reiteradamente

en las distintas entrevistas como recursos para el cumplimiento de sus labores fueron la empatía, el respeto hacia la autoridad y las leyes, la responsabilidad y la organización.

En contraste con lo arriba señalado, es posible reconocer diferencias marcadas de género que se hacen patentes en la presentación de sí mismos como sujetos activos en la vida familiar. Si bien la entrevista realizada no tenía como objetivo entender el rol que los sujetos cumplían en el hogar, las gendarmes femeninas mostraron una clara tendencia a mencionarlo como un tópico recurrente. Esto marca una notoria diferencia con sus contrapartes masculinas quienes, por el contrario, tendían a mostrarse parcos al momento de definir su rol familiar, omitían detalles de sus vidas personales y disociaban por esta vía la dimensión relacionada con su vida personal de aquella asociada con su rol laboral.

De manera general, las gendarmes señalaron ser las principales encargadas de los trabajos de cuidado, es decir, tanto las actividades de cuidado directo, personal y relacional —dar de comer a un recién nacido o cuidar a un cónyuge—, como aquellas actividades de cuidado indirecto —cocinar o limpiar—. Esto es consistente con lo reportado por Addati et al. (2019). Así, señalaron, por ejemplo:

“Tienes que cocinar para el otro día, hacer las camas, tratar de ordenar, ayudar con las tareas, comprar los materiales... Y me digo ¿por qué no paro? ¿por qué mi vida es así?” (gendarme femenina).

De este modo, las entrevistadas solían definirse tempranamente como “jefas de hogar” y sostenedoras económicas de la familia. Es más, solo una de ellas indica compartir este rol con una pareja sentimental.

Fue a partir de este tema que surgió una problemática entre algunas de las entrevistadas: las posibilidades de asumir la maternidad como parte de sus planes de vida, por los requerimientos de dedicación que exigiría el cuidado y la atención de un niño(a), en contraste con el rol de gendarme, un trabajo demandante y con jornadas laborales extensas. Esta dicotomía entre el rol materno —en general, el rol tradicionalmente atribuido a las mujeres—, y el rol laboral constituye un aspecto relevante en cuanto a las distinciones de género, pues parece incidir notablemente en la construcción de rol e identidad laboral de las gendarmes.

No obstante, cabe señalar que los gendarmes masculinos presentaron una mayor heterogeneidad en sus respuestas referentes al familiar: hay diversos grados de involucramiento en los roles familiares y del hogar, al momento de consultarles directamente sobre esta dimensión de sus vidas. Sin embargo, posterior a

la autodefinición del tipo de rol familiar y del hogar que señalaban ocupar, raramente hicieron mención a sus familias, o a actividades propias del hogar a lo largo de las entrevistas.

En la misma línea, las gendarmes dieron cuenta en sus discursos de un mayor interés por pasar tiempo en familia una vez jubiladas, ya sea con el fin de volver a encontrarse con aquellos parientes con los cuales suelen perder contacto por efectos del tipo de trabajo que realizan, o con la finalidad de disfrutar junto a sus hijos, en el caso de las que tienen el rol de madre. El futuro retiro de la institución tendría para las gendarmes un beneficio valorado en lo que concierne a sus relaciones familiares:

“Al final yo voy a estar más tiempo con ellos y la plata que me van a dar de jubilación la puedo usar en disfrutar con ellos, y eso se va a hacer notar en el tiempo de dedicación que uno le va a dar más a la familia” (gendarme femenina).

En contraste, los gendarmes entrevistados solían mencionar que su jubilación sería un anhelado periodo de descanso y tranquilidad, y señalaban un mayor interés por los viajes y el desarrollo de otros intereses profesionales:

“Sinceramente me gustaría seguir trabajando, pero dedicarme a lo que estudié, eso quisiera, esa es como mi vocación, en la construcción” (gendarme masculino).

Identidad ocupacional

Identidad ocupacional es lo que los miembros organizacionales creen que es central, duradero y de carácter distintivo de la organización (Claus, 2015). En este sentido, es posible apreciar la presencia de similares principios de operación entre ellos, que parecen ser resultado de acuerdos tácitos construidos con base en la socialización a la que se encuentran sujetos(as) durante su actividad cotidiana y práctica, y con respecto a los estándares, los valores y los objetivos de su ocupación.

De un modo general, describen su rol como altamente demandante, e implican a partir de ello una gran responsabilidad. A su vez, describen su trabajo como no deseado por las personas por cuenta de los riesgos y las exigencias que implica, y también cómo incide su labor en su forma de ver la vida; de esta manera, para llevar el rol de gendarme, sería necesario desconectar la vida laboral de la personal:

“Tú vienes a trabajar, eres gendarme, te conectas con tu trabajo, pero tú sales de acá y, apenas sales de la puerta, tú desconectas, tú ya no eres gendarme porque si te llevas eso a la casa como que te daña psicológicamente porque la pega como que te hace que te recaiga mucha carga laboral, mucho estrés, de repente tu no quieres saber nada del trabajo” (gendarme femenina).

En contraste, las entrevistas muestran diferencias en la naturaleza del trabajo asignado al interior del CDP Santiago Sur a gendarmes mujeres y hombres; se trata de diferencias relacionadas principalmente con el grado de contacto que mujeres y hombres tienden a tener con la población penal:

“Nosotras somos un número mínimo en las unidades de hombres, obviamente porque no podemos ocupar los mismos puestos que ellos por un tema de que ellos tratan directamente con la población penal... la mayoría de ellos trata directamente con población penal, que muchos no están ni ahí con hacer beneficios, los insultan, y ellos no nos van a exponer a eso...” (gendarme femenina).

A esta diferenciación de roles se suma el reconocimiento de un rol protector de los hombres hacia las mujeres en el desempeño de la ocupación:

“Todos (los internos) tienen como muy bien en mente que con nosotras no pueden pasarse de la línea, por un tema de que nuestros colegas siempre también nos van a estar respaldando, cualquier cosa, cualquier problema [...]. No les conviene, los pueden llevar a consejo de nuevo para saber si realmente se merecen ese beneficio y todo eso, es una falta grave insultar a un gendarme o a un funcionario, imagínese, es como el doble de grave insultar a una funcionaria” (gendarme femenina).

Identidad profesional

Como bien se explicó en el marco teórico, la concepción de identidad profesional en el presente trabajo tiene que ver con el posicionamiento social que tienen los y las gendarmes en cuanto a la ocupación de su rol. En este caso, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres, y tienden en general a ubicarse como expertos en el trato y el correcto manejo de los procedimientos al interior de instalaciones privativas de libertad:

“Todos tienen que hacer el mismo procedimiento que yo, el trabajar varios días y después irse libres” (gendarme masculino).

Así, la totalidad de los y las entrevistados/as aludieron a un sentido de pertenencia al colectivo de gendarmes, más no a la institución. Tienden a verse a sí mismos(as) como parte de un grupo social cuyo denominador común es la realización de labores destinadas a la custodia del cumplimiento de la prisión preventiva y las penas privativas de libertad, y como poseedores de ciertas competencias que, según la ley, solo pueden desplegarse dentro de estos recintos:

“Yo acá puedo tener reglas para la gente, pero es verdad que afuera no” (gendarme femenina).

Cabe destacar que la construcción de esta identidad profesional de nicho, cuya expresión se encuentra circunscrita al marco de la actividad institucional, parece estar determinada de modo importante por las características de la socialización a la que se encuentran sujetos desde su ingreso al rol de gendarme, en un espacio que se percibe como segregado del resto de la sociedad. Así, esta construcción identitaria tiende a ser difundida entre los y las gendarmes, a pesar que la mayoría de los entrevistados(as) (siete de los diez) ingresaron a la institución sin conocer de antemano el quehacer y el contexto específico del quehacer profesional de este rol:

“Yo no sabía nada de gendarmería cuando ingresé, yo no sabía que había tanta delincuencia, que había tanta gente que hacía tanto daño [...], yo ingresé a ciegas a gendarmería, sin saber a lo que venía en realidad” (gendarme femenina).

“No tenía idea de la labor, entonces no se proyectaba a nada. Solo sabía que se hacían *weas* con el armamento en las garitas...” (gendarme masculino).

En consecuencia, los y las gendarmes tienden a apuntar que la adquisición de las aptitudes necesarias para llevar a cabo su labor, se dieron principalmente desde la práctica, y bajo una modalidad no estructurada.

“No tenía idea de gendarmería, no sabía qué hacer. Uno va aprendiendo, tomando cosas buenas o malas, o las que uno desee tomar...” (gendarme masculino).

En otras palabras, según señalan, el aprendizaje de la conducta, los saberes y las actitudes propicias para la correcta realización del trabajo no se da en

la presentación de ciertos lineamientos a cargo de la Gendarmería de Chile ni se reduciría solo al paso por la escuela de gendarmería, sino que más bien se va desarrollando y adaptando contingentemente de acuerdo con las situaciones que se presentan. Este aprendizaje tácito, no obstante, no entraría en contradicción con los lineamientos de la gendarmería, y de hecho se adhiere sintónicamente a ellos, especialmente en lo que refiere al correcto desempeño en la labor de resguardo y al cumplimiento de las penas privativas de libertad, y el respeto hacia los reos.

Identidad organizacional

En términos generales, la identidad organizacional se configura en función de lo que los miembros de una organización perciben, sienten y piensan de esta: se trata de una opinión colectiva sobre las características y los valores particulares y distintivos de la organización (Hatch y Schultz, 1997).

En este aspecto, no se apreciaron diferencias entre los y las gendarmes; más bien, se reconocen puntos en común que son recurrentes a lo largo de las narraciones. Conciernen respecto a la importancia que tendría la gendarmería para la sociedad, y describen su rol como “fundamental para la seguridad de la ciudadanía” (Gendarme femenina); además, concuerdan en que, a pesar de que este rol esté invisibilizado y sea desconocido por la ciudadanía, su función sería necesaria para el correcto funcionamiento de la sociedad.

Un segundo punto de coincidencia se encuentra en lo que representa la organización para las y los gendarmes, y cómo en torno a ello se configura el tipo de compromiso que tienen con Gendarmería. En este sentido, cuando se les pregunta qué les permite sentirse comprometidos con su rol dentro de Gendarmería de Chile, las respuestas tienden a relevar la seguridad del empleo y las garantías asociadas con las condiciones de jubilación que ofrece la institución:

“Es un trabajo seguro y tiene buena jubilación, para el sustento del hogar” (gendarme femenina).

Así mismo, cuando se les pregunta sobre cuán comprometidos o comprometidas están con Gendarmería, una entrevistada declaró: “Bastante, bien comprometida porque al final eso es lo que me motiva a estar aquí, más que nada, poder darle un futuro a mi familia. A mi mamá, ayudarla en todo lo que pueda económicamente” (gendarme femenina de aproximadamente 20 años de edad, comunicación personal, 20 de octubre de 2021).

Dan cuenta, así, de que su motivación se relaciona más que nada con la estabilidad económica de la organización que con los objetivos e ideas de la institución. Así, la organización se constituye para las y los gendarmes como un espacio de estabilidad laboral y económica. Sin embargo, esto tiene un costo emocional y personal:

“Tanto un beneficio como algo que me están quitando, porque tengo el dinero, tengo estabilidad económica y puedo ayudar a mi familia, probablemente en diez años voy a tener mi propia familia, hijos y todo eso, pero me van a quitar el tiempo con ellos” (gendarme femenina).

En este sentido, de los relatos se extrae que no existe un fuerte compromiso afectivo con la organización. No obstante, las y los gendarmes declaran un gran compromiso con sus compañeros y compañeras. Esto se ve reflejado en la respuesta de uno de los entrevistados, al que se le pregunta sobre su compromiso con la organización, y responde lo siguiente:

“No le podría decir que al 100 % comprometido, porque ahí le estaría mintiendo, por ejemplo, en el peor de los casos si voy de servicio a hospital, si uno tuviese que dar la vida por la institución, yo no daría mi vida si fuese necesario por mi trabajo. Y si estoy con mis colegas, si en ese caso se nos vinieran los internos y veo que mi colega está encañonado si no suelto al interno, si es la vida del interno o la de mi compañero, yo suelto al interno” (gendarme masculino).

Así mismo, al consultar sobre la relación y el ambiente laboral que se genera con las y los compañeros de trabajo, una entrevistada responde:

Yo, con mis compañeros, acá, tenemos súper buena relación, trabajamos en grupo, tenemos un buen grupo en donde en realidad nos decimos lo que pensamos y si alguien no puede hacer algo, la otra persona la apoya, lo hace, entonces este es como un ciclo, un grupo humano” (gendarme femenina de aproximadamente 30 años de edad, comunicación personal, 19 de octubre de 2021).

Finalmente, lo anterior se vincula con un lo que se siente como descuido en el ámbito psicológico por parte de la organización: las entrevistadas, principalmente, comentan que hay poco apoyo en esta área desde la institución.

Este sentimiento se enlaza con la percepción de bajas posibilidades reales de ascenso al interior de Gendarmería de Chile, y se expresa como una desilusión ante las expectativas de un incremento paulatino,

y eventualmente asegurado, de las condiciones materiales que aporta la institución a cambio del trabajo desempeñado en calidad de gendarme:

“Yo quería ascender más rápido, esa es la realidad, pensé que podíamos ascender más rápido y que el sueldo iba a ser cada vez mejor” (gendarme femenina).

Discusión

Según González (2019), el sistema penitenciario en Chile promueve procesos de socialización por medio de los cuales los y las gendarmes asimilan actitudes y conductas de *prisonalización* propias de la vida penitenciaria. Estos procesos son externalizados mediante la construcción e interacción de relaciones, dentro y fuera de su lugar de trabajo, que de alguna manera inciden en la valoración más bien ambigua o negativa de este actor en cuanto a su trabajo y lo que representa.

Así mismo, se ha señalado que el contexto institucional puede ser más importante que el género en la formación de las percepciones y actitudes de oficiales penitenciarios: hombres y mujeres (Zupan, 1986). En este sentido, es posible señalar que el contexto institucional, en la percepción de las y los gendarmes a lo largo de las entrevistas, denota la presencia de una marca patriarcal dominante. Tanto hombres como mujeres hacen referencia a un determinado sistema de organización de roles basado en estereotipos sexuales, materiales y recursos simbólicos (Ambrosonas et al., 2018). Se verifica una adhesión a las imágenes que tal entramado cultural tradicional ha generado, y que apuntan a lo siguiente: 1) la mujer debe cuidar del hogar, los niños y de su pareja sentimental, y asumir las labores de cuidado como algo inherente a su género; y 2) la mujer requeriría de un hombre que la proteja (ComunidadMujer, 2013).

Del mismo modo, y con respecto a la identidad personal, es posible identificar en lo expresado por los y las entrevistados/as, una visión en que predomina la división de roles de acuerdo con el género; se verifica que el contacto directo con los internos de los centros penitenciarios se encuentra desigualmente distribuido entre géneros, siendo los gendarmes los que asumen principalmente estas funciones, mientras que las gendarmes tienden a cumplir roles de apoyo. A esto se suma la validación y la naturalización por parte de ambos géneros de un rol protector que se espera asuman los gendarmes con sus compañeras mujeres. Esto puede asociarse con la presencia de un conjunto estructurado de creencias sobre los atributos o características de cada género (Moya, 2003, citado en Castillo-Mayén y

Montes-Berges, 2014), compartidas por los(as) integrantes de la organización, y que se sustentan en una matriz cultural conservadora que permea los discursos tanto de las mujeres como de los hombres que trabajan en el CDP Santiago Sur.

Del mismo modo, la participación femenina como funcionarias penitenciarias siempre se ve acompañada de referencias al mantenimiento de responsabilidades domésticas; se trata de una naturalización de situaciones de doble presencia entre las entrevistadas, mientras que entre los entrevistados las referencias al hogar y a trabajos de cuidado fueron casi inexistentes. Tal ausencia de referencia a roles en el ámbito del hogar podría en parte responder al hecho que, en nuestra cultura, los varones, lejos de enfrentarse a la sociedad con una imagen de cuidadores, se les asocia mucho más —e incluso se les limita— al “deber” de proveer económicamente a su núcleo familiar, y el hacerse cargo del trabajo de cuidado podría incluso llegar a considerarse como un desafío a la concepción común de “masculinidad” (Lamas, 2018).

Con respecto a la identidad profesional, es posible señalar, como lo plantea Pinto (s.f), que los actores no tiene un saber limitado solo a lo tecnológico, sino que también tienen conocimientos derivados de la observación: los actores dominados sirven como fuente de conocimiento. Así, la correcta labor de los y las gendarmes se relacionaría fuertemente con lo que pueden aprender en el contacto con los internos y la propia institución una vez fuera de la escuela. Sin embargo, se puede igualmente colegir que tales conocimientos no solo provienen de la experiencia directa de los y las gendarmes: también se relaciona con los efectos de la socialización intensa entre sí con el objetivo de constituir un colectivo que comparte extensas jornadas. La razón de esta construcción son las condiciones factuales y subjetivas de su trabajo, derivadas de su marginalidad con respecto al resto de la sociedad, dada la naturaleza de “trabajo sucio” del rol de gendarme. Además, la participación de los y las gendarmes se da en un escenario social enclaustrado, donde tanto gendarmes hombres como mujeres internalizarían los códigos necesarios para cumplir con la misión y la visión encomendada. Esto se ve particularmente reflejado en la modalidad tácita en la que procede la inducción a las prácticas que validan el desempeño del rol de gendarme.

Finalmente, de las entrevistas se desprende que la identidad organizacional que desarrollan los y las gendarmes parece ser tributaria a la necesidad de contar con la institución para asegurar estabilidad, condiciones materiales de vida, y condiciones para la realización de sus planes de vida en la jubilación, y que

se traducen en las proyecciones de continuidad laboral por parte de las y los gendarmes. Tal forma de adhesión organizacional se daría sin el acompañamiento de una vinculación afectiva con la institución, sino bajo una lógica transaccional en la que la postergación de la vida personal y familiar sería el costo a pagar por los beneficios materiales que provee el trabajo.

Tal situación, de acuerdo con lo reportado en investigaciones previas, podría derivar en futuras dinámicas de estrés y agotamiento laboral (Lambert et al., 2020). Lo anterior evidencia la relevancia de ahondar en esta y otras materias del trabajo del personal de Gendarmería de Chile.

Conclusión

El presente trabajo ha buscado describir y analizar elementos de las construcciones identitarias de gendarmes que laboran en el sistema penitenciario chileno. El interés de este abordaje radica en las características particulares de este rol laboral, que a la vez lo ubican en lo que ha sido denominado como “trabajo sucio”, y plantea potenciales tensiones para el desarrollo de políticas inclusivas en materia de género.

Desde este prisma, se indagó en las formas en las que tanto hombres como mujeres desarrollan su identidad personal, ocupacional, profesional y organizacional a la sazón del ejercicio del rol de gendarme al interior del contexto institucional del Centro de Detención Preventiva Santiago Sur. Se identificaron, en esa medida, aspectos comunes, propios de la naturaleza del rol y del contexto de desempeño, y aspectos diferenciales derivados de la condición de género.

Los resultados apoyan la hipótesis de una diferencia significativa en la forma en que los y las gendarmes desarrollan su identidad personal. Estas diferencias radican principalmente en la relevancia que atribuyen a los roles e identidades asociadas con la vida familiar: son las mujeres quienes otorgan más importancia a esta esfera de sus vidas, lo que derivaría en importantes tensiones con el contexto y las condiciones de desempeño de su rol laboral. Se configurarían limitaciones para el adecuado despliegue de la maternidad y roles de cuidado.

En las restantes dimensiones identitarias se identificaron importantes similitudes en los valores y creencias que ambos géneros expresan y vivencian, reconociéndose solo acotadas diferencias con respecto a prácticas y una cultura tradicional y conservadora institucional en materia de género.

En este sentido, el rol que cumplen las gendarmes en esta cárcel está enfocado en trabajos de oficina, mientras que los gendarmes son asignados preferentemente a labores que implican contacto directo y continuo con los

reos, como resultado de lineamientos de la institución. Tal situación es consistente con lo que se reporta en la literatura internacional, en la que se señala que, Incluso con los cambios en el ambiente correccional a lo largo de las últimas décadas, y la creciente inclusión de mujeres a labores penitenciarias, el entorno institucional carcelario permanecería altamente masculinizado, lo que se reflejaría tanto en las políticas internas, como en la formación (Gordon y Baker, 2017).

Aunque esta diferenciación en las labores efectivas que realizan respectivamente hombres y mujeres gendarmes existe, en lo sustantivo tienden a compartir elementos sustantivos de sus identidades ocupacionales que parecen organizarse en torno a la naturalización de los roles femeninos de apoyo, y masculinos de protección. Esto en la misma medida en que tanto los hombres como las mujeres gendarmes entrevistados/as, tienden a compartir la misma matriz ideológica conservadora de la institución en materia de género.

No existen tampoco diferencias significativas con respecto a la identidad profesional de las y los gendarmes. Cabe destacar que esta identidad parece tributar preferentemente a procesos de socialización e inducción tácitos, con base en las prácticas instaladas en el quehacer institucional. De esta manera, los conocimientos y competencias requeridos para el ejercicio de los roles laborales se irían adquiriendo con el tiempo, una vez ingresados al recinto e incorporados a las rutinas y formas habituales de resolver las contingencias diarias. Esta modalidad de construcción de la identidad profesional aparece como un sustituto no contradictorio e incluso convergente de lineamientos y procesos institucionales formales, que no parecen jugar un rol significativo en su desarrollo, si se considera la ausencia de menciones por parte de los y las gendarmes entrevistados/as.

Por último, no se vislumbran diferencias relevantes en cuanto a la identidad organizacional, pues tanto mujeres como hombres expresan un bajo nivel de compromiso con Gendarmería de Chile, pero sí un fuerte sentido de pertenencia al grupo social de los y las gendarmes. En este contexto, además de la vinculación afectiva al grupo de colegas, de un modo general expresan que el mayor motivo para permanecer trabajando en Gendarmería es la estabilidad económica y laboral.

Limitaciones

El desarrollo de esta investigación —y por consiguiente de sus resultados— están limitados por lo acotado de la muestra considerada (solo diez participantes), y con foco en un solo establecimiento penitenciario, por lo que sus alcances no son generalizables al cuerpo de

gendarmes de Chile. No obstante, los hallazgos de esta investigación constituyen ciertamente una base para el desarrollo de nuevas investigaciones en este ámbito.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflicto de intereses, no existiendo alguna relación personal, financiera u otras, que puedan influir en los resultados, interpretación o publicación de la investigación. De igual forma, declaran que se cumple con la normas éticas e integridad científica establecidas por la comunidad académica internacional.

Referencias

- Addati, L.; Umberto, C.; Esquivel, V. y Valarino, I. (2019). El trabajo de cuidado y los trabajadores y trabajadoras del cuidado: qué son y por qué importan. En: Organización Internacional del Trabajo (Ed.), *El trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (pp. 5-36). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ambrosónas, C.; Barreda, L. y Harry, C. (2018). El patriarcado como matriz de representaciones sociales [Ponencia]. *20^{vo} Congreso REDCOM. Primer congreso latinoamericano de comunicación de la UNVM. Comunicaciones, poderes y tecnologías: de territorios locales a territorios globales*. Villa María, Argentina, Universidad Nacional de Villa María. http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=2169.
- Ameigeiras, A. (2006). El abordaje etnográfico en la investigación social. En: I. Vasilachis (Coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 107-151). Gedisa Editorial.
- Ashforth, B.; Joshi, M.; Anand, V. y O’Leary-Kelly, O.M. (2013) Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426-2448. <https://doi.org/10.1111/jasp.12190>
- Ashforth, B. y Kreiner, G. (2014). Contextualizing dirty work: The neglected role of cultural, historical, and demographic context. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 423-440. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.38>

- Belknap, J. (2007). *The Invisible Woman: Gender, Crime, and Justice*, 3rd Edition. Thompson. Wadsworth.
- Brunet, I. y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. <https://culturales.uabc.mx/index.php/Culturales/article/view/307>
- Castillo-Mayén, R. y Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de psicología*, 30(2), 1044-1060. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.138981>
- Claus, W. (2015). El trabajo penitenciario como 'trabajo socio'. Justificaciones y normas ocupacionales. *Delito y sociedad*, 24(40), 115-138. <https://cdsa.academica.org/000-061/572>
- ComunidadMujer (2013). Mujer y Trabajo: Factores culturales, roles de género y comportamiento laboral de las chilenas. *Boletín de marzo, Comunidad Mujer*. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/BOLETIN-MARZO-2013.pdf>
- Cohen-Scali, V., y Guichard, J. (2008). L'identité: perspectives développementales. *Open Edition Journal*, 37(3), 321-345. <https://doi.org/10.4000/osp.1716>.
- Christiansen, C. (1999). Defining lives: Occupation as identity: An essay on Competence, Coherence, and the Creation of Meaning. *American Occupational Therapy Association*, 53(6), 547-558. <https://doi.org/10.5014/ajot.53.6.547>
- Díaz, L.; Torruco, U.; Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>
- Duque, E. y Carvajal, L. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Suma de Negocios*, 6(13), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.011>
- Einat, T. y Suliman, N. (2021). Prison Changed Me —and I Just Work There: Personality Changes Among Prison Officers. *The Prison Journal*, 101(2), 166-186. <https://krimdok.uni-tuebingen.de/Record/175072040X>
- Finney, C.; Stergiopoulos; E., Hensel, J.; Bonato, S. y Dewa, C.S. (2013) Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13(82). <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/82>.
- Fry, L. y Glaser, D. (1987). Gender differences in work adjustment of prison employees. *Journal of Offender Counseling, Services & Rehabilitation*, 12(1), 39-52. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/gender-differences-work-adjustment-prison-employees>
- Gendarmería de Chile. (s.f.). Institución. <https://shre.ink/8Z2N>
- González, P (2019). *Proceso de prisionalización en gendarmes que trabajan en recintos Penitenciarios de la Región Metropolitana en Chile* [Tesis de maestría en Sociología, Universidad Academia de Humanismo Cristiano Escuela de Sociología]. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/5130/TMSOC%2015.pdf?sequence=1>
- Gordon, J. y Baker, T. (2017). Examining Correctional Officers' Fear of Victimization by Inmates: The Influence of Fear Facilitators and Fear Inhibitors. *Criminal Justice Policy Review*, 28(5), 462-487. <https://doi.org/10.1177/0887403415589630>
- Griffin, M.L.; Lambert, E.G.; Hogan, N.L.; Todak, N. y Hepburn, J. (2020). A Gendered Career Stage Model to Explore Turnover Intent Among Correctional Officers. *The Prison Journal*, 100(3), 332-354. <https://doi.org/10.1177/0032885520916818>
- Halsey, M. y Deegan, S. (2017). In search of generativity in prison officer work: balancing care and control in custodial settings. *Prison Journal*, 97(1), 52-78. <https://doi.org/10.1177/0032885516679380>
- Hatch, M.J. y Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31, 356-365. <https://doi.org/10.1108/eb060636>
- Hughes, E. (1958). *Men and their work*. Free Press.
- Hughes, E. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems*, 10(1), 3-11. <https://www.jstor.org/stable/799402>

- Hussemann, J. M. y Page, J. (2011). Gender Diversity and the Prospects for Progressive Prison Reform. *Women and Criminal Justice*, 21(4) 267-289. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/gender-diversity-and-prospects-progressive-prison-reform>
- Jaegers, L.; Matthieu, M.; Werth, P.; Ahmad, S.; Barnidge, E. y Vaughn, M.G. (2020). Estresado: predictores de depresión entre funcionarios y diputados de la cárcel. *The Prison Journal*, 100(2), 240-261. <https://doi.org/10.1177/0032885519894658>
- Kim, M. H., Choi, S. B., y Kang, S. W. (2017). Women scientists' workplace and parenting role identities: a polynomial analysis of congruence. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(1), 29-38. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.5699>.
- Kinman, G.; Clements, A. J. y Hart, J. (2017). Job demands, resources and mental health in UK prison officers. *Occupational Medicine*, 67(6), 456-460. <https://academic.oup.com/occmed/article/67/6/456/4034722#>
- Lamas, M (2018). División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida. En: Organización de Naciones Unidas Mujeres (Ed.), *El trabajo de cuidados: una cuestión de Derechos Humanos y políticas públicas* (pp. 12-23). ONU Mujeres, Naciones Unidas. <https://shre.ink/8Z2F>
- Lambert, E.; Paoline, E.; Hogan, N. y Baker, D. (2007). Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment. *Western Criminology Review* 8(1), 16-31. <http://www.westerncriminology.org/documents/WCR/v08n1/lambert.pdf>
- Lambert, E.; Liu, J.; Jiang, S.; Kelley, T. y Zhang, J. (2020). Examining the association between work –family conflict and the work attitudes of job satisfaction and organizational commitment among Chinese correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 27(4), 558-577. <https://psycnet.apa.org/record/2020-20592-001>
- Manchado, M. (2020). Adaptación, resistencias e identidad de los agentes penitenciarios en los pabellones-iglesia en Argentina. *Tabula Rasa*, 34, 249-269. <https://doi.org/10.25058/20112742.n34.12>
- Pinto, M (s.f.). *Fundamentos teóricos para el entendimiento de la función y vida intramuros de los Gendarmes en el sistema carcelario chileno. Biblioteca y centro de documentación Defensoría Penal Pública*. <https://shre.ink/8Z2X>
- Rogers, K. M.; Corley, K. G. y Ashforth, B. E. (2017). Seeing More than Orange: Organizational Respect and Positive Identity Transformation in a Prison Context. *Administrative Science Quarterly*, 62(2), 219-269. <https://psycnet.apa.org/record/2017-20660-002>
- Piotrowski, A.; Sygit-Kowalkowska, E. y Hamzah, I. (2020). Work Engagement among Prison Officers. The Role of Individual and Organizational Factors in the Polish and Indonesian Penitentiary Systems. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(21), 8206. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7664410/>
- Regine, B. (2021). The Conundrum of Gender Stereotypes. En: J. Marques (Ed.), *Exploring Gender at Work: Multiples Perspectives*. Palgrave Macmillan.
- Stankiewicz, J; Bortnowska, H. y Łychmus, P. (2014). Conditions necessary to maintain work-life balance of employees— in the light of the research results. *Management*, 18(1), 326-340. <https://doi.org/10.2478/manment-2014-0024>.
- Terskova, M. A. y Agadullina, E. R. (2019). Dehumanization of dirty workers and attitudes toward social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(12), 767-777. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12633>
- Useche, S. A.; Montoro, L. V.; Ruiz, Vanegas, C.; Sanmartin, J. y Alfaro, E. (2019). Workplace burnout and health issues among Colombian correctional officers. *PLoS ONE* 14(2): e0211447 <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211447>.
- Zupan, L. (1986). Gender-related differences in correctional officers' perceptions and attitudes. *Journal of Criminal Justice*, 14. 349-361. [https://doi.org/10.1016/0047-2352\(86\)90127-3](https://doi.org/10.1016/0047-2352(86)90127-3)