TRABAJO FIN DE GRADO-GRADO EN CRIMINOLOGÍA

La percepción de seguridad en el personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent

Autora del TFG:

Cristina Camacho Fernández

Tutora del TFG:

Dª Susana Berrocal Diaz

UNIVERSIDAD EUROPEA DE VALENCIA

2024/2025

Cristina Camacho Fernández

La percepción de seguridad en el personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent

UNIVERSIDAD EUROPEA

Facultad de Sociales

Grado en Criminología

Tutora: Susana Berrocal Diaz

Valencia, a 5 de julio de 2025

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a un ángel, a mi madre Tíscar, un día le hice una promesa que me tatué en la piel, “fuerza”. La cual ha hecho, que cada vez que en algún momento haya querido rendirme no lo haya hecho, para no defraudarla a ella y a mí misma.

Espero que hoy estés profundamente orgullosa de mí.

AGRADECIMIENTOS

Va para aquellas personas que son un pilar fundamental en mi vida y en este proceso vivido.

Gracias a cada uno de los profesores que han estado durante este camino llamado universidad, por enseñarnos con pasión y con conocimiento en la profesión. En especial a Susana por prestarse a ser mi tutora, y no darse nunca por vencida conmigo.

A mi pareja, quien ha estado a mi lado durante más de 5 años, me ha regañado cuando me desviaba del camino y me ha apoyado cuando más lo he necesitado. Su amistad y no tan sólo el amor que me ha brindado junto con los consejos y la paciencia que me ha tenido en todas estas etapas de mi vida han dado especial sentido a lo que ahora mismo estamos construyendo juntos.

A mis padres, por estar y no estar, sobre todo tú, mamá, por ser un pilar fundamental para que hoy sea la mujer que soy y quiero ser, por estar presentes allí donde esté, por enseñarme que la constancia, el trabajo y la lucha es cada día, y que siempre hay que valorar lo que tenemos porque en cada instante se pierde algo.

A mi hermano, el que está ahí siempre que lo necesitas.

A mis abuelas y abuelo, porque a pesar de no vernos en continuidad, depositáis toda vuestra confianza en mí, y por estar de una forma u otras presentes.

A mis mejores amigas (Noelia, Helena, Rocío, Elena, Noelia y María) y amigos (Mikel y Xavi), por estar cada vez que lo necesito a mi lado, vuestra amistad es un refugio en cada momento de la vida.

A mis primos, Esther y Adrián, por ser como hermanos para mí, y porque a pesar de que a medida que nos hacemos mayores, y cada uno tiene su vida y nos vemos menos, siempre estamos los unos para los otros al final del día.

A José, Joan y Mar, mis amigos de la universidad, GRACIAS.

A Isa, has sido mi salvadora en muchas ocasiones en estos últimos tiempos, gracias por ser única, por habernos encontrado y ser luz.

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado analiza la percepción de seguridad del personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent, desde el punto de vista de la Criminología.

A través de un cuestionario tipo Likert con una muestra de 40 personas del colectivo de Instituciones Penitenciarias, se examinan factores como la percepción de seguridad, clima laboral, la antigüedad, el apoyo institucional y el bienestar emocional.

El estudio se apoya en teorías criminológicas y los resultados evidencian una percepción de seguridad media o baja, agravada por la escasez de personal, la desconfianza organizativa y la falta de reconocimiento profesional.

Como respuesta, se proponen medidas estructurales y preventivas, incluyendo mejoras en ámbitos como la formación, el clima laboral y la incorporación del criminólogo.

El Trabajo de Fin de Grado contribuye a visibilizar las condiciones laborales del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y su impacto en la eficacia institucional y la salud de estos.

Palabras clave: seguridad, personal de vigilancia, Criminología, apoyo institucional, prisión.

Abstract

This Final Degree Project analyzes the perception of security among security personnel at the Picassent Penitentiary Center from a criminological perspective.

Using a Likert-type questionnaire with a sample of 40 people from the Penitentiary Institutions community, factors such as perception of security, work environment, seniority, institutional support, and emotional well-being are examined.

The study is based on criminological theories, and the results show a medium to low perception of security, exacerbated by staff shortages, organizational mistrust, and lack of professional recognition.

In response, structural and preventive measures are proposed, including improvements in areas such as training, work environment, and the incorporation of criminologists.

This Final Degree Project contributes to highlighting the working conditions of the Penitentiary Institution Assistant Corps and their impact on institutional effectiveness and their health.

Keywords: security, correctional officers, Criminology, institutional support, prisons.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO **PÁGINA**

1. INTRODUCCIÓN ... 9

1.1. Justificación del tema ... 9

1.2. Objetivos del trabajo ... 10

1.3. Preguntas de investigación ... 10

1.4. Formulación de hipótesis ... 10

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA ... 12

2.1. Sistema Penitenciario en España ... 12

2.2. Función de las instituciones penitenciarias ... 12

2.3. El Derecho Penitenciario como marco regulador del sistema ... 13

2.4. El trabajo penitenciario: perfil del personal, funciones y riesgos ... 15

2.5. Teorías criminológicas ... 19

2.6. Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ... 20

2.7. Seguridad subjetiva y objetiva ... 22

2.8. Factores que influyen en la percepción de seguridad en los funcionarios que trabajan en el entorno penitenciario. ... 23

2.9. Situación actual del Sistema Penitenciario Español ... 27

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ... 30

3.1. Metodología ... 30

3.2. Consideraciones éticas ... 31

3.3. Limitaciones del estudio ... 31

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ... 33

4.1. Datos obtenidos de la encuesta ... 33

4.2. Análisis descriptivo ... 33

4.3. Análisis complementario (comentarios abiertos del personal encuestado) ... 46

5. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES ... 48

5.1. Reforzar la formación continua ... 48

5.2. Incorporar la prevención situacional del delito y la figura del criminólogo en el entorno penitenciario ... 49

5.3. Reconocimiento profesional ... 50

5.4. Mejora de recursos materiales y humanos ... 50

5.5. Supervisión del clima laboral ... 51

5.6. Conclusiones ... 52

5.7. Líneas futuras de investigación ... 52

6. BIBLIOGRAFÍA ... 54

7. ANEXOS: 62

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del tema

Los trabajadores de Instituciones Penitenciarias desempeñan un papel fundamental en la ejecución de las penas privativas de libertad y en el mantenimiento del orden y la seguridad dentro de los centros penitenciarios.

Especialmente, los funcionarios de interior, que son los encargados de la seguridad interna del centro, la vigilancia y el control de convivencia entre los reos. Estos funcionarios son los que se enfrentan de forma reiterada a situaciones de riesgo, ya sea físico como emocional. Su trabajo no solo está centrado en controlar, pues también contienen, median e intervienen en conflictos.

La percepción de inseguridad laboral sea esta provocada por amenazas internas (como agresiones por parte de internos o situaciones de conflicto) o por factores externos (como la insuficiencia de recursos, la sobrecarga de trabajo o la falta de respaldo institucional), puede repercutir negativamente tanto en su desempeño profesional como en la eficacia global del sistema penitenciario.

Además, la percepción de seguridad no se resuelve de forma única con medidas físicas o tecnológicas como las cámaras de seguridad, cerraduras, torres de control… sino que también depende de otros factores (preparación, clima laboral, protocolos, respaldo institucional).

Por estas razones, en este Trabajo de Fin de Grado se estudiará cómo se percibe la seguridad entre el personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent, como estudio de caso que, aunque no es extrapolable a otras prisiones ya que cada una de ellas tiene sus propias características y funcionarios, si puede ser útil en el camino a establecer mayores y mejores controles de seguridad para los trabajadores de nuestros centros penitenciarios. Analizar dicha percepción desde una óptica criminológica ayudará a reforzar la seguridad institucional, mejorar el bienestar de los trabajadores y ayudar a prevenir incidentes futuros. Asimismo, va a permitir visibilizar la seguridad dentro de las Instituciones Penitenciarias desde el punto de vista de los trabajadores, un aspecto poco explorado desde la Criminología, aportando valor práctico y teórico.

1.2.Objetivos del trabajo

1.2.1. Objetivo general

Este trabajo tendrá como objetivo general analizar la percepción de seguridad laboral que tienen los funcionarios de interior en las instituciones penitenciarias, identificando los factores que provocan esa percepción, puesto que la función de dichos trabajadores es un indicador clave.

1.2.2. Objetivos específicos

Cuatro son los objetivos específicos que el lector encontrará en el presente trabajo:

Primero. Señalar los factores internos y externos que influyen en la sensación de inseguridad.

Segundo. Analizar qué impacto tiene en el desempeño laboral y la salud mental.

Tercero. Comparar si existen diferencias según la antigüedad, formación o el clima en el trabajo en la percepción de seguridad en el Centro Penitenciario de Picassent.

Cuarto. Proponer mejoras enfocadas a la prevención, reforzar la seguridad institucional y a mejorar el bienestar de los trabajadores.

1.3.Preguntas de investigación

La pregunta de investigación que va a enfocar este Trabajo de Fin de Grado y que relacionará los datos obtenidos a partir de un cuestionario con la teoría estudiada y comprendida será: ¿Qué puede hacer la Criminología para mejorar la percepción de la seguridad por parte de aquellos que trabajan en Instituciones Penitenciarias si la percepción no es positiva?

1.4.Formulación de hipótesis

Tras definir los objetivos, la pregunta de investigación y el porqué de este trabajo, planteo tres hipótesis para este Trabajo de Fin de Grado.

¿Los funcionarios del Ministerio del Interior del Centro Penitenciario de Picassent presentan una percepción de seguridad laboral media o baja?

¿La percepción de seguridad es mayor entre los funcionarios con más antigüedad en el puesto?

¿Un clima laboral negativo y la percepción de bajo apoyo institucional se relacionan con una percepción de inseguridad?

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Sistema Penitenciario en España

El sistema penitenciario en España lo rige la Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979. Su objetivo es garantizar la ejecución de las penas privativas de libertad respetando los derechos fundamentales y promover la reeducación y reinserción social de los reos.

En este sentido, la Ley Orgánica 1/1979 tiene como principios básicos el respeto a la dignidad humana, la individualización del tratamiento penitenciario y favorecer la integración del reo en la sociedad tras el cumplimiento de la pena.

Además, se aprueba en 1996 el Reglamento Penitenciario por Real Decreto 190/1996, el cual regula las funciones, organización y régimen interior de los centros.

Y el sistema penitenciario depende del Ministerio del Interior en toda España, exceptuando Cataluña y País Vasco (quienes asumen la responsabilidad las Comunidades Autónomas), mediante la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Los centros cuentan con diversos profesionales (personal sanitario, psicólogos, trabajadores sociales, los funcionarios del interior, etc.)

En cuanto a la organización de los reos y el tipo de centro, están los centros de cumplimiento, preventivos, de inserción social y unidades dependientes. Y se les clasifica en primer grado, segundo grado y tercer grado (régimen cerrado, régimen ordinario y régimen abierto consecutivamente). (Ministerio del Interior, s.f.).

2.2. Función de las instituciones penitenciarias

La función de las instituciones penitenciarias se centra en la reeducación y reinserción social de los internos (Ley Orgánica 1/1979 y Real Decreto 190/1996).

Además, el Reglamento Penitenciario (Real Decreto 190/1996), en su artículo 3, establece que la actividad penitenciaria debe desarrollarse respetando los derechos fundamentales. El reo sigue siendo parte de la sociedad, por ello la institución penitenciaria se centra en su reinserción en ella. Y la vida en prisión debe de acercarse lo

posible a la vida en libertad, favoreciendo los vínculos sociales, la participación y el acceso a recursos educativos y culturales.

Con ello, se garantiza el enfoque legal, cuya finalidad se ve explícita más allá del encierro física en los centros penitenciarios, promoviendo la rehabilitación, un enfoque garantista y de respeto con los derechos humanos (Durán, 2020).

2.3.El Derecho Penitenciario como marco regulador del sistema

El Derecho Penitenciario es la rama del ordenamiento jurídico encargada de regular el cumplimiento de las penas y medidas privativas de libertad, así como los derechos y deberes de los reos y del personal penitenciario (Durán, 2020). En España concretamente, este derecho está regulado en torno a la Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre, y el Reglamento Penitenciario aprobado por Real Decreto 190/1996.

Conforme al principio de individualización científica, se permite adaptar el régimen de cumplimiento penal a las circunstancias personales y evolución de los reos, distinguiéndose en 3 grados penitenciarios: cerrado, ordinario y abierto. Cada uno de estos grados contiene unos niveles de control, vigilancia y autonomía diferentes. Cuya clasificación no solo tiene repercusiones en la vida del interno, sino también en el tipo de intervenciones que debe realizar el funcionario de Instituciones Penitenciarias (Navarro, 2022).

En esta misma línea, una de las herramientas jurídicas más controvertidas es el uso del Fichero de Internos de Especial Seguimiento, más conocido por sus siglas, FIES, creado para gestionar a los grupos de internos considerados de riesgo elevado (Navarro, 2022). Los FIES están constituidos por personas privadas de libertad debido a motivos de peligrosidad, vinculación con organizaciones criminales o terrorismo (Carou, 2018). Esta permite aplicar medidas adicionales de seguridad: restricciones de comunicación, cacheos, intervenciones en la correspondencia (tanto escrita como telefónica), vigilancia continua y aislamiento parcial en determinados casos, cuya finalidad es controlar la peligrosidad, la vinculación con el terrorismo o los grupos organizados criminales (Sánchez-Gil & de Santiago, 2020).

Por consiguiente, según Sánchez-Gil & de Santiago, (2020) los Ficheros de Internos de Especial Seguimiento (FIES), agrupa a los reos en diferentes categorías (FIES-1 a FIES-5):

1. Internos conflictivos (FIES-1)
2. Delincuentes organizados (FIES-2)
3. Terroristas (FIES-3)
4. Miembros de fuerzas de seguridad (FIES-4)
5. Colectivos especiales o carcelarios (FIES-5)

Su creación, inicialmente concebida como una medida excepcional para internos violentos o radicalizados, se ha institucionalizado hasta convertirse en una práctica normativa recurrente y consolidada. Aunque ha sido objeto de críticas debido a que se caracteriza por implementar restricciones severas que pueden vulnerar los derechos fundamentales de los reos, al aplicarse sin las debidas garantías judiciales ni control jurisdiccional suficiente, esto se debe a que tiene un origen y desarrollo en instrucciones internas, tales como la instrucción 21/1996, la cual fue reformulada por la Instrucción 12/2011 tras la reforma del Reglamento Penitenciario por el Real Decreto 419/2011 (Carou, 2018).

Cuya vulneración de derechos afecta también a la seguridad y percepción del personal penitenciario, debido a que los FIES son un régimen restrictivo que puede generar un entorno de trabajo tenso para el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, puesto que tienden a una mayor tensión en las relaciones con los internos, al ser vistos como parte de un régimen punitivo más estricto; hay un incremento de la fatiga psicológica y desgaste emocional al asumir funciones disciplinarias sin el respaldo normativo claro; y tienden a sentir que la seguridad subjetiva disminuye al quedar atrapados entre las tareas de control y el deber ético de la mediación (Cervelló, 2010). De igual forma, Perdiguero (2023), expresa que desde la perspectiva del personal penitenciario, la implementación de este régimen incide en la percepción subjetiva de seguridad, puesto que muchos funcionarios lo perciben como una carga adicional en sus funciones al implicar una vigilancia más intensiva y estricta que puede generar más tensiones en la convivencia diaria con los reos, y por ende contribuir a un mayor desgaste profesional y reforzar la imagen de los funcionarios de prisiones como un mero ejecutor de medidas punitivas.

Por otro lado, el Derecho Penitenciario no debe concebirse únicamente como una prolongación del poder punitivo del Estado, sino como un conjunto normativo autónomo y garantista, cuyo fin es asegurar el cumplimiento de la pena con respeto a la dignidad humana (Durán, 2020).

Como señala Durán, (2020) su función es regular el ejercicio del ius puniendi dentro del sistema penitenciario, delimitando el poder de la administración y reconociendo derechos subjetivos a los internos. Con este enfoque Durán, (2020) reafirma que los centros penitenciarios no pueden convertirse en espacios jurídicamente excepcionales, sino que deben regirse por principios democráticos y de legalidad plena.

2.4.El trabajo penitenciario: perfil del personal, funciones y riesgos

El perfil del personal que trabajan en los centros penitenciarios en España está compuesto por distintas profesiones cuyo desempeño es esencial para el funcionamiento y la seguridad de los mismos. Dentro de las distintas profesiones que dependen de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, nos encontramos a los funcionarios del Ministerio del Interior, psicólogos, trabajadores sociales, educadores, juristas y personal sanitario (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, s. f.-b).

Por cuestiones de cercanía a los internos y de trabajo directo con ellos, en este Trabajo de Fin de Grado, dedicaremos nuestra atención al primer eslabón de la cadena laboral: los funcionarios. Los funcionarios de instituciones penitenciarias son los que representan gran parte de los trabajadores dentro del centro penitenciario, y son los responsables de garantizar el orden dentro de éste. Asimismo, están en contacto directo con ellos. Por eso mismo, los funcionarios tienen conocimiento del comportamiento de los reos, y son los que observan de forma continua la evolución o no evolución de éstos a través de los distintos programas o talleres que realizan (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, s. f.-b).

Estos funcionarios, son también conocidos como personal de interior y vigilancia, y tienen una estrecha relación con el resto de los trabajadores, como los educadores, personal sanitario, etc. Esta colaboración es indispensable para la reinserción en sociedad de los internos (Agúndez Del Castillo, 2021).

Por consiguiente, el perfil formativo de ingreso pone énfasis en la gestión de conflictos, la toma de decisiones éticas y la capacidad para trabajar en equipo, pues es importante tener estas habilidades para la interacción con los internos y colaborar con otros profesionales.

En cuanto a las funciones de los funcionarios son múltiples, y tratan principalmente (ACAIP, 2011; Cutiño, 2021; Ley Orgánica 1/1979; Real Decreto 190/1996):

- la vigilancia
- identificación de reos
- identificación de personas que entren y salgan del centro penitenciario
- controlar entradas y salidas
- cuidar el orden
- cumplir las tareas ordenadas por sus superiores
- observar conductas
- controlar a los reos
- practicar cacheos necesarios
- conocimiento individual de cada interno
- autorizar movimientos de internos
- dejar constancia escrita de los movimientos de los internos
- velar por el mantenimiento del espacio
- comunicar incidencias o irregularidades para el relevo de funcionarios
- reducir a los reos cuando sea necesario, etc.

Además, las funciones de los trabajadores de instituciones penitenciarias pueden ser específicas, dependiendo de la unidad en la que se encuentren en cada turno de servicio, estas serían (ACAIP, 2011):

- accesos
- rastrillos
- patios
- galerías
- enfermería
- cocina
- comunicaciones y visitas
- ingresos y salidas

- recepción y salida de paquetes y encargos
- obras y reparaciones
- economato, etc.

Un funcionario puede estar adscrito en su turno a más de una unidad, por ejemplo, patio y galería.

Y los riesgos que pueden observarse al tratarse de un contacto directo con los reos, la seguridad física y también el bienestar psicológico de los trabajadores penitenciarios, pues como es de esperar, en los centros de reinserción, hay incidentes ocasionados a los funcionaros de prisiones, ya sean agresiones físicas y/o verbales, además de que pueden ser leves o graves.

El personal de vigilancia también está expuesto a riesgos sanitarios derivados de enfermedades. Un ejemplo de ello fue la pandemia de COVID-19. Durante la pandemia de COVID-19, se enfrentaron a riesgos adicionales debido a que los centros penitenciarios son un espacio cerrado, con ventilación limitada y densamente poblados, por ende, se propagaba rápidamente esta enfermedad entre reos y trabajadores penitenciarios. De este modo, tal y como señalan Güerri et al., (2020), esta situación puso de manifiesto la necesidad de protocolos sanitarios específicos y de recursos preventivos adecuados para proteger al personal. Puesto que tras el COVID-19, el Juzgado de Instrucción número 2 de Madrid ordenó investigar a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, por la falta de mascarillas adecuadas, protocolos y medidas, pudiendo tratarse de delitos contra los derechos de los trabajadores, por faltar a la garantía de la seguridad de los funcionarios de prisiones. Ya que la debida gestión provocó la falta de mascarillas, o los fallos en la provisión de EPIs, priorizando el control antes que la protección del personal penitenciario (Europa Press, 2020).

La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, 2021) expresó que las prisiones presentan condiciones que aumentan la vulnerabilidad tanto de los reos como de los trabajadores como ocurrió en el COVID-19, pues son factores como el hacinamiento, la mala ventilación y el acceso limitado a servicios de salud lo que propician estos riesgos.

En esta línea, las prisiones españolas para disminuir riesgos en esta situación, prohibieron visitas y comunicaciones, así como prohibieron permisos y salidas para elevar el aislamiento de los internos y disminuir el riesgo de contagio tanto de todos los

trabajadores de instituciones penitenciarias incluyendo los funcionarios del Ministerio del Interior como de los propios reos (Güerri et al., 2020).

Además, se contemplan otros riesgos laborales tales como la exposición a agresiones físicas y verbales, el estrés crónico y síndrome de burnout, tal y como indica González, (2003).

Por otro lado, en 2024 el Estado reforzó la importancia del personal penitenciario a través de una nueva convocatoria de empleo público, (Resolución de 2 de octubre de 2024) donde se ofrecieron 800 plazas del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, para cubrir a través del sistema de oposición. Cuya publicación no solo destaca la necesidad de garantizar una plantilla adecuada, profesional y comprometida, capaz de afrontar funciones de vigilancia, sino también de intervención, acompañamiento y mediación con los reos. Esta publicación no solo evidencia la complejidad del trabajo penitenciario, sino de igual forma, la necesidad de fortalecer la profesionalización de los trabajadores.

En continuidad, el proceso de acceso incluye una fase de oposición con pruebas teóricas, psicotécnicas y de aptitud médica, así como un curso selectivo obligatorio y un período de prácticas en centros penitenciarios. Lo cual garantiza que los fututos funcionarios de prisiones no solo adquieran conocimientos normativos y operativos, sino también habilidades interpersonales, de gestión de conflictos y capacidad de toma de decisiones en contextos adversos (Resolución de 2 de octubre de 2024).

Asimismo, abarca contenidos como organización del Estado, Derecho Penal y Penitenciario, seguridad y régimen interior…Esto refleja el perfil integral profesional del funcionario, que combina no solo conocimientos jurídicos sino también criminológicos con competencias prácticas orientadas a la gestión de la convivencia y la prevención de conflictos en entornos cerrados, pues no solo se trata únicamente de la vigilancia, y para ello la labor requiere de formación ética, comunicativa, de trabajo en equipo y de resolución de conflictos (Resolución de 2 de octubre de 2024).

Por último, desde una visión en el ámbito de la Criminología, se pone énfasis al papel del personal de vigilancia de instituciones penitenciarias como agente preventivo y fiador de derechos. Este ejercicio profesional del personal penitenciario no solo se rige por la normativa legal, sino también por principios éticos recogidos en el Código Deontológico. Principios que establecen valores como la integridad, la responsabilidad,

la defensa de los derechos fundamentales, la neutralidad institucional y la cooperación. Su aplicación refuerza la legitimidad profesional de estos trabajadores para una actuación clave basada en la seguridad y reinserción, aportando una dimensión ética al rol institucional (CSIF, 2025).

2.5.Teorías criminológicas

Desde la Criminología se analiza la seguridad en las instituciones penitenciarias, a través de distintas teorías que permitan comprender cómo se estructura el control en ellas, qué factores influyen en cómo se comportan los reos y en cómo se producen las situaciones de conflicto o se prevén, las cuales afectan a los funcionarios del Ministerio del Interior.

Para ello, las teorías aplicadas: teoría del control social, teoría de las actividades rutinarias, teoría de la oportunidad y teoría situacional del delito; son útiles para poder interpretar la seguridad desde una perspectiva global (rutinas, entorno, organización y relaciones interpersonales). Lo cual permite abordar la percepción de estos funcionarios como un reflejo del funcionamiento del sistema penitenciario.

Dicho esto, las cuatro teorías enumeradas permiten analizar la seguridad institucional desde una visión más completa y preventiva, adecuándose a los entornos cerrados como son los centros penitenciarios.

En primer lugar, la teoría del control social de Hirschi (2002) plantea que el comportamiento delictivo se produce cuando los vínculos sociales se debilitan. Aplicada a este trabajo, en el contexto penitenciario, que es un entorno cerrado, esta teoría ayuda a entender la importancia de generar entornos institucionales con normas claras, vínculos estables y sentido de pertenencia, tanto para los internos como para los trabajadores, como forma de mantener el orden y reducir los comportamientos agresivos.

En segundo lugar, la teoría de las actividades rutinarias de Cohen y Felson (1979) sostiene que el delito ocurre cuando coinciden tres elementos: un delincuente motivado, un objetivo y la ausencia de un guardián capaz. En el caso de los centros penitenciarios, los funcionarios del Ministerio del Interior son precisamente esos “guardianes capaces”, y su presencia, formación y capacidad de intervención son esenciales para minimizar situaciones de riesgo.

En tercer lugar, y en relación con la teoría anterior, está la teoría de la oportunidad (Scott, 2017) que explica que el comportamiento delictivo no depende únicamente de la motivación del individuo, sino también de las condiciones del entorno que le permiten actuar. Si un interno percibe que hay escasa vigilancia, falta de control, desorganización o debilidad institucional, aumentan las oportunidades para comportamientos violentos o agresivos. Desde esta perspectiva, la percepción de seguridad de los propios funcionarios se convierte en una variable clave, ya que puede influir en su capacidad para ejercer la autoridad y anticipar riesgos.

Y por último, desde la prevención situacional del delito, propuesta por Clarke (1997) se defiende que es posible reducir las oportunidades de conflicto o violencia mediante el diseño adecuado del entorno, el control del acceso, la supervisión constante o el establecimiento de normas claras. Este enfoque permite también reflexionar sobre cómo ciertos déficits estructurales (escasez de personal, mala organización, falta de formación) pueden debilitar la capacidad preventiva de la institución. En adición, esta teoría se apoya en la "Elección racional" de Cornish & Clarke (2014) que expone que el delincuente antes de proceder valora riesgos, beneficios y oportunidades.

2.6.Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (s. f.), establecen un marco global de acción para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar el bienestar de las personas.

En este trabajo de investigación sobre la percepción de seguridad de los funcionarios del Ministerio del Interior podemos localizar relaciones con varios de los objetivos, aunque de forma generalizada. Estos ODS serían aquellos relacionados con la justicia institucional, la salud, el trabajo digno, etc. (Naciones Unidas, s. f.).

En primer lugar, se relaciona con el ODS 3, Salud y Bienestar, pues promueve la salud física y mental. Este ODS tiene relación directa con el estrés laboral, la inseguridad percibida, el síndrome de burnout entre los trabajadores de instituciones penitenciarias, es decir, profundiza con el bienestar psicológico y emocional de los funcionarios. Pues las condiciones de trabajo, el apoyo institucional, podrían tener como consecuencia el insomnio, agotamiento emocional, ansiedad y acorde a los principios de este ODS lo que se busca es proponer acciones de prevención y protección (Naciones Unidas, s. f.).

En segundo lugar, el ODS 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, cuyo principio es la promoción de entornos laborales seguros, dignos e inclusivos. En este sentido, el personal de vigilancia desempeña un trabajo esencial en la gestión del sistema penitenciario y penal, pero la falta de reconocimiento como profesión de riesgo, las agresiones sufridas y la sobrecarga laboral ha llevado a una desconfianza por parte de estos funcionarios.

Por ello, este trabajo busca visibilizar las condiciones organizativas y estructurales que vulneran este Objetivo de Desarrollo Sostenible, y proponer la mejora en la dotación personal, la formación, respaldo institucional como mecanismo de protección y dignidad de empleo (Naciones Unidas, s. f.).

En tercer lugar, el ODS 16, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Las instituciones penitenciarias forman parte de la seguridad del Estado y la justicia, por ello, su eficacia va a depender de la percepción de seguridad que tienen los funcionarios de prisiones además del resto de trabajadores que forman parte de estas instituciones. Con este ODS se promueve la construcción de instituciones sólidas fundamentales para garantizar la justicia y la paz.

Dado que, si una institución no protege a sus trabajadores o genera sensación de inseguridad y desprotección, esa institución pierde eficacia. Por tanto, esta investigación junto a este ODS sugiere líneas de mejora que permitan fortalecer la confianza en las instituciones desde dentro, lo que incluye la protección de derechos de los trabajadores que sostienen estas (Naciones Unidas, s. f.).

Y, por último, el ODS 17, Alianza para Lograr los Objetivos, ya que la colaboración entre instituciones públicas como el Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia y Ministerio de Sanidad, así como sindicatos, expertos en la materia (criminólogos, psicólogos, juristas) y organizaciones de derechos humanos puede contribuir a la mejora en las condiciones del sistema penitenciario. De tal forma, en este trabajo, se fomentará la interrelación entre distintos actores con las propuestas de mejora (Naciones Unidas, s. f.).

Agregando al trabajo no solo su relación con los ODS, sino también una dimensión transversal, como el principio de equidad. Las condiciones de los trabajadores no solo pueden analizarse desde la eficacia o la productividad, pues es necesario la

experiencia subjetiva del trabajador, su percepción de las cosas, su participación institucional y su reconocimiento en dicha profesión.

Por ello, hacer visible la percepción de inseguridad no se trata de un objetivo menor, si no lo contrario, ya que es necesario para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa. La Agenda 2030, muestra como la sostenibilidad no es solamente económica o ambiental, sino humana, laboral e institucional.

En síntesis, este trabajo vincula los Objetivos de Desarrollo Sostenible con la investigación criminológica, ya que, al centralizar la percepción de seguridad de los trabajadores penitenciarios, se contribuye a suscitar conocimiento para una mejora en el sistema institucional y el bienestar personal.

2.7.Seguridad subjetiva y objetiva

La seguridad está compuesta por dos dimensiones, la seguridad subjetiva y la seguridad objetiva (Gallego, 2013). Las dos tratan de cómo las personas e instituciones perciben e interpretan el riesgo.

En primer lugar, la seguridad objetiva tiene como enfoque el cuantitativo, ya que los hechos son medibles y verificables, un ejemplo de ello son las tasas de criminalidad y los datos que se registran por parte de las autoridades como los incidentes violentos, etc. De forma que podemos analizar la seguridad objetiva de forma empírica, comparativa y neutral a través de indicadores concretos (Otamendi, 2016; Valencia Londoño et al., 2023).

Especialmente, la Criminología ha utilizado la seguridad objetiva para evaluar si las políticas públicas son eficaces o determinar la evolución de los delitos (Robert, 2006).

Por otro lado, la seguridad subjetiva es la sensación de intranquilidad o miedo que experimenta una persona ante la posibilidad de ser víctima de un suceso (Valencia Londoño et al., 2023). A lo que también se puede entender como la experiencia vivida del riesgo, influenciada por factores como la rutina, factores emocionales, el entorno, la confianza en las instituciones o la cultura del miedo (Delgado Morán, 2023; Luque Juárez et al., 2023).

Por tanto, la seguridad subjetiva se puede decir que es una construcción social que no tiene por qué coincidir con la realidad empírica, que es lo que ocurre en la seguridad objetiva, pues esta última se basa en sucesos delictivos registrados y cuantificables.

En este trabajo, será de gran utilidad la seguridad subjetiva, pues a través del cuestionario realizado a los funcionarios del Ministerio del Interior de instituciones penitenciarias del Centro Penitenciario ubicado en Picassent, podremos valorar desde su experiencia la percepción de seguridad que tienen.

En suma, ambos elementos de la seguridad son fundamentales para poder comprender la inseguridad institucional, pues no se trata de la cantidad de delitos únicamente, sino más bien de cómo influye la seguridad o que efectos puede producir en las personas e instituciones. Así como, la gestión del delito debe estar enfocada a la percepción colectiva del orden, la autoridad y protección (Robert, 2006).

2.8. Factores que influyen en la percepción de seguridad en los funcionarios que trabajan en el entorno penitenciario.

La percepción de seguridad entre los funcionarios penitenciarios es un elemento esencial para garantizar su bienestar laboral, la eficacia en el desempeño de sus funciones y la seguridad general en los centros penitenciarios. Los factores que influyen en esta percepción son la formación, el apoyo institucional, el clima laboral, el bienestar emocional y la dotación personal (Schultz & Ricciardeli, 2024; St. Louis et al., 2023).

En primer lugar, la formación continua y especializada en técnicas de manejo de conflictos, resolución de crisis y primeros auxilios es fundamental para que los funcionarios se sientan preparados ante situaciones de riesgo (Agúndez Del Castillo et al., 2022). Dado que la formación mejora la capacidad de respuesta de los trabajadores ante situaciones de riesgo o percibidas como riesgo.

En segundo lugar, el apoyo institucional que incluye políticas claras, acompañamiento psicológico, supervisión adecuada y reconocimiento del trabajo, es determinante en la percepción de seguridad. La falta de consideración legal como agentes de la autoridad y la escasez de recursos, como personal médico, agravan la situación de inseguridad en los centros penitenciarios, Según Rodríguez (2024), "*los trabajadores no cuentan con la formación necesaria para hacer frente a las agresiones y lamenta que no*

sean reconocidos como agentes de la autoridad". Asimismo, ven necesario que su profesión sea aceptada como "*profesión de riesgo"*, pues les otorgaría respeto social y más seguridad.

En tercer lugar, el clima laboral en las instituciones penitenciarias constituye uno de los factores organizacionales más determinantes en la percepción de seguridad por parte del personal penitenciario. Según Bordas (2019), los factores relacionales y organizativos como el liderazgo, el reconocimiento profesional, la estructura jerárquica o la equidad en la distribución de tareas son esenciales para entender el nivel de satisfacción y percepción de riesgo de los agentes. Aunque su análisis se centra en cuerpos como la Policía Nacional o la Guardia Civil, sus conclusiones son extrapolables al contexto penitenciario, dada la similitud de ambas instituciones. El autor concluye que cuando el clima es percibido como negativo, puede impactar no solo en el rendimiento laboral, sino también en la salud mental, aumentando su percepción de amenaza dentro del entorno profesional, por ende, generar inseguridad y desgaste psicológico.

En cuarto lugar, el bienestar emocional tiene una influencia directa en la percepción del entorno como seguro o inseguro. El estudio realizado en la Universidad de Oviedo por E. Rodríguez, (2016) analiza el estrés laboral, los efectos en la salud física y mental, y la relación con el síndrome de burnout. Además de la disminución de la percepción del control, lo que impacta de forma directa en cómo el funcionario percibe su seguridad.

Según E. Rodríguez, (2016), el estrés laboral en el personal penitenciario no solo deteriora el bienestar emocional, sino que también influye negativamente en la percepción de seguridad, al generar sensaciones de agotamiento emocional y disminución del sentido de control sobre las situaciones del entorno carcelario.

Por último, la dotación personal, en concreto la falta de personal y recursos como equipamiento, tecnología y comunicación interna impacta gravemente la percepción de seguridad. La sobrecarga laboral y la insuficiencia de personal generan mayor estrés y sensación de desprotección entre los funcionarios del Ministerio del Interior (Comas, 2025).

2.8.1. Síndrome de burnout como especialidad dentro de los factores precipitadores de la inseguridad

El síndrome de burnout se define como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que se produce como la exposición prolongada a situaciones laborales estresantes (World Health Organization, 2019). Por ello, este síndrome podría apreciarse en casos como el del personal de vigilancia de instituciones penitenciarias.

Distintos estudios que comentaré a continuación han demostrado que los trabajadores de instituciones penitenciarias se enfrentan a condiciones laborales que favorecen el desarrollo del síndrome burnout, como la alta carga emocional, presión institucional, carencias estructurales y la constante percepción de inseguridad.

En este sentido, Álvarez-Cabrera et al., (2020) realizaron un estudio en Chile con 290 funcionarios de prisiones en el que a pesar de que la prevalencia del burnout era baja, los niveles de despersonalización (actitud fría o distante hacia los reos) y agotamiento emocional eran más altos en quienes tenían mayor antigüedad laboral y peores condiciones laborales. De la misma forma Hernández-Martín et al. (2006) en un estudio en Salamanca con personal de vigilancia, indican que el 43,6% de estos presentaron altos niveles del síndrome burnout, que al igual que el anterior estudio se debe a niveles de agotamiento profesional, fatiga y desánimo. Y, relacionaron que el personal de vigilancia joven tendía a mostrar peores actitudes hacia su trabajo en contraste a las personas que tienen mayor antigüedad en el puesto.

Soriano-Sánchez y Jiménez-Vázquez (2023), llegan a la conclusión de que la inseguridad laboral, la sobrecarga emocional y la falta de recursos entran en contacto con el desarrollo de este síndrome, sobre todo en contextos cerrados como son los centros penitenciarios. Ya que cuando hay altos índices de inteligencia emocional, habría menor puntuación del síndrome burnout, porque actúa como factor protector hacía el estrés, reduciendo este a través de una mejor gestión o control.

Llavat et al., (2023), realizaron un estudio con funcionarios de prisiones de Andalucía, el cual identificaron que el clima emocional negativo (ambiente tenso y hostil), se relaciona con mayores niveles de cansancio emocional, especialmente en personal de vigilancia de instituciones penitenciarias. Demuestran que la percepción del ambiente institucional condiciona el nivel de desgaste, cuanto menor es el apoyo que perciben, mayor es la probabilidad de sufrir el síndrome burnout.

El estudio desarrollado por Bringas-Molleda et al., (2015), analizó el impacto del burnout en la salud mental de los funcionarios de prisiones, haciendo una comparación entre módulos, el tradicional y el terapéutico. Cuyos resultados mostraron que los niveles de cansancio y despersonalización eran más altos en los tradicionales, y en cambio en los módulos terapéuticos la realización personal era más significativa.

Asimismo, se demostró que el cansancio emocional estaba relacionado con la aparición de síntomas de insomnio, ansiedad, etc. Lo que muestra una clara conexión entre el deterioro progresivo de la salud de los trabajadores y el entorno penitenciario percibido como inseguro y estresante (Bringas-Molleda et al., 2015).

En general, estos estudios señalan que el síndrome burnout depende de factores estructurales, organizativos y psicológicos, muchos de los cuales se relacionan con la percepción de seguridad, el control y el apoyo que el funcionario tiene y recibe. Por tanto, este síndrome debe entenderse no únicamente como un problema individual, sino como resultado de un sistema que no siempre proporciona las condiciones mínimas de seguridad, apoyo y estabilidad emocional necesarias para que estos trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

Pues, el síndrome burnout se está abordando como consecuencia de fallos estructurales, más que como un fenómeno aislado. Por dicha razón, requiere de enfoques que lo analicen desde la dimensión criminológica y la psicológica del personal de vigilancia, de la misma forma que el contexto institucional en el que desempeñan sus labores.

Por ende, comprender este síndrome en el personal de vigilancia penitenciaria implicaría también comprender su entorno laboral y cómo se percibe la seguridad institucional, ya que no solo permite evaluar el malestar individual, sino también el estado organizativo del sistema penitenciario, identificando los errores que puedan estar contribuyendo al desgaste profesional de estos trabajadores.

2.8.2. Relaciones entre internos y personal de vigilancia: ¿es realmente un factor de inseguridad?

El estudio sobre el Clima Social en prisión de Agúndez Del Castillo et al. (2022) revela que las relaciones en el centro penitenciario entre los internos y el personal de

vigilancia influyen en la calidad institucional, especialmente cuando los internos perciben menor apoyo social en prisiones, en concreto cuando se refiere a los funcionarios de prisiones. Pues este estudio percibe cómo los reos perciben a los funcionarios de prisiones en cuanto al trato, apoyo y clima institucional, reforzando la idea de que el clima en prisión es bidireccional, ya que no solo afecta a los trabajadores si no también a los internos. Por tanto, el deterioro de este clima es un factor que podría afectar a la percepción de seguridad y bienestar de los trabajadores al igual que de los reos.

El artículo "*El desempeño relacional de la prisión. La valoración de los presos del trato y las relaciones con funcionarios de vigilancia y personal de tratamiento"* de Pozo et al. (2020) analiza cómo el desempeño relacional es importante en prisión para evaluar la calidad de vida entre los internos. Este estudio se realizó en el Centro Penitenciario de Sevilla, y los resultados indicaron que la calidad de vida de los reos está influenciada a través de las relaciones que hay con el personal de vigilancia y también con el personal de tratamiento. Así pues, en los módulos ordinarios valoraron peor calidad de vida en contraste con los de respeto y terapéuticos, y por ende en estos últimos módulos la valoración fue más positiva. Concluyendo, que las relaciones de todos los actores de prisión son muy significativas para la percepción de calidad de vida, y, como consecuencia, también puede repercutir de forma indirecta en la percepción de seguridad sobre todo cuando el desempeño relacional se ve menoscabado.

2.9.Situación actual del Sistema Penitenciario Español

En la actualidad, el sistema penitenciario español presenta desafíos que inciden en la seguridad institucional y en el bienestar de los funcionarios del Ministerio del Interior, Diferentes denuncias e informes sindicales, han puesto en sobremesa las deficiencias en la dotación personal, la carga laboral y el aumento de violencia dentro de los centros penitenciarios, lo que provoca que el entorno de trabajo en las cárceles sea percibido como inseguro por parte del personal de vigilancia (ACAIP-UGT, 2022; Blasco, 2025; CSIF, 2024; Europa Press, 2022; Europa Press, 2023b; Europa Press, 2024ª; Europa Press, 2023ª; Europa Press, 2024b; UGT La Rioja, 2023; Rojo, 2024).

Primero, en 2023 según los datos que proporciona la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF, 2024) se registraron 582 agresiones a los

funcionarios de los centros penitenciarios de Cataluña. De las cuáles 86 se clasificaron como graves y 105 funcionarios agredidos gravemente.

Además, se informó de 508 agresiones a funcionarios en 2023 a nivel nacional (Europa Press, 2024a), de las cuales 10 eran graves.

Esto es significativo puesto que muestra un aumento respecto al año 2022, con 453 agresiones de los cuales 12 eran graves (Europa Press, 2023b). Y en años anteriores fue de 223 agresiones en 2019, 176 agresiones en 2020 y 159 agresiones en 2021 (Europa Press, 2022).

AÑO	AGRESIONES NIVEL NACIONAL	AGRESIONES EN CATALUÑA
2019	223	
2020	176	
2021	159	
2022	453 (12 GRAVES)	
2023	508 (10 GRAVES)	582 (86 GRAVES)

Tabla 1 de elaboración propia: Agresiones de reos a funcionarios en función del año. Datos de CSIF 2024; Europa Press 2022; Europa Press, 2023b; Europa Press, 2024a.

Por ello, el sindicato ACAIP ha denunciado recientemente un aumento del 127% en las agresiones desde 2019 (ACAIP-UGT, 2022; Europa Press, 2024b).

Las cifras pueden llevarnos a pensar que puede existir una preocupación por la seguridad y condiciones laborales de los funcionarios del Ministerio del Interior de instituciones penitenciarias, añadiendo la falta de personal en las cárceles como en el caso del Centro Penitenciario de Logroño (UGT La Rioja, 2023) y el envejecimiento de las plantillas (Europa Press, 2023a). Esta falta de relevo generacional y la sobrecarga de trabajo contribuyen a una percepción constante de inseguridad.

Respecto al Centro Penitenciario de Picassent, hay 2.100 internos siendo uno de los Centros Penitenciarios con mayor población reclusa del país (Blasco, 2025; Rojo, 2024). En opinión de la autora de este trabajo, esto refleja problemas estructurales y organizativos dentro del sistema penitenciario, pues la saturación de las cárceles y la escasez de recursos pueden impactar en la percepción de seguridad del personal de vigilancia en instituciones penitenciarias.

Un ejemplo es lo acaecido en este centro penitenciario en diciembre de este año cuando dos internos protagonizaron una fuga valiéndose de una cuerda improvisada lanzada al exterior mientras se disputaba un partido de fútbol en televisión que era seguido por internos y trabajadores. La investigación reveló fallos estructurales como barrotes corroídos, sistemas anticuados y seguridad obsoleta, para una prisión que hace ya más de 30 años que se inauguró y los trabajadores ya han denunciado acerca de la falta de personal y las malas condiciones de la prisión (Blasco, 2025).

En suma, estas cifras y elementos reflejan la situación de vulnerabilidad en el Centro Penitenciario de Picassent, y que afecta en gran medida a la seguridad subjetiva de los trabajadores de instituciones penitenciarias. A pesar, de no poder aplicar estas cifras determinadas al resto de centros penitenciarios españoles, pueden aportar una visión representativa de lo que los funcionarios del Ministerio del Interior de Instituciones Penitenciarias enfrentan en su entorno de trabajo.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Metodología

En este trabajo hemos realizado un estudio con metodología principalmente cuantitativa de tipo descriptivo puesto que las opiniones de los participantes se transforman en datos (Alkharusi, 2022), pero también de tipo correlacional en lo que se refiere a la variable antigüedad como influye a la percepción de seguridad. Asimismo, se basa en un cuestionario para recoger información del personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent sobre su percepción de seguridad.

En este sentido, se eligió a este centro por razones como la accesibilidad, ya que se encuentra cercano geográficamente, en una localidad de la provincia de Valencia, Picassent, y por el contacto directo con uno de los funcionarios de prisiones de este centro que nos ha facilitado el contacto con el resto del personal a la que va dirigida esta encuesta. La muestra se compone de 40 participantes, todos funcionarios del Ministerio del Interior de instituciones penitenciarias de Picassent, lo que permite obtener una aproximación válida al objeto de estudio.

La totalidad de funcionarios del Cuerpo de Ayudantes de instituciones penitenciarias se aproxima entre los 800 y 900, tal y como ha proporcionado una representante de ACAIP del Centro Penitenciario de Picassent (ACAIP, comunicación personal, 1 de julio de 2025).

Así pues, la recolección de datos ha sido recopilada a través de aplicar un cuestionario online, el cual se diseñó mediante la herramienta Google Forms, debido a su facilidad de acceso, facilidad de uso y confidencialidad.

Concretamente, el cuestionario estaba dividido en 3 secciones. La primera sección se trataba de 2 preguntas sociodemográficas, una pregunta corta de antigüedad en el puesto, y una pregunta de sexo con opción múltiple. La segunda sección contenía 20 preguntas, estas trataban de la percepción de la seguridad física y/o riesgo percibido, la organización, el apoyo institucional, el clima laboral y antigüedad, y el bienestar emocional y estrés laboral. Esta sección, se realizaba con escala de tipo Likert, es decir 5 opciones de respuesta que medían dimensiones desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo consecutivamente. En esta misma línea, la Escala Likert es una técnica muy utilizada en investigaciones de ámbito social, criminológico y psicológico, y

de tal forma lo corrobora Jebb et al. (2021) exponiendo su eficacia para evaluar los niveles de acuerdo a percepciones y actitudes, además de la capacidad que tiene dicha escala de proporcionar datos cuantificables y comparables. Por esta razón, esta escala ha sido utilizada en estudios como el de Hernández-Martín et al. (2006), quienes aplicaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), que utiliza escalas tipo Likert para medir ítems como el cansancio emocional y la despersonalización. Conforme a lo expuesto, Pozo et al. (2020) emplearon una adaptación del cuestionario Measuring Quality of Prision Life (MQPL), que contiene ítems de Escala Likert para su estudio sobre el desempeño relacional en prisiones. Y, por último, una tercera sección abierta y opcional para recabar aspectos que los participantes viesen convenientes.

En consecuencia, la metodología utilizada se justifica, al responder de forma coherente a los objetivos del trabajo y recopilando información válida y fiable para su análisis.

3.2. Consideraciones éticas

En cuanto a la ética del estudio, el cuestionario ha garantizado en todo momento los principios éticos fundamentales, se garantiza la confidencialidad de los datos recogidos y el consentimiento informado de los participantes de la muestra. Al principio del cuestionario, se informó a los participantes detalladamente sobre la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria. Así como se expuso de forma expresa que daban su consentimiento con fines académicos exclusivamente al continuar cumplimentando las cuestiones expuestas.

No es de más aclarar, que en ningún momento se han recogido datos personales identificables a lo largo de este estudio.

3.3. Limitaciones del estudio

La muestra en este estudio ha salido limitada principalmente en el tamaño de la muestra y su alcance, pues la población se ha restringido al personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent, y, por ende, sólo son participantes de este centro y no puede generalizarse al conjunto de todos los trabajadores del Sistema Penitenciario Español.

Sumando a esto, el acceso a los participantes ha estado condicionado a un contacto de un funcionario de prisiones de este centro penitenciario, facilitando su colaboración lo que pudo permitir la difusión del cuestionario entre el resto de los compañeros de trabajo del Centro Penitenciario de Picassent. No obstante, este acceso ha limitado el carácter aleatorio de la muestra.

Por consiguiente, el tiempo del estudio ha sido limitado, ya que la realización de encuestas hubiese sido de agrado que se realizará en un mayor tiempo prolongado, o poder contrastar las variables de tiempo, es decir cada 2 meses hacer una valoración de si ha mejorado la percepción de seguridad en el Centro Penitenciario ubicado en Picassent o en el resto de España.

Sin embargo, la información recabada es valiosa para una aproximación, ofreciendo una visión muy importante sobre la percepción de seguridad en un centro penitenciario concreto, la cual podría servir como base para futuras investigaciones con mayor amplitud de muestra y selección.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Datos obtenidos de la encuesta

En el cuestionario, se obtuvo respuesta de un total de 40 participantes relacionados con el personal de vigilancia del Centro Penitenciario Picassent, cuya antigüedad en el puesto se puede observar a través de 4 franjas de antigüedad: 1-9 años, 6 personas; de 10-19 años, 13 personas; de 20-29 años, 12 personas; y, más de 30 años, 9 personas. En relación con esto, la antigüedad media de los participantes es de 22 años, la persona con mayor antigüedad lleva en el puesto 39 años, y, por otro lado, la persona con menor antigüedad lleva 1 año en el puesto.

En cuanto al sexo de los participantes, 70% (28 personas) son hombres y 30% (12 personas) son mujeres (Anexo 1). Un dato significativo, pues pone en sobremesa la composición del personal de vigilancia penitenciario, que es mayoritariamente de género masculino.

En adición, este cuestionario fue realizado por 40 funcionarios de instituciones penitenciarias del área de vigilancia del Centro Penitenciario Picassent. A pesar de no disponer de un dato oficial de activos en dicha área, se estima que la participación representa de forma directa una pequeña muestra del colectivo, y, por ende, relevante para el análisis planteado del trabajo.

Y, por último, este cuestionario fue distribuido online a través de Google Forms, y se garantizó la confidencialidad de los participantes en todo momento.

4.2. Análisis descriptivo

En este caso, se ha hecho una interpretación de los resultados de cada bloque del cuestionario con escala Likert, agrupando preguntas según dimensiones

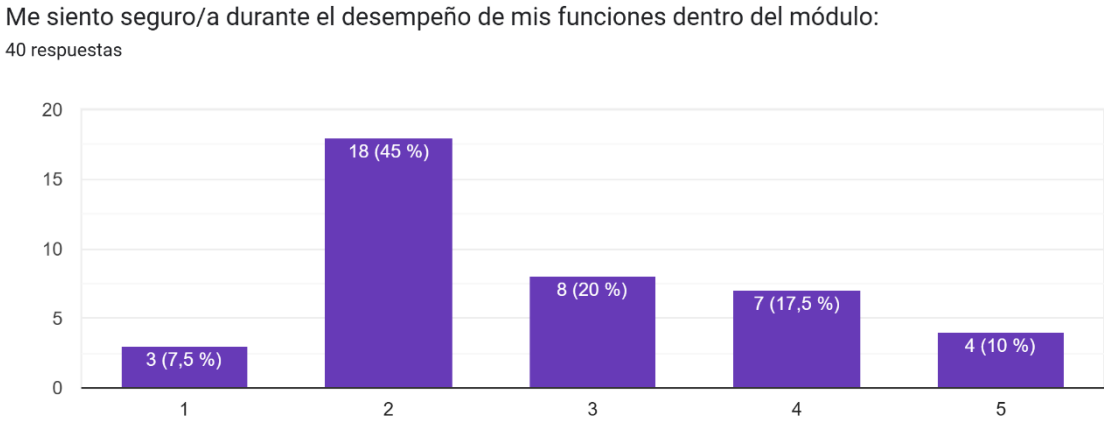
Por cada dimensión, cuántas preguntas las componían, predomina el acuerdo o desacuerdo (tendencia observada), usar porcentajes, medias o gráficos.

El análisis descriptivo se ha realizado a partir de los resultados obtenidos en la segunda sección del cuestionario, que está compuesto por 20 ítems en Escala Likert (1-5 puntos según el grado de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). Así pues, estos ítems están agrupados dependiendo de las dimensiones que abarcan según nuestros

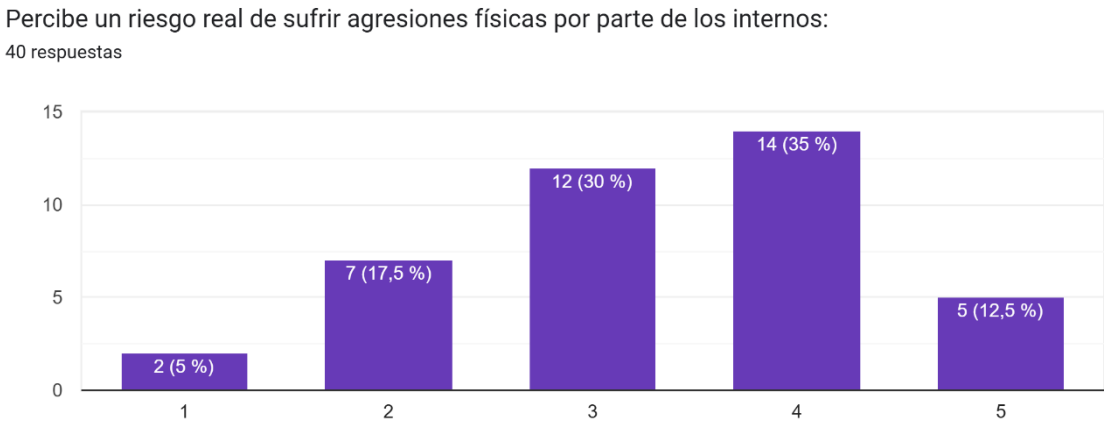
objetivos del trabajo y la percepción de seguridad del personal de vigilancia de instituciones penitenciarias.

4.2.1. Percepción de la seguridad física

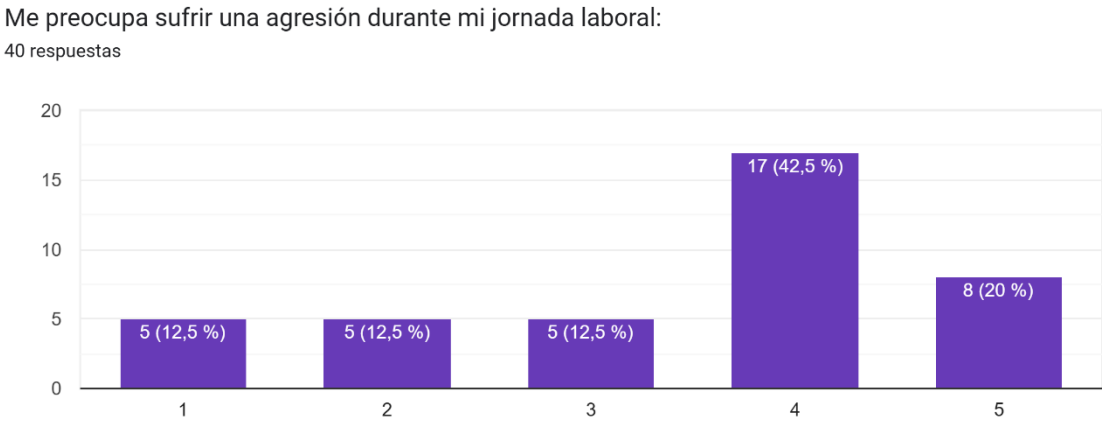
En esta dimensión, hay 4 ítems los cuales tienen como punto en común que los funcionarios no sienten que trabajan en un entorno seguro.



Como podemos observar, en esta gráfica de la primera afirmación "*Me siento seguro/a durante el desempeño de mis funciones dentro del módulo"*, 21 funcionarios señalan no estar de acuerdo con su seguridad en el desempeño de sus funciones, principalmente con puntuaje en el nivel 2 "en desacuerdo" (45%) y nivel 1 "totalmente en desacuerdo" (7,5%) en contraste a 11 personas que sí están de acuerdo con dicha afirmación con 17,5% en el nivel 4 "de acuerdo" y 10% en el nivel 5 "totalmente de acuerdo". Esto quiere decir que



la mayoría del personal de vigilancia no se sienten seguros durante el desempeño de sus funciones dentro del módulo.

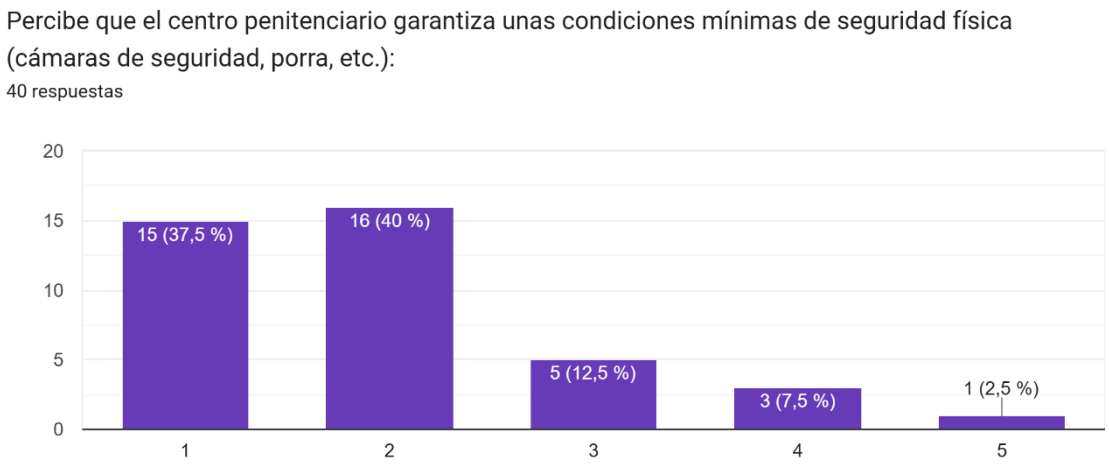


En cuanto, a las gráficas 2 y 4, en ambas preguntas los funcionarios están de acuerdo en su percepción de riesgo y preocupación a sufrir una agresión durante su jornada laboral por parte de los internos. En el ítem 2 "*Percibe un riesgo real de sufrir agresiones físicas por parte de los internos"*, 19 personas (47, 2%) puntuaron los niveles 4 y 5 (de acuerdo y totalmente de acuerdo), en contraste con 9 personas que estaban en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (18%). Aunque en el ítem 4 "*Me preocupa sufrir una agresión durante mi jornada laboral"*, hay un aumento en ambas puntuaciones, en los niveles 1 y 2 (totalmente en desacuerdo y en desacuerdo) hay 10 (25%) y en los niveles 4 y 5 (de acuerdo y totalmente de acuerdo) hay 25 personas (62,5%).

En general, ambas preguntas se decantan por estar de acuerdo los funcionarios en cuanto a dicha percepción de inseguridad, ya que perciben un riesgo alto de sufrir agresiones.

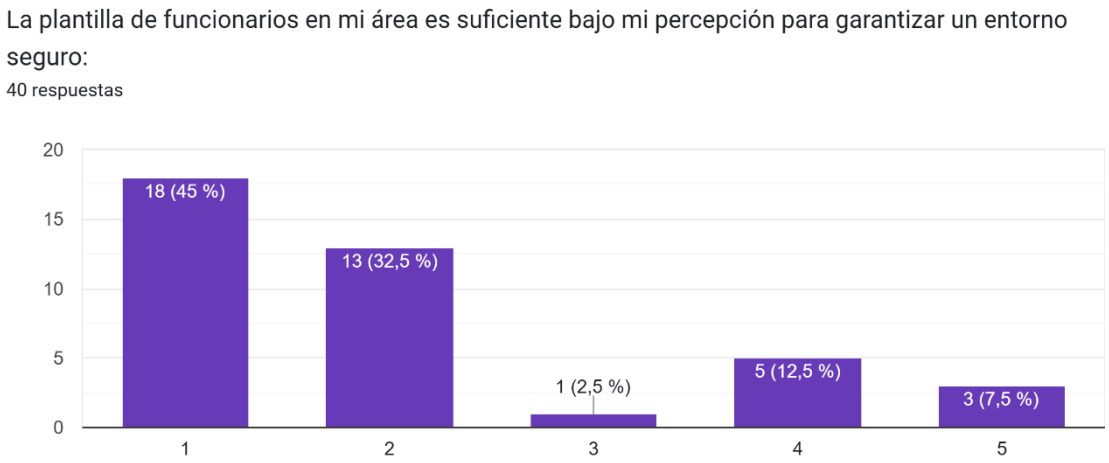
Y, por último, en el ítem 3 (a continuación, p.32) *"Percibe que el centro penitenciario garantiza unas condiciones mínimas de seguridad física"*, el personal de vigilancia penitenciario, bajo su percepción no están de acuerdo con que el centro penitenciario garantice unas condiciones mínimas de seguridad física, puesto que 31 personas han votado con puntuajes de nivel 1 y 2, totalmente en desacuerdo y desacuerdo (77,5%), un dato significativo ya que se trata de gran parte de la muestra. Por ello, la

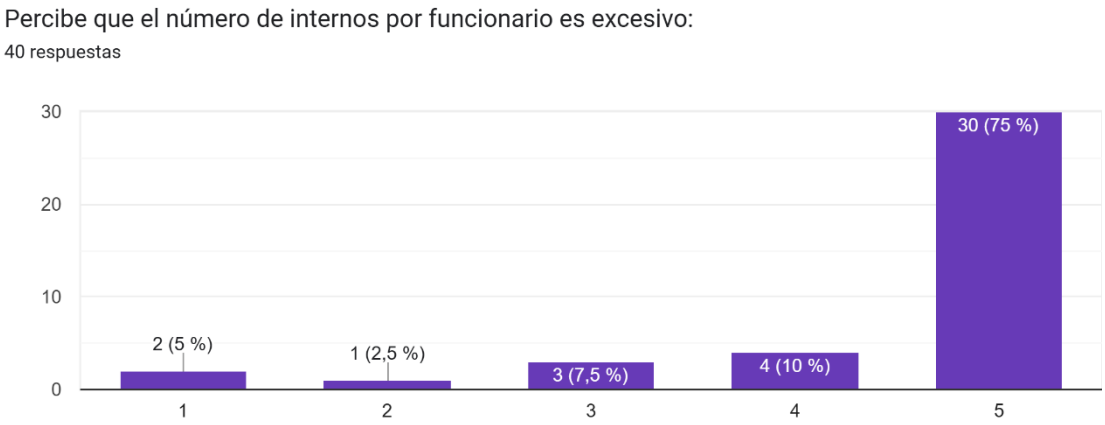
tendencia es fuerte respecto a la percepción de que las condiciones mínimas de seguridad no estén garantizadas.



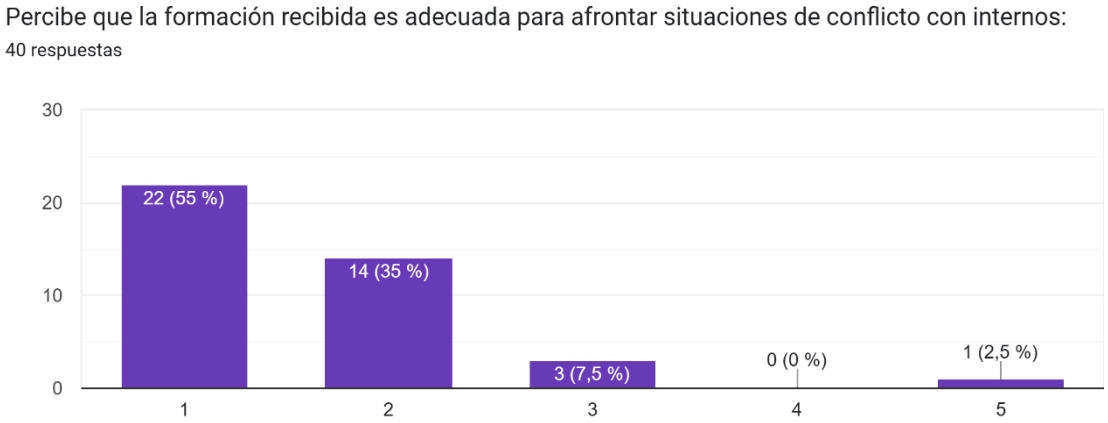
4.2.2. Organización y formación

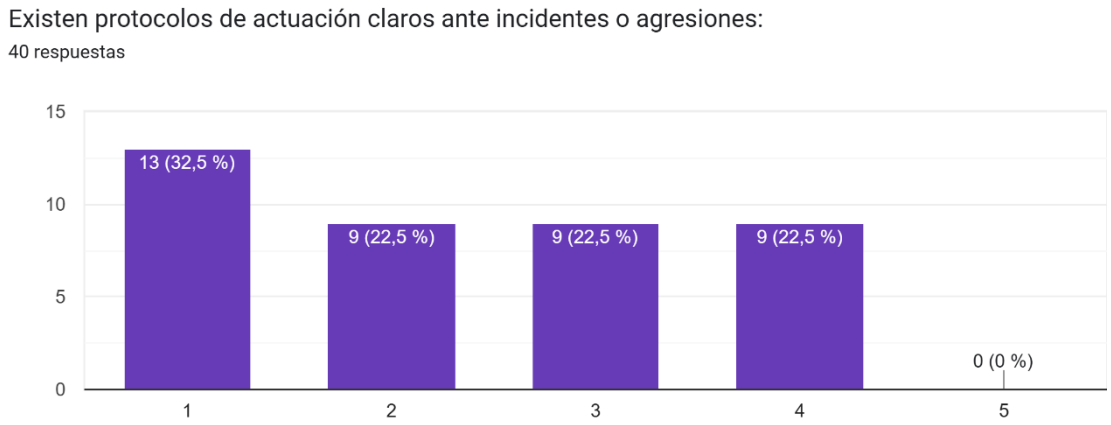
En este bloque organizacional y de formación, hay 4 ítems, cuyas respuestas tienen una tendencia a la falta de formación y organización.





En primer lugar, en esta primera gráfica "*La plantilla de funcionarios en mi área es suficiente, bajo mi percepción para garantizar un entorno seguro"*, se observa cómo el 77,5%, es decir, como 31 personas puntúan bajo su percepción en los niveles 1 y 2 (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), que la plantilla de funcionarios relativa al personal de vigilancia es insuficiente. Cuya relevancia tiene consonancia al ítem 3 "*Percibe que el número de internos por funcionario es excesivo"*, ya que, el 85% de la muestra están totalmente de acuerdo y de acuerdo (niveles 4 y 5) con que el número de internos por funcionarios bajo su percepción es excesivo. Por tanto, la cantidad de reos es excesiva para la poca cantidad de funcionarios que los vigilan, y se considera que no es suficiente para garantizar un entorno seguro, puesto que la sobrecarga laboral es importante pudiendo comprometer la seguridad y el control interno.



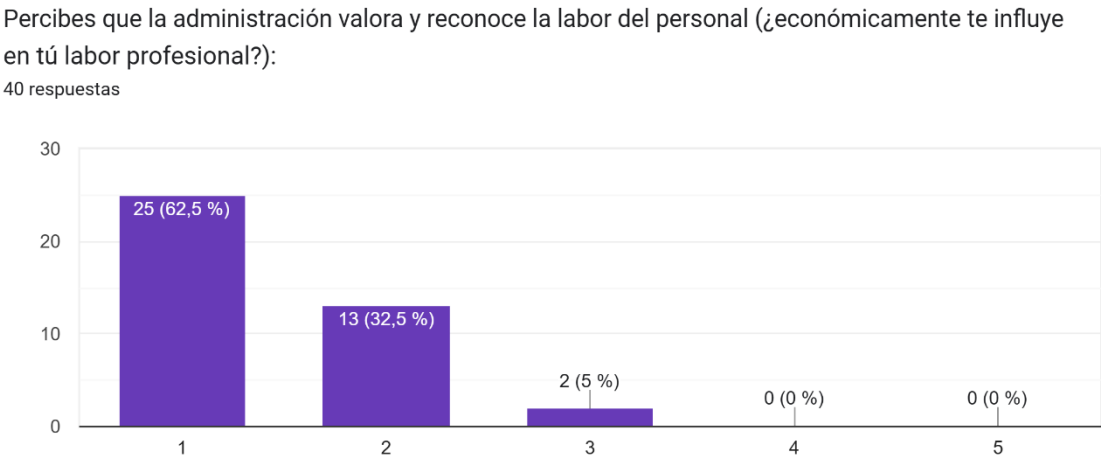


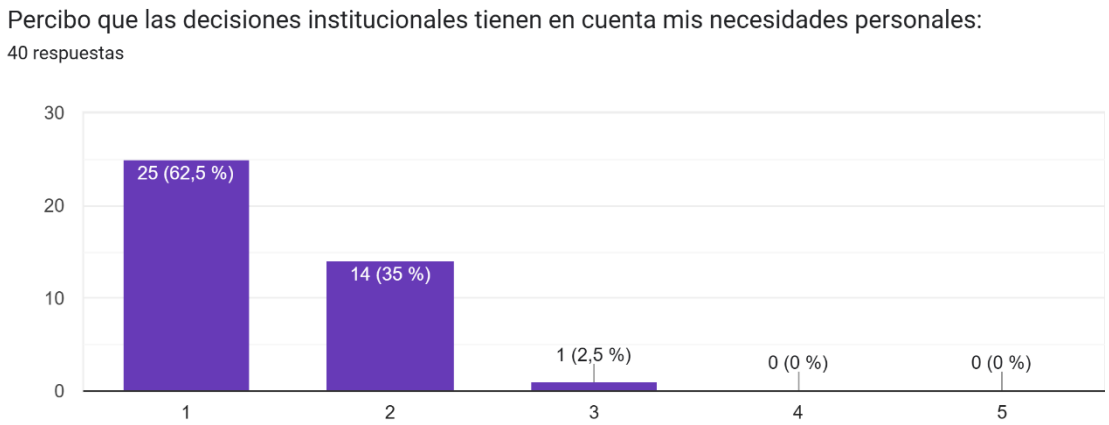
Y, en la gráfica 2 "*Percibe que la formación recibida es adecuada para afrontar situaciones de conflicto con internos"* casi toda la muestra, 90% (36 personas) han puntuado negativamente en niveles 1 y 2, que la formación recibida es inadecuada para afrontar situaciones de conflicto con los internos. En consonancia, con el cuarto ítem "*Existen protocolos de actuación claros ante incidentes o agresiones"*, cuyas respuestas sobre si existen protocolos de actuación claros ante incidentes o agresiones, sigue esa tendencia negativa en puntuajes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (niveles 1 y 2), puntuajes realizados por 22 funcionarios (55%), en contraste a 9 funcionarios (22,55%) que sí están de acuerdo (nivel 4).

En general, estas cuatro gráficas nos muestran una percepción negativa tanto en la organización como en la formación que reciben los funcionarios. Ya que la cantidad de personal es insuficiente, hay sobrecarga de internos por funcionario, la formación es deficiente y faltan procedimientos claros de actuación, cuyas consecuencias pueden acarrear el aumento de incidentes y limitar la capacidad de respuesta ante los conflictos.

4.2.3. Apoyo institucional

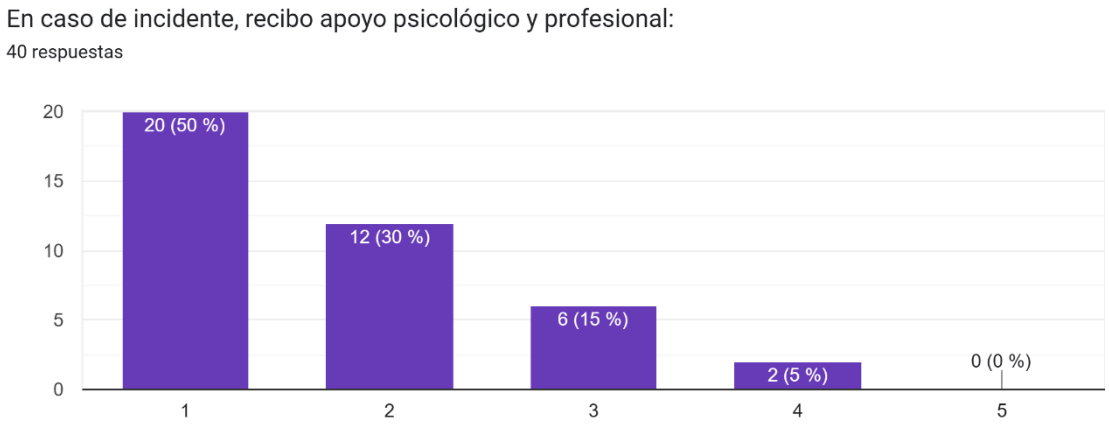
En esta dimensión, apoyo institucional, nos encontramos con 5 cuestiones, las cuales muestran que los funcionarios de instituciones penitenciarias en su gran mayoría no perciben apoyo institucional.





En primer lugar, el ítem 1 "*Percibo que la administración valora y reconoce la labor del personal",* obtuvo respuestas contundentes sobre los niveles 1 y 2, donde el 62,5% se encontraba totalmente en desacuerdo y el 32,5% en desacuerdo. Estas respuestas refuerzan la idea de que los funcionarios no se sienten reconocidos por la institución.

En segundo lugar, el ítem 2 *"Percibo que las decisiones institucionales tienen en cuenta mis necesidades personales",* casi toda la muestra se posiciona en totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 62,5% (25 personas) y 35% (14 personas) correlativamente. Esto nos refleja una desconexión muy importante entre la toma de decisiones por parte de las instituciones y las condiciones individuales de los funcionarios de prisiones.



En tercer lugar, el ítem 3 "*En caso de incidente, recibo apoyo psicológico y profesional",* la tendencia es negativa, 32 personas se sitúan en los niveles 1 y 2, o lo que es igual, el 80% de la muestra. Estas respuestas muestran que la percepción en cuanto al respaldo en momentos críticos es inexistente o muy limitada para los participantes en casi su totalidad.

Por último, el ítem 4 *"Percibo el respaldo por la dirección ante situaciones de conflicto"* obtuvo más del 70% en niveles 1 y 2 (30% y 40% consecutivamente), es decir, continúan las tendencias negativas, lo que pone en evidencia una percepción general de un apoyo institucional escaso.

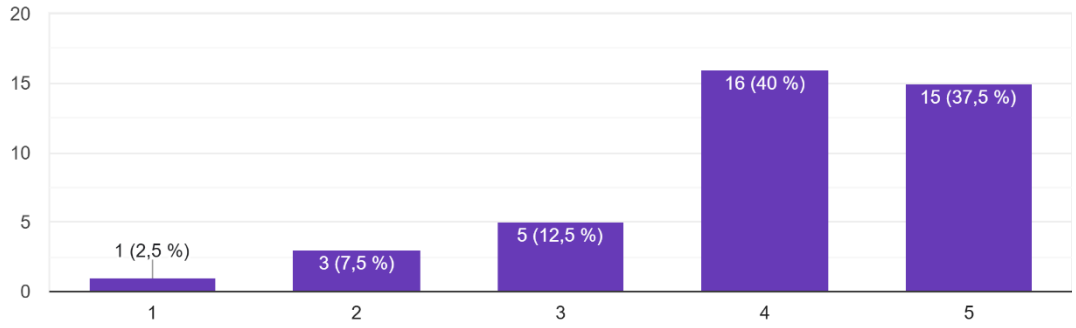
En adición a los ítems anteriores, este quinto ítem es uno de los más relevantes en cuanto a la percepción de seguridad *"Percibes cierta inseguridad por no ser reconocidos como profesión de riesgo",* ya que las respuestas muestran una clara insatisfacción y por ende desprotección desde las instituciones. En lo que se refiere a datos, el 45% de la muestra respondió con un puntuaje alto, es decir, el nivel 5 "totalmente de acuerdo" y el 25% puntuó el nivel 4 "de acuerdo", un puntuaje también alto. Por ello, podemos afirmar, que más del 70% de los participantes no se encuentran seguros por esta causa, ya que el no reconocimiento legal y profesional como colectivo de riesgo les genera y repercute en su percepción de indefensión ante incidentes y la falta de legitimidad de su valor profesional.

4.2.4. Clima laboral y antigüedad

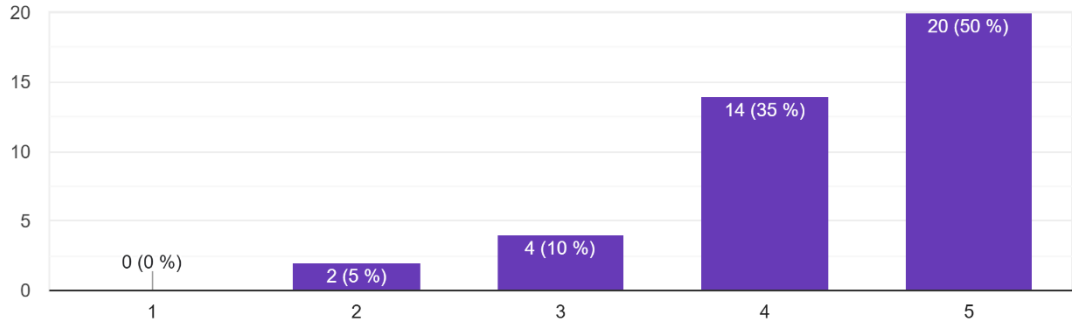
En este apartado, clima laboral y antigüedad, nos encontramos con 4 ítems, los cuales analizan la calidad del clima laboral entre compañeros, la influencia del clima de los módulos donde desempeñan sus funciones laborales y como atañe esto a la prevención de conflictos y seguridad, a raíz también de la proporción de seguridad que pueda llevar la experiencia en el puesto profesional del personal de vigilancia penitenciario.

Asimismo, es de destacar que la tendencia general del apartado es positiva, demostrando que los factores interpersonales y organizacionales actúan como estabilizadores y apoyo dentro del sistema penitenciario.

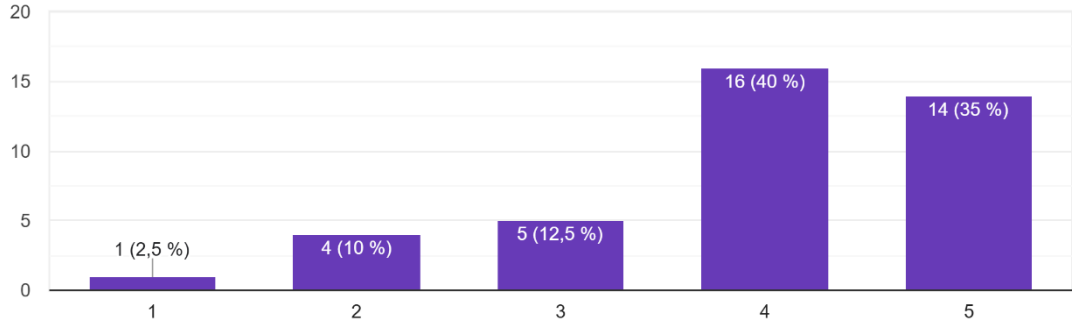
Tienes la percepción de seguridad más alta gracias a la antigüedad en el puesto en el centro penitenciario (experiencia, conocimiento y/o gestión emocional) ante un conflicto, crisis o amenaza:
40 respuestas

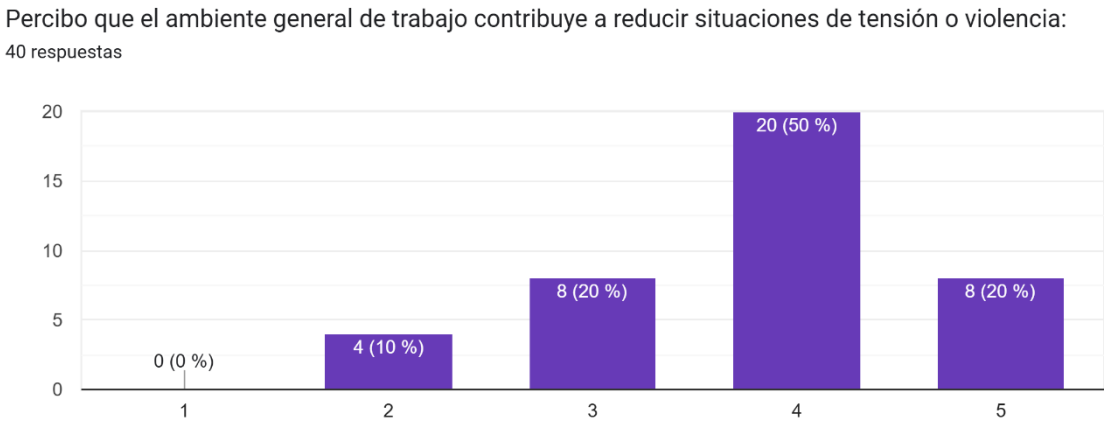


Percibo buena comunicación entre los compañeros del módulo:
40 respuestas



El clima laboral influye positivamente en mi percepción de seguridad:
40 respuestas





En primer lugar, el ítem 1 *"Tienes la percepción de seguridad más alta gracias a la antigüedad en el puesto en el centro penitenciario (experiencia, conocimiento y/o gestión emocional) ante un conflicto, crisis o amenaza"* se refiere a la experiencia acumulada. Es decir, este ítem no solo se centra en la parte cuantitativa descriptiva, sino también en la correlacional, ya que la percepción de seguridad de estos funcionarios se ve influenciada por su antigüedad en el puesto y los conocimientos adquiridos durante toda su vida profesional en el centro penitenciario como bien indican las puntuaciones 4 y 5, donde más del 70% de la muestra está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

En segundo lugar, el ítem 2 "*Percibo buena comunicación entre los compañeros del módulo"* ha tenido respuestas muy positivas, ya que la puntuación de la población participante fue de los niveles 4 y 5 en gran medida, es decir, 34 personas puntuaron hacia esta vertiente (de acuerdo y totalmente de acuerdo), casi el 90% de la muestra. No obstante, hay que destacar, que en el nivel 5 el valor es del 50% de la muestra, lo que se refiere a que la mitad de los participantes (20 de 40) están totalmente de acuerdo con la buena comunicación entre compañeros.

Respecto, al ítem 3 está ligado a la anterior afirmación y también a la siguiente a analizar, "*El clima laboral influye positivamente en mi percepción de seguridad"*. La gráfica de resultados muestra que más del 70% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que equivale a 30 personas de 40. Aunque en comparación al anterior, ha bajado la tendencia, pero se mantiene en la zona positiva.

Y, por último, la afirmación 4 "*Percibo que el ambiente general de trabajo contribuye a reducir situaciones de tensión o violencia"* mantiene que 30 personas de 40

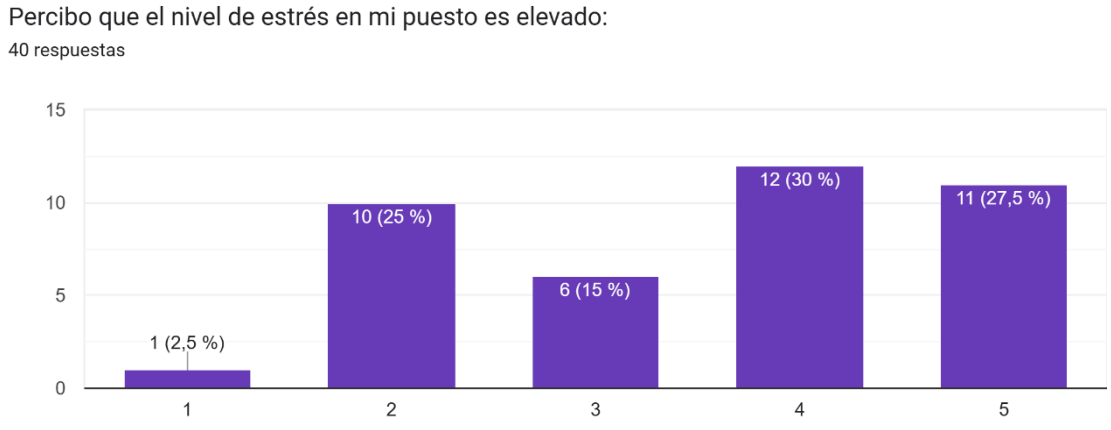
se sitúen en los niveles 4 y 5, de acuerdo y totalmente de acuerdo, con el mismo valor, 70% en total.

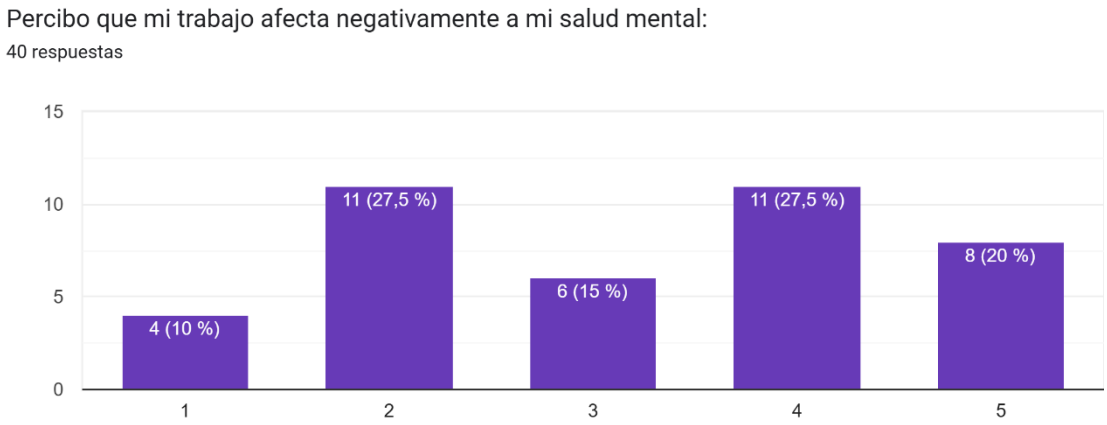
En suma, todas las gráficas muestran que la comunicación es sólida y efectiva, bajo la percepción de la población a la que va dirigida la encuesta, y por ende constituye un aspecto clave del clima laboral. Así pues, el ambiente de trabajo está asociado a cómo los funcionarios perciben su seguridad día tras día. Y por ello, un entorno de trabajo positivo y estable refuerza la percepción de seguridad y también elementos de bienestar emocional.

4.2.5. Bienestar emocional y estrés laboral

En este bloque de bienestar emocional y estrés laboral, encontramos 3 ítems acerca de la percepción que tienen los trabajadores penitenciarios del área de vigilancia sobre el impacto emocional de su profesión, además del estrés laboral que puede conllevar.

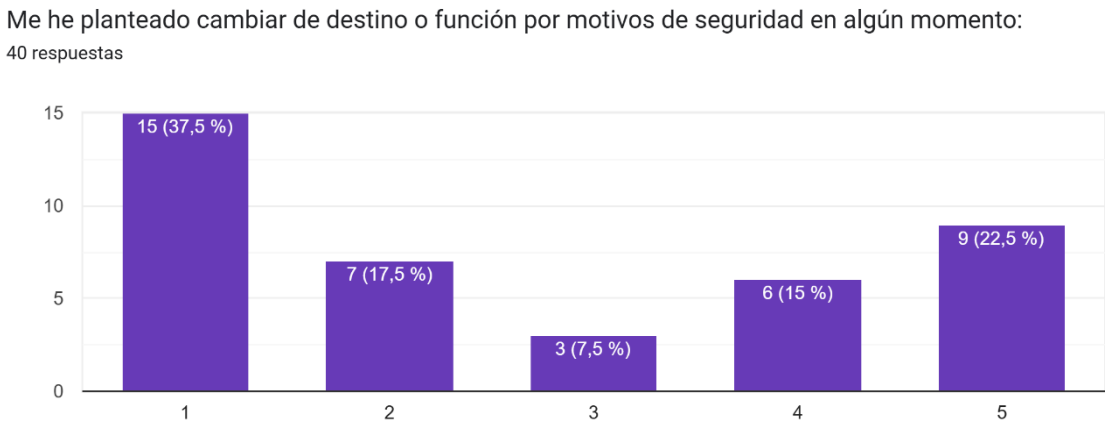
Grosso modo, las gráficas revelan unos resultados preocupantes, ya que tienen tendencias negativas, lo que refleja un desgaste emocional relacionado tal vez a la naturaleza de la profesión, pues no es una labor fácil y tampoco un entorno abierto y frecuente en el día a día, es impactante dichas situaciones.





En relación con lo dicho, la primera gráfica respecto a la afirmación 1 "*Percibo que el nivel de estrés en mi puesto es elevado"* revela que casi el 60% de la muestra, es decir, poco más de la mitad de los participantes han puntuado en los niveles 4 "de acuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo", lo que quiere decir que han experimentado en algún momento niveles de estrés, y, por tanto, el estrés es habitual en esta labor profesional en lo que atañe al personal encuestado. De dicha forma, solo una persona está totalmente en desacuerdo y 10 en desacuerdo, lo que equivale al 27,5% de la muestra.

Por consiguiente, el ítem 2 "*Percibo que mi trabajo afecta negativamente a mi salud mental",* las tendencias son casi equivalentes, puesto que en los niveles 1 y 2, hay un 10% y 27,5% de puntuación consecutivamente, en contraste con los niveles 4 y 5, donde hay una puntuación de 27,5% y 20% consecutivamente. Esto puede significar que parte de la muestra se haya visto afectado a nivel de salud mental (19 personas) y por ende estar de acuerdo y totalmente de acuerdo acerca de esta afirmación, respecto a la otra parte de la muestra que no se ha visto en dicha situación en el pasado ni en el presente (15 personas). Además, esto podría relacionarse con el síndrome de burnout en cuanto a la tendencia negativa de esta gráfica.



Finalmente, en la gráfica 3 "*Me he planteado cambiar de destino o función por motivos de seguridad en algún motivo"* tuvo resultados divididos, pero en su mayoría con tendencias positivas, pues 22 personas de 40 participantes están posicionadas en los niveles 1 y 2 "totalmente en desacuerdo" y "de acuerdo" consecutivamente ante dicha afirmación. En contraste, 15 participantes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que se han planteado cambiar de destino o función a lo que atañe a motivos de seguridad en algún momento. Lo que puede significar esta división, es que mientras que una parte del personal de vigilancia muy significante ha interiorizado los riesgos del entorno profesional, la otra parte muestra signos de querer establecerse en un entorno sin tantos riesgos o con mayor seguridad laboral.

En definitiva, este conjunto de ítems refleja que los funcionarios de prisiones y su bienestar emocional se ven expuestos por niveles de estrés y las continuas situaciones de angustia hacia el entorno.

4.3.Análisis complementario (comentarios abiertos del personal encuestado)

Tras el cuestionario estructurado en escala Likert, se proporcionó un espacio opcional para que el personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent pudiese expresar libremente sus opiniones, experiencias o sugerencias acerca del tema tratado.

Un total de 15 de los 40 funcionarios del Ministerio del Interior de Instituciones Penitenciarias, hicieron uso de este apartado para compartir observaciones personales (anexo 3).

En un resumen global de estos comentarios, se destaca principalmente la falta de reconocimiento institucional, el abandono por parte de la administración, la sobrecarga de trabajo, el deterioro de las infraestructuras y la carencia de medidas efectivas de apoyo. Concretamente, se exponen algunos de estos testimonios más representativos como:

- *"En algunos módulos hay 1 o 2 funcionarios para 140 reos".*
- *"Las normas son creadas por gente que no conoce nuestra situación ni el medio de dónde y con quién trabajamos".*
- *"Estamos completamente abandonados por el Estado".*
- *"Es una grave irresponsabilidad que trabajando en esta institución no tengamos reconocida ni la profesión de riesgo ni el reconocimiento como agentes de la autoridad... Siendo imprescindible para nuestra labor".*
- *"El ambiente es de falta de respeto por parte de los superiores hacia el resto del personal".*
- *"Somos un cuerpo abandonado por la institución. No somos ni agentes de autoridad y eso hace que en los conflictos se nos investigue antes a nosotros que, a los propios internos, nos sentimos desamparados al respecto".*
- *"Las instalaciones están deterioradas y muestran un evidente fallo de seguridad. La dirección de los centros no es total consciente del trabajo diario y las barreras existentes, tanto en el centro como en el desarrollo de las funciones".*
- *"La dirección no tiene en cuenta la opinión de los funcionarios que trabajan directamente con los internos".*

Estos comentarios aportan una dimensión emocional y testimonial esencial para comprender por qué los funcionarios de instituciones penitenciarias se encuentran inseguros no sólo por factores físicos o materiales, sino por el contexto organizativo degradado, donde la desvalorización institucional y la falta de canales efectivos de participación contribuyen al deterioro del bienestar profesional. Por ende, estos comentarios tienen mucho valor, ya que no solo refuerzan cuantitativamente las tendencias observadas en el análisis de resultados.

5. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Con los análisis de los resultados obtenidos y los comentarios proporcionados por el personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent, y antes de comenzar con las propuestas, se van a observar la validez de nuestras hipótesis.

Hipótesis 1. Muchos de los resultados obtenidos muestran que la mayoría del personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent tiene una percepción de seguridad media o insuficiente, lo que valida la primera hipótesis.

Hipótesis 2. Los datos obtenidos muestran que los funcionarios de Instituciones Penitenciarias con una mayor experiencia tienden a expresar una percepción de seguridad algo más elevada, lo que apoya de forma parcial la segunda hipótesis.

Hipótesis 3. El personal declara percibir un bajo apoyo institucional presentando inseguridad, pero destaca el clima laboral positivo entre compañeros, por ende, se confirma parcialmente la hipótesis.

Seguidamente, fruto de los datos recogidos, se han identificado déficits estructurales que impactan directamente en la seguridad institucional y en la capacidad preventiva del sistema penitenciario.

Desde la Criminología, resulta fundamental abordar la percepción de seguridad de los trabajadores penitenciarios como un indicador de riesgo organizativo y como un elemento clave en la consolidación de instituciones eficaces, legítimas y sostenibles (ODS 16).

Por ello, las siguientes propuestas se enmarcan en un enfoque preventivo, ambiental y organizativo de la criminología, centrado en la reducción de oportunidades para el conflicto y la mejora del clima institucional como estrategia de gestión del riesgo.

5.1. Reforzar la formación continua

La formación es una de las respuestas claves a esta problemática para mejorar la percepción de seguridad, a través del fortalecimiento de la formación continuada. La formación es una herramienta preventiva y de apoyo institucional, la cual debe integrarse desde perspectivas criminológicas y fomentar la seguridad desde una mirada proactiva (control social y prevención situacional).

En los datos obtenidos en el cuestionario, gran parte de los trabajadores del Centro Penitenciario de Picassent identifica carencias formativas en aspectos clave (gestión de conflictos, intervención en crisis, manejo emocional ante situaciones de estrés y la prevención de la violencia en determinadas ocasiones).

Dicho esto, es de necesidad implantar programas formativos periódicos en gestión de conflictos, intervención en crisis y comunicación interpersonal, orientados principalmente a dotar a los trabajadores penitenciarios de habilidades prácticas adaptadas a la realidad penitenciaria.

Agregando, que la formación no sea solamente teórica, si no que inclusa simulacros, análisis de casos reales, colaboración con criminólogos y evaluación continua del impacto formativo. De dicha manera, la formación estará adaptada a los cambios sociales y penitenciarios, y por ende, actualizada, lo que conllevará una mejora en la seguridad institucional, y eficacia en el sistema penitenciario.

5.2. Incorporar la prevención situacional del delito y la figura del criminólogo en el entorno penitenciario

Enlazando al anterior apartado, desde la perspectiva de la Criminología se pueden plasmar aspectos prácticos basados en la teoría de prevención situacional del delito. Estas aplicaciones tratarían de mejorar la disposición física de los módulos, de manera que se asegure la visibilidad y los puntos de vigilancia, evitando las zonas ciegas; aumentar la presencia del personal en horarios de riesgo y diseñar turnos que permitan una cobertura continua; aumentar la tecnología de control preventivo, como cámaras, sensores o sistemas de comunicación internos, o el uso del táser; herramientas para reforzar el rol preventivo del funcionario de prisiones; técnicas de mediación de conflictos y uso legítimo de la autoridad, etc.

Actuando así como elementos complementarios de control estructural, reforzando la percepción de seguridad para el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

Asimismo, el sistema penitenciario actual necesita avanzar, y por ende, la incorporación del criminólogo como figura profesional dentro del sistema penitenciario, tanto en el análisis institucional como en la formación al personal es muy importante. El perfil técnico del criminólogo permite interpretar datos de riesgo, diseñar y rediseñar

protocolos de intervención, prevención de riesgos, programas de reinserción y estrategias institucionales, y por último, mediar entre la estructura institucional y los trabajadores, facilitando nuevas perspectivas de seguridad y reinserción.

5.3.Reconocimiento profesional

El reconocimiento profesional del personal de Instituciones Penitenciarias trabaja día a día en una labor muy importante para nuestro país, es decir, son los que mantienen el orden institucional penitenciario, están a cargo de la seguridad y la mediación cotidiana con los reos. A pesar de esto, uno de los resultados más destacables de este Trabajo de Fin de Grado, ha sido la falta de reconocimiento profesional por parte de la administración y de la sociedad hacia este colectivo. Y, por ende, la sensación continuada de abandono institucional que presentan.

Por ello, es de urgencia y necesidad que se les reconozca como profesión de riesgo, igualándolos a los otros cuerpos de seguridad del Estado. Ya que este estatus no solo implicaría mejoras y beneficios para el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, sino además una mayor legitimidad simbólica y jurídica.

En consonancia, esto quiere significar que reforzará su autoridad en contextos conflictivos y protegerá la integridad física y emocional de estos trabajadores, debido a que en la actualidad como bien se mencionó esto afecta a la motivación, identidad profesional y la sensación de inseguridad subjetiva.

Desde la Criminología, se propone una estrategia integral donde se reconozca oficialmente el riesgo profesional, se publiciten campañas para visibilizar su labor y desmontar estigmas, y haya una revisión del marco legal que refuerce su estatus como agente de autoridad en todos los niveles del sistema judicial y penitenciario. De dicha forma se podrá garantizar la eficacia y seguridad del sistema penitenciario.

5.4.Mejora de recursos materiales y humanos

Uno de los resultados en las encuestas fue la insuficiencia estructural en los recursos humanos y materiales, por ende, es de vital importancia destacarla y demandarla en el Centro Penitenciario de Picassent.

Esta falta de recursos tiene consecuencias en la percepción de seguridad y en la capacidad operativa del sistema. Pues como ya se mencionó anteriormente, el Centro Penitenciario de Picassent tiene una sobrecarga de reos, y uno o dos funcionarios deben gestionar módulos con más de un centenar de reclusos, poniendo el riesgo el equilibrio institucional y la seguridad, pudiendo aumentar la oportunidad para la violencia, la desobediencia o deterioro en el clima de convivencia. Agregando que el personal pueda realizar tareas más allá de la vigilancia pasiva, como el acompañamiento, mediación, etc.

Asimismo, las instalaciones presentan un evidente deterioro físico, debilitando el sistema de control, deteriorando el ambiente laboral y afectando a la percepción subjetiva del personal.

Por ello, para reforzar la confianza profesional del personal penitenciario, se propone aumentar la plantilla mínima operativa en cada módulo en todos los turnos, de forma proporcional al número de reclusos y el grado de peligrosidad; establecer un plan nacional de renovación de instalaciones penitenciarias, priorizando la mejora de sistemas de control, iluminación, cámaras, accesos y mantenimientos básicos; e incorporar tecnología preventiva (sensores de movimientos, sistemas de emergencia rápida).

5.5.Supervisión del clima laboral

El clima organizacional en instituciones penitenciarias es un factor decisivo para la estabilidad institucional y el bienestar psicosocial del personal. Pues a pesar de que el ambiente entre compañeros es positivo, un entorno laboral donde hay desconfianza hacia los superiores, falta de comunicación interna o rigidez jerárquica puede incrementar la percepción de inseguridad.

Por tanto, desde la perspectiva criminológica es necesario establecer mecanismos institucionales permanentes de evaluación del clima laboral, mediante encuestas anónimas internas, análisis de conflictos repetitivos y seguimiento de cada uno de los trabajadores. Estos mecanismos, deberían de implantarse en los sistemas de calidad de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias como planes de actuación, de igual forma que en el Ministerio del Interior.

Y en esta línea, crear canales de comunicación horizontal y ascendente que permitan al personal transmitir sugerencias o problemáticas sin temor a represalias, y

también incluir la percepción subjetiva de seguridad del personal como indicador en los informes de evaluación institucional.

5.6. Conclusiones

Este Trabajo Final de Grado ha permitido explorar desde un enfoque criminológico, la percepción de seguridad del personal de vigilancia del Centro Penitenciario de Picassent, poniendo en sobremesa cómo factores estructurales, organizativos y emocionales inciden directamente en su experiencia laboral y en la seguridad del sistema penitenciario.

Los resultados obtenidos confirman que la percepción de inseguridad es una realidad, agravada por la falta del personal, la falta de apoyo institucional y degradación del entorno influye en cómo el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias valoran y perciben su seguridad.

Por último, se ha planteado un conjunto de propuestas prácticas y estratégicas que abordan la seguridad institucional desde una mirada preventiva y organizacional. Estas incluyen el refuerzo de la formación, la mejora de recursos, el reconocimiento profesional, y la incorporación del criminólogo como figura clave en la gestión del sistema penitenciario.

5.7.Líneas futuras de investigación

Comentado todo lo anterior, este Trabajo de Fin de Grado no solo contribuye al conocimiento sobre la seguridad penitenciaria, sino que abre la puerta a futuras investigaciones más amplias y comparativas, así como al desarrollo de políticas públicas más eficaces y justas.

Puesto que este trabajo sólo se ha centrado en un único centro penitenciario, ha permitido identificar factores clave en la percepción de seguridad del personal de vigilancia, abriendo la puerta a nuevas líneas de investigación que complementen y profundicen los resultados obtenidos.

Asimismo, una primera línea sería realizar estudios comparativos entre diferentes centros penitenciarios de España, analizando variables cómo los patrones comunes y diferenciales, las percepciones según el tamaño estructural y recursos del centro.

O, aplicar diseños mixtos, tanto cuantitativos como cualitativos, profundizando en entrevistas o mayor amplitud de datos en las experiencias del personal penitenciario.

Por último, también se propone estudiar la relación entre percepción de inseguridad y síndrome de burnout, así como el impacto que estos factores pueden tener en la eficacia del sistema de reinserción.

En suma, este Trabajo de Fin de Grado significa un punto de partida para seguir investigando la seguridad dentro del sistema penitenciario en España.

6. BIBLIOGRAFÍA

ACAIP. (2011). *Artículos del Reglamento General Penitenciario (R.D. 1201/1981) que se declaran vigentes –con rango de resolución del centro directivo- por la Disposición Transitoria Tercera del actual Reglamento Penitenciario.* https://www.acaip.es/images/docs/ARTICULOS_REGLAMENTO_PENITENCIARIO_1981.pdf

ACAIP-UGT. (2022, julio 8). *Graves agresiones a funcionarios de prisiones.*

Agúndez Del Castillo, R. (2021). La perspectiva socioeducativa como herramienta para mejorar el clima social de prisión. *Revista de Educación Social,* 33. https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2021/11/res-33-rosa.pdf

Agúndez Del Castillo, R., Maiztegui Oñate, C., & Navarro-Lashayas, M. Á. (2022a). La percepción del clima social en instituciones penitenciarias y su relación con el apoyo social: Retos y oportunidades. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 17(1), 31. https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.1.02

Alkharusi, H. (2022). A descriptive Analysis and Interpretation of Data from Likert Scales in Educational and Psychological Research. *Indian Journal of Psychology and Education,* 12(2), 13-16. https://www.researchgate.net/publication/373096780

Álvarez-Cabrera, P. L., Chacón-Fuertes, F., & Sánchez-Moreno, E. (2020). Síndrome de Burnout en Funcionarios de Prisiones. *Psykhe (Santiago)*, 29(1), 1-13. https://doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1292

Blasco, J. (2025 Los trabajadores de la cárcel de Picassent reclaman mejoras en la seguridad para evitar nuevas huidas de presos [Broadcast]. *Cadena Ser*. https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/01/12/los-trabajadores-de-la-carcel-de-picassent-reclaman-mejoras-en-la-seguridad-para-evitar-nuevas-huidas-de-presos-radio-valencia/

Bordas, J. (2019). El clima laboral en las fuerzas de seguridad del Estado. *Revista de Derecho Penal y Criminología,* (15), 205-232.

Bringas-Molleda, C., Fernández-Muñiz, A., Álvarez-Fresno, E., Martínez-Cordero, A., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2015). Influencia del síndrome de burnout en la salud de los trabajadores penitenciarios. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 17(3), 67-73. https://doi.org/10.4321/S1575-06202015000300002

Carou, S. (2018). *La controvertida historia del fichero de internos de especial seguimiento (FIES) desde su nacimiento hasta la actualidad*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7283050

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). (2024). *582 trabajadores penitenciarios fueron agredidos en 2023 en Cataluña. Prensa y Comunicación.* https://www.csif.es/uploads/articulo/archivosAdjuntos/582-trabajadores-penitenciarios-fueron-agredidos-en-2023-en-cataluna-1709109725.pdf

Cervelló, V. (2010). Revisión de la legalidad penitenciaria en la regulación del régimen cerrado y los FIES. *La Ley Penal: Revista de Derecho Penal, Procesal y Penitenciario,* (72),1.

Clarke, R. V. (1997). *Situational crime prevention: Successful case studies* (2. ed).

Cohen, L. E., & Felson, M. (1979). Social Change and Crime Rate Trends: A Routine Activity Approach. *American Sociological Review,* 44(4), 588. https://doi.org/10.2307/2094589

Comas, A. (2025). Los funcionarios de prisiones exigen mejorar la seguridad en módulos conflictivos de Valdemoro. *El País*. https://elpais.com/espana/madrid/2025-01-19/los-funcionarios-de-prisiones-exigen-mejorar-la-seguridad-en-modulos-conflictivos-de-valdemoro.html#:~:text=El%20sindicato%20CSIF%20Prisiones%20en,9%2C%20considerados%20los%20m%C3%A1s%20conflictivos.

Cornish, D. B., & Clarke, R. V. G. (2014). *The reasoning criminal: Rational choice perspectives on offending. Transaction Publishers*.

CSIF. (2025). *Prisiones exige a la SGIIPP que defienda la imagen y profesionalidad de los trabajadores penitenciarios.* https://www.csif.es/uploads/articulo/archivosAdjuntos/codigo-deontologico-1750672160.pdf

Cutiño, S. (2021). Los fantasmas invisibles del sistema penal. «De carceleros y ayudantes. El rol de los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles, de Cristina Güerri Ferrández Ed. Atelier, Barcelona, 2020.» *Revista Española de Investigación Criminológica*, 19(1), 1-7. https://doi.org/10.46381/reic.v19i1.555

Delgado Morán, J. J. (2023). POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDAD EN ESPAÑA. ANÁLISIS DESDE PERSPECTIVAS CRIMINOLÓGICAS. *Revista Jurídica*, 21(37), 183. https://doi.org/10.12662/2447-6641oj.v21i37.p183-211.2023

Durán, M. (2020). Derecho Penitenciario: Delimitación de su concepto, función y contenido desde un modelo teleológico-funcional del fin de la pena. *Revista de Derecho (Concepción)*, 88(247), 117-156. https://doi.org/10.29393/RD247-4MDDP10004

Europa Press. (2020). Una jueza abre causa contra Instituciones Penitenciarias por su gestión del coronavirus. *El Confidencial*. https://www.elconfidencial.com/espana/2020-12-04/jueza-abre-causa-instituciones-penitenciarias-prisiones-gestion-coronavirus-fiscalia-pandemia_2860720/

Europa Press & Rubio, R. (2022). Las agresiones a funcionarios de prisiones repuntan un 39% desde el primer año de Gobierno de Sánchez. *Europa Press Nacional.*

https://www.europapress.es/nacional/noticia-agresiones-funcionarios-prisiones-repuntan-39-primer-ano-gobierno-sanchez-20221105123252.html

Europa Press (2023). Acaip-UGT avisa del déficit de plantilla del 26% en el centro penitenciario de Villabona [Broadcast]. *Onda Cero.* https://www.ondacero.es/emisoras/asturias/noticias/acaipugt-avisa-deficit-plantilla-26-centro-penitenciario-villabona_2023020863e3c70c308cc0000108d901.html

Europa Press. Las cárceles registran 453 agresiones a funcionarios en 2022, con una docena de casos graves y el 97% leves o sin lesión. *Europa Press Nacional*. https://www.europapress.es/nacional/noticia-carceles-registran-453-agresiones-funcionarios-2022-docena-casos-graves-97-leves-lesion-20230226112447.html

Europa Press. Funcionarios de prisiones denuncian la cifra récord de 508 agresiones en 2023, diez de ellas de carácter grave. *Europa Press Nacional*. https://www.europapress.es/nacional/noticia-funcionarios-prisiones-denuncian-cifra-record-508-agresiones-2023-diez-ellas-caracter-grave-20240129171056.html

Europa Press. ACAIP-UGT denuncia un aumento del 127% de las agresiones en las cárceles, con menos reclusos y más terceros grados. *Europa Press Nacional*. https://www.europapress.es/nacional/noticia-acaip-ugt-denuncia-aumento-127-agresiones-carceles-menos-reclusos-mas-terceros-grados-20240609103353.html

Gallego, C. (2013). La seguridad en el espacio público. *Revista Huellas. Revista de psicoanálisis y psicología social*, (3), 1-7.

González, S. (2003). La aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas.

Güerri, C., Pedrosa, A., & Martí, M. (2020). *La prisión en los tiempos del coronavirus. Sociedad Española de Investigación Criminológica*. https://criminologia.net/2020/03/28/la-prision-en-los-tiempos-del-coronavirus/

Hernández-Martín, L., Fernández-Calvo, B., Ramos, F., & Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 6(3), 599-611.

Hirschi, T. (2002). Causes of delinquency. *Transaction Publishers.* https://doi.org/10.4324/9781315081649

Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547

Ley Orgánica 1/1979, 1979. General Penitenciaria. 26 de septiembre de 1979. BOE-A-1979-23708

Llavat, S., Palomares-Rodríguez, J. M., Quevedo-Blasco, R., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2023). Clima emocional y burnout en funcionarios de instituciones penitenciarias andaluzas. *Revista Iberoamericana de Justicia Terapéutica*, 6, 1-8.

Luque, J. M., Payá, C. A., & Arenas, F. (2023). Contexto de las políticas de seguridad ciudadana. *Cuadernos de RES PUBLICA en derecho y criminología*, 2, 69-82. https://doi.org/10.46661/respublica.8293

Ministerio del Interior. Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo, por el que se modifica el Reglamento Penitenciario, aprobado por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero. BOE-A-2011-5463

Ministerio del Interior. (s.f.). *Secretaría General de Instituciones Penitenciarias Funciones*. https://www.interior.gob.es/opencms/es/el-ministerio/funciones-y-estructura/secretaria-general-de-instituciones-penitenciarias/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%2C%20coordinaci%C3%B3n%

20y%20seguimiento,como%20la%20acci%C3%B3n%20social%20penitenciaria.

Naciones Unidas. (s. f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

Navarro, M. N. (2022). Establecimientos Penitenciarios. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (55), 165-176.

Otamendi, M. A. (2016). Seguridad objetiva y subjetiva en América Latina: Aclarando la paradoja. *Revista Brasileira de Segurança Pública,* 10(1). https://doi.org/10.31060/rbsp.2016.v10.n1.593

Perdiguero, A. (2023). *Los presos FIES: la posible vulneración de los derechos humanos y la consiguiente dificultad de reinserción social de los mismos* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad del País Vasco] Repositorio ADDI. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/63719/TFG_%20Perdiguero%20%20Urretavizcaya%2C%20Andrea.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pozo, F., Navarro, L., Nakahira, M., & Cutiño, S. (2020). El desempeño relacional de la prisión. La valoración de los presos del trato y las relaciones con funcionarios de vigilancia y personal de tratamiento. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 18(1), 1-29. https://doi.org/10.46381/reic.v18i0.263

Real Decreto 190/1996, 1996. Reglamento Penitenciario. 9 de febrero de 1996. BOE-A-1996-3307

Resolución de 2 de octubre de 2024, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias., No. BOE-A-2024-20599, Ministerio del Interior (2024). https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-20599

Robert, P. (2006). Seguridad objetiva y seguridad subjetiva. *Revista Catalana de Seguretat Pública*. (16) 91-102.

Rodríguez, D. (2024). Los funcionarios de prisiones de Alicante reivindican que se les otorgue la condición de profesión de riesgo. *Cadena Ser*. https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2024/09/22/los-funcionarios-de-prisiones-de-alicante-reivindican-que-se-les-otorgue-la-condicion-de-profesion-de-riesgo-radio-alicante/

Rodríguez, E. (2016). *Estrés laboral: Funcionarios de instituciones penitenciarias* [Trabajo Fin de Máster, Universidad de Oviedo]. http://hdl.handle.net/10651/38520

Rojo, M. (2024). Seis médicos en Picassent para 2.100 reclusos: «El sistema de prisiones se está viniendo abajo» [Broadcast]. *Cadena Ser*. https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2024/08/21/seis-medicos-en-picassent-para-2100-reclusos-el-sistema-de-prisiones-se-esta-viniendo-abajo-radio-valencia/

Sánchez-Gil, L.M., & de Santiago, F.J. (2020). Los centros penitenciarios españoles como espacios de radicalización yihadista. *Revista de Derecho Penal y Criminología,* 23.

Schultz, W. J., & Ricciardeli, R. (2024). Correctional officers and the ongoing health implications of prison work. *Health & Justice*, 13(1), 4. https://doi.org/10.1186/s40352-024-00308-2

Scott, M. (2017). The Reasoning Criminal: Rational Choice Perspectives on Offending. *Routledge*. https://doi.org/10.4324/9781315134482

Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (2011). *Instrucción 11/2011 sobre internos de especial seguimiento y medidas de seguridad.* Ministerio del Interior.

Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (s. f.). *Puestos de trabajo. Ministerio del Interior.* https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/administracion-penitenciaria/recursos-humanos/puestos-de-trabajo

Soriano-Sánchez, J.-G., & Jiménez-Vázquez, D. (2023). La influencia de la inteligencia emocional sobre el síndrome burnout: Una revisión sistemática. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(2), 19-34. https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.002

Louis, S., Monteiro, C. E., & Frost, N. A. (2023). Reducing Corrections Officer Stress by Improving Prison Climate: The Importance of Support and Safety. *The Prison Journal*, 103(5), 633-654. https://doi.org/10.1177/00328855231200636

UGT La Rioja. (2023, agosto 25). ACAIP-UGT denuncia la falta la grave situación de falta de personal en la cárcel de Logroño. *UGT*. https://www.ugtrioja.org/acaip-ugt-denuncia-la-falta-la-grave-situacion-de-falta-de-personal-en-la-carcel-de-logrono

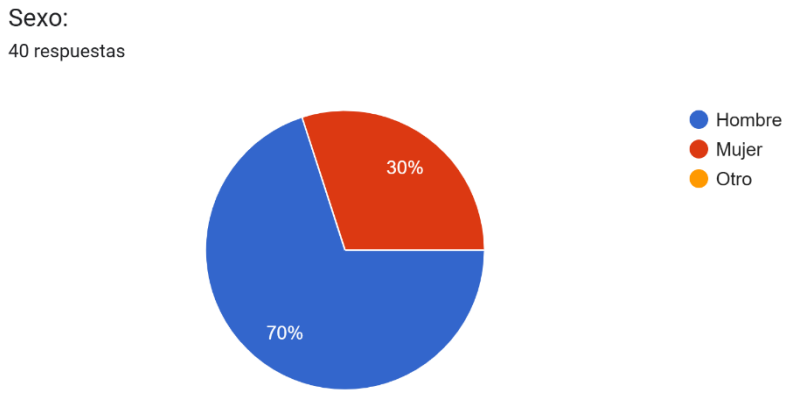
UNODC. (2021). *Mitigación de los efectos perturbadores de las medidas de prevención y control de infecciones en las cárceles: Principios básicos y recomendaciones*. Naciones Unidas. https://www.unodc.org/res/justice-and-prison-reform/cpcj-prison-reform_html/21-03771_Guidance_Note_IPC_S_Ebook.pdf

Valencia, P. A., Nateras, M. E., & Pacheco, M. (2023). Determinantes de género en la inseguridad objetiva y subjetiva: Los casos de México y Colombia. *Política Criminal*, 18(35), 378-414. https://doi.org/10.4067/S0718-33992023000100378

World Health Organization. (2019 El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades. *World Health Organization*. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

7. ANEXOS:

Anexo 1:



Anexo 2:

Cuestionario:

A) Percepción de la seguridad física, el riesgo que percibes.
   1. Me siento seguro/a durante el desempeño de mis funciones dentro del módulo
   2. Percibe un riesgo real de sufrir agresiones físicas por parte de los internos
   3. Percibe que el centro penitenciario garantiza unas condiciones mínimas de seguridad física (cámaras de seguridad, porra, etc.)
   4. Me preocupa sufrir una agresión durante mi jornada laboral

B) Organización
   1. La plantilla de funcionarios en mi área es suficiente bajo mi percepción para garantizar un entorno seguro
   2. Percibe que la formación recibida es adecuada para afrontar situaciones de conflicto con internos
   3. Percibe que el número de internos por funcionario es excesivo
   4. Existen protocolos de actuación claros ante incidentes o agresiones

C) Apoyo institucional

1. Percibes que la administración valora y reconoce la labor del personal (¿económicamente te influye en tú labor profesional?)
2. Percibo que las decisiones institucionales tienen en cuenta mis necesidades personales
3. En caso de incidente, recibo apoyo psicológico y profesional
4. Percibo el respaldo por la dirección ante situaciones de conflicto
5. Percibes cierta inseguridad por no ser reconocidos como profesión de riesgo

D) Clima laboral y antigüedad

1. Tienes la percepción de seguridad más alta gracias a la antigüedad en el puesto en el centro penitenciario (experiencia, conocimiento y/o gestión emocional) ante un conflicto, crisis o amenaza
2. Percibo buena comunicación entre los compañeros del módulo
3. El clima laboral influye positivamente en mi percepción de seguridad
4. Percibo que el ambiente general de trabajo contribuye a reducir situaciones de tensión o violencia

E) Bienestar emocional y estrés laboral

1. Percibo que el nivel de estrés en mi puesto es elevado
2. Percibo que mi trabajo afecta negativamente a mi salud mental
3. Me he planteado cambiar de destino o función por motivos de seguridad en algún momento

Anexo 3:

- *"En algunos módulos hay 1 o 2 funcionarios para 140 reos".*
- *"Las normas son creadas por gente que no conoce nuestra situación ni el medio de dónde y con quién trabajamos".*
- *"Estamos completamente abandonados por el Estado".*

- *"Es una grave irresponsabilidad que trabajando en esta institución no tengamos reconocida ni la profesión de riesgo ni el reconocimiento como agentes de la autoridad... Siendo imprescindible para nuestra labor".*
- *"El ambiente es de falta de respeto por parte de los superiores hacia el resto del personal".*
- *"Somos un cuerpo abandonado por la institución. No somos ni agentes de autoridad y eso hace que en los conflictos se nos investigue antes a nosotros que, a los propios internos, nos sentimos desamparados al respecto".*
- *"Las instalaciones están deterioradas y muestran un evidente fallo de seguridad. La dirección de los centros no es total consciente del trabajo diario y las barreras existentes, tanto en el centro como en el desarrollo de las funciones".*
- *"La dirección no tiene en cuenta la opinión de los funcionarios que trabajan directamente con los internos".*
- *"En ocasiones han alcanzado 2.500 internos"*
- *"Reducción de plantilla por bajas y jubilaciones, y no han cubierto estas plazas apenas"*
- *"La Administración valora mucho más la vida del delincuente que la del funcionario"*
- *"La Administración en general no se preocupa por el bienestar de los funcionarios de prisiones en el entorno laboral". La falta de inversión es evidente"*
- *"Creo que las decisiones que se toman desde las direcciones e incluso desde la Secretaría General de IIPP apuntan en la dirección de una desconfianza hacia los funcionarios de base, y en concreto a los de vigilancia interior. Percibo prejuicios claros por si parte hacia nosotros, sobre nuestra profesionalidad y sobre el trato que dispensamos a los internos, que desde mi experiencia es exquisito. Los atendemos, asesoramos y ayudamos las 24 horas del día, somos el colectivo que está permanentemente con ellos y que mejor los conoce. Por mensajes que me consta que se han transmitido en los cursos a los compañeros en prácticas recién aprobados, hay un interés cuyo fin desconozco, en desprestigiar a estos profesionales que en su inmensa mayoría no lo merecen. Me gusta mi trabajo, a pesar de todo, y en especial el sentimiento de compañerismo".*
- *"Reconocimiento de autoridad".*
- *"No va a cambiar nada porque somos invisibles para la sociedad".*